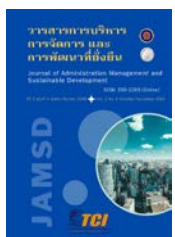


	ISSN: 2985-2366 (Online) วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน Journal of Administration Management and Sustainable Development Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd E-mail: jamsdonline@gmail.com	
---	--	---

**การรับรู้คุณค่างานและภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2**

**The perception of job meaningfulness and job burnout effects job performance
of financial and procurement officer in schools under
Sukhothai Primary Education Area Office 2**

ชนนนต์ มีโต^{1*}, อีราวัฒน์ ชมระกา², ภาศิริ เขตปิยรัตน์³

Thananon Meeto^{1*}, Irawat Chomraka², Pasiri Khetpiyarat³

^{1,2,3}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

^{1,2,3}Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Uttaradit Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: kitta.meeto@gmail.com^{1}, ichomraka@hotmail.com², ajsas@uru.ac.th³

Received: August 19, 2025

Revised: September 11, 2025

Accepted: September 17, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาการรับรู้คุณค่างาน ภาวะหมดไฟ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2. ศึกษาการรับรู้คุณค่างานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3. ศึกษาภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 218 คน สุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณค่างานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะหมดไฟ ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้คุณค่างาน ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ด้านการตั้งเป้าหมาย ด้านการรักษาสมดุลในชีวิต ด้านการรู้จักเลือก ด้านความตั้งใจ และด้านความคาดหวัง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

0.01 โดยการรับรู้คุณค่างานร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 49.30 และภาวะหมดไฟ ด้านการลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยภาวะหมดไฟร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 56.50

คำสำคัญ: การรับรู้คุณค่างาน, ภาวะหมดไฟ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aims 1. To study the levels of perception of job meaningfulness, job burnout, and job performance of finance and procurement officers in school. 2. To study the influence of perception of job meaningfulness on the job performance of finance and procurement officers in schools and 3. To study the influence of job burnout on the job performance of finance and procurement officers in schools. The sample for this study consisted of 218 staff of finance and procurement officers in schools under Sukhothai Primary Education Area Office 2. The sample was selected using probability sampling through stratified sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results showed that the level of perception of job meaningfulness was overall at a high level, the level of job burnout was overall at a low level, and the level of job performance was overall at the highest level. In terms of perception of job meaningfulness, these components significantly influenced their performance effectiveness at the 0.01 statistical level: detached concern, awareness, altruistic egoism, developing goals, achieving balance, making choices, free will, and fostering hope. The perception of job meaningfulness predicted job performance by 49.30 percent. And for job burnout, these components significantly influenced their performance effectiveness at the 0.01 statistical level: reduced personal accomplishment, emotional exhaustion, and depersonalization. Job burnout predicted job performance by 56.50 percent.

