ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง)

The Factors Associated with Burnout among Civil Servants in the Department of Land Development (Central Office)

นีรนาท ไหมอ่อน[1*], และ เอกลักษณ์ ไชยภูมี[2]

Neeranat Maion[1*], and Akekalak Chaipumee[2]

[1,2]ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1,2]Department of Political Science and Public Administration, Kasetsart University, Thailand

[*]Corresponding author E-mail: neeranat.m@ku.th

Received: July 10, 2026; **Revised:** September 11, 2026; **Accepted:** September 17, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) 2) เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับภาวะหมดไฟในการทำงาน การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) จำนวน 211 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ .707 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.61) โดยความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.62) โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนภาวะหมดไฟโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.45, S.D. = 0.99) แต่ด้านความอ่อนล้าและพลัง ในการทำงานลดลงอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศและสังกัดมีระดับภาวะหมดไฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความก้าวหน้ามีขนาดความสัมพันธ์สูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (r = -0.461, $p < .001$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีขนาดความสัมพันธ์สูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน (r = -0.454, $p < .001$)

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ภาวะหมดไฟในการทำงาน, ข้าราชการ, กรมพัฒนาที่ดิน

Abstract

This research aimed to 1) study the levels of motivation factors, hygiene factors, and job burnout among civil servants of the Land Development Department (Central Office); 2) compare the levels of job burnout classified by personal factors; and 3) examine the relationships between motivation factors and hygiene factors and job burnout. This research employed a quantitative research design. The sample consisted of 211 civil servants of the Land Development Department (Central Office). The research instrument was a questionnaire with a Cronbach's alpha coefficient of .707. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and Pearson's correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) the overall level of motivation factors was high ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.61), with achievement having the highest mean score. The overall level of hygiene factors was also high ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.62), with relationships with coworkers having the highest mean score. The overall level of job burnout was low ($\bar{X}$ = 2.45, S.D. = 0.99); however, exhaustion and reduced work energy were at a moderate level. 2) The comparison according to personal factors showed that civil servants with different sex and organizational affiliations had significantly different levels of job burnout at the .05 level. 3) Regarding the relationships among the variables, all dimensions of motivation factors and hygiene factors were significantly negatively correlated with job burnout. Advancement had the strongest correlation with job burnout among the motivation factors (r = -0.461, $p < .001$), while relationships with coworkers had the strongest correlation with job burnout among the hygiene factors (r = -0.454, $p < .001$).

Keywords: Motivation Factors, Hygiene Factors, Burnout, Civil Servants, Department of Land Development

บทนำ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงานที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม มีลักษณะสำคัญ เช่น ความรู้สึกหมดพลังหรืออ่อนล้า การเพิ่มระยะห่างทางจิตใจจากงานหรือมีทัศนคติเชิงลบต่องาน และการลดลงของประสิทธิผลทางวิชาชีพ (World Health Organization, 2019) ภาวะดังกล่าวจึงสะท้อนทั้งสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบริบทการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทงานภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงของระบบงาน เทคโนโลยีดิจิทัล ความคาดหวังของประชาชน และข้อจำกัดด้านกำลังคนทำให้ข้าราชการต้องรับมือกับภาระงานและ

ความต้องการของงานที่ซับซ้อนมากขึ้น งานศึกษาร่วมสมัยในบุคลากรภาครัฐและหน่วยงานบริการสาธารณะพบว่า ความเครียดจากภาระงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการขาดทรัพยากรสนับสนุนมีความเชื่อมโยงกับภาวะหมดไฟ ขณะที่แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ภาวะผู้นำ และโอกาสในการพัฒนาสามารถทำหน้าที่เป็นทรัพยากรที่ช่วยลดความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน (Chiu, 2023; Rauschmayr et al., 2023; Uluturk et al., 2023) กรอบทฤษฎีความต้องการและทรัพยากรในงาน (Job Demands-Resources: JD-R) ยังอธิบายว่า ภาวะหมดไฟมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเมื่อความต้องการของงานสูง แต่ทรัพยากรที่ใช้รับมือกับงานมีไม่เพียงพอ ขณะที่ job resources สามารถช่วยลดผลกระทบของความต้องการและสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงาน (DeHaan et al., 2024)

ในกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) ประกอบด้วยข้าราชการที่มีบทบาททั้งด้านวิชาการ การวางแผน การบริหาร การสนับสนุน และการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรดินของประเทศ การทำงานของหน่วยงานส่วนกลางจึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านควบคู่กับการประสานงานระหว่างกอง สำนัก และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ภายใต้ภารกิจเชิงนโยบายและการให้บริการประชาชนที่หลากหลาย ข้อมูลด้านกำลังคนของกรมพัฒนาที่ดิน ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2565 ระบุว่ามีบุคลากรรวม 3,388 คน ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการ 1,495 คน ขณะที่ข้อมูลประจำปีงบประมาณ 2567 ระบุว่ากรมมีบุคลากรรวม 2,936 คน และเป็นข้าราชการ 1,388 คน โดยข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีจำนวน 452 คน สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการบริหารกำลังคนและการรักษาบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อการดำเนินงานของส่วนกลางต้องอาศัยทั้งความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความรับผิดชอบต่อภารกิจ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานหลายระดับ (กรมพัฒนาที่ดิน, 2567) การรักษาบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานและทำงานได้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นประเด็นสำคัญควบคู่กับการบริหารกำลังคน เพราะประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ รวมถึงการที่บุคลากรได้รับการยอมรับ เห็นความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน การมีสภาพแวดล้อม นโยบาย ความมั่นคง ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่เหมาะสม ปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (2011) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานออกเป็นปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน การพิจารณาปัจจัยทั้งสองกลุ่มร่วมกับภาวะหมดไฟจะช่วยให้เห็นว่าทรัพยากรจากตัวงานและเงื่อนไขแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ของข้าราชการในบริบทของกรมพัฒนาที่ดินได้

แม้งานศึกษาภาวะหมดไฟในบุคลากรภาครัฐจะมีเพิ่มขึ้น แต่หลักฐานจำนวนมากมุ่งศึกษาบุคลากรสาธารณสุข ตำรวจ บุคลากรแนวหน้า หรือหน่วยงานภาครัฐในต่างประเทศ ขณะที่การศึกษาข้าราชการไทยในหน่วยงานราชการเฉพาะ โดยพิจารณาทั้งความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ของปัจจัยจูง

ใจ–ปัจจัยค้ำจุนกับภาวะหมดไฟภายใต้กรอบเดียวกันยังมีจำกัด ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงต้องการศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) เพื่อทราบองค์ประกอบด้านแรงจูงใจหรือเงื่อนไขการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน และมีประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจสภาพการทำงานของข้าราชการและเป็นฐานสำหรับกำหนดแนวทางด้านการบริหารบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง)

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง)

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในบริบทการทำงานและสะสมต่อเนื่องจนส่งผลต่อพลังในการทำงาน ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2019) ได้จัดภาวะ burnout ไว้ใน ICD-11 ในฐานะปรากฏการณ์ทางอาชีพ โดยอธิบายผ่านลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความรู้สึกหมดพลังหรืออ่อนล้า การเพิ่มระยะห่างทางจิตใจหรือทัศนคติเชิงลบต่องาน และการลดลงของประสิทธิผลทางวิชาชีพ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานและเงื่อนไขแวดล้อมที่บุคคลต้องเผชิญอย่างต่อเนื่อง การอธิบายภาวะหมดไฟในงานวิจัยร่วมสมัยมักเชื่อมโยงกับความสมดุลระหว่างความต้องการของงานและทรัพยากรที่ผู้ปฏิบัติงานมีอยู่ โดยกรอบโมเดลความต้องการและทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources Model) อธิบายว่า ความต้องการของงาน เช่น ภาระงาน ความกดดันด้านเวลา ความซับซ้อนของบทบาท หรือความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นภาระที่ต้องใช้พลังทางกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ทรัพยากรในการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในทีม ความเป็นอิสระในการทำงาน โอกาสพัฒนา และระบบบริหารที่เอื้อต่อการทำงาน ช่วยให้บุคลากรรับมือกับความต้องการเหล่านั้นได้ดีขึ้น (DeHaan et al., 2024) งานของ Rauschmayr et al. (2023) ยังพบว่า ทรัพยากรทางสังคมและองค์การมีความสัมพันธ์กับอาการภาวะหมดไฟในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจ สะท้อนให้เห็นว่าการมีทรัพยากรที่เพียงพอเป็นองค์ประกอบสำคัญของการรักษาพลังและความผูกพัน

ต่อการทำงาน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ ได้พิจารณาภาวะหมดไฟในการทำงาน ผ่าน 3 ลักษณะที่สะท้อนผลกระทบของประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความอ่อนล้าและพลังในการทำงานที่ลดลง คุณค่าในตนเองที่ลดลง และความตั้งใจลาออกจากงาน ทั้งสามด้านสะท้อนการถดถอยของพลังในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าของตนเองในบทบาทการทำงาน และความต่อเนื่องของความผูกพันที่บุคคลมีต่อการดำรงอยู่ในงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (2011) เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้บุคคลรับรู้ว่างานมีความหมาย เห็นคุณค่าของบทบาทตนเอง และรู้สึกว่าความพยายามทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่า ความสำเร็จในงานสะท้อนความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและแก้ไขปัญหา การได้รับการยอมรับช่วยยืนยันคุณค่าของผลงานและบทบาทของบุคคลในองค์การ ความรับผิดชอบทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและเห็นความสำคัญของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความก้าวหน้าเชื่อมโยงกับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเส้นทางการทำงานในระยะยาว เมื่อองค์ประกอบเหล่านี้อยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคลากรย่อมมีโอกาสเกิดแรงจูงใจภายในและรักษาความหมายของงานไว้ได้มากขึ้น โดย Thant (2023) ซึ่งศึกษาบุคลากรภาครัฐภายใต้กรอบ Herzberg พบว่า ปัจจัยจูงใจมีบทบาทต่อประสบการณ์และความพึงพอใจในการทำงาน ขณะที่งานในกลุ่มข้าราชการและบุคลากรบริการสาธารณะยังชี้ว่าแรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้คุณค่าของบทบาทมีความเชื่อมโยงกับความเป็นอยู่ที่ดีและภาวะหมดไฟในการทำงาน (Chiu, 2023; Uluturk et al., 2023) สำหรับข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน ปัจจัยจูงใจจึงสะท้อนทรัพยากรภายในงานที่ช่วยหล่อเลี้ยงความรู้สึกสำเร็จ คุณค่า ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อาจสัมพันธ์กับระดับพลังและความรู้สึกต่อการทำงานในระยะยาว

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบริบทและเงื่อนไขพื้นฐานของการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน (Herzberg et al., 2011) ปัจจัยเหล่านี้ถือว่ามีความสำคัญต่อการสร้างสภาพการทำงานที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นธรรม ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากค่าตอบแทนสะท้อนความเหมาะสมของผลตอบแทนต่อภาระและความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างการสนับสนุนทางสังคมและลดความตึงเครียดในการทำงานร่วมกัน นโยบายและการบริหารงานมีผลต่อความชัดเจนของบทบาท การตัดสินใจ และการรับรู้ความเป็นธรรม ขณะที่สภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงานช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ต้องเผชิญความไม่แน่นอนเกินความจำเป็น และเมื่อพิจารณาร่วมกับโมเดลความต้องการและทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources Model) ปัจจัยค้ำจุนหลายด้านสามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรรับมือกับความต้องการของงานได้ดีขึ้น เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน นโยบายที่ชัดเจน หรือสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โดยงานของ Rauschmayr et al. (2023) ระบุว่าทรัพยากรทางสังคมและองค์การมีความสำคัญต่อ

การลดอาการภาวะหมดไฟในการทำงาน ขณะที่ Uluturk et al. (2023) แสดงให้เห็นบทบาทของการสนับสนุนจากองค์กรและเงื่อนไขของระบบงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มบุคลากรภาครัฐด้วย

4. การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนร่วมกัน จะเห็นได้ว่าทั้งสองกลุ่มสะท้อนทรัพยากรต่างรูปแบบ กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับคุณค่าที่บุคคลได้รับจากตัวงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวข้องกับบริบทของงาน เช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ นโยบาย สภาพแวดล้อม และความมั่นคง การมีองค์ประกอบทั้งสองด้านในระดับที่เหมาะสมจึงช่วยให้บุคลากรมีทั้งเหตุผลในการทุ่มเทให้กับงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดความรู้สึกสำเร็จ ไม่ได้รับการยอมรับ มองไม่เห็นความก้าวหน้า หรือทำงานภายใต้เงื่อนไขที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พลังในการทำงานและการรับรู้คุณค่าของบทบาทอาจลดลงอย่างต่อเนื่อง งานของ Chiu (2023) แสดงให้เห็นว่าความเครียดจากบทบาทมีความเชื่อมโยงกับภาวะหมดไฟในการทำงานของตำรวจ ขณะที่แรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ (public service motivation) ช่วยอธิบายความแตกต่างของผลลัพธ์ดังกล่าว ส่วน Rauschmayr et al. (2023) และ Uluturk et al. (2023) ต่างชี้ให้เห็นความสำคัญของทรัพยากรในงาน การสนับสนุนจากองค์การ และเงื่อนไขการทำงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มบุคลากรภาครัฐที่ต่างกัน ดังนั้น ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจึงเป็นองค์ประกอบที่ช่วยอธิบายสภาพแวดล้อมเชิงแรงจูงใจและเงื่อนไขการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน โดยการพิจารณาความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟช่วยให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านงานและองค์กรที่เชื่อมโยงกับภาวะหมดไฟในการทำงาน จากระดับความอ่อนล้า การรับรู้คุณค่าของตนเอง และแนวโน้มที่จะถอนตัวจากงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดินมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ มีลักษณะการศึกษาเชิงเปรียบเทียบและเชิงความสัมพันธ์ โดยมุ่งศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงาน เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) จำนวน 445 คน ตามข้อมูลของกองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน พ.ศ. 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 211 คน ทั้งนี้ ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามสังกัดของกองหรือสำนักในส่วนกลาง (Stratified Random Sampling) จากนั้น จัดสรรจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนของ

ประชากร และสุ่มรายชื่อภายในแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนครบจำนวน 211 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 3) ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย ความอ่อนล้าและพลังในการทำงานที่ลดลง คุณค่าในตนเองลดลง และความตั้งใจลาออกจากงาน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานและแนวทางในการป้องกันหรือลดภาวะหมดไฟ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ทั้งนี้ แบบสอบถามได้รับการทดสอบล่วงหน้า (Pre-test) กับข้าราชการกรมพัฒนาที่ดินส่วนภูมิภาค จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จากนั้น วิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.707

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร หนังสือ บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร และแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแนวคิด กรอบการศึกษา และเครื่องมือวิจัย ส่วนข้อมูลปฐมภูมิเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) ที่ได้รับการสุ่มตามขั้นตอนที่กำหนด ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกเฉพาะฉบับที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ จากนั้นดำเนินการลงรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความถี่และร้อยละ 2) วิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟระหว่างกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยใช้ Independent Samples t-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และ 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) จำนวน 211 คน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และภาวะหมดไฟในการทำงาน (n = 211)

ตัวแปร/องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	**4.07**	**0.61**	**มาก**
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	4.34	0.61	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.99	0.72	มาก
ความรับผิดชอบในงานที่ทำ	3.98	0.72	มาก
ความก้าวหน้า	3.99	0.73	มาก
ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	**4.02**	**0.62**	**มาก**
ค่าตอบแทน	3.68	0.85	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.64	มาก
นโยบายและการบริหารงาน	3.86	0.92	มาก
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.99	0.76	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	4.20	0.72	มาก
ภาวะหมดไฟในการทำงาน	**2.45**	**0.99**	**น้อย**
ความอ่อนล้าและพลังในการทำงานลดลง	2.72	1.12	ปานกลาง
คุณค่าในตนเองลดลง	2.34	1.04	น้อย
ความตั้งใจลาออกจากงาน	2.29	1.02	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.61) โดยความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.61) ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.62) โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.64) ขณะที่ภาวะหมดไฟโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.45, S.D. = 0.99) แต่ด้านความอ่อนล้าและพลังในการทำงานลดลงอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 2.72, S.D. = 1.12)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ผลการการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	*p*-value	ผลการทดสอบ
เพศ	t = 2.708	.008*	แตกต่าง
อายุ	F = 1.351	.259	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	F = 1.704	.167	ไม่แตกต่าง
รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน	F = 0.575	.681	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	F = 1.998	.057	ไม่แตกต่าง
ระดับตำแหน่ง	F = 1.658	.146	ไม่แตกต่าง
สังกัด	F = 2.781	.002*	แตกต่าง
อายุราชการ	F = 2.338	.057	ไม่แตกต่าง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05*

ผลการเปรียบเทียบตามตารางที่ 2 พบว่า เพศและสังกัดมีระดับภาวะหมดไฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยภาวะหมดไฟโดยภาพรวมสูงกว่าเพศหญิง (ชาย $\bar{X}$ = 2.74, S.D. = 1.08; หญิง $\bar{X}$ = 2.32, S.D. = 0.91; t = 2.708, p = .008) ส่วนการเปรียบเทียบตามสังกัดพบความแตกต่างในภาพรวม (F = 2.781, p = .002) โดยสำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดินมีค่าเฉลี่ยภาวะหมดไฟโดยภาพรวม 3.28 และแตกต่างจากหลายหน่วยงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่พบความแตกต่างของภาวะหมดไฟโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

กลุ่มปัจจัย	องค์ประกอบ	r	*p*	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ	ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	-0.408	< .001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	การได้รับการยอมรับนับถือ	-0.360	< .001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	ความรับผิดชอบในงานที่ทำ	-0.373	< .001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	ความก้าวหน้า	-0.461	< .001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	ค่าตอบแทน	-0.216	.002	ต่ำ
ปัจจัยค้ำจุน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.454	< .001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	นโยบายและการบริหารงาน	-0.419	< .001	ปานกลาง

กลุ่มปัจจัย	องค์ประกอบ	r	*p*	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยค้ำจุน	สภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.295	< .001	ต่ำ
ปัจจัยค้ำจุน	ความมั่นคงในการทำงาน	-0.351	< .001	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความก้าวหน้ามีขนาดความสัมพันธ์สูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยจูงใจ ($r = -0.461$, $p < .001$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีขนาดความสัมพันธ์สูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ($r = -0.454$, $p < .001$)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนว่าการรับรู้ผลสำเร็จและคุณค่าของงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ วิสุทธิณี ธานีรัตน์ (2569) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดีในจังหวัดตรังตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับความก้าวหน้า และความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ ชินีนาถ หมายเหนี่ยง และคณะ (2568) ศึกษาในกลุ่มข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะความสำเร็จของงานและลักษณะงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เมื่อพิจารณาร่วมกันจึงอาจกล่าวได้ว่า การที่บุคลากรมองเห็นผลสำเร็จของงานและคุณค่าของบทบาทตนเองยังเป็นฐานสำคัญของแรงจูงใจในบริบทหน่วยงานภาครัฐไทย ซึ่งสอดคล้องกับหลักของ Herzberg et al. (2011) ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจากเนื้อหาของงานในฐานะแหล่งสร้างแรงจูงใจภายใน

ด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และยังเป็นปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟสูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ($r = -0.454$) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานเป็นทรัพยากรสำคัญของบุคลากรในหน่วยงานที่ต้องอาศัยการประสานงานระหว่างกองหรือสำนัก ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับ วิสุทธิณี ธานีรัตน์ (2569) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยค้ำจุนสำคัญของข้าราชการสัสดี ขณะที่ ภรัญวิทย์ อนันต์ดิลกฤทธิ์ และวรพงษ์ สายโสภา (2568) ศึกษากลุ่มผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุในเขตสุขภาพที่ 9 พบว่า มนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับหลักฐานต่างประเทศ งานของ Nguyen และ Tuan (2022) แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วยเสริมการจัดการภาระงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ จึงสะท้อนทิศทางเดียวกันว่า คุณภาพของความสัมพันธ์เป็นทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงานและระดับความอ่อนล้าของบุคลากร

แม้ภาวะหมดไฟในการทำงานโดยภาพรวมของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) จะอยู่ในระดับน้อย แต่ด้านความอ่อนล้าและพลังในการทำงานลดลงอยู่ในระดับปานกลางและเป็นมิติที่เด่นที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะดังกล่าวใกล้เคียงกับงานของสุขชัย ชีรนรวนิชย์ และณัฐพล พันธุ์ภักดี (2568) ที่ศึกษากลุ่มพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ภาวะหมดไฟโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แต่ด้านความรู้สึกอ่อนล้าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานของภรัญวิทย์ อนันต์ดิลกฤทธิ์ และ วรพงษ์ สายโสภา (2568) พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลางในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้สูงอายุ ข้อค้นพบเหล่านี้สะท้อนว่า ระดับภาวะหมดไฟโดยรวมที่ยังไม่สูงอาจเกิดขึ้นพร้อมกับสัญญาณความอ่อนล้าในบางมิติ จึงควรพิจารณาความอ่อนล้าเป็นสัญญาณที่ต้องติดตามแยกจากคะแนนภาพรวม เมื่อความต้องการของงานสะสมต่อเนื่องโดยทรัพยากรในการทำงานไม่เพียงพอ ความอ่อนล้าจะเป็นผลลัพธ์สำคัญที่ปรากฏจากกระบวนการใช้พลังงานในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศมีความแตกต่างของภาวะหมดไฟโดยภาพรวม โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ขณะที่ด้านความอ่อนล้าไม่พบความแตกต่าง แต่ด้านคุณค่าในตนเองลดลงและความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ประเด็นนี้แตกต่างจากข้อค้นพบบางส่วน เช่น สุขชัย ชีรนรวนิชย์ และณัฐพล พันธุ์ภักดี (2568) ซึ่งพบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีระดับภาวะหมดไฟแตกต่างกันในพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ขณะที่ภรัญวิทย์ อนันต์ดิลกฤทธิ์ และวรพงษ์ สายโสภา (2568) ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับภาวะหมดไฟในผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ความแตกต่างของผลอาจชี้ได้ว่าเพศไม่ได้สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานในทิศทางเดียวกันทุกบริบท แต่ควรพิจารณาร่วมกับลักษณะงาน บทบาท และเงื่อนไขขององค์กรร่วมด้วย โดยเฉพาะสังกัดซึ่งเป็นปัจจัยที่พบความแตกต่างของภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ โดยสำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดินมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหลายหน่วยงานทั้งในภาพรวมและรายมิติ ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่าภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแตกต่างกันตามลักษณะภารกิจและสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรเดียวกัน โดยการศึกษาของ ประสงค์ เลาหะพงษ์ และปัณมนัส ทรัพย์เกรียงเดช (2568) ศึกษาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ตำแหน่งงานและระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคล ผลเหล่านี้ช่วยสนับสนุนการตีความว่า ความแตกต่างระหว่างหน่วยงานอาจเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการปฏิบัติงานและทรัพยากรที่แตกต่างกัน

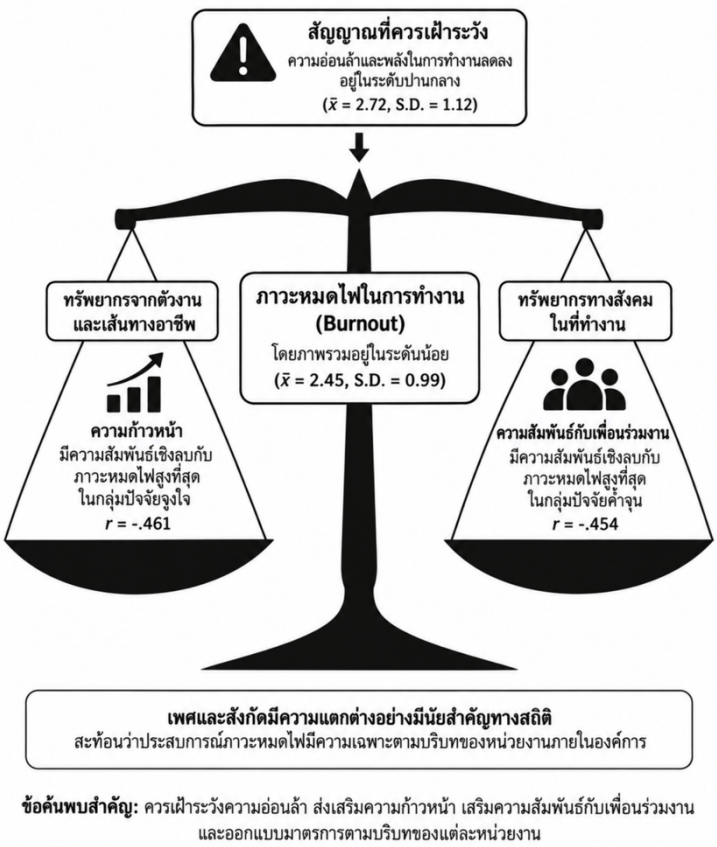
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟ โดยความก้าวหน้ามีขนาดความสัมพันธ์สูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยจูงใจ รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีขนาดความสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมา คือ นโยบายและการบริหารงาน ผลดังกล่าวสะท้อนว่าทั้งทรัพยากรจากตัวงานและเส้นทางอาชีพ กับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและการบริหาร ต่างมีความเกี่ยวข้องกับระดับภาวะหมดไฟ โดยเฉพาะในบริบทราชการไทย วิสุทธิณี ธานีรัตน์ (2569) แสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ขณะที่ สุขชัย

ชีรนรวนิชย์ และณัฐพล พันธุ์ภักดี (2568) พบว่า ทรัพยากรในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟ นอกจากนี้ ภรัญวิทย์ อนันต์ดิลกฤทธิ์ และวรพงษ์ สายโสภา (2568) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่หลักฐานต่างประเทศ เช่น Nguyen และ Tuan (2022) และ Humphrey et al. (2025) ช่วยขยายความเข้าใจในทิศทางเดียวกันว่า การสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วม และทรัพยากรในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ความอ่อนล้าและความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน

โดยภาพรวม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าภาวะหมดไฟของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) ควรพิจารณาผ่านทั้งสัญญาณความอ่อนล้า ทรัพยากรจากตัวงาน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความแตกต่างของบริบทการทำงานระหว่างหน่วยงาน แม้ระดับภาวะหมดไฟโดยรวมจะยังอยู่ในระดับน้อย แต่การที่ความอ่อนล้าอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบกับความสัมพันธ์เชิงลบของความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายการบริหารกับภาวะหมดไฟ สะท้อนว่าการดูแลสุขภาวะในการทำงานควรให้ความสำคัญทั้งกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพและการเสริมทรัพยากรทางสังคมและการบริหารภายในกรมพัฒนาที่ดิน

องค์ความรู้ใหม่

ข้อค้นพบการวิจัยทำให้เห็นองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับภาวะหมดไฟของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง) ว่า แม้ภาวะหมดไฟโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับน้อย แต่ความอ่อนล้าและพลังในการทำงานลดลงกลับอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าการเฝ้าระวังภาวะหมดไฟควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงด้านพลังในการทำงานก่อนที่ปัญหาจะปรากฏเด่นในมิติอื่น นอกจากนี้ ผลความสัมพันธ์ยังแสดงให้เห็นบทบาทของทรัพยากรในการทำงานสองลักษณะที่ทำงานควบคู่กัน ได้แก่ 1) ทรัพยากรจากตัวงานและเส้นทางอาชีพ โดยเฉพาะความก้าวหน้า ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟสูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยจูงใจ และ 2) ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบสูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ขณะเดียวกัน ความแตกต่างของภาวะหมดไฟตามสังกัดสะท้อนว่าประสบการณ์ภาวะหมดไฟมีความเฉพาะตามบริบทของหน่วยงานภายในองค์กร ดังนั้น การจัดการภาวะหมดไฟในหน่วยงานภาครัฐจึงควรพิจารณาร่วมกันทั้งสัญญาณความอ่อนล้า โอกาสความก้าวหน้า ทรัพยากรทางสังคมในที่ทำงาน และบริบทการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานมากกว่าการใช้มาตรการเดียวกันกับบุคลากรทุกกลุ่ม



ภาพที่ 1 *ภาพสรุปองค์ความรู้จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะหมดไฟของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน (ส่วนกลาง)*

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. กรมพัฒนาที่ดินควรจัดให้มีระบบติดตามภาระงานและความอ่อนล้าของบุคลากรเป็นระยะ โดยให้ความสำคัญกับสัญญาณด้านการสูญเสียพลังในการทำงาน เนื่องจากเป็นมิติที่มีระดับสูงกว่าด้านอื่น แม้ภาวะหมดไฟโดยรวมยังอยู่ในระดับน้อย

2. ควรพัฒนาระบบความก้าวหน้าและการพัฒนาสายอาชีพให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางเติบโตที่ชัดเจน รวมถึงเชื่อมการพัฒนาความรู้และทักษะกับโอกาสในสายงาน เนื่องจากความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในขนาดสูงที่สุดของกลุ่มปัจจัยจูงใจ

3. ควรเสริมกลไกการทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความรู้และระบบพี่เลี้ยง เนื่องจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นทั้งปัจจัยค้ำจุนที่มีระดับสูงและมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟเด่นที่สุดในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน

4. ควรทบทวนภาระงานและทรัพยากรสนับสนุนเป็นรายหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีระดับภาวะหมดไฟสูงกว่าหน่วยงานอื่น เพื่อให้การจัดกำลังคน การกระจายงาน ระยะเวลา และทรัพยากรสอดคล้องกับลักษณะภารกิจมากขึ้น

5. เนื่องจากนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริการควรพัฒนาความชัดเจนของนโยบายและการบริหารงาน การสื่อสารภายใน และช่องทางรับฟังปัญหาจากบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านภาระงาน ความกดดันด้านเวลา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และทรัพยากรในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อขยายการอธิบายภาวะหมดไฟตามกรอบความต้องการและทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources: JD-R)

2. ควรศึกษาความแตกต่างของภาวะหมดไฟระหว่างหน่วยงานเชิงลึกด้วยวิธีเชิงคุณภาพหรือแบบผสม เพื่ออธิบายความแตกต่างกันขององค์ประกอบของภารกิจ การบริหารงาน และทรัพยากรที่มีผลต่อประสบการณ์ของบุคลากรที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาที่ดิน. (2567). *แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพัฒนาที่ดิน (พ.ศ. 2566 – 2570)*. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาที่ดิน.

ชินีนาถ หมายเหนี่ยง, นฤบดี วรรธนาคม, และ ภาวิน ชินะโชติ. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 7*(1), 21–37.

ประสงค์ เลาหะพงษ์ และปัณมนัส ทรัพย์เกรียงเดช. (2568). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัด*สระแก้ว. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9*(3), 201–218. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.290168

ภรัญวิทย์ อนันต์ดิลกฤทธิ์ และวรพงษ์ สายโสภา. (2568). ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟ ของผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ในเขตสุขภาพที่ 9. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9 : วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 19*(2), 568–586.

วิสุทธิณี ธานีรัตน์. (2569). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดีในจังหวัดตรัง : การวิเคราะห์ตามทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 10*(1), e296156. https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2026.e296156

สุขชัย ชีรนรวนิชย์ และณัฐพล พันธุ์ภักดี. (2568). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. *วารสารพิชญทรรศน์, 20*(1), 279–292.

Chiu, J.-T. (2023). Public service motivation, role stress, and job burnout of police post-COVID-19: A study of the police in Taipei City in Taiwan. *Policing: A Journal of Policy and Practice, 17*, paac055. https://doi.org/10.1093/police/paac055

DeHaan, C. R., Bradshaw, E. L., Diaz-Castillo, S., Trautman, T. C., Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2024). Energy in the workplace: Job demands, job resources, and employees' inner resources as pathways to organizational outcomes. *Frontiers in Psychology, 15*, 1413901. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1413901

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2011). *The motivation to work*. Transaction Publishers. (Original work published 1959).

Humphrey, N. M., DeHart-Davis, L., Hassan, S., Hatmaker, D. M., & Smith, A. (2025). Does workplace inclusion mitigate emotional exhaustion? Evidence from local government organizations. *Public Management Review, 27*(12), 2977–3005. https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2393627

Nguyen, N. T. H., & Tuan, L. T. (2022). Creating Reasonable Workload to Enhance Public Employee Job Satisfaction: The Role of Supervisor Support, Co-Worker Support, and Tangible Job Resources. *Public Performance & Management Review, 45*(1), 131–162. https://doi.org/10.1080/15309576.2021.2018717

Rauschmayr, S., Schleicher, K., & Dohnke, B. (2023). Job resources in the police: Main and interaction effects of social and organizational resources. *Journal of Police and Criminal Psychology, 38*, 716–727. https://doi.org/10.1007/s11896-023-09592-4

Thant, Z. M. (2023). Assessing the determinants of Myanmar government employees' job satisfaction through Herzberg's two-factor theory. *Chinese Public Administration Review, 14*(1), 27–38. https://doi.org/10.1177/15396754221137193

Uluturk, B., Yilmaz Altuntas, E., & Isik, T. (2023). Impact of ethical leadership on job satisfaction and work-related burnout among Turkish street-level bureaucrats: The roles of public service motivation, perceived organizational support, and red tape. *Public Performance & Management Review, 46*(6), 1502–1534. https://doi.org/10.1080/15309576.2023.2256705

World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.