

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาวะการหมดไฟและปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยบูรพา

A Causal Relationship of Job Burnout Syndrome and Internal Factors to Personnel Performance

in Burapha University

ทิวาวรรณ ศรีสวัสดิ์^{1*} ปริญญา เรืองทิพย์²

Tiwawan Srisawat Parinya Ruengtip

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาวะหมดไฟและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย ได้มาจากการใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการหมดไฟในการทำงานมากที่สุด คือ การล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งทำงาน ซึ่งส่งผลทางลบ รองลงมา คือ การล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่ตนเอง และการปฏิบัติงานหนักเกินไป ส่วนความวิตกกังวลอันเป็นลักษณะนิสัยและความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งตัวแปรสภาวะการหมดไฟในการทำงานจะส่งผลทางลบกับตัวแปรตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจาก ค่า χ^2 เท่ากับ 14.46 ค่า df เท่ากับ 9 ค่า P-Value เท่ากับ .11 ค่า CFI เท่ากับ .99 ค่า GFI เท่ากับ .99 ค่า SRMR เท่ากับ .05 ค่า RMSEA เท่ากับ .02

คำสำคัญ : ปัจจัยภายใน สภาวะการหมดไฟ ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

*Corresponding Author e-mail: tiwawan.ssw@gmail.com

Abstract

The objective of this research are development and examination the consistency of the causal relationship model between burnout and internal factors that affect the work efficiency of personnel at Burapha University. The samples were 300 University employees who are academic support staff positions by proportional stratified random sampling. Questionnaire is a research tool which data is analyzed by Path Analysis.

The results show that the most influential factor in Burnout syndrome (BO) is the task Orientation (TO), which negatively affects. The second is Eco Orientation (EO) goal, and Overload (OL). The third is Trait Anxiety (TA) and Role Conflicts (RC). Burnout variables will negatively affect work efficiency variables of university personnel. The developed model is consistent with the empirical data, which is determined by $\chi^2 = 14.46$, $df = 9$, P-Value = .11, CFI = .99, GFI = .99, SRMR = .05, RMSEA = .02

Keywords: Internal factors, Job burnout syndrome, Personnel performance

บทนำ

สภาวะการหมดไฟหรือความเหนื่อยหน่าย (Burnout Syndrome) จะเป็นตัวสร้างเป้าหมายในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ (Raedeke & Smith, 2004) เนื่องจากสภาวะการหมดไฟเป็นปัญหาที่พบได้มาก ในผู้ปฏิบัติงานในด้านการให้บริการ โดยพบได้ร้อยละ 15-50 ของคนทำงานที่ก่อให้เกิดผลเสียทั้งต่อตัวบุคคล และองค์กร โดยผู้ที่มีสภาวะการหมดไฟในงาน จะมีพฤติกรรมขาดงานบ่อย มีอัตราการลาป่วยมากกว่าคนทั่วไป โดยส่วนใหญ่จะลงงานด้วยอาการ ปวดหัว ปวดท้อง หรือไข้หวัด เป็นต้น และจะแสดงออกทางอารมณ์ไม่สู้สิ่งกับเพื่อนร่วมงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานขาดความริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน จนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่ำลง จนสามารถนำไปสู่การลาออกจากงานได้ (Psychiatric Association of Thailand, 2014) สภาวะการหมดไฟในการปฏิบัติงาน (Burnout Syndrome) เป็นอาการหดหู่ รู้สึกเครียด วิตกกังวล เป็นต้น โดยมีปัจจัยของงานคือ มีความเครียดสะสมภายในการอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความกดดัน และมีความเครียดอยู่ตลอดเวลา การฝืนใจทำงานที่ตนเองไม่ถนัดทำงานด้วยความเบื่อหน่าย อาจด้วยตัวงานเองหรือจากเพื่อนร่วมงาน ถูกกล่ลเยไม่ได้รับ

