

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กร ในจังหวัดภูเก็ต

The motivation and the occurrence of job burnouts among employees from organizations in Phuket.

ชัยพัฒนา รัตนพันธ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ตครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ได้ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ต โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามแรงจูงใจและภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ T-test สถิติ F-test (One Way Analysis of Variance) และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการพบว่า 1) พนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ตมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานะภาพการสมรส ประเภทองค์กร ระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต โดยแรงจูงใจภายในนั้นส่งผลทางลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน พนักงานองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objective of this research is to study about the motivation and the occurrence of job burnouts among employees from organizations in Phuket. Secondly, to compare the differences between job burnout rate and personal factors of Phuket organization's employees, is another objective. Lastly, it aims to study the motivation effects on job burnouts among Phuket organization's employees. In this study, the researcher uses questionnaires on motivation and job burnout to collect data via accidental sampling method. In total, 400 questionnaires were used for this research, which were all done by organizations' employees in Phuket. The researcher analyzes the statistics using frequency, percentage, mean, standard deviation, T-Test, F-test (One Way Analysis of Variance) and multiple regression analysis. For the first result, this research found out that the motivation rate of Phuket organization's employees is at a high level and job burnout rate is at a medium level. The second finding is that job burnouts of Phuket organization's employees is different depending on personal factors in respect to age, years of experience and salaries with the 0.05 being the p-value for the level of statistical significance. The third finding discovered that intrinsic motivation has an effect on job burnout with p-value also at 0.05.

Keywords : Motivation, Job motivation, Job burnout and Organization's employees

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นั้นส่งผลให้ทั่วโลกมีแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพจิตใจของพนักงานมากขึ้น (J. Meister, 2022) และคำนึงถึงการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน เพราะเมื่อเกิดภาวะหมดไฟทำงานนั้น จะทำให้ขาดความสุขในการทำงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำลง (โรงพยาบาลเปาโล, 2564)

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดภูเก็ต มีองค์กร และสถานประกอบการจำนวนมาก ต้องปิดกิจการลงในบางองค์กรมีการปลดพนักงาน หรือปรับลดสวัสดิการ และเงินเดือนของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพขององค์กร จากเหตุการณ์ดังกล่าว สังเกตเห็นว่าพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ตนั้น มีแรงจูงใจในการทำงานลดลง

นอกจากนี้ ในสภาพเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ภายในจังหวัดภูเก็ต ส่งผลให้พนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ตนั้น อยู่ในสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่มีความกดดันหรือตึงเครียดตลอดเวลา ซึ่งทำให้มีภาวะหมดไฟเพิ่มมากขึ้น โดยสังเกตจากอาการของพนักงานองค์กรฯ ที่ขาดสมาธิในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน และไม่อยากตื่นไปทำงาน โดยพฤติกรรมเหล่านี้ ล้วนเป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟทั้งสิ้น

จากที่มาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับองค์กรในการสร้างกลยุทธ์ ระบบ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต

สมมุติฐานการวิจัย

1. ภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 2 ตัวแปร โดยตัวแปรต้นได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ แรงจูงใจตาม ส่วนตัวแปรตาม คือ อาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน

โดยการวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรฯ โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 187,521 คน (สำนักงานแรงงาน จังหวัดภูเก็ต 2565) และมีระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง เดือน พฤษภาคม 2565

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ

1) Deci & Ryan (2000) ได้นิยามแรงจูงใจจากภายในว่าเป็นแสดงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจส่วนบุคคล ซึ่งปราศจากความคาดหวังกับผลลัพธ์อย่างอื่น เนื่องจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในนั้น จะนำพามาซึ่งความพึงพอใจ ความท้าทาย ความสนุกสนาน ไม่ใช่เพราะสิ่งกระตุ้นจากภายนอก 2) แรงจูงใจจากภายนอกหมายถึง แรงผลักดันให้เกิดการกระทำ เพื่อให้ได้รับผลลัพธ์เฉพาะบางอย่างจากที่เกิดจากกิจกรรมนั้น ซึ่งมีความแตกต่างจากแรงจูงใจจากภายใน ที่หมายถึงแรงผลักดันในการทำกิจกรรมที่ทำด้วยความสนุกสนานจากตัวกิจกรรมเอง ไม่ใช่จากการให้คุณค่าต่อสิ่งอื่น

ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน โดยมีอาการหลักอยู่ 3 อาการ (กมลพร วรณฤทธิ์, 2562) ได้แก่ 1) มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ คือความรู้สึกเบื่อ และเหนื่อยหน่าย ไร้เรี่ยวแรง หมดแรงบันดาลใจในการทำงาน และไม่อยากจะตื่นไปทำงาน โดยความเหนื่อยล้าทางอารมณ์คือสภาวะของความรู้สึกอ่อนเพลียทางอารมณ์ หรือหมดแรง ซึ่งเกิดขึ้นจากความเครียดสะสม จากชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน หรือทั้งสองอย่างรวมกัน 2) มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ คือความรู้สึกต่อตนเองว่าไม่สามารถทำอะไรที่คุ้มค่าในการทำงาน หรือมองว่าตัวเองไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเป็นผลจากความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ทำให้บุคคลประเมินตนเองในเชิงลบ รู้สึกว่าไม่สามารถทำให้สถานการณ์เดินไปข้างหน้าได้ และเริ่มสงสัยในความสามารถที่แท้จริงของเขาในการทำสิ่งต่าง ๆ (C. Maslach, S.E. Jackson and M.P. Leiter, 1996) 3) มองความสัมพันธ์ในที่ทำงานไปในทางลบ คืออาการรู้สึกเหินห่างจากคนอื่น โดยเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีการพัฒนาความรู้สึก เบื่อหน่าย รำคาญ หรือไม่ใส่ใจต่อผู้อื่น หรือแม้กระทั่งมีความคิดเป็นศัตรูต่อผู้อื่น ซึ่งรวมไปถึงลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงาน และมีความต้องการที่จะทำงานเพียงคนเดียว ทำให้มีความเย็นชา ซึ่งอาการนี้เกิดขึ้นจากการป้องกันตนเอง ที่ไม่ยอมให้เกิด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์เพิ่มเติม จึงมีทัศนคติแยกตัวเกิดขึ้นในตัวบุคคล (Marchfield Clinic, n.d.)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีจำนวนประชากรดังกล่าวทั้งสิ้น 187,521 คน (สำนักงานแรงงาน จังหวัดภูเก็ต, 2565) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของยามาเน (Yamane, 1973) ได้จำนวน 400 ตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยใช้หลักการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรกลุ่มประเภทองค์กร จำนวน 3 องค์กร ได้แก่ องค์กรภาครัฐ องค์กรรัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชน และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ในสัดส่วนที่เท่าๆ กันตามประเภทองค์กร และทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบบอลหิมะ (Snowball sampling)
3. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาข้อมูลตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพการสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ประเภทองค์กร 6) ระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบัน และ 7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ด้านแรงจูงใจภายนอก และ 2) ด้านแรงจูงใจภายใน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับอาการของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 2) มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ และ 3) มองความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไปในทางลบ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert
4. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC = 0.927 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายกับตัวอย่างจำนวน 40 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคำถามด้านแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 0.839 และคำถามด้านภาวะหมดไฟในการทำงานเท่ากับ 0.897
5. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการทำงานของพนักงานองค์กรฯ ได้แก่ด้านแรงจูงใจภายนอก และด้านแรงจูงใจภายใน และ ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรฯ ได้แก่ ความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ และมองความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานไปในทางลบ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

6. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยสมมติฐาน ข้อที่ 1 ภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงาน องค์กรฯ ผู้วิจัยใช้สถิติ T-test สำหรับตัวแปร เพศ และใช้สถิติ F-test (One Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปร อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทองค์กร ระยะเวลาใน ทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อ ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรฯ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย จำนวน 232 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 58 มีอายุอยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.8 อยู่ในสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 67 มีระดับการศึกษาอยู่ใน ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.8 ประกอบอาชีพในองค์กรภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 33.8 องค์กรรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 33.8 และองค์กรเอกชน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีระยะเวลาทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบันอยู่ในช่วง 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 มีรายได้ต่อเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45

พนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ต มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 0.630 โดยสามารถแยกออกได้เป็นสองด้านได้แก่ แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน โดย พบว่า ทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.687, 0.654 ตามลำดับ

พนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ตมีค่าเฉลี่ยภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.624 โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเหนื่อยล้า ทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.756 และด้านอื่นๆอยู่ในระดับน้อย ดังนี้ ด้านการ มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ และด้านการมองความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานไปในทางลบ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.743, 0.708 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ของพนักงานองค์กรฯ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | t/F | Sig | ผลการทดสอบ |
|---|-------|--------|---------------|
| เพศ | 0.128 | 0.402 | ไม่แตกต่างกัน |
| อายุ | 4.161 | 0.006* | แตกต่างกัน |
| สถานภาพ | 1.644 | 0.194 | ไม่แตกต่างกัน |
| ระดับการศึกษา | 0.998 | 0.370 | ไม่แตกต่างกัน |
| ประเภทองค์กร | 1.855 | 0.158 | ไม่แตกต่างกัน |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 5.569 | 0.000* | แตกต่างกัน |
| ระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบัน | 4.522 | 0.001* | แตกต่างกัน |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างกันของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบัน ดังต่อไปนี้

การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการมองความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไปในทางลบ พบว่ากลุ่มพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีมีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 25 – 34 ปี, 35 – 44 ปี และ 45 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.246, 0.244 และ 0.506 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพบว่ากลุ่มพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ที่มีอายุ 25 – 34 ปี มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.260 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะหมดไฟในโดยรวม พบว่ากลุ่มพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม มากกว่ากลุ่มพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท, 25,001 – 35,000 บาท, 35,001 – 45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.337, 0.382, 0.520 และ 0.646 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพบว่ากลุ่มพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาทมีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม มากกว่ากลุ่มพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000

บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.309 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพบว่ากลุ่มพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.264 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การเปรียบเทียบรายค่าของภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม พบว่ากลุ่มพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ที่มีระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 3 ปี มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม มากกว่ากลุ่มพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ที่มีระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบัน 3 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.272, 0.311, 0.249 และ 0.345 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต

| ตัวแปร (แรงจูงใจในการทำงาน) | β | Std. Error | Beta | ค่า t | ค่า Sig. |
|--------------------------------|---------|------------|---------|---------|----------|
| แรงจูงใจภายนอก | - 0.024 | 0.068 | - 0.025 | - 0.350 | 0.727 |
| แรงจูงใจภายใน | - 0.346 | 0.065 | - 0.381 | - 5.325 | 0.000* |
| ค่าคงที่ | 3.787 | 0.164 | | 23.049 | 0.000* |

R = 0.401, R² = 0.160, Adjusted R² = 0.156, Std. Error = 0.57317,
F = 37.928, Sig = 0.000*

$$Y_B = 3.787 + (-0.024) X_1 + (-0.346) X_2$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้น มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับปานกลาง (R = 0.401) และสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรฯ ได้ร้อยละ 16 (R² = 0.160) โดยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลทางลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรฯ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ แรงจูงใจภายใน โดยจากสมการที่ Y_B สามารถสรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ

ภายใน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลทางลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานลดลง 0.346 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยกำหนดให้ตัวแปรอื่นๆ คงที่

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต มีการอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ตส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี อยู่ในสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ประกอบในองค์กรภาครัฐ องค์กรรัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชนในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน มีระยะเวลาทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบันอยู่ในช่วง 3 – 5 ปี และรายได้ต่อเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 25,000 บาท โดยสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานจังหวัดภูเก็ต ปี 2564 สำนักงานแรงงาน จังหวัดภูเก็ต (2565) ในด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา เนื่องด้วยประชากรและกำลังแรงงาน จำแนกตามเพศภายในจังหวัดภูเก็ตนั้นมีอัตราเพศชายมากกว่าเพศหญิง และระดับการศึกษาของแรงงานภายในจังหวัดภูเก็ตนั้น อยู่ในระดับอุดมศึกษามากที่สุด โดยสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด เนื่องด้วยสถิติการสมรสจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) พบว่าการจดทะเบียนสมรสในประเทศไทยนั้นมี จำนวนลดลงในช่วง 10 ที่ผ่านมา

2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ต ส่วนใหญ่นั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านแรงจูงใจภายใน อยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Deci & Ryan (2000) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจภายในนั้น จะนำพามาซึ่งความท้าทาย หรือความสนุกสนาน มิใช่เพราะสิ่งทีก่อให้เกิดแรงกระตุ้น แรงกดดัน หรือสิ่งล่อใจจากภายนอก โดยจากการศึกษานั้นพบว่าพนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ตนั้น มีความต้องพัฒนาและปรับปรุงผลงานของตนเอง อยู่ในระดับมากซึ่งผู้วิจัย คาดว่าความต้องการดังกล่าว ก่อให้เกิดแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ทำให้มีความไม่ใฝ่รู้ ความต้องการสำรวจ และเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา นาคมะณี และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2564) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน โดยในด้านแรงจูงใจภายนอกนั้น อยู่ระดับมาก ซึ่งตรงกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Robbins, Stephen P. (1996, p. 213) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจจากภายนอกคือ สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานองค์กรฯ นั้นมีระดับแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับมากจากด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ได้รับจากการยอมรับจากสังคม ซึ่งผู้วิจัย