Keywords: perception of job meaningfulness, job burnout, job performance

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้วางเป้าหมายและทิศทางการบริหารการศึกษาของประเทศ โดยการเร่งปฏิรูประบบการผลิต การพัฒนาครูและการบริหารงานบุคคลของครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากพบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของครู คือ เกิดปัญหาครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา ครูรับภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ งานกิจกรรม เป็นต้น ปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อศักยภาพและสมรรถนะของครูไทย ทำให้ครูขาดความมุ่งมั่นในเนื้อหาวิชาที่สอน ขาดทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ และปฏิรูปกระบวนการผลิต การพัฒนา และการบริหารงานบุคคลของครูอย่างจริงจัง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะหน่วยงานรัฐมีหน้าที่บริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ มีสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดประมาณร้อยละ 50 ของสถานศึกษาทั้งหมด (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2566) โดยครูในโรงเรียนขนาดเล็กต้องประสบกับปัญหาดังกล่าว ซึ่งต้องปฏิบัติงานสอนควบคู่กับงานอื่น โดยเฉพาะงานการเงินและพัสดุที่ส่งผลกระทบต่อรายงานการเงินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2565 ที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2566) ได้ให้ความเห็นว่า รายงานการเงินไม่ถูกต้องอย่างมีนัยสำคัญเนื่องจากมีประมาณ 30,000 โรงเรียน ไม่แสดงเงินนอกงบประมาณและเงินอื่นที่ได้รับมา ซึ่งสถานการณ์นี้เกิดขึ้นทุกปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่า การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ซึ่งอาจเกิดจากผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจงานหรือไม่เห็นคุณค่าของงาน จากการศึกษาของณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559) กล่าวว่า บุคลากรที่สามารถรับรู้คุณค่างานได้ จะมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำและมีแรงจูงใจ พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงและควบคุมตนเอง ให้ทำงานสำเร็จได้อย่างมีความสุข แต่หากบุคลากรไม่มีการรับรู้คุณค่างาน อาจเกิดความกดดัน ความเหนื่อยล้า และผลงานไร้ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญศรี ชื่นชม (2563) กล่าวว่า การรับรู้คุณค่างานทำให้มีพลังและอดทนต่อข้อผิดพลาดของงานได้ เกิดความรักงาน ความพึงพอใจในงานและความรู้สึกอยากทำงาน นำมาซึ่งความตั้งใจและส่งผลให้ผลงานดีขึ้น จากการศึกษาข้างต้นทำให้เห็นว่าการรับรู้คุณค่างานเป็นสิ่งสะท้อนว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางคุณภาพของผลการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ และปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานส่งผลให้เกิดภาระงานล้น เกิดความไม่สมดุลในชีวิตและการทำงาน เกิดเป็นความเครียดที่กระทบต่อสุขภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2019) กล่าวว่า ความเครียดจากงานอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า เกิดความรู้สึกด้านลบต่องาน ไม่อยากปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพงานลดลง เรียกว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome) ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับภาวะทางสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจารุวรรณ ทองขุนดำ และคณะ (2565) กล่าวว่า ครูที่รับภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนต้องทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ ส่งผลให้ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานสูง อีกทั้งยังต้องทำงานล่วงเวลา ซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงทุ่มเทเวลาให้กับงานมากเกินไปจนเกิดความไม่สมดุลในชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมจากงาน ครูที่รับภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนจึงเกิดภาวะหมดไฟมากกว่าครูที่ไม่รับภาระงานอื่น จากการศึกษาข้างต้นทำให้เห็นว่า ภาวะหมดไฟเป็นปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิต ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้น หากบุคลากรมีความเครียดจากงานและไม่สามารถจัดการได้จนเกิดเป็นภาวะหมดไฟ อาจทำให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงลบและปฏิบัติงานได้ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพงานของหน่วยงาน

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของปัญหา จึงสนใจศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณค่างาน และภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัด ด้วยการส่งเสริมการรับรู้คุณค่างานและใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและป้องกันภาวะหมดไฟ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้คุณค่างาน ภาวะหมดไฟ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่างานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

3. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การรับรู้คุณค่างาน ตามแนวคิดของ Arnold (1989) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำโดยเกิดจากการตีความหมายของงานตามการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ความรู้ และประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งการรับรู้คุณค่างานเป็นการรู้หน้าที่ตนเอง สามารถบริหารจัดการงานได้อย่างเหมาะสม รู้จักเลือกปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้า มีความศรัทธาในงานที่ทำ คำนึงถึงการปฏิบัติเพื่อส่วนรวม มีความตั้งใจ มีการตั้งเป้าหมาย และมีความคาดหวังผลสำเร็จของงานจากการศึกษาของเพ็ญศรี ชื่นชม (2563) พบว่า คุณค่างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีจุดแข็ง คือ ความผูกพันในงาน ซึ่งการรับรู้คุณค่างานทำให้สามารถอดทนต่อข้อไม่ดีของงานได้ มีความรักงาน พึงพอใจในงานและมีความรู้สึกอยากทำงาน นำมาซึ่งความตั้งใจทำงาน และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การรับรู้คุณค่างานเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ตระหนักถึงคุณค่าของงาน และมีความรู้สึกผูกพันในวิชาชีพมากขึ้น เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากขึ้น อีกทั้งยังทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานดีขึ้นโดยการวัดการรับรู้คุณค่างาน ตามแนวคิดของ Arnold (1989) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. การรู้จักตนเอง (awareness) หมายถึง การรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ความสามารถของตนเอง เคารพผู้อื่น และเข้าใจความต้องการของตนเองและผู้อื่น
2. การรักษาสมดุลในชีวิต (achieving balance) หมายถึง การจัดสรรเวลาให้กับงาน ครอบครัว การศึกษา และการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม
3. การรู้จักเลือก (making choice) หมายถึง การเผชิญสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างกระตือรือร้น และรู้จักเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ส่งเสริมความก้าวหน้า
4. ความศรัทธาในงานที่ทำ (detach concern) หมายถึง ความเชื่อถือและเลื่อมใสในอาชีพ
5. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruistic Egoism) หมายถึง การทำเพื่อส่วนรวมเป็นหลัก โดยไม่รู้สึกขัดแย้งกับความต้องการของตนเอง
6. ความตั้งใจ (free will) หมายถึง การทำงานด้วยความเต็มใจและเห็นแก่ประโยชน์ของงาน และรู้สึกกว่างานนั้นไม่ยากเกินความสามารถของตนเอง
7. การตั้งเป้าหมาย (developing goals) หมายถึง การมีจุดประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ รวมถึงรู้วิธีการปฏิบัติที่สามารถนำไปสู่เป้าหมาย
8. ความหวัง (fostering hope) หมายถึง สิ่งที่รอคอยจากการทำงาน ทำให้เกิดความอดทนและมีกำลังใจทำงานอย่างไม่ท้อถอย