การยอมรับ ได้รับค่าตอบแทนน้อยเกินไป ขาดแคลนเครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์จำเป็นในการปฏิบัติงาน องค์กรไม่มีความชัดเจน หรือขาดความมั่นคง เป็นต้น Wichetwichai (2018) และสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดภาวะหมดไฟได้ง่าย คือ การตั้งรับปัญหาและมุมมองต่อสิ่งที่เข้ามาจากงานนั้น ๆ การทำงานในมหาวิทยาลัยที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านกายภาพ บุคลากร และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย ถือเป็นผู้มีศักยภาพสูง และถือเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้สามารถอยู่รอดภายใต้ภาวะที่มีการแข่งขันสูง จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำความรู้ ทักษะความสามารถ และประสบการณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ (Dubois et al., 2014) บุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความรู้ และทักษะความสามารถเฉพาะด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาที่ดี ขึ้นอยู่กับจิตใต้สำนึก บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในฐานะบุคลากรมหาวิทยาลัย ผู้ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความเร่งด่วนในภาวะวิกฤติ ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของประจำ งานวิจัย พบว่า เหล่านี้สามารถส่งผลต่อความเครียด อารมณ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มากกว่าร้อยละ 60 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Hoboubi, N., et al, 2017)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาวะหมดไฟและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาวะหมดไฟ และปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพากับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาทฤษฎีสภาวะการหมดไฟในการปฏิบัติงาน (Burnout Syndrome) ดังนี้ Raedeke & Smith (2004) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้ความรู้สึกของคนทำงานว่ามีความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ในการปฏิบัติงานและรู้สึกไม่ดีกับการปฏิบัติงาน เกิดขึ้นกับร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ รวมทั้งรับรู้ว่าตนเองไม่มีคุณค่า และไม่ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่กำลังทำอยู่ Larosa et al. (1970) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นกับการทำงาน พบว่า การทำงานตลอดทั้งวัน และความเครียดในการทำงานเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

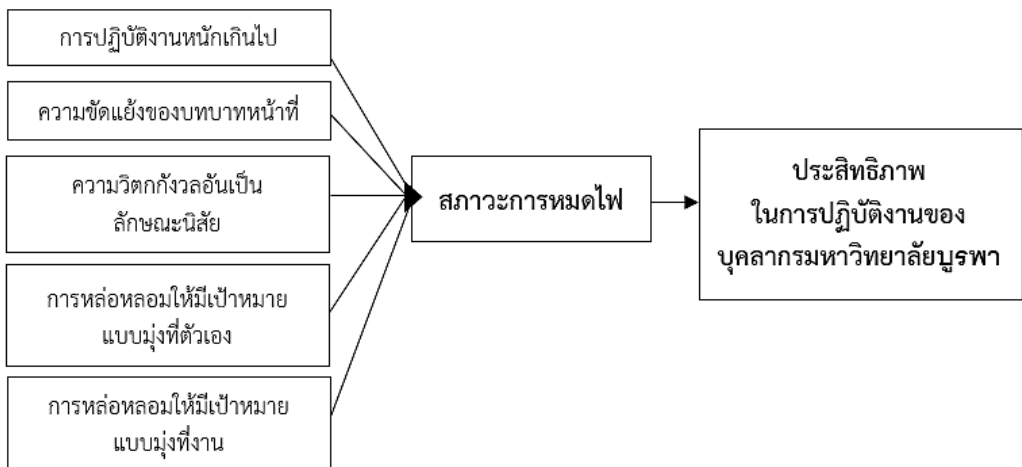
Maslach & Leiter (2016) ได้ให้ความหมายว่า เป็นอาการทางจิตที่เกิดขึ้นจากความเครียดในงานสะสมเรื้อรัง ส่งผลต่อการตอบสนอง คือ ความเหนื่อยหน่าย ความรู้สึกที่ครอบงำภายในจิตใจ รู้สึกว่าถูกละเลยจากงาน รู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จจากงานที่ทำ เหล่านี้ทำให้เกิดความบกพร่อง อ่อนล้า และสามารถทำให้ถอนตัวหรือลาออกจากการทำงาน

Smith (1986) กล่าวว่า การหมดไฟที่เกิดจากปัจจัยด้านสังคมและตนเอง ไม่ได้ถูกสร้างขึ้นอย่างทันทีทันใด แต่อาจเชื่อมโยงกับกระบวนการรู้คิดทางปัญญา (Cognitive Process) ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม กระบวนการรับรู้ (Perception) เกิดจากระบบประสาทและสมอง เมื่อเกิดประสาทการรับรู้ ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง เป็นต้น ร่างกายจะทำการตอบสนองต่อสิ่งเร้าและส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม

Schaufeli et al. (2009) กล่าวว่า การหมดไฟเกิดจากการรวมตัวของแรงกดดันที่เกี่ยวข้องกัน กับการทำงานของสมอง และอารมณ์ที่ไม่อยากทำงาน เช่น มีความวิตกกังวลในเรื่องงาน จึงมีความรู้สึกที่ไม่อยากทำงาน กระบวนการคิด (Cognitive) เป็นพื้นฐานของการหมดไฟที่เกิดจากการคิด การคาดคะเนพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า โดยอาศัยการวิเคราะห์ พินิจพิจารณา และประเมินพฤติกรรมกระบวนการคิดเป็นการใช้เหตุผลเพื่อคาดคะเนสิ่งที่กำลังทำการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการแรงบันดาลใจจากแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บุคคลรับรู้ต่อเหตุการณ์เหมือนกัน แต่มีวิธีการตอบสนองและแสดงออกทางพฤติกรรมต่างกัน รวมถึงความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตนเอง (Dehumanization) การป้องกันตัวเอง และกระบวนการจัดการ (Attribution) นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ และอารมณ์ ที่นำมาทำกรอบการศึกษาว่า ผู้ที่มีสภาวะการหมดไฟในการปฏิบัติงาน (Burnout Syndrome) จะมีปัจจัยภายในเข้ามามีความสัมพันธ์กับความผิดปกติของจิตใจ การศึกษางานวิจัย พบอีกว่าการศึกษาทางจิตวิทยาในองค์กรภาคอุตสาหกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมในการทำงาน ว่าผู้ที่เกิดสภาวะการหมดไฟ ในการปฏิบัติงาน (Burnout Syndrome) จะเกิดความเหนื่อยหน่าย เป็นแนวความคิดในรูปแบบของความเครียดในงาน มีแสดงออกทางพฤติกรรม ดังนี้ จะมุ่งเน้นบริบทองค์กรน้อยลง และมุ่งเน้นลักษณะทางกายภาพขององค์กรน้อยลง เหล่านี้จะส่งผลต่อความไร้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เดิมเรียกอาการนี้ว่า ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง ทำให้ลดกำลังการผลิตหรือความสูญเสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้ความสอดคล้องทางทฤษฎี

โดยสรุปสภาวะหมดไฟในการทำงาน จะมีผลต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งอาการทางสุขภาพจิตรวมไปถึงความเครียด ความกังวล ความไม่มั่นใจในตนเองการลดคุณค่าในตัวเอง จนทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการเกิดทัศนคติต่อการทุ่มเทในการทำงานลดลง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นลดลงไปด้วย สภาวะดังกล่าวส่งผลต่อการดำเนินการภายในขององค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น ผลผลิตลดต่ำลง พนักงานมีความผูกพันในงานต่ำ พนักงานมีการขาดงานสูง พนักงานมีความตั้งใจในการลาออกสูงขึ้นและมีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้องค์กรและหน่วยงานจะสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพอีกด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 613 คน (Division of Human Resource Administration and Development, 2019)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยบูรพา การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Hair et al. (2014) ที่กำหนดจำนวน 20 เท่าต่อ 1 ตัวแปร ในการวิจัยนี้มีตัวแปรที่ศึกษา 6 ตัวแปร จึงควรมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งงานพนักงานสนับสนุนวิชาการ 6 กลุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Random Sampling)

ตำแหน่งงานพนักงานสนับสนุนวิชาการ	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นักวิชาการศึกษา	199	97
นักวิชาการเงินและบัญชี	94	46
นักวิชาการพัสดุ	32	16
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	27	13
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	45	22
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	216	106
จำนวนรวมทั้งสิ้น	613	300

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ดังนี้

1. การปฏิบัติงานหนักเกินไป (Overload)
2. ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ (Role Conflicts)
3. ความวิตกกังวลอันเป็นลักษณะนิสัย (Trait Anxiety)
4. การหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่ตัวเอง (Eco Orientation)
5. การหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่งาน (Task Orientation)
6. สภาวะการหมดไฟในการปฏิบัติงาน (Burnout syndrome)

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดสภาวะการหมดไฟในการปฏิบัติงาน (Burnout Syndrome) ของ Herbert (1970); Raedeke & Smith (2004);

Maslach & Leiter (2016) เมื่อได้กรอบแนวคิดในการวิจัยและโมเดลสมมติฐาน ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และนำมาสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยนำตัวแปรตามโมเดลสมมติฐาน

ในการวิจัยตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา ตำแหน่ง ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานสังกัด/กอง/ภาควิชา หน่วยงาน/คณะ เป็นต้น

ตอนที่ 2 แบบวัดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยภายในและสภาวะการหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การให้คะแนนมีเกณฑ์ ดังนี้ ลักษณะข้อคำถามเป็นข้อความ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามมากน้อยเพียงใด มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ Best & Kanh (2006)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การทดลองใช้เครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญไป ทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ค่าความเที่ยง (Reliability) แบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient α) ตั้งแต่ .82 ขึ้นไป ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS พบว่าค่าความเที่ยง มีค่าเท่ากับ .91 สามารถนำเครื่องมือการวิจัยไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไปได้

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) และค่าความเที่ยง (Reliability) พบว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าเท่ากับ .22 สามารถนำเครื่องมือการวิจัยไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไปได้

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำการยื่นขอการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา และได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รับรองผลการพิจารณาตาม (หมายเลขใบรับรองที่ 160/2562) ออกให้ ณ วันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2562

จากนั้นผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานเครือข่ายบุคคลที่รู้จัก หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อแจ้งให้ทราบล่วงหน้าของการขอความช่วยเหลือ และความร่วมมือในการช่วยกันดำเนินการตอบแบบสอบถาม จากนั้นได้เป็นผู้ที่สมัครใจและมีความยินดีเข้าร่วม

โครงการวิจัยและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำความเข้าใจอย่างละเอียด ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล ณ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี จะต้องได้รับแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ การกระจาย ค่าความเบ้ ความโด่ง เพื่อศึกษาการแจกแจงของข้อมูล (Hair et al., 2014) โดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงานทางวิชาการ ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ระดับการศึกษา ภูมิภาค อยู่อาศัยในภูมิภาคพร้อมทั้งผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 300 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 เป็นเพศชาย 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่า อายุ 30-34 ปี มากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคืออายุ 40-44 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 อายุ 35-39 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 อายุ 25-29 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 อายุ 45-49 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 อายุ 55-59 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 อายุ 50-54 ปี จำนวน 16 คน น้อยที่สุดที่อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 และไม่พบผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป

เมื่อจำแนกตำแหน่งงานทางวิชาการ ปรากฏว่า นักวิชาการศึกษา มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 นักวิชาการโสตทัศนศึกษา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 นักวิชาการพัสดุ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 และน้อยที่สุด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ปรากฏว่า มากที่สุด ระยะเวลาการทำงาน 5-9 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาระยะเวลาการทำงาน 15-19 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 ระยะเวลาการทำงาน 10-14 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ระยะเวลาการทำงาน 20-24 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็น

ร้อยละ 11.10 ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ระยะเวลาการทำงาน 25-29 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และน้อยที่สุดระยะเวลาการทำงาน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า มากที่สุด ระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 น้อยที่สุด ระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 และไม่พบระดับการศึกษาอื่น ๆ

เมื่อจำแนกตามภูมิลำเนาอยู่ในภูมิภาคใดของประเทศไทย ปรากฏว่า มากที่สุด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา ภาคกลาง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 กรุงเทพมหานคร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ภาคอื่น ๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และน้อยที่สุดภาคใต้ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาวะหมดไฟและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยภายใน และสภาวะการหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์โมเดล โดยใช้สถิติ Path Analysis ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาวะการหมดไฟและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวแปร	OL	RC	TA	EO	TOr	BO	PM
OL	1.000						
RC	.165**	1.000					
TA	.158**	.151**	1.000				
EO	.047	.014	.145*	1.000			
TOr	.005	.157**	.493**	.311**	1.000		
BO	.018**	-.134*	.199**	.208**	-.017**	1.000	
PM	.099**	.418**	.376**	.209**	.594**	-.124**	1.000

