

ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว

Job Burnout among Personnel in Local Administrative Organizations in Wang Somboon District, Sa Kaeo Province

ปณมนัส ทรัพย์เกรียงเดช¹, และ ประสงค์ เล้าหะพงษ์^{2*}

Panmanus Sapkriengdet¹, and Prasong Laohapong^{2*}

¹⁻²คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาวิทยาเขตสระแก้ว; Faculty of Science and Social Sciences,
Burapha University Sakaeo Campus, Thailand

*Corresponding Author; e-mail : Prasongl@go.buu.ac.th

DOI : 10.65205/jlgisrru.2025.290168

Received : June 4, 2025; Revised : October 22, 2025; Accepted : November 20, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 241 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\mu = 10.33$, $\sigma = 10.49$) และ ด้านการลดความเป็นบุคคล ($\mu = 4.07$, $\sigma = 5.02$) อยู่ในระดับต่ำ ส่วน ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ($\mu = 24.21$, $\sigma = 14.41$) อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน และตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($r = -.36$) ด้านการลดความเป็นบุคคล ($r = -.20$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ($r = .20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะหมดไฟในการทำงาน, บุคลากร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Citation : Sapkriengdet, P., & Laohapong, P. (2025). Job Burnout among Personnel in Local Administrative Organizations in



Wang Somboon District, Sa Kaeo Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(3), 201 - 218.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.290168>

Abstract

The objectives of this research were; 1) examine the state of job burnout by personnel in local administrative organizations, and 2) investigate factors associated with job burnout among these personnel. The research population consisted of 241 personnel working in local administrative organizations in Wang Somboon District, Sa Kaeo Province. Data were collected using a questionnaire and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square Test, and Pearson's Correlation Coefficient.

The results revealed that 1) the job burnout level of local administrative organization personnel of emotional exhaustion ($\mu = 10.33$, $\sigma = 10.49$) and depersonalization ($\mu = 4.07$, $\sigma = 5.02$) were both low, while personal accomplishment was found to be at a higher level ($\mu = 24.21$, $\sigma = 14.41$) 2) Regarding the factors associated with burnout level of local administrative organization personnel, individual factors such as length of service and job position were found to be significantly associated with job burnout at the .05 level of statistical significance. Additionally, the work environment was negatively correlated with emotional exhaustion ($r = -0.36$) and depersonalization ($r = -0.20$) at the .01 level of statistical significance, while positively correlated with personal accomplishment ($r = 0.20$) at the .01 level of statistical significance.

Keywords : Job Burnout, personnel, Local administrative organizations

บทนำ (Introduction)

โลกปัจจุบันในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากนวัตกรรมและเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และชีวิตความเป็นอยู่ของผู้น้อยอย่างมากมายในทุกด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องเผชิญแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องปรับตัว พัฒนาองค์กรและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยหากองค์กรมีการวางแผนการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสูง มีทัศนคติที่ดีต้องงานเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว องค์กรก็ควรมีมาตรการในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ไว้และมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างยาวนานและมีประสิทธิภาพ (ปทุมรัตน์ สกุลพิมพ์รัตน์, 2556; พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์, 2563; พันธุ์ชนก คงไทย, 2565)

Citation : ปณมนัส ทรัพย์เกรียงเดช, และ ประสงค์ เลหาพงษ์. (2568). ภาพรวมไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน



อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 201- 218.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.290168>

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทุนที่สำคัญขององค์กรอย่างยิ่ง จึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์กรที่เกิดขึ้น ประกอบกับการแข่งขัน ความต้องและความคาดหวังในการทำงานที่สูงขึ้น จนอาจก่อให้เกิดความเครียด ความกดดัน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อันทำให้บุคลากรเกิดอาการอ่อนล้าทั้งกายและใจรู้สึกหมดเรี่ยวแรง มีความอดทนต่องานที่รับผิดชอบต่ำลง ไม่อยากทำงาน จนถึงขั้นขาดพลังในการดำเนินชีวิต ก่อให้เกิดความเครียดสะสมจนก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout syndrome) (พันธุ์ชนก คงไทย, 2565)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ขึ้นทะเบียน Burnout syndrome หรือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นภาวะของความอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจและร่างกายที่มีความเครียดสะสมจากการทำงานเป็นเวลายาวนานและไม่ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ โดยอาจทำให้อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และอาจพบร่วมกับมีพฤติกรรมก้าวร้าว รวมถึงมีการแสดงออกทางจิตใจในลักษณะอื่นๆ เช่น ความคิดด้านลบต่อผู้รับบริการ การมีทัศนคติด้านลบกับงานที่ทำ เฉยชาต่อทุกสิ่ง การรู้สึกขาดความภูมิใจในตนเอง รู้สึกล้มเหลว (วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557; ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2562; ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ, 2563;