คาดว่า แรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับจากสังคมนั้น ส่งผลให้พนักงานองค์กรฯ มีความต้องการสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และรักษาสถานภาพการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม จึงทำให้มีระดับแรงจูงใจภายนอกในระดับมาก

3. ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการมองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ และด้านการมองความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไปในทางลบ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งตรงกับทฤษฎีภาวะหมดไฟในการทำงานของ กมลพร วรรณฤทธิ์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน โดยจากการศึกษาพบว่าพนักงานองค์กรฯ นั้นมีความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์มากกว่าประเด็นด้านอื่นๆ โดยคาดว่าเกิดขึ้นจากภาระงานที่หนักมากขึ้นในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 ทำให้พนักงานองค์กรฯ มีความเครียดและกดดันมากขึ้น ซึ่งในประเด็นภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เต็มสิริ ป.ปาน (2564) ซึ่งพบว่าระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความสำเร็จส่วนตนของทันตภิบาลในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ด้านการลดทอนความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

4. จากการสมมติฐานที่ 1 ภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานองค์กรในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ต ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรฯ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า พนักงานองค์กรฯ ที่มีอายุน้อยนั้นมีภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุสูงกว่า ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าเกิดขึ้นจากวิวัฒนาการที่น้อยกว่าจึงอาจทำให้พนักงานฯ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกระทำขององค์กรฯ ทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563) พบว่าข้าราชการกลุ่ม Gen Y มีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายขององค์กรน้อย จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จึงทำให้ทำงานไปอย่างไม่มีคุณภาพและมีความรู้สึกไม่ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพราะขาดสิทธิในการแสดงความคิดเห็น จึงไม่สามารถถึงความสามารถของตนเองมาใช้ได้เท่าที่ควร

ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรฯ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบัน พบว่าพนักงานองค์กรฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 3 ปีมีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 3 ปี กล่าวได้ว่าพนักงานองค์กรฯ ที่มีระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบันที่น้อยนั้น มีภาวะหมดไฟในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากขึ้น ซึ่งคาดว่าเกิดขึ้นจากความไม่คุ้นชินในวัฒนธรรมองค์กรฯ ทำให้เกิดความเครียดในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรฯ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณีเจริญ สุขชนวัฒน์, พิเศษลลลล์ ช่างรงค์กุล, อริสา ส้ารอง และ ศรีสมร สุริยาศิติน (2563) พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานที่น้อย จะมีความรู้สึกแปลกใหม่กับการทำงาน เนื่องจากมีความสามารถในการปรับตัวต่อความกดดัน และความตึงเครียดได้น้อย จึงทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ง่าย

ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรฯ ด้านบัญชีส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ากลุ่มพนักงานองค์กรฯ ในจังหวัดภูเก็ต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม มากกว่ากลุ่มพนักงานองค์กรฯ ในจังหวัดภูเก็ต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ซึ่งคาดว่าเกิดขึ้นจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 และภาระงานที่เพิ่มขึ้นจึงทำให้พนักงานองค์กรฯ ที่มีรายได้น้อย รู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีรายได้ที่ไม่เพียงพอ จึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และมีความรู้สึกท้อถอยต่อตนเอง

5. จากการสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรฯ พบว่าแรงจูงใจภายในนั้นมีอิทธิพลทางลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานองค์กรฯ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในของพนักงานองค์กรฯ อาจเกิดขึ้นจากลักษณะงานที่มีความซ้ำซาก ทำให้มีความรู้สึกสนุกในการทำงานลดลง และมีโอกาสได้พัฒนาตนเองได้น้อยลง จึงมีภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดขึ้นนอกจากนี้ยังกล่าวได้ว่าการที่ มีแรงจูงใจภายในเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงาน มีความรู้สึกสนุก และพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้มีความรู้สึกเหนื่อยล้า และมีความคิดในเชิงลบต่อการทำงานที่ลดลง จึงทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานลดลงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wahyu Ariani, Dorothea. (2017) พบว่า แรงจูงใจภายในนั้น มีกำลังเป็นอย่างมากในการเพิ่มการมีส่วนร่วมในตัวบุคคลรวมไปถึงการลดภาวะหมดไฟ เนื่องจากการที่บุคคลต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการ ความสนุก ความพึงพอใจ หรือความสนใจของตัวบุคคลเอง