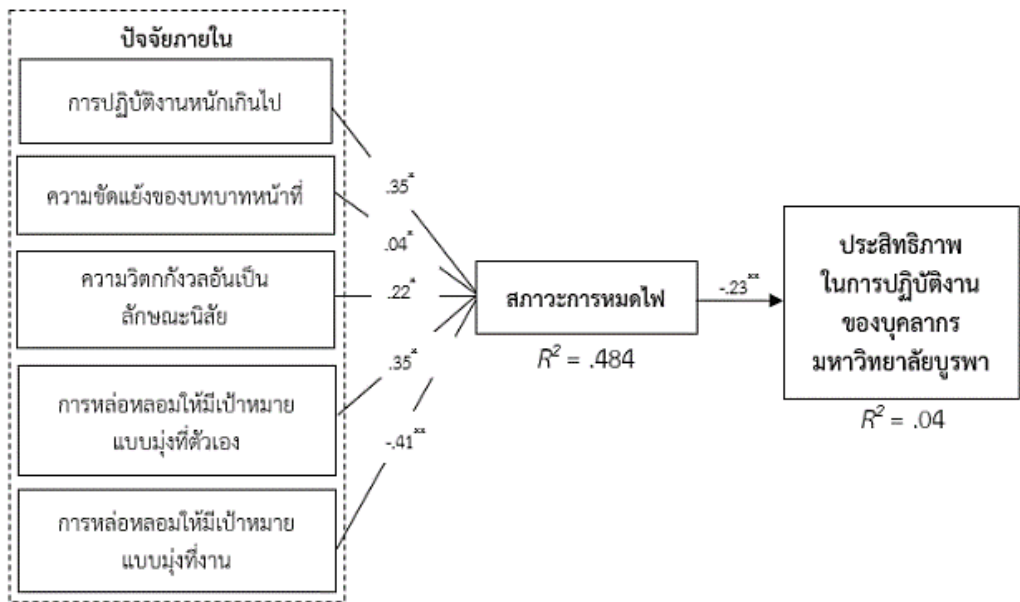
หมายเหตุ ** $p < .01$

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 7 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 28 ค่า โดยเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวกจำนวน 25 ค่า และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบจำนวน 3 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรสังเกตได้พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก มีค่าอยู่ในช่วง .005 ถึง .594 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ กันมากที่สุด ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน (PM) กับการหล่อหลอมแบบมุ่งทีมงาน (TO_r) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.594 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การหล่อหลอมแบบมุ่งทีมงาน (TO_r) กับการปฏิบัติงานหนักมากเกินไป (OL) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .005 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบ มีค่าอยู่ในช่วง -0.017 ถึง -0.134 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางลบมากที่สุด ได้แก่ สภาวะการหมดไฟ (BO) กับการขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่ (RC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.134 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางลบน้อยที่สุด ได้แก่ สภาวะการหมดไฟ (BO) กับการหล่อหลอมแบบมุ่งทีมงาน (TO_r) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.017

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาวะหมดไฟและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยของกลุ่มตัวอย่าง มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลต่อไป เนื่องจากตัวแปรในโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาวะหมดไฟและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พร้อมทั้งเสนอค่าสถิติที่แสดงค่าขนาดอิทธิพล และความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2



$\chi^2 = 14.46$, $df = 9$, $P\text{-Value} = .11$, $CFI = .99$, $GFI = .99$, $SRMR = .05$, $RMSEA = .02$

หมายเหตุ ** $p < .01$

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยภายในและสภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพาตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่จะอภิปรายผล ดังนี้

ผลจากการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาวะหมดไฟและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลปรากฏว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามแนวคิดของ Larosa et al. (1970); Raedeker & Smith (2004); Maslach & Leiter (2016) ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการหมดไฟในการทำงานมากที่สุด คือ การหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่งาน ซึ่งส่งผลทางลบ รองลงมา คือ การหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่ตนเอง และการปฏิบัติงานหนักมากเกินไป ส่วนความวิตกกังวลอันเป็นลักษณะนิสัยและความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งตัวแปรสภาวะการหมดไฟในการทำงานจะส่งผลทางลบกับตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานจากผลการวิจัยข้างต้น จะเห็นว่าปัจจัยการหล่อหลอม

ให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่งาน มีอิทธิพลทางลบกับตัวแปรสภาวะการหมดไฟ ในการทำงานมากที่สุด แสดงว่า ถ้าองค์กรหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่งาน โดยการจัดการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานแบบมีเป้าหมายร่วมกัน หรือหาวิธีการในการโดยการหาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมายร่วมกัน เช่น หลักสูตร OKRs กลยุทธ์วัดผลเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กร (Objective Key Result: OKRs) เพื่อสร้างความตระหนักในการทำงานแบบทุกคนในองค์กรทำงานภายใต้ผลลัพธ์เดียวกัน สอดคล้องกับ Limpitkranon (2020) OKR คือ การสร้างแนวทางสู่ความสำเร็จที่ชัดเจน (Clear Path to Success) ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เช่น Google จะมีการประกาศ OKR ของแต่ละแผนกให้ทุกคนรู้ เพื่อให้รับรู้และเข้าใจถึงทิศทางการทำงานไปพร้อมกัน การหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่ตนเอง และการปฏิบัติงานหนักมากเกินไป มีอิทธิพลทางบวกกับตัวแปรสภาวะหมดไฟในการทำงาน แสดงว่า ถ้าบุคลากรหรือพนักงานในองค์กร มีการหล่อมหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งที่ตนเอง และการปฏิบัติงานหนักมากเกินไป นั้นแสดงถึงพฤติกรรมที่อาจส่งผลให้ร่างกายเกิดความเสื่อม ส่งผลทำให้อวัยวะต่าง ๆ มีประสิทธิภาพลดลง ทำให้เกิดอาการสมองไม่แล่น ความจำไม่ดี มีอาการนอนไม่หลับ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน สอดคล้องกับ Ratchagit (2020) ได้แนะนำแนวทางการรักษาสมดุลในชีวิต (Work-Life Balance) โดยจัดสรรเวลาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้มีความเหมาะสมลงตัว เมื่อทำงานเต็มที่ควรพักผ่อนให้เพียงพอและให้รางวัลชีวิตแก่ตัวเอง เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นการรักษาต้นทุนชีวิต เมื่อสุขภาพกายแข็งแรง สมองปลอดโปร่ง ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่และความวิตกกังวลอันเป็นลักษณะนิสัย แสดงว่า ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ควรรู้ศักยภาพ จุดอ่อน จุดแข็งตลอดจนบทบาทหน้าที่ ของบุคลากรทุกคนและควรมีการกำหนดวางแผนงานให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานตามความเหมาะสมกับศักยภาพของตนให้มากที่สุด เพื่อป้องกันความขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อสภาวะการหมดไฟในการทำงาน และความวิตกกังวลอันเป็นลักษณะนิสัย เป็นความกระวนกระวายใจ ไม่สบายใจ และหวั่นวิตกว่าจะมีอันตรายเกิดขึ้นโดยหาสาเหตุไม่ได้ ที่จะแสดงถึงร่างกายและจิตใจ จึงควรมีการจัดฝึกอบรมหรือสื่อสารข้อมูลเพื่อสร้างความผ่อนคลายความกังวลในการทำงาน สอดคล้องกับ Department of Industrial Promotion (2020) ที่กำหนดแนวทางให้บุคลากรรู้จักองค์กรผ่อนคลายดี (Happy Relax) เป็นการบริหารเวลาเพื่อการผ่อนคลายอย่างมีประสิทธิภาพ และพอใจในการแก้ไขปัญหาของตนเอง รวมทั้งทำให้ชีวิตไม่ยุ่งยาก และไม่เครียด เช่น ทำงานอดิเรก กิจกรรมคลายความเครียด หาที่ปรึกษา ปรับสิ่งแวดล้อมช่วยลดความเครียด รักษาสมดุลชีวิต เป็นต้น

ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยภายในและสภาวะการหมดไฟมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาวะหมดไฟและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาวะหมดไฟและปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ปัจจัยภายในต่าง ๆ ประกอบด้วย การปฏิบัติงานหนักมากเกินไป ความขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่ ความวิตกกังวลอันเป็นลักษณะนิสัย การล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งแต่ตัวเอง ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการหมดไฟในการทำงานเชิงบวก หมายความว่าขนาดอิทธิพลเชิงบวกนั้น แสดงถึงผู้ที่มีพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ นั้นเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน ขนาดอิทธิพลยิ่งมาก สภาวะหมดไฟเกิดขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Soonsawat (2020) สภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจที่เป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานและไม่ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. เหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกหมดพลัง สูญเสียพลังจิตใจ
2. มีทัศนคติเชิงลบต่อความสามารถในการทำงานของตนเอง ขาดความเชื่อมั่นในความสำเร็จ
3. ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ความสัมพันธ์ในการทำงานเหินห่างหรือเป็นไปทางลบกับเพื่อนร่วมงาน

สำหรับปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะหมดไฟในระดับสูงนั้น พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานหนักมากเกินไป และปัจจัยการล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งเน้นตนเอง แสดงให้เห็นว่า ทั้ง 2 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะหมดไฟมาก ซึ่งถือเป็นลักษณะที่มีความเสี่ยง สอดคล้องกับ Psychiatric Association of Thailand (2019) การมีภาระงานหนักมากเกินไป ซึ่งส่งผลต่อทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ โดยอาจทำให้อ่อนเพลีย เฉยชา ต่อทุกสิ่ง รู้สึกล้มเหลวและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจาก เมื่อทำงานหนักมากเกินไป หรือมีภาระงานมาก อาจทำให้ไม่มีเวลารับประทานอาหารกลางวัน ไม่ได้ออกกำลังกาย นอนน้อย หรือนอนดึก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบทำให้สภาพร่างกายเสื่อมโทรมลง และทำให้รู้สึกหมดไฟเร็วขึ้น การดูแลสุขภาพจึงอาจช่วยให้รับมือกับปัญหา (Burnout) ได้ ซึ่งการหลับพักผ่อนให้พอประมาณ 7-9 ชั่วโมง/วัน อาจช่วยเสริมสุขภาพร่างกายและการใช้ชีวิตให้ดีขึ้น ปัจจัยการล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งเน้นตนเอง เป็นความพยายามคิดว่าตนเองเป็นยอดมนุษย์ ทำได้ทุกอย่างแม้บางครั้งหัวท้งงานอาจคิดเช่นนั้น จึงมักเร่งให้ทำงานที่ต้องใช้เวลาอย่างมากแต่กำหนดให้เสร็จ ในเวลาอันสั้น ซึ่งหลายคนอาจอยากรับผิดชอบให้ทำงานเสร็จสำเร็จ

เรียบร้อย เพื่อสร้างความประทับใจในตัวเอง ดังนั้นควรปรึกษากับหัวหน้างานเพื่อหาทางออกที่ดีร่วมกัน เพราะหากไม่มีทางแก้ปัญหานี้อาจเรื้อรัง ปัจจัยความวิตกกังวลอันเป็นลักษณะนิสัยเป็นอารมณ์ที่ผสมผสานระหว่างความกดดันต่าง ๆ ที่จะแสดงถึงแนวโน้มของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกเสียความภูมิใจ (Self Esteem) ปัจจัยความขัดแย้งกับบทบาทหน้าที่เป็นการมีบทบาทหลายอย่างในสังคมที่มีความหลากหลาย ซับซ้อน ในหนึ่งคนนั้นมีหลายอย่างต้องรับผิดชอบแต่ในความหลากหลายนั้น มีในสิ่งที่ตนเลือกพอใจและเต็มใจที่จะทำทางกลับกันก็ย่อมมีในสิ่งที่ตนไม่ได้เลือก ไม่พอใจ และไม่เต็มใจที่จะทำ สอดคล้องกับ Moorhead & Griffin (2001) บุคคลที่ต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ หลายบทบาทในช่วงเวลาเดียวกัน และบทบาทนั้นไม่สอดคล้องกัน เช่น มีบทบาทเป็นผู้บริหารในขณะเดียวกันก็มีบทบาทเป็นภรรยาที่ต้องทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของสามีที่เป็นลูกน้องของตนด้วย เป็นต้น และเมื่อบทบาทนั้นไม่ชัดเจน (Role Ambiguity) ทำให้บุคคลไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติอย่างไร เช่น การแนะนำจากหัวหน้างานที่ไม่ชัดเจน จะส่งผลทำให้บุคคลเกิดความเครียด สับสนกับบทบาทหน้าที่ของตัวเองที่มีอยู่กับบทบาทที่ถูกคาดหวัง และเมื่อมีมากกว่าหนึ่งบทบาทขึ้นไปจะทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ (Role Conflict) ปัจจัยการหล่อหลอมให้มีเป้าหมายแบบมุ่งทำงาน เป็นการที่ผู้บริหารต้องยอมรับว่าการสร้างทีมให้มีความแข็งแกร่งเพื่อใช้เป็นอาวุธสำคัญในการฟันฝ่าอุปสรรคขององค์กร ใ้ทราบเรียงลง ผู้บริหารควรเรียนรู้ถึงสิ่งที่มีอิทธิพลซึ่งเป็นสาเหตุให้การทำงานของทีมงานเกิดความล้มเหลว การหล่อหลอมให้มุ่งทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับ Patcharanan (2007) สังคมความเป็นอยู่แบบไทยได้หล่อหลอมให้คนไทยมีนิสัยรักความสะอาดสบายไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือระเบียบของสังคม ส่วนใหญ่จะมีความถนัดในการทำงาน ประเภทเดียว ที่อาศัยความสามารถส่วนตัวมากกว่าการทำงานเป็นทีม เช่น อาชีพในงานด้านประดิษฐ์ จิตรกรรม และงานช่างฝีมือต่าง ๆ จน ได้รับรางวัลและมีความโดดเด่นมากกว่างานที่ต้องอาศัยการวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีม เมื่อมีความเจริญเข้ามาสังคมจะถูกเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคการทำงานร่วมกันมากขึ้น เพื่อให้การทำงานในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับเพื่อการนำไปประยุกต์ใช้