ภาวะหมดไฟ ตามแนวคิดของ Maslach & Jackson (1986) คือ ความเครียดเรื้อรังจากการทำงานที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีอาการอ่อนเพลีย ท้อแท้ หดหู่ รวมถึงมีอาการเจ็บป่วยทางกาย และมักเกิดร่วมกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่งผลให้หมดแรงจูงใจ เมินเฉยต่องานและหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น นำไปสู่การลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง ไม่เชื่อมั่นในความสามารถตนเองและลดคุณค่าตนเอง ภาวะหมดไฟโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเพราะการทำงานที่เร่งรีบทำให้เกิดความกดดัน และเกิดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกมากขึ้น และจากการศึกษาของณัฐธิดา พ่วงอ่างทอง (2566) พบว่า ภาวะหมดไฟ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่งผลกระทบ

เชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อทำงานในบรรยากาศเดิมนาน ได้รับมอบหมายงานที่ซ้ำซาก ต้องใช้ความอดทนทำงานที่ไม่ได้ยากทำนานขึ้น จึงเริ่มหมดความอดทนในการทำงาน หมดกำลังใจ ไม่มีกำลังใจ ไม่กระตือรือร้น ทำให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงโดยการวัดภาวะหมดไฟ ตามแนวคิดของ Maslach & Jackson (1986) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) เป็นความรู้สึกเหนื่อยหน่าย เกิดความท้อแท้ และหมดกำลังใจในการทำงานหรือแก้ไขปัญหา ซึ่งหากเกิดการเรื้อรังอาจส่งผลเสียต่อร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ อ่อนเพลีย ขาดความกระตือรือร้น และขาดแรงจูงใจในการทำงานหรือการใช้ชีวิต แต่สามารถแก้ไขได้

2. การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (depersonalization) เป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเชิงลบต่อผู้อื่น มักเกิดร่วมกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่งผลให้เมินเฉยต่องานและผู้ร่วมงาน หลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์และ แสดงอารมณ์ที่ไม่มั่นคง เช่น โกรธ หดหู่ ผิดหวัง ไม่รับผิดชอบงานในหน้าที่ ซึ่งสามารถแก้ไขได้

3. การลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง (reduced personal accomplishment) เป็นภาวะที่บุคคล มีความรู้สึกไม่เชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากไม่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงประเมินความสามารถตนเองในเชิงลบและลดคุณค่าตนเอง