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานองค์กรฯ ที่มีระดับรายได้ที่น้อยนั้น มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่า ดังนั้นควรมีการทบทวนค่าตอบแทน และสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน และการจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น ค่าคอมมิชชั่นจากการขาย เบี้ยประชุม เบี้ยอบรม เบี้ยทักษะพิเศษ เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานองค์กรฯ นั้นมีความต้องการในการพัฒนาผลงานของตนเองอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมทักษะในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการพัฒนาผลงานของพนักงาน หรือจัดการแข่งขันประกวดผลงาน เพื่อเพิ่มโอกาสให้พนักงานสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่

3. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานองค์กรฯ ในจังหวัดภูเก็ตจำเป็นต้องใช้เวลาหลังเลิกงานมากกว่าในช่วงแรกๆ ที่เริ่มทำงาน เพื่อผ่อนคลายจิตใจให้รู้สึกดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานมากขึ้น โดยจัดให้สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสม และควรจัดสรรให้มีพื้นที่พักผ่อนของพนักงานที่เหมาะสม

4. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานองค์กรที่มีอายุน้อย และมีระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบันน้อยนั้น มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่า กลุ่มที่มีอายุมากกว่า และมีระยะเวลาในการทำงานร่วมกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นการสร้างความรู้ความผูกพันให้กับพนักงานที่มีอายุน้อย โดยจัดให้มีกิจกรรมสำหรับพนักงานใหม่มากขึ้น เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักรูปแบบงาน และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ทฤษฎีอื่นๆ ซึ่งอาจจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกับภาวะหมดไฟในการทำงานในแง่มุมที่ต่างกันออกไป
2. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานองค์กรภายในจังหวัดภูเก็ตเท่านั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน ของกลุ่มอาชีพอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา อันจะทำให้ได้ข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์
3. การศึกษาครั้งต่อไปควรเป็น การศึกษาเชิงคุณภาพ หรือการศึกษาแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นข้อมูลเชิงลึกและ รอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เต็มสิริ ป.ปาน. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของทันตภิบาลจังหวัดสงขลา. กลุ่มงานทันตกรรม โรงพยาบาลสทิงพระ. วิทยาสารทันตสาธารณสุข
โรงพยาบาลเปาโล. (19 กรกฎาคม 2564). เครียดเกินไป ระวัง BURNOUT SYNDROME ภาวะหมดไฟในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565, จาก <https://www.paolohospital.com/th-TH/phahol/Article/Details/บทความ-สุขภาพจิต/เครียดเกินไป-ระวัง-BURNOUT-SYNDROME-ภาวะหมดไฟในการทำงาน>
- กมลพร วรรณฤทธิ์. (25 มิถุนายน 2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome). . สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2565, จาก https://www.si.mahidol.ac.th/siriraj_online/thai_version/Health_detail.asp?id=1385
- นิตยา นาคนะณี และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์.

- พฤษภา พฤษศิริสาริกร (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาสายงานการไฟฟ้า ภาค 3. สารนิพนธ์รัฐ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์. (2563). ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงาน ของข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักงานการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2565, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/74430>
- สำนักงานแรงงาน จังหวัดภูเก็ต. (2565). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดภูเก็ต ปี 2564. สำนักงานแรงงาน จังหวัดภูเก็ต. กระทรวงแรงงาน
- สุทินเจริญ สุขชนวัฒน์, พิศพลลลล์ ชำรงค์วรกุล, อริสา สำรอง และ ศรีสมร สุริยาศติน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะหมดไฟของพนักงานบริษัท อิเล็กทรอนิกส์. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2565, จาก http://www.edu.ru.ac.th/images/edu_article/2563-158-academicarticle
- J. Meister. (2022). Top Ten HR Trends For The 2022 Workplace, Retrieved March 8, 2022, from <http://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2022/01/05/top-ten-hr-trends-for-the-2022-workplace/?sh=78751a483006>
- Marshfield Clinic, (n.d.). BURNOUT- RESIDENT WELL-BEING. Retrieved March 12, 2022, from <https://www.marshfieldclinic.org/education/residents-and-fellows/well-being-committee/well-being-topics/quality-of-life/burnout>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Robbins, S. P.(1996). Prentice Hall Organization Behavior : Concept, Controversies and Applications. (7 th ed.) Englewood Cliffs; NJ : Prentice Hall.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.
- Wahyu Ariani, Dorothea. (2017). Why am I burnout and engaged? the role of motivation and personality. *Journal of Psychological and Educational Research*. 25. 61-89.