1. มหาวิทยาลัยบูรพา จะได้งานที่เกิดจากบุคลากรที่สร้างสรรค์ผลผลิตออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพ
2. มหาวิทยาลัยจะได้บุคลากรที่มีปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
3. นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. นำไปพยากรณ์สภาวะการหมดไฟในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยได้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยบูรพา

5. นำปัจจัยที่มีผลต่อสภาวะการหมดไฟในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าส่วนงาน ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารมหาวิทยาลัยบูรพา และหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีข้อมูลและวางแผนแนวทางป้องกันปัจจัยสภาวะการหมดไฟในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรม “เพิ่มความสุข เติมความรักในการทำงาน” ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทางสายงานที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยบูรพา
2. ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการความเครียด ระหว่างการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดสภาวะการหมดไฟที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
3. ควรทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-Interview) กับกลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อแนวทางการป้องกันปัญหาสภาวะหมดไฟในการทำงาน และเพื่อสร้างความสุขให้กับคนทำงานต่อไป

References

- Best, J. W. & Kahn, J.V. (2006). *Research in education*. 10th. New Delhi: PHI Learning.
- Department of Industrial Promotion. (2020). Attitude is everything life. Retrieved May 1, 2020, from: <https://www.dip.go.th/th/category/knowledge/2020-06-28-15-58-16> (In Thai)
- Division of Human Resources Administration and Development. (2019). Burapha University employee data statistics. Retrieved May 1, 2020, from: <http://personnel.buu.ac.th/document/Person3166.pdf> (In Thai)
- Dubois, B. et al. (2014). Advancing research diagnostic criteria for Alzheimer's disease: the IWG-2 criteria. *The Lancet Neurology*, 13(6), 614-629.
- Hair, J.F. et al. (2014). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Harlow: Pearson.
- Herbert, J. (1970). Direct observation as a research technique. *Psychology in the School*, 7(2), 137-138.

- Hoboubi, N. et al. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and health at work*, 8(1), 67-71.
- Katavanit, T. (2003). *General psychology*. Bangkok: Se-ed. (In Thai)
- LaRosa, J.C. et al. (1970). A specific apoprotein activator for lipoprotein lipase. *Biochemical and biophysical research communications*, 41(1), 57-62.
- Limpitikranon, P. (2020). *OKR guide*. Retrieved May 1, 2020, from: <https://www.okr-thai.com/okr-guide/> (In Thai)
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (2001). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. 6th ed. Mason: Houghton Mifflin College.
- Patcharanan, K. (2007). The reason why the team must fail. *For Quality*, 13(112), 88-92. (In Thai)
- Psychiatric Association of Thailand. (2019). *Burnout*. Retrieved December 9, 2019, from: <https://www.ThaiPsychiatricAssociation/> (In Thai)
- Raedeke, T.D. & Smith, A.L. (2004). Coping resources and athlete burnout: An examination of stress mediated and moderation hypotheses. *Journal of sport and exercise psychology*, 26(4), 525-541.
- Ratchagit, T. (2020). Work life balance. Retrieved May 1, 2020. from: <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190725-work-life-balance> (In Thai)
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204-220.
- Smith, J.T. (1986). The mode of action of 4-quinolones and possible mechanisms of resistance. *Journal of Antimicrobial Chemotherapy*, 18, 21-29.
- Soonsawat, A. (2020). Burnout syndrome. Retrieved December 9, 2019, from: <https://www.bangkokhospital.com/content/burnout-syndrome> (In Thai)
- Wichetwichai, Y. (2018). *Butnout syndrome*. Bangkok: Samitivej Hospital. (In Thai)