ศรีสกุล เียบแหลมและเพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์, (2563)

สถิติข้อมูลการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ 2566 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567) พบว่า ส่วนราชการที่มีบุคลากรลาออกมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ (1) กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5,268 คน (2) กระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,020 คน (3) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 616 คน (4) กระทรวงการคลัง จำนวน 604 คน และ (5) กระทรวงคมนาคม จำนวน 280 คน แม้การทำงานในส่วนราชการจะมีรายได้และสวัสดิการที่มั่นคง แต่ด้วยบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การให้บริการสาธารณะ จำนวนข้าราชการที่มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ปัญหา ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วมีเพิ่มขึ้น จึงอาจส่งผลให้ข้าราชการและบุคลากร เกิดภาวะเครียด เหนื่อยหน่ายและภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) จนลาออกจากหน่วยงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองที่เกิดตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งมีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการปกครองตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานในการกำกับดูแลของ กรมส่งเสริมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันการปกครองท้องถิ่นของไทย แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.) เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) และรูปแบบที่ 2 การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษซึ่งมีฐานะเป็นทบวงการเมืองและนิติบุคคล โดยในประเทศไทยมีอยู่ 2 แห่งคือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) มีหน้าที่และอำนาจดูแลและ

จัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้วมี จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ เทศบาลตำบลวังทอง และองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ รับผิดชอบพื้นที่รวมทั้งสิ้น 383.5 ตารางกิโลเมตร (เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ 98 ตร.กม., เทศบาลตำบลวังทอง 143.9 ตร.กม, และองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ 141.6 ตร.กม.) มีประชากรรวมทั้งสิ้น 36,057 คน (เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ 10,704 คน, เทศบาลตำบลวังทอง 13,492 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ 11,861 คน) มีบทบาทหน้าที่สำคัญทั้งทางการปกครอง การบริหารในท้องถิ่นของตนเอง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่างๆ อาทิ การส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬา การท่องเที่ยว ฯลฯ รวมไปถึงการดูแลความสงบเรียบร้อยภายในท้องถิ่น อย่างไรก็ตามการบริหารหรือกิจกรรมใดๆ ในท้องถิ่นจำเป็นต้องคำนึงถึงความสามารถในการจัดทำของท้องถิ่นเอง คุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่น และความต้องการหรือประโยชน์ที่คนในท้องถิ่นจะได้รับ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 แห่งมีบุคลากรรวม 241 คน (เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ 82 คน, เทศบาลตำบลวังทอง 86 คน, และองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ 73 คน) (เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์, 2567; เทศบาลตำบลวังทอง, 2567; องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่, 2567) ซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าและภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลทางวิชาการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Citation : ปิณมนัส ทรัพย์เกรียงเดช, และ ประสงค์ เลหาพะพงษ์. (2568). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน



อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 201- 218.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.290168>

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากการศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะหมดไฟ” ดังนี้
Freudenberger (1980) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการปฏิบัติงานที่จะต้องอาศัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานจนหมดเรี่ยวแรงเพื่อให้บรรลุถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทแต่ไม่ประสบความสำเร็จตามคาดหวังจนเกิดอาการหมดกำลังใจ อ่อนล้า และทอดถอนใจในชีวิตในการทำงาน

Potter (1997) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานลดลงและมีความรู้สึกท้อแท้ที่ยากจะขับเคลื่อนไปหมดโดยมีสัญญาณเตือนคือ รู้สึกคับข้องใจ อารมณ์พล่าน การถอนตัวออกจากสังคม การปฏิบัติงานต่ำ มีปัญหาสุขภาพ

ศรีสกุล เียบแหลมและเพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์. (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกท้อแท้ ท้อแท้เบื่อหน่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย นอนไม่หลับ หงุดหงิดง่าย มองโลกในแง่ลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ เริ่มมาทำงานสายบ่อยขึ้น ไม่มีความสุขในการทำงาน การบริหารจัดการเวลาแย่ลง ซึ่งจะมีพฤติกรรม และการแสดงออกที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