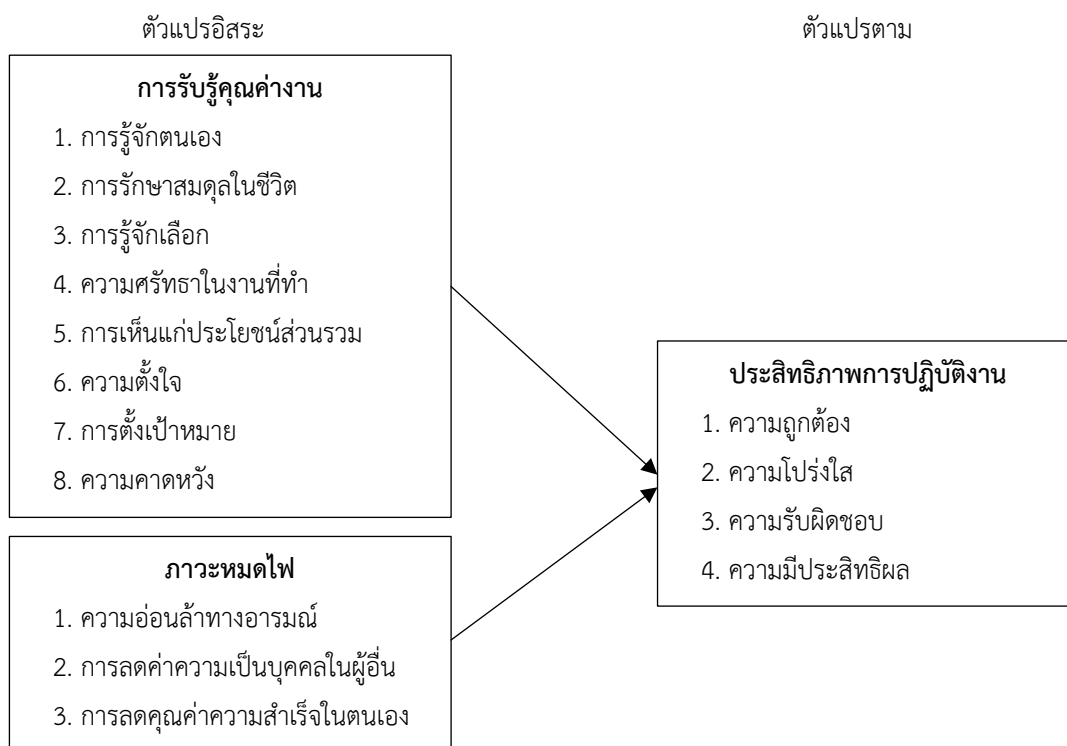
โดยกรมบัญชีกลาง (2566b) ได้กำหนดให้หน่วยงานรัฐรายงานผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐผ่านระบบประเมินผลคุณภาพการบัญชีภาครัฐ เพื่อวัดคุณภาพและความสำเร็จในการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของหน่วยงานรัฐ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึง ความรับผิดชอบในการบริหารงานและสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ประกอบด้วย 4 เรื่อง คือ

1. ความถูกต้อง (accuracy) หมายถึง การแสดงยอดคงเหลือและรายการเคลื่อนไหวบัญชีตามกำหนด
2. ความโปร่งใส (transparency) หมายถึง การทำตามมาตรฐานและเปิดเผยข้อมูลทางบัญชีต่อสาธารณะ
3. ความรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง การจัดส่งรายงานและแก้ไขข้อบกพร่องภายในกำหนด
4. ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) หมายถึง รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลทางบัญชีหรือต้นทุนผลผลิต เพื่อการบริหารและผลการดำเนินงานจากการใช้ประโยชน์รายงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การรับรู้คุณค่างานและภาวะหมดไฟเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ เนื่องจากการรับรู้คุณค่างานและภาวะหมดไฟเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกที่สะท้อนความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องาน หากบุคลากรมีความรู้สึกเชิงบวกต่องานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น แต่หากเกิดความรู้สึกเชิงลบต่องานอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้คุณค่างานและภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวแปรและนำตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาใช้ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 476 คน ซึ่งข้อมูลนี้มาจากทะเบียนผู้ปฏิบัติงานการเงินและพัสดุในสถานศึกษา ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน จากนั้นจำแนกประชากร ออกเป็น 5 กลุ่ม ตามอำเภอที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ได้แก่ อำเภอศรีนคร อำเภอสวรรคโลก อำเภอศรีสำโรง อำเภอทุ่งเสลี่ยม และอำเภอศรีสขณาสัย และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ส่วนที่ 2 การรับรู้คุณค่างาน ตามแนวคิดของ Arnold (1989) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การรู้จักตนเอง การรักษาสมดุลในชีวิต การรู้จักเลือก ความศรัทธาในงานที่ทำ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความตั้งใจ การตั้งเป้าหมาย และความหวัง ส่วนที่ 3 ภาวะหมดไฟ ตามแนวคิดของ Maslach & Jackson (1986) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และการลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากแนวคิดของ

กรมบัญชีกลาง (2566b) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความถูกต้อง ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความมีประสิทธิภาพ โดยข้อคำถามส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) กำหนด 5 ระดับ (1 หมายถึง น้อยที่สุด ไปจนถึง 5 หมายถึง มากที่สุด) สำหรับการแปลความหมายสำหรับการกำหนดความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชมศรี สะอาด (2560) คือ ช่วงคะแนนและช่วงห่างกัน 0.50 และส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

รายละเอียดและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ คุณค่างาน ภาวะหมดไฟ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2) นำตัวแปรที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00 5) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และจัดพิมพ์แบบสอบถาม 6) นำแบบสอบถามวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย โดยทดลองใช้ (tryout) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะประชากรเหมือนกันกับที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.802 และ 7) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 218 ฉบับ โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ แบบพร้อมลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ที่แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ตามเขตพื้นที่ที่สถานศึกษาตั้งอยู่ใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีนคร อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอศรีสำโรง อำเภอทุ่งเสลี่ยม และอำเภอศรีสัชนาลัย ส่งผ่านระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบจำนวนจึงยุติการเก็บข้อมูล สำหรับข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดดำเนินการ ดังนี้ 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 2) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปเพื่อหาค่าต่าง ๆ ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ส่วนที่ 2 ค่าถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่างาน ส่วนที่ 3 ค่าถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ และส่วนที่ 4 ค่าถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่างานและภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์หาข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระ (X) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้คุณค่างาน ภาวะหมดไฟ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณค่างานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การรู้จักเลือก การรู้จักตนเอง การตั้งเป้าหมาย ความตั้งใจ ความคาดหวัง ความศรัทธาในงานที่ทำ และการรักษาสมดุลในชีวิต ตามลำดับ สำหรับภาวะหมดไฟโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ การลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง และการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น ตามลำดับ สำหรับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ และความถูกต้อง ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้คุณค่างาน ภาวะหมดไฟ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
การรับรู้คุณค่างาน			
ด้านการรู้จักตนเอง	4.58	0.30	มากที่สุด
ด้านการรักษาสมดุลในชีวิต	4.01	0.33	มาก
ด้านการรู้จักเลือก	4.60	0.35	มากที่สุด
ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.40	0.34	มาก
ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ	4.84	0.21	มากที่สุด
ด้านความตั้งใจ	4.46	0.41	มาก
ด้านการตั้งเป้าหมาย	4.52	0.42	มากที่สุด
ด้านความคาดหวัง	4.45	0.34	มาก
ภาวะหมดไฟ			
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	1.81	0.18	น้อย
การลดค่าความเป็นบุคคลให้ผู้อื่น	1.55	0.32	น้อย
การลดค่าความสำเร็จในตนเอง	1.64	0.27	น้อย
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
ความถูกต้อง	4.74	0.22	มากที่สุด
ความโปร่งใส	4.83	0.26	มากที่สุด
ความรับผิดชอบ	4.90	0.19	มากที่สุด
ความมีประสิทธิภาพ	4.82	0.22	มากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่างานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้คุณค่างานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	4.613	0.157		29.342	0.000**		
การรู้จักตนเอง (X ₁)	0.110	0.032	0.273	3.429	0.001**	0.383	2.611
การรักษาสมดุลในชีวิต (X ₂)	0.076	0.030	0.207	2.537	0.010**	0.365	2.740
การรู้จักเลือก (X ₃)	-0.108	0.028	-0.315	-3.814	0.000**	0.354	2.821
ความศรัทธาในงานที่ทำ (X ₄)	0.107	0.034	0.305	3.175	0.002**	0.263	3.796
การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (X ₅)	0.157	0.034	0.270	4.576	0.000**	0.698	1.433
ความตั้งใจ (X ₆)	-0.155	0.023	-0.535	-6.802	0.000**	0.392	2.551
การตั้งเป้าหมาย (X ₇)	0.068	0.019	0.235	3.617	0.000**	0.573	1.744
ความคาดหวัง (X ₈)	-0.213	0.025	-0.603	-8.432	0.000**	0.475	2.107

R = 0.702, R² = 0.493, Adjusted R² = 0.474, df = 209, F = 25.432, S.E._{est} = ± 0.08662, Sig. = 0.000, Durbin-Watson = 1.869

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้คุณค่างานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 70.20 และรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 49.30 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50.70 เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.08662 โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักอิทธิพล ดังนี้ ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ (X₄) (Beta = 0.305) ด้านการรู้จักตนเอง (X₁) (Beta = 0.273) ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (X₅) (Beta = 0.270) ด้านการตั้งเป้าหมาย (X₇) (Beta = 0.235) ด้านการรักษาสมดุลในชีวิต (X₂) (Beta = 0.207) ด้านการรู้จักเลือก (X₃) (Beta = -0.315) ด้านความตั้งใจ (X₆) (Beta = -0.535) และด้านความคาดหวัง (X₈) (Beta = -0.603) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B)

$$Y = 4.613 + 0.157(X_5) + 0.110(X_1) + 0.107(X_4) + 0.076(X_2) + 0.068(X_7) - 0.108(X_3) - 0.155(X_6) - 0.213(X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

$$Z = 0.305(X_4) + 0.273(X_1) + 0.270(X_5) + 0.235(X_7) + 0.207(X_2) - 0.315(X_3) - 0.535(X_6) - 0.603(X_8)$$

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้คุณค่างานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	5.534	0.055		100.001	0.000**		
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (X ₁)	-0.165	0.035	-0.253	-4.751	0.000**	0.715	1.398
การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (X ₂)	-0.176	0.020	-0.474	-8.663	0.000**	0.680	1.470
การลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง (X ₃)	-0.085	0.022	-0.195	-3.818	0.000**	0.777	1.286
R = 0.752, R ² = 0.565, Adjusted R ² = 0.559, df = 214, F = 92.579, S.E. _{est} = ± .07933, Sig. = 0.000 ^a , Durbin-Watson = 1.635							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะหมดไฟทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 75.20 และร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 56.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 43.50 เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.07933 โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักอิทธิพล ดังนี้ ด้านการลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง (X₃) (Beta = -0.195) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (X₁) (Beta = -0.253) และการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (X₂) (Beta = -0.474) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B)

$$Y = 5.534 - 0.085(X_3) - 0.165(X_1) - 0.176(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

$$Z = - 0.195(X_3) - 0.253(X_1) - 0.474(X_2)$$

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาระดับการรับรู้คุณค่างาน ภาวะหมดไฟ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า การรับรู้คุณค่างานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การรู้จักเลือก การรู้จักตนเอง การตั้งเป้าหมาย ความตั้งใจ ความคาดหวัง ความศรัทธาในงานที่ทำ และการรักษาสมดุลในชีวิต อธิบายได้ว่า บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รู้จักเลือกพัฒนางานและตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้จักบทบาทหน้าที่งานของตนเองเป็นอย่างดี มีเป้าหมายชัดเจน ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ คาดหวังว่างานที่ทำงานจะส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ศรัทธาว่างานที่ทำงานประโยชน์ต่อสถานศึกษา และรักษาสมดุลชีวิตและงานได้เหมาะสม โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู จึงมีระดับการรับรู้คุณค่างานมากกว่าอาชีพอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี ชื่นชม (2563) ซึ่งกล่าวว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรทางการศึกษา จึงทำให้มีการรับรู้คุณค่างานได้มากกว่า

อาชีพอื่น และสอดคล้องกับที่ Rothmann & Hamukang'andu (2013) อธิบายว่า การรับรู้คุณค่างานมักปรากฏชัดเจนในอาชีพที่ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมอย่างต่อเนื่อง เช่น อาชีพด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยความอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง และการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น อธิบายได้ว่า บุคลากรมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ เกิดจากขาดแรงจูงใจ เหนื่อยหน่ายและอ่อนเพลียจากการปฏิบัติงาน นำมาสู่การลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง เกิดความไม่เชื่อมั่นในความสามารถตนเองและลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น เมินเฉยต่องาน ลดการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยพฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบกับงาน จึงเกิดเป็นภาวะหมดไฟ สอดคล้องกับที่กรมสุขภาพจิต (2562) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะหมดไฟเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงลบของสภาพจิตใจที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน ส่งผลให้อ่อนเพลีย ต่อต้านงาน มองงานในทางลบ ขาดความตั้งใจและห่างเหินกับผู้ร่วมงาน และผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความโปร่งใส ความมีประสิทธิผล และความถูกต้อง อธิบายได้ว่า บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานได้สำเร็จทันเวลา มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และสามารถนำข้อมูลทางบัญชีไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาได้ถูกต้องครบถ้วน และสอดคล้องกับที่กรมบัญชีกลาง (2566a) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สะท้อนความรับผิดชอบในการบริหารงานว่างานมีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน โปร่งใส ตรวจสอบได้และนำข้อมูลไปใช้บริหารงานได้

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการศึกษาการรับรู้คุณค่างานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า การรับรู้คุณค่างานภาพรวมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความศรัทธาในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ การรู้จักตนเอง การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การตั้งเป้าหมาย การรักษาสมดุลในชีวิต การรู้จักเลือก ความตั้งใจ และความคาดหวัง ตามลำดับ อธิบายได้ว่า บุคลากรมีความเชื่อมั่นและรับรู้ว่าการเงินและพัสดุเป็นงานที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา จึงมีความศรัทธาในงานที่ทำ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีว่าจะต้องปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จึงเลือกปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ตระหนักถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก รวมถึงมีการวางแผนกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรียนรู้และพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี ชื่นชม (2563) กล่าวว่า การรู้จักตนเองทำให้สามารถทำงานต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จ ผลงานมีประสิทธิภาพ และสามารถตั้งเป้าหมายให้เหมาะสมกับตนเองได้ และจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรรู้จักบทบาทหน้าที่งานของตนเองดี จึงปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของสถานศึกษา ทำงานได้สำเร็จทันเวลา จึงสามารถรักษาสมดุลในชีวิตได้เหมาะสม มีความพึงพอใจในงาน ศรัทธาต่องานที่ทำ รู้สึกเชิงบวกต่องาน จึงเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี ตรีอาภรณ์ไพศาล (2563) กล่าวว่า หากบุคลากรมีการรับรู้คุณค่างานสูงให้คุณค่างานของตนเองสูง จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่องาน มีพลังและอดทนต่อข้อไม่ติของงานได้ เกิดความรักงานและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยบุคลากรที่มีความรู้สึกเชิงบวกต่องานจะแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพงาน สำหรับการรับรู้คุณค่างาน ด้านการรู้จักเลือก ความตั้งใจ และความคาดหวังส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อการรับรู้คุณค่างานด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า อาจเกิดจากความไม่อิสระในการตัดสินใจที่บุคลากรเลือกปฏิบัติงานโดยขาดการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ขาดการประเมินและทบทวนผลงาน จึงอาจส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ แม้ว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น

และเข้าร่วมอบรมตามโครงการที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ แต่ภาระงานที่มากขึ้นอาจส่งผลให้เกิดความกดดันมากเกินไป เมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามความคาดหวังจึงนำไปสู่ความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย และหมดแรงจูงใจ ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง สอดคล้องกับที่ Freudenberger (1974) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกอ่อนล้าจากการทุ่มเทร่างกายแรงใจทำงานอย่างหนัก แต่ผลไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จึงเกิดเป็นความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ เบื่อหน่าย ท้อถอยต่องานและตนเอง และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการศึกษาภาวะหมดไฟที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า ภาวะหมดไฟภาพรวมส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการลดคุณค่าความสำเร็จในตนเองมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น ตามลำดับ อธิบายได้ว่า ภาวะหมดไฟทุกด้านส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีภาวะหมดไฟน้อยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะสูง ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า อาจเกิดจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีอิสระในการตัดสินใจ จึงสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องขอคำจากปรึกษาผู้อื่น มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และรับรู้ว่าการเงินและพัสดุเป็นงานที่มีคุณค่าและสำคัญต่อสถานศึกษา จึงมีความรู้สึกลดคุณค่าความสำเร็จในตนเองน้อย ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับที่ Maslach & Jackson (1986) กล่าวไว้ว่า หากบุคลากรมีความรู้สึกลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง ย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ในการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความใส่ใจงาน ไม่มีรู้สึกเหนื่อยหน่าย ได้รับขวัญกำลังใจในการทำงาน สามารถบริหารจัดการงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น บุคลากรจึงไม่ได้รับผลกระทบทางกายและทางใจจากงาน จึงมีความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อย ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา พ่วงอ่างทอง (2566) กล่าวไว้ว่า แม้ว่างานจะมีปริมาณมากหรือน้อย แต่หากพนักงานได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้ร่วมงานและไม่ได้เคยรับผลกระทบจากการทำงาน พนักงานจะยังคงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรภรณ์ เลิศวิสัย (2563) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟเป็นความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งหากไม่สามารถกำจัดหรือลดระดับลงได้ จะเกิดความอ่อนล้า หมดกำลังใจ มีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่พึงพอใจงาน ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อองค์กรได้ และจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรมีความสนใจงานในความรับผิดชอบของตนเอง ให้มีความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมและสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความเป็นมิตร และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จึงไม่มีความรู้สึกด้านลบกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นน้อย ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

1. การรับรู้คุณค่างานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การรู้จักตนเอง การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การตั้งเป้าหมาย และการรักษาสมดุลในชีวิต
2. ภาวะหมดไฟของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านการลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การรับรู้คุณค่างาน ด้านการรักษาสมดุลในชีวิต มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปปรับปรุงการรับรู้คุณค่างานในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หน่วยงานควรพิจารณาลดภาระงานครู โดยการให้บุคลากรที่มีวิชาชีพและประสบการณ์เกี่ยวกับการเงินและพัสดุเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และลดข้อผิดพลาดอีกทั้งยังเป็นการลดงานและกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อลดภาระงานที่มากเกินไป ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟของครูผู้สอนได้และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่เป็นวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงาน

1.2 ภาวะหมดไฟ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้ในการลดภาวะหมดไฟด้านดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ หน่วยงานควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นระหว่างกันปรับการทำงานให้มีความยืดหยุ่น และเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้รับรู้ว่างานของตนเองนั้นมีคุณค่าและสำคัญต่อหน่วยงาน

1.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หน่วยงานควรจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงตระหนักและให้ความสำคัญกับงานมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงหน่วยงานควรจัดทำแนวปฏิบัติและกำหนดรูปแบบเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปศึกษาเพิ่มเติมและถือปฏิบัติตามได้ ซึ่งช่วยลดข้อผิดพลาดที่อาจส่งผลให้รัฐเสียหายและเพิ่มประสิทธิภาพงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

1.4 การรับรู้คุณค่างาน ด้านการรู้จักเลือก ด้านความตั้งใจ และด้านความคาดหวัง ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันก่อนลงมือปฏิบัติงาน และจัดให้มีการตรวจทานและทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

1.5 ภาวะหมดไฟส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้าน ดังนั้น หน่วยงานควรแก้ไข และหาแนวทางป้องกันภาวะหมดไฟของบุคลากร โดยควรจัดให้มีการประเมินระดับภาวะหมดไฟของบุคลากร และจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างคนในหน่วยงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงพิจารณาภาระงานที่ซ้ำซ้อนเพื่อให้บุคลากรสามารถรักษามดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่สัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่างานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ ในสถานศึกษา นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและสวัสดิการ การได้รับการสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ ในสถานศึกษา นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือที่ช่วยลดภาวะหมดไฟของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่างานและภาวะหมดไฟของบุคลากรในหน่วยงานและสายงานวิชาชีพอื่น กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2566a). *การจัดทำรายงานการเงินประจำปี*. กรมบัญชีกลาง.
- กรมบัญชีกลาง. (2566b). *แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรมบัญชีกลาง
- กรมสุขภาพจิต. (2562). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout syndrome)*. สืบค้น 15 ธันวาคม 2566 จาก <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2270>.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2566). *ปัทมุตความเหลื่อมล้ำ แก้ไขไทยโรงเรียนขนาดเล็ก*. สืบค้น 5 กันยายน 2568 จาก <https://www.eef.or.th/inequality-in-small-school/>.
- จารุวรรณ ทองขุนดำ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และมีชัย ออสุวรรณ. (2565). ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1083–1096.
- ณัฐนิชา พ่วงอ่างทอง. (2566). ความเครียดและภาวะหมