

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ
สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Factors Affecting Burnout in the work of personnel College of Arts,
Media and Technology, Chiang Mai University

ศิริพัสดร์ ถาอ้าย¹

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 117 คน วิเคราะห์ผลโดยการคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ (Independent Samples T-Test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ค่านัยสำคัญทางสถิติ $\text{sig} < 0.05$ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับต่ำ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 ระดับกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และระดับสูง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรมีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ 5) ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นาองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจมีนัยสำคัญทางสถิติกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และ 0.021 ตามลำดับ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเมินเฉยต่องานที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสามารถในการทำงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.031

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะหมดไฟ; ความอ่อนล้าทางอารมณ์; การลดความเป็นบุคคล

Abstract

The research article's the objective were to study the levels of burnout at the workplace, the affecting factors, and their relationship among employees at the College of Arts, Media and Technology Chiang Mai University. The sample group used in the study included employees at the College of Arts, Media and Technology, responding to the questionnaire, a total of 117 people. The results were analyzed by calculating the percentage (Percentage), standard deviation (SD). Hypotheses were tested by analytical statistics (Independent Samples T-Test), One-way analysis of variance (One Way ANOVA) at

Received: 2024-02-22 Revised: 2024-03-06 Accepted: 2024-03-09

¹ หัวหน้างานบริหารทั่วไป วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Head of General Administration at College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University. E-mail: siripat.t@camt.info

a statistical significance value of $\text{sig} < 0.05$. The results of the study showed that most employees had the burnout at low level, 61 people, accounting for 52.14 percent, middle level, 11 people, accounting for 9.40 percent, and high level, 45 people, accounting for 38.46 percent. Factors, affecting the burnout from the work of the employees consisted of 1) quality of work life, 2) stability and advancement in work, 3) interpersonal relationships, 4) morale and support, and 5) management/leadership systems organization. Factors related to the burnout from the work consisted of quality of life at work, and morale. The morale factors were significantly related to emotional exhaustion with the significant values statistically, 0.001 and 0.021 respectively. Quality of work life factors were significantly related to ignorance with statistical significance of 0.001. The stability and advancement factor at work was statistically significant with the professional efficacy at the statistical value of 0.031.

Keywords: Burnout; Emotional exhaustion; Cynicism

บทนำ (Introduction)

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยอนันต์ โลหะพัฒนบำรุง (2564: 40-42) ได้เปิดเผยถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome) ว่าไม่ใช่โรคซึมเศร้า แต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน ซึ่งคนทำงานอาจเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟหากรู้สึกว่าการงานหนักต้องทำในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจ และมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ได้ทุ่มเทไป มีความรู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงานหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม ไม่ได้รับความยุติธรรม ขาดความเชื่อใจ หรือระบบการบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่าและจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง โดยกรมสุขภาพจิต เผย 3 อาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ 1) รู้สึกสูญเสียพลังงาน มีภาวะอ่อนเพลียเวลาทำงาน 2) มีความรู้สึกต่อต้านและมองตนเองในทางลบ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน 3) มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แย่ลง ซึ่งหากองค์กรหรือหน่วยงานไม่ได้จัดการภาวะ BURNOUT ให้แก่บุคลากรในองค์กรก็จะมีผลด้านจิตใจ อาทิเช่น สูญเสียแรงจูงใจ หมดหวัง ส่งผลให้มีอาการของภาวะซึมเศร้าและนอนไม่หลับ ส่งผลด้านร่างกาย อาทิเช่น อาจพบอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง ปวดเมื่อย ปวดศีรษะ และผลต่อการทำงาน อาจขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และในที่สุดอาจจะคิดเรื่องลาออกจากการทำงาน

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันทำให้หน่วยงานต่างๆ เกิดการแข่งขันเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานอยู่ได้ รวมทั้งวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ก็ต้องมีการปรับตัวทั้งด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งการสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้แก่องค์กร ซึ่งการดำเนินงานขององค์กรจะสำเร็จลุล่วงตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อน และด้วยความรับผิดชอบที่จะต้องทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน อาจจะทำให้ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความกดดัน มีความเหนื่อยล้าและอ่อนเพลีย เกิดความเครียดในการทำงาน และเมื่อบุคคลเหล่านั้นไม่สามารถที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้อาจจะมีผลกระทบทางลบต่อคุณภาพของงานและประสิทธิภาพในการทำงาน และไม่สามารถที่จะแสดงข้อคิดเห็น หรือแสดงศักยภาพใหม่ๆ ของตนเองได้อย่างเต็มที่ และจากข้อมูลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริการ

วิชาการ และด้านบริหารงานวิจัย ในช่วงหนึ่งถึงสองปีที่ผ่านมาจะพบว่า การสร้างสรรค์ผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการลดลงจากเดิม บุคลากรสายปฏิบัติการไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานเชิงพัฒนาเพื่อยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ รวมทั้งการสร้างสรรค์ผลงานด้านบริการวิชาการและด้านวิจัยยังเป็นบุคคลกลุ่มเดิมๆ ยังไม่มีบุคลากรกลุ่มใหม่ๆ ที่เข้ามาดำเนินการด้านบริการวิชาการและวิจัย ซึ่งผลอาจจะเนื่องมาจากภาระงานที่มีมากเกินไปหรืออาจจะมีภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากแนวทางดังกล่าวจึงทำให้คณะผู้ศึกษาสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหารในการนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานที่ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จำนวน 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร (Documentary Research) โดยสืบค้นจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น วารสารทางวิชาการ หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ โดยศึกษาข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน และการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี จำนวน 117 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการจำนวน 54 คน บุคลากรสายวิชาการจำนวน 63 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาในเขตพื้นที่วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนมีนาคม 2566 ถึงเดือนสิงหาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่ง อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน เงินเดือน ในปัจจุบัน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

3. การรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามกลุ่มประชากร จำนวน 117 คน

3.2 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติตามระเบียบวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจสอบนับจำนวน และดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่ง อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน เงินเดือนในปัจจุบัน โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best)

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน สำหรับกลุ่มอาชีพทั่วไป Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) จำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) จำนวน 5 ข้อ การเมินเฉยต่องาน (Cynicism) จำนวน 5 ข้อ

ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ โดยมีมาตรวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 7 ระดับ (ระหว่าง 0-6 คะแนน) โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และด้านการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) เป็นข้อคำถามทางลบระดับช่วงคะแนนของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตารางที่ 1 ระดับช่วงคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงาน (MBI-GS)

ลักษณะของภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion)	≤ 10	10-15	≥ 16
การเมินเฉยต่องาน (Cynicism)	≤ 5	6-10	≥ 11
ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy)	≥ 30	24-29	≤ 24

รวมทั้ง มีเกณฑ์การแปลผลระดับของภาวะหมดไฟออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ภาวะหมดไฟสูง หมายถึง มีคะแนนความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) ในระดับสูง แต่ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) ในระดับต่ำ

ภาวะหมดไฟปานกลาง หมายถึง มีคะแนนทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ภาวะหมดไฟต่ำ หมายถึง มีคะแนนความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) ในระดับต่ำ แต่ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) ในระดับสูง

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

4.6 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการจัดการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายจากแบบสอบถามและการอภิปรายผลของการศึกษาของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ Test of Homogeneity of Variance ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันคือ มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายถึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ให้ทดสอบโดยตาราง Anova ถ้าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 คือค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ไม่เท่ากัน หมายถึง จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 %

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ตามกระบวนการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมี ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1) ชาย	48	41.00
2) หญิง	69	59.00
อายุ		
1) อายุไม่เกิน 30 ปี	10	8.50
2) อายุ 31 – 40 ปี	42	35.90
3) อายุ 41 – 50 ปี	59	50.40
4) อายุ 51 ปี	6	5.10
สถานภาพ		
1) โสด	60	51.30
2) สมรส	52	44.40
3) หม้าย/หย่าร้าง	5	4.30
ระดับการศึกษา		
1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	3	14.50
2) ระดับปริญญาตรี	35	29.90
3) ระดับปริญญาโท	24	20.50
4) ระดับปริญญาเอก	55	47.00
ประเภทบุคลากร		
1) พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)	17	14.50
2) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	100	85.50
ประเภทตำแหน่ง		
1) สายปฏิบัติการ	54	46.20
2) สายวิชาการ	63	53.80
อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน		
1) ต่ำกว่า 1 ปี	2	1.70
2) 1-2 ปี	5	4.30
3) 3-5 ปี	24	20.50
4) 6-10 ปี	36	30.70
5) 11-15 ปี	32	27.40
6) 16 ปีขึ้นไป	18	15.40
เงินเดือนในปัจจุบัน		

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1) ต่ำกว่า 20,000 บาท	3	2.60
2) 20,001-30,000 บาท	38	32.50
3) 30,001-40,000 บาท	15	12.80
4) 40,001-50,000 บาท	30	25.60
5) 50,001-60,000 บาท	15	12.80
6) 60,001 บาทขึ้นไป	16	13.70

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.0 อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 59 คน สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ประเภทบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 ประเภทตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่งสายวิชาการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 อายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 เงินเดือนในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนในปัจจุบัน 20,001-30,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

2. ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) ของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามที่แมสแลชและแจ๊คสันกำหนดไว้

ตารางที่ 3 ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำ	61	52.14
ระดับกลาง	11	9.40
ระดับสูง	45	38.46
รวม (คน)	117	100.00

ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 ระดับกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และระดับสูง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	
	$\bar{x}$	แปลผล
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.58	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	3.92	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.94	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ	3.72	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นำองค์กร	4.00	เห็นด้วยมาก

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นำองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00

4. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน	ความอ่อนล้าทางอารมณ์		การเมินเฉยต่องาน		ความสามารถในการทำงาน	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	2.412	0.001**	2.585	0.001**	1.473	0.097
ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	1.359	0.148	1.607	0.061	1.948	0.013**
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	1.098	0.361	1.435	0.119	1.060	0.404
ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ	1.821	0.021**	1.441	0.116	1.424	0.118
ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นำองค์กร	1.088	0.372	1.000	0.472	0.949	0.538

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value} < 0.05$

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจมีนัยสำคัญทางสถิติกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับการเมินเฉยต่องานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสามารถในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

5.1 การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี โดยเฉพาะในเรื่องบุคลากรจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

5.2 การมอบหมายงานลักษณะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเป็นข้อดีที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดตนเอง และเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และสามารถนำไปเป็นประสบการณ์ในการปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพ

5.3 ความไม่พร้อมด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบภาพ ระบบเสียง เครื่องปรับอากาศ ในห้องเรียน อาจจะทำให้เกิดความบั่นทอนกำลังใจในการสอน

5.4 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมของเพื่อนร่วมงานบางท่าน ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของบุคลากรท่านอื่นๆ ในหน่วยงาน ดังนั้น หากมีข้อร้องเรียนหรือมีผู้กล่าวถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนี้จำนวนมาก ผู้บริหารควรรีบดำเนินการแก้ไขหรือมีบทลงโทษที่ชัดเจน

5.5 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและผลักดันเกี่ยวกับเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน สิทธิสวัสดิการของบุคลากรให้เกิดความเท่าเทียมทั้งในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว

5.6 การที่ต้องให้บริการแก่ผู้ปกครองและนักศึกษาที่มีความหลากหลายอาจจะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ดังนั้นควรจะมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือวิธีการการแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากรกลุ่มนี้โดยเฉพาะไม่ควรจะเป็นการจัดอบรมในลักษณะที่รวมบุคลากรทุกหน่วยงานไว้ด้วยกัน

5.7 ควรจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน โดยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป เพื่อบุคลากรจะไม่เกิดความเครียดในการทำงานและสามารถบริหารจัดการเวลาให้แก่ตนเองและกลับไปดูแลครอบครัวได้

5.8 เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน วิทยาลัยฯ ควรมีการชื่นชมหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี ประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่วิทยาลัยฯ

5.9 ควรมีการจ่ายค่าวิชาชีพ และปรับฐานเงินเดือนของบุคลากรสายปฏิบัติการตามคุณวุฒิการศึกษาที่ได้รับเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับบุคลากรสายวิชาการ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions)

การศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 ระดับกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และระดับสูง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 โดยมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) ในระดับต่ำ แต่ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวดี สุมาลัย (2564: 75) พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร ส่วนมากมีภาวะหมดไฟอยู่ในระดับต่ำ ทั้งในด้าน

ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความเป็นบุคคล โดยจำแนกรายด้านได้ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) ของบุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 81.20 เมื่อวิเคราะห์ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า บุคลากรรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงานมากที่สุด รองลงมา รู้สึกเมื่อยล้าจากการทำงาน รู้สึกเมื่อยเมื่อตื่นขึ้นมาตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันของการทำงาน รู้สึกหมดอารมณ์จากการทำงาน และการทำงานทั้งวันเป็นความกดดันอย่างยิ่ง ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองกานต์ ศิริรัตน์ (2563: 57) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวดี สุมาลัย (2564: 75) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับต่ำ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จามรี ณ บางช้าง (2562: 72) พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ของแพทย์ประจำบ้านในโรงพยาบาลราชวิถีอยู่ในระดับสูง

2. การเมินเฉยต่องาน (Cynicism) ของบุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 64.10 เมื่อวิเคราะห์ภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานและพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า บุคลากรอยากทำงานของตนเองโดยไม่สนใจสิ่งรอบข้างมากที่สุด รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง รู้สึกขี้ใจในความสำคัญของงานที่ทำ มีความสนใจในงานของตนเองลดน้อยลงนับตั้งแต่เริ่มทำงานที่องค์กรแห่งนี้ และรู้สึกเย็นชามากขึ้นและไม่แยแสว่างานที่ตนเองทำจะเป็นประโยชน์ต่อใครๆ หรือไม่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวดี สุมาลัย (2564: 75) พบว่า การลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จามรี ณ บางช้าง (2562: 73) พบว่า การลดความเป็นบุคคลของ แพทย์ประจำบ้านในโรงพยาบาลราชวิถีอยู่ในระดับต่ำ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอเกษ ต่ายเกิด และคณะ (2562: 134) พบว่า ความเมินเฉยต่อการเรียน อยู่ในระดับสูง

3. ความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) ของบุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 68.38 เมื่อวิเคราะห์ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน และพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า บุคลากรรู้สึกมีความสุขเวลาที่ทำบางสิ่งได้สำเร็จในที่ทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ มีความมั่นใจว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างๆ ให้แล้วเสร็จ รู้สึกว่าตนเองได้ลงแรงอย่างเต็มที่เพื่อพันธกิจขององค์กร รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานที่ได้รับผิดชอบให้บรรลุหลายสิ่งหลายอย่างที่คุณค่า มีความรู้สึกที่ตนเองสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเห็นว่าตนเองเก่งในงานที่ได้รับผิดชอบ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จามรี ณ บางช้าง (2562: 74) พบว่า ความสำเร็จส่วนบุคคลของแพทย์ประจำบ้านในโรงพยาบาลราชวิถีอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองกานต์ ศิริรัตน์ (2563: 58) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสามารถในการทำงานในระดับต่ำ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร มีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ 5) ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นาองค์กร โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นว่าผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพัญญ์ ใจสะอาด (2562: 11-13) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมด

ไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านระบบบริหาร ตามลำดับ และเนื่องจากบริบทในการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกันจึงทำให้การศึกษาบางปัจจัยมีความแตกต่างกันและบางปัจจัยเป็นปัจจัยด้านเดียวกัน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และด้านการเห็นเฉยต่องาน (Cynicism) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบัน และไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ทำให้เกิดความรู้สึกหมดอารมณ์จากการทำงาน มีความรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้าจะรู้สึกเหนื่อย การทำงานทั้งวันเป็นความกดดันทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นคือไม่อยากทำงานของตัวเอง โดยไม่สนใจสิ่งรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพรรัตน์ บำรุงพนิชถาวร (2564: 52) พบว่า การได้รับผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานเนื่องจากในการทำงานบุคคลย่อมต้องคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนจากงานที่ตนเองทำซึ่งเป็นงานที่มีความซับซ้อนและความยากในงานสูงต้องคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่มีค่าสูงตามไปด้วย แต่เมื่อได้รับผลตอบแทนกลับไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือน้อยเกินไปไม่คุ้มค่ากับที่ทุ่มเทร่างกายแรงใจ ความสามารถและความคิดเพื่อให้งานสำเร็จจะทำให้เกิดความท้อแท้ การรู้สึกความสามารถที่ตนเองมีอยู่ไม่มีค่าจนนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองกานต์ ศิริรัตน์ (2563: 61) พบว่า ภาระงานที่มากเกินไปจนไม่สามารถทำได้ในเวลาอันจำกัด รวมถึงภาระงานที่ปริมาณมากแต่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ตามตนคาดหวังไว้ เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีสกุล ฉะยมแหลม และเพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์ (2562: 46) พบปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก การไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเทไป

2. ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติกับความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) ของบุคลากร เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารในการให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก สามารถเข้าถึงผู้นำได้ รวมทั้งการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทาง และเป้าหมายในการบริหารงานของวิทยาลัยฯ ได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีภาวะหมดไฟต่ำซึ่งถ้าหากขาดสิ่งเหล่านี้ไปอาจก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่มีระดับสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีสกุล ฉะยมแหลม และเพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์ (2562: 21) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้กับภาวะหมดไฟในการทำงานได้แก่ ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก (Work Overload) ขาดอำนาจในการตัดสินใจและมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน (Lack of Control) ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเทไป (Breakdown of Community) รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงานหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม (Breakdown of Community) ไม่ได้รับความยุติธรรมขาดความเชื่อใจ และการเปิดใจยอมรับกัน (Absence

of Fairness) และระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่า และจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง (Conflicting Values) เป็นสาเหตุให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด

3. ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และพิจารณารายละเอียดในหัวข้อย่อย พบว่า เมื่อขาดการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน ขาดการเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง รวมทั้งการขาดสวัสดิการที่เหมาะสมส่งผลให้บุคลากรเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ เกิดความรู้สึกหมดอารมณ์จากการทำงาน รู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน และการทำงานทั้งวันเป็นความกดดันอย่างยิ่งสำหรับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สายสัมพันธ์ จำปาทอง (2554: 96-99) ได้เสนอสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานที่เกิดจากความเครียดในการทำงานได้แก่ผลงานกับรางวัลที่ได้รับไม่สมดุลกัน (Insufficient Reward) การไม่ได้ถูกตอบสนองในด้านรางวัลเมื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้รู้สึกถูกลดค่าของ ตัวเองลง รางวัลอาจจะเป็นเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่นความภาคภูมิใจ ความรู้สึกมีคุณค่าหรือความสำคัญต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้น เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟตามมา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ 5) ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นาองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์กับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเมินเฉยต่องาน ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน และพบว่าบุคลากรที่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน มีจำนวนที่ค่อนข้างมาก วิทยาลัยฯ จึงควรหาแนวทางในการลดภาวะหมดไฟในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยวิทยาลัยฯ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือแผนในการจัดกิจกรรมเพื่อลดโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และนำผลการศึกษาที่ได้นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนี้

1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะพบว่าจำนวนของบุคลากรที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานสูงมีจำนวนที่ค่อนข้างมากดังนั้น วิทยาลัยฯ ควรหาแนวทาง

ในการลดภาวะหมดไฟในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยวิทยาลัยฯ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือแผนในการจัดกิจกรรมเพื่อลดโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานต่อไป

1.2 จากการศึกษาที่พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นำองค์กร มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านระบบบริหาร/ผู้นำองค์กร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากร แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเชื่อถือและไว้วางใจในผู้นำในระดับสูง จึงควรรักษาแนวทางในการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจทิศทาง และเป้าหมายในการบริหารงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถติดต่อสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องของข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview)

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับภาวะหมดไฟของบุคลากรและปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรแล้ว ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือการจัดการภาวะของสุขภาพของอารมณ์ที่เกิดจากความเครียดสะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

2.3 เนื่องจากภาระงานของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาแผนในการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟของบุคลากรที่ตรงกับลักษณะงานของบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กอกษ ต่ายเกิด และคณะ. (2562). ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome) ในนักศึกษาแพทย์ระดับชั้นพรีคลินิกมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *วารสารการแพทย์ธรรมศาสตร์*. 19: 127-138.
- จามรี ณ บางช้าง. (2562). ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้า ในการทำงานของแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลราชวิถี. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 64(1): 61-76.
- ณอพัชญ์ ใจสอาด. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ทิพรรัตน์ บำรุงพนิชถาวร และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปองกานต์ ศิริรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยะวดี สุมาลัย. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. 4(2): 66-78.
- ศรีสกุล เขียวแหลม และคณะ. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. วารสารแพทยสาร ทหารอากาศ. 66(2): 44-52.
- สายสัมพันธ์ จำปาทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรในโรงพยาบาลกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ โลหะพัฒนะบำรุง. (2564). สุขภาพน่ารู้. วารสารทิศไทย. 12(46): 40-42.