สรุปภาวะหมดไฟในการทำงานคือ การตอบสนองเชิงลบทางด้านร่างกายอารมณ์และจิตใจ ที่เกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างงานกับบุคคลซึ่งส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ จิตใจ หมดกำลังใจ สูญเสียความเป็นตัวตน แรงจูงใจในการทำงานลดลงและมีความรู้สึกท้อแท้ที่ยากจะขับเคลื่อน ไม่มีความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบอาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Maslach and Jackson (1981) ได้แบ่งองค์ประกอบอาการภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ เบื่อ เซ็ง หมดกำลังใจเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของความเครียดในบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน รู้สึกหมดพลังที่จะเผชิญกับการทำงานและการให้บริการต่อผู้รับบริการโดยมีสาเหตุจากการทำงานหนักและความขัดแย้งในที่ทำงาน

2. ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) การมีทัศนคติด้านลบต่อ

ผู้รับบริการหรืองาน (Cynicism) ไม่ใส่ใจและตอบสนองในลักษณะเฉยเมยหรือเย็นชากับผู้รับบริการและแยกตัวจากผู้อื่น ซึ่งอาจกลายเป็นการมองผู้รับบริการไม่เป็นมนุษย์ (Dehumanization) มักเกิดขึ้นในลักษณะตอบสนองต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มากเกินไป

3. การลดความสำเร็จในบุคคล (Reduced Personal Accomplishment) การลดลงของความรู้สึกว่าตนมีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการได้ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้และความรู้สึกไม่สามารถที่จะทำงานได้ตามความต้องการในหน้าที่ของตนซึ่ง

กระตุ้นให้เกิดขึ้นได้โดยการขาดการสนับสนุนในสังคม (Social support) และโอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลการวิจัยและบทความวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานโดยสรุปปัจจัยที่สำคัญประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Aydemir O, & Icelli I., 2013; นัยนา แสงทอง, 2555; ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์, 2556; ศรีณย์ ศรีคา, 2556; วลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557; สลิพรรณ นิลสงวนเดชะ, 2558; ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ, 2563; สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์, 2564) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1) เพศ ในทางทฤษฎี ภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดได้ทั้งเพศชาย และเพศหญิงผู้หญิงมักจะพบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่า ในขณะที่ผู้ชายมีแนวโน้มที่จะมีความรู้สึกไร้ตัวตน และไร้ความรู้สึกในที่ทำงาน (Aydemir O, & Icelli I., 2013; ศรีณย์ ศรีคา, 2556; สลิพรรณ นิลสงวนเดชะ, 2558)

2) อายุ ภาวะหมดไฟในการทำงานพบมากในกลุ่มคนอายุน้อย คำอธิบายหนึ่งก็คือคนที่อายุมากกว่ามีประสบการณ์การทำงานและวุฒิภาวะที่มากกว่า อีกคำอธิบายหนึ่งคือภาวะหมดไฟมักจะเกิดขึ้นในปีแรกของอาชีพการงาน ถ้าพนักงานมีปัญหาในการจัดการกับภาวะหมดไฟในช่วงนี้พวกเขาจะออกจากงาน หรือเปลี่ยนงาน ดังนั้นผู้ที่รับมือกับความเครียดจากงานได้ดี และผู้ที่จัดการกับภาวะหมดไฟในช่วงปีแรกๆ ของอาชีพการงานได้จะยังคงทำงานได้ดี และยังคงทำอาชีพนั้นๆ ได้ต่อไป (Aydemir O, & Icelli I., 2013; นัยนา แสงทอง, 2555; ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์, 2556; ศรีณย์ ศรีคา, 2556; สลิพรรณ นิลสงวนเดชะ, 2558; สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์, 2564)

3) สถานภาพสมรส สถานภาพโสดเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คนโสดมักจะเกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว เหตุผลที่คนที่หมั้นหรือแต่งงานแล้วเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้น้อยกว่า เพราะว่าพวกเขามักจะแก่กว่า มีความมั่นคงมากกว่า และมีวุฒิภาวะทางจิตใจมากขึ้น มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และถูกต้องเกี่ยวกับความเป็นจริงทางสังคม และมีความสร้างสรรค์และปรับตัวได้มากขึ้นนอกจากนี้ การมีส่วนร่วมกับคู่สมรส และบุตรยังทำให้พวกเขามีประสบการณ์มากขึ้นในการจัดการกับปัญหาระหว่างบุคคล และความขัดแย้งทางอารมณ์ (Aydemir O, & Icelli I., 2013; นัยนา แสงทอง, 2555; ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์, 2556; ศรีณย์ ศรีคา, 2556; สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์, 2564)

4) การศึกษา จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษายังสูงหรือได้รับการอบรม การเพิ่มทักษะในงานยังมีภาวะหมดไฟในการทำงานที่ต่ำ เนื่องจากการศึกษานั้นเป็นส่วนสำคัญในเพิ่มความนับถือตนเองของพนักงานและตอกย้ำความมั่นใจของพนักงานในด้านความมั่นคงในการจ้างงาน และคุณค่าของพวกเขามีต่อองค์กร ระดับการศึกษาต่ำเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในเพศหญิง (Aydemir O, &

Icelli I., 2013; วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557; ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ, 2563; สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์, 2564)

5) ประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคคลที่มีระยะเวลาของการทำงานที่นานจะสะสมความรู้และประสบการณ์การทำงานทำให้สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและปรับตัวตอบสนองต่อปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์หรือมีระยะเวลาการทำงานน้อย และมักจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานช่วง 1-5 ปีแรกของการทำงาน (Aydemir O, & Icelli I., 2013; นัยนา แสงทอง, 2555; ปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์, 2556; ศรีณย์ ศรีคา, 2556; วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557; ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ, 2563; สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์, 2564)

6) ตำแหน่งงาน พบว่า บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้รับบริการโดยตรงมีโอกาสเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้สัมผัสใกล้ชิดกับผู้รับบริการโดยตรง (ศรีณย์ ศรีคา, 2556; สสิพรรณ นิลสงวนเดชะ, 2558; สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์, 2564)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1) เบียดเบียนและสวัสดิการ ภาวะหมดไฟจะเกิดได้ง่ายในภาวะที่บุคคลได้ใช้ทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่ เช่น เวลา เงิน หรือแรงงาน ไปกับงานแต่สิ่งที่ได้รับตอบแทนไม่เท่ากับสิ่งที่ตนเองคาดหวังทั้งในเรื่องรางวัลที่ควรได้รับ รวมถึงการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น (ศรีณย์ ศรีคา, 2556; วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557)

2) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เป็นลักษณะงานที่ต้องเผชิญความกดดัน ความคับข้องใจจากการปฏิบัติงาน ต้องการตัดสินใจรีบด่วน สถานการณ์ในที่ทำงานที่ต้องสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานติดต่อกันเกินไป ลักษณะงานที่ขาดการใช้ทักษะหรือได้รับมอบหมายที่ไม่ตรงความสนใจหรือไม่ตรงความสามารถ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ (ปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์, 2556; วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557; สสิพรรณ นิลสงวนเดชะ, 2558)

3) สภาพแวดล้อมของหน่วยงานด้านกายภาพ การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพลุกพล่านเกินไป เสียงดัง แสงไฟสลัว อากาศถ่ายเทไม่สะดวก จะก่อให้เกิดผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมถึงการทำงานที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ไม่เพียงพอ หรือขัดข้องไม่อยู่ในสภาพที่จะใช้งานได้ดีมีส่วนก่อให้เกิดความเครียด เช่นกัน (ปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์, 2556; วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557; สสิพรรณ นิลสงวนเดชะ, 2558)

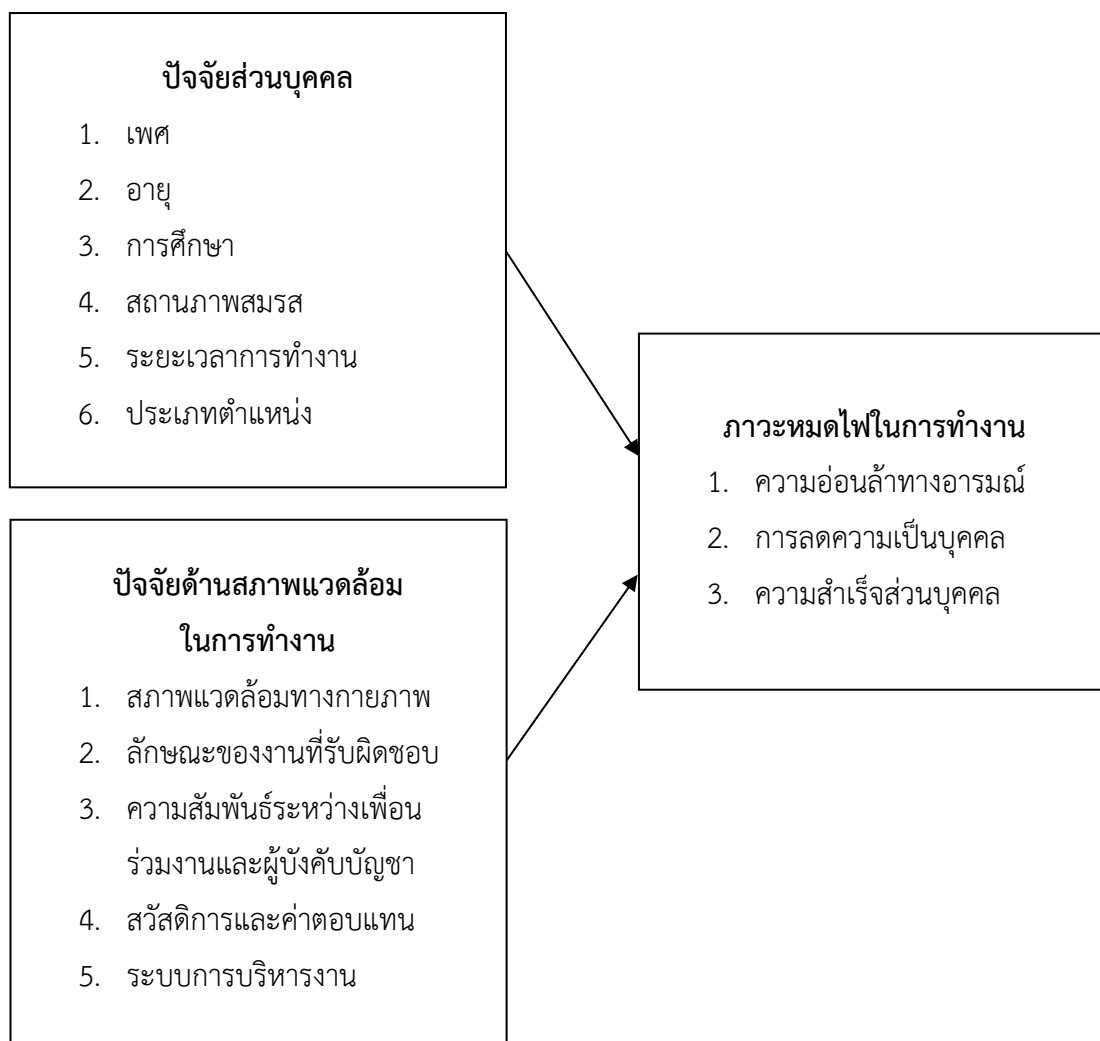
4) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีความสำคัญต่อการเกิดอาการภาวะหมดไฟเป็นอย่างมากคือ ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญความเครียด ความไม่พอใจจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานต้องติดต่อขอความร่วมมือจากบุคลากรต่าง ๆ มักเกิดความขัดแย้ง ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทางด้านการช่วยเหลือการทำงาน ต้องใช้ความรู้และทักษะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานต้องมีเป้าหมายสัมพันธภาพที่ดี ทำให้มีการประสานงานที่ดี มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีมในทางกลับกันสัมพันธภาพเป็นไปทางลบ จะเป็น

การเพิ่มความกดดันเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นจึงเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (ปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์, 2556; วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557; สสิพรรณ นิลสงวนเดชะ, 2558)

5) ระบบบริหาร ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในหน่วยงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดอาการภาวะหมดไฟคือขาดการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ การไม่ให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงานและนโยบายของหน่วยงานไม่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่อาการภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (ปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์, 2556; วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557)

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการภาวะหมดไฟในการทำงานโดยได้นำแนวคิดการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานของ Maslach et al. (1996) ประกอบด้วย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ประเภทตำแหน่ง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ และค่าตอบแทน และระบบการบริหารงาน (Aydemir O, & Icelli I., 2013; นัยนา แสงทอง, 2555; ปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์, 2556; ศรัณย์ ศรีคา, 2556; วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557; สสิพรรณ นิลสงวนเดชะ, 2558; ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ, 2563; สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์, 2564) ซึ่งสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสว่างสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว จำนวน 3 แห่ง เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์ เทศบาลตำบลวังทอง และ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จำนวน 241 คน โดยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน และ ประเภทตำแหน่ง

Citation : Sapkriengdet, P., & Laohapong, P. (2025). Job Burnout among Personnel in Local Administrative Organizations in



Wang Somboon District, Sa Kaeo Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(3), 201 - 218.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.290168>

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านระบบการบริหารงาน ด้านละ 4 ข้อจำนวนรวม 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	=	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	=	3	คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	4	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	=	5	คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 9 ข้อ การลดค่าความเป็นบุคคล 5 ข้อ และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล 8 ข้อ จำนวนรวม 22 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย	=	0	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้น ปีละ 1-2 ครั้ง	=	1	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้น เดือนละ 1 ครั้ง	=	2	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้น เดือนละ 2-3 ครั้ง	=	3	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้น สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	=	4	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้น สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	=	5	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้น ทุกๆวัน	=	6	คะแนน

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งหากผลการคำนวณค่า IOC ในแต่ละข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้ โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 0.97 และ แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงาน 0.93

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะหมดไฟในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

โดยสำหรับเกณฑ์การกำหนดคะแนนระดับภาวะหมดไฟในแต่ละด้านตามแนวคิดของ Maslach et al. (1996) กำหนดไว้ดังนี้

ภาวะหมดไฟ	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	การลดความเป็นบุคคล	ความสำเร็จส่วนบุคคล
ระดับต่ำ	0-16 คะแนน	0-6 คะแนน	39 คะแนนขึ้นไป
ระดับปานกลาง	17-26 คะแนน	7-12 คะแนน	32-38 คะแนน
ระดับสูง	27 คะแนนขึ้นไป	13 คะแนนขึ้นไป	0-31 คะแนน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (χ^2) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ของ ฮิงเคิล (Hinkle D. E., 1998, p. 118) ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ .91 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสหสัมพันธ์ .71 - .90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์ .51 - .70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์ .31 - .50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์ .00 - .30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\mu = 10.33$, $\sigma = 10.49$) และ ด้านการลดความเป็นบุคคล ($\mu = 4.07$, $\sigma = 5.02$) อยู่ในระดับต่ำ ส่วน ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ($\mu = 24.21$, $\sigma = 14.41$) อยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายด้าน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน (ร้อยละ)		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Min = 0, Max = 48, μ = 10.33, σ = 10.49)	180 (74.70)	38 (15.80)	23 (9.50)
2. การลดความเป็นบุคคล (Min = 0, Max = 29, μ = 4.07, σ = 5.02)	183 (75.90)	39 (16.20)	19 (7.90)
3. ความสำเร็จส่วนบุคคล (Min = 0, Max = 48, μ = 24.21, σ = 14.41)	54 (22.40)	29 (12.00)	158 (65.60)

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน ประเภทตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดังตารางที่ 2) และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (r = -.36) ด้านการลดความเป็นบุคคล (r = -.20) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จส่วนบุคคล (r = .20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล		ภาวะหมดไฟในการทำงาน			χ^2	df	Sig.
		ไม่มี	มี	รวม			
เพศ	ชาย	99	11	110	0.05	1	0.83
	หญิง	119	12	131			
อายุ	20 - 28 ปี	42	5	47	0.16	2	0.92
	29 - 45 ปี	104	10	114			
	46 - 60 ปี	72	8	80			
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ต่ำกว่า	82	4	86	4.98	3	0.17
	อนุปริญญา/เทียบเท่า	30	3	33			
	ปริญญาตรี	84	14	98			
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	2	24			
สถานภาพสมรส	โสด	114	13	127	1.06	2	0.59
	สมรส	86	7	93			

Citation : ปณมนัส ทรัพย์เกรียงเดช, และ ประสงค์ เลหาพะพงษ์. (2568). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน



อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 201- 218.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.290168>

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟในการทำงาน			χ^2	df	Sig.
	ไม่มี	มี	รวม			
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	18	3	21			
ระยะเวลาการทำงาน				6.27 *	2	0.04
ไม่เกิน 5 ปี	101	17	121			
6 – 10 ปี	52	4	56			
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	62	2	64			
ประเภทตำแหน่งงาน				14.11*	5	0.02
บริหารท้องถิ่น/ อำนวยการท้องถิ่น	17	1	18			
วิชาการ	12	6	18			
ทั่วไป	16	0	16			
พนักงานครูท้องถิ่น	19	2	21			
พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป	65	6	71			
พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ	89	8	97			

* $p \leq .05$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความอ่อนล้า ทางอารมณ์	การลดความเป็น บุคคล	ความสำเร็จ ส่วนบุคคล
1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	$r = -.18^{**}$	$r = -.16^{**}$	$r = .16^*$
2. ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	$r = -.32^{**}$	$r = -.11$	$r = .15^*$
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	$r = -.26^{**}$	$r = -.15^*$	$r = .16^*$
4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	$r = -.37^{**}$	$r = -.18^{**}$	$r = .15^*$
5. ด้านระบบการบริหารงาน	$r = -.29^{**}$	$r = -.18^{**}$	$r = .16^*$
ภาพรวมปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$r = -.36^{**}$	$r = -.20^{**}$	$r = .20^{**}$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Citation : Sapkriengdet, P., & Laohapong, P. (2025). Job Burnout among Personnel in Local Administrative Organizations in

Wang Somboon District, Sa Kaeo Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(3), 201 - 218.<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.290168>

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผลการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับต่ำ ($\mu = 10.33$, $\sigma = 10.49$) โดยระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 74.40) ด้านการลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับต่ำ ($\mu = 4.07$, $\sigma = 5.02$) โดยระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคล ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 75.90) และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง ($\mu = 24.21$, $\sigma = 14.41$) โดยระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 65.60) สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิพรัตน์ บำรุงพินิจาวาร (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าในระดับต่ำ ร้อยละ 65.1 มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความเย็นชาในระดับต่ำ ร้อยละ 42.5 มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความมีประสิทธิภาพในการทำงานระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 47.7 และสอดคล้องกับผลการศึกษาพันธุ์ชนก คงไทย (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ของข้าราชการกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ของข้าราชการกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.99 แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะของการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างหน่วยงานการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานราชการมีระบบการทำงานตามสายการบังคับบัญชา เน้นการทำงานรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่แต่ละส่วนงานและตำแหน่งงาน เช่น พนักงานจ้างทั่วไปและตามภารกิจไม่ได้ต้องเกี่ยวข้องกับงานภาคบริการที่ต้องพูดคุย สื่อสารและประสานงานกับประชาชนผู้รับบริการมากนักซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานภาคเอกชนที่มุ่งเน้นงานบริการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน และประเภทตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาของการทำงานที่นานจะสะสมความรู้และประสบการณ์การทำงาน ทำให้สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและปรับตัวตอบสนองต่อปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์หรือมีระยะเวลาการทำงานน้อย และมักจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานช่วง 1-5 ปีแรกของการทำงาน (Aydemir O, & Icelli I., 2013; นัยนา แสงทอง, 2555; ปทุมรัตน์ สกุลพิมพ์รัตน์, 2556; ศรีณย์ ศรีคา, 2556; วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557; ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ, 2563; สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์, 2564) และบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้รับบริการโดยตรงมี

Citation : ปณมนัส ทรัพย์เกรียงเดช, และ ประสงค์ เลหาพะพงษ์. (2568). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน



อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(3), 201- 218.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.290168>

โอกาสเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้สัมผัสใกล้ชิดกับผู้รับบริการโดยตรง (ศรัณย์ ศรีคา, 2556; สลิพรธน์ นิลสงวนเดชะ, 2558; สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์, 2564)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านระบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำ ($r = -.36$) ด้านการลดความเป็นบุคคลในระดับต่ำมาก ($r = -.20$) กล่าวคือ สภาพแวดล้อมการทำงานทั้ง 5 ด้านดีขึ้น ระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลจะลดลง เพราะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานช่วยลดความเครียดและเพิ่มแรงสนับสนุนทางกายภาพ จิตใจ และสังคมให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของพันธุ์ชนก คงไทย (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ของข้าราชการกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความเป็นธรรมในการให้รางวัลและความก้าวหน้าที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ทั้งนี้อาจพิจารณาได้ว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของหน่วยงานด้านกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานและมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ ลักษณะงานที่รับผิดชอบจำนวนภาระงานที่เหมาะสม ลักษณะงานไม่ต้องเผชิญความไม่ก่อให้เกิดความเครียดและมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานมีการประสานงานที่ดี มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนนั้นหากได้รับอย่างเหมาะสม เพียงพอกับปริมาณงานที่ทำ และการที่องค์กรมีระบบการบริหารงานที่ดี นโยบายการทำงานที่ชัดเจน ความเป็นธรรมในการเจริญเติบโตตามสายงาน (ปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์, 2556; ศรัณย์ ศรีคา, 2556; วัลลภ วิชาญเจริญสุข, 2557; สลิพรธน์ นิลสงวนเดชะ, 2558) ปัจจัยทั้ง 5 ด้านเหล่านี้หากบุคลากรเห็นว่าองค์กรมีในระดับที่ดีจะมีส่วนลดระดับภาวะหมดไฟในการทำงานได้หรือภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำหรือไม่เลยก็เป็นได้

และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้านดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับต่ำมาก ($r = .20$) กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมการทำงานทั้ง 5 ด้านมีระดับดี ภาวะหมดไฟด้านความสำเร็จส่วนบุคคลก็จะสูงด้วยเช่นกัน หากพิจารณาแนวคิด ทฤษฎีปัจจัยทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูงควรมีส่วนช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับที่ต่ำหรือลดลงแต่หากพิจารณาจากบริบทและวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นการจะประสบความสำเร็จส่วนบุคคลอาจมีปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าว การเมืองในองค์กร ระบบอุปถัมภ์ในสังคม ซึ่งต่อให้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านระบบการบริหารงาน ดีเพียงใดก็อาจไม่สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการได้รับความสำเร็จส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสำเร็จส่วนบุคคลมีภาวะหมดไฟในระดับสูง โดยเฉพาะในประเด็นการสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงานและจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การอบรมเพิ่มศักยภาพการให้บริการและเสริมสร้างคุณภาพการให้บริการของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขั้นตอนและตัวชี้วัดการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจนโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำขึ้นอย่างแท้จริงเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งจะช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านความสำเร็จส่วนบุคคล

1.2 จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน และประเภทตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่ทำงานระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี และ กลุ่มที่ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการโดยตรงบ่อยครั้ง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดทำแนวทางดูแลและให้คำปรึกษาบุคลากรใหม่และปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี โดยกำชับให้ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมเพื่อสนับสนุนบุคลากรใหม่ที่เข้ามาทำงาน เช่น การจัดประชุมระดมความคิดเห็นในการทำงานเพื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและแนวทางการทำงานของตนเองในการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร กิจกรรมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและพัฒนาตนเองและองค์กรร่วมกัน เป็นต้น

1.3 จากผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านระบบการบริหารงานที่อยู่ในระดับมากส่งผลให้ภาวะหมดไฟในการทำงานระดับต่ำ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานในทุกด้าน เช่น การจัดหาอุปกรณ์ให้ทันสมัยและเพียงพอ การสนับสนุนสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับเวลาและปริมาณงาน การปรับระบบการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเน้นการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มที่พบภาวะหมดไฟในการทำงาน มีผลมาจากสาเหตุและปัจจัยอื่นหรือไม่ อย่างไร รวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงนโยบายการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร

2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ซึ่งมีบริบทพื้นที่เฉพาะ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายพื้นที่ศึกษาให้ครอบคลุมในพื้นที่ทั้งจังหวัด ระดับภูมิภาค เพื่อให้สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบในแต่ละพื้นที่หรือตามรูปแบบและขนาดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน*. สืบค้นจาก <http://www.thailocaladmin.go.th/index.jsp>
- ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพรรัตน์ บำรุงพนิชถาวร. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน* [วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทศบาลตำบลวังทอง. (2567). *สภาพและข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้นจาก http://www.wangthongcity.go.th/news.php?cat_id=7
- เทศบาลตำบลวังสมบูรณ์. (2567). *ข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้นจาก <https://www.wangsomboon.go.th>
- นัยนา แสงทอง. (2555). *ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์. (2556). *ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด* (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2562). *Burn-out syndrome: ภาวะหมดไฟในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). อมรินทร์เฮลท์.
- พันธุ์ชนก คงไทย. (2565). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของข้าราชการกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y): กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)* (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Citation : Sapkriengdet, P., & Laohapong, P. (2025). Job Burnout among Personnel in Local Administrative Organizations in



Wang Somboon District, Sa Kaeo Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(3), 201 - 218.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.290168>

- พิรุฬห์พร เพ็ญพิมพ์. (2563). ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภ วิชาญเจริญสุข. (2557). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทข้ามชาติ [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ], จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรัณย์ ศรีคา. (2556). ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแพทย์ประจำบ้าน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีสกุล เียบแหลม, และ เพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์. (2563). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *วารสารแพทยสารทหารอากาศ*, 66(2), 44–52.
- สโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต], จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สสิพรรณ นิลสงวนเดชะ. (2558). ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต], จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). อัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนที่สูญเสีย พ.ศ. 2566. สืบค้นจาก https://catalog.ocsc.go.th/dataset/dataset_34_02/resource/d55b4727-6b9e-4d05-9c20-96366f2b0738
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่. (2567). ข้อมูลพื้นฐานตำบล. สืบค้นจาก <https://wangmaisakaeo.go.th/public/list/data/index/menu/1144>
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่. (2567). ข้อมูลบุคลากร. สืบค้นจาก <https://wangmaisakaeo.go.th/public/list/data/index/menu/1178>
- Aydemir, O., & Icelli, I. (2013). Burnout: Risk factors. In S. Bährer-Kohler (Ed.), *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working* (pp. xx–xx). Springer.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Doubleday.
- Hinkle, D. E. (1998). *Applied statistics for the behavioral sciences* (4th ed.). Houghton Mifflin.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). CPP.
- Potter, B. A. (1997). *Preventing job burnout*. Crisp Publications.

Citation : ปณมนัส ทรัพย์เกรียงเดช, และ ประสงค์ เลหาพะพงษ์. (2568). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน



อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(3), 201- 218.

<https://doi.org/10.65205/jlgisrru.2025.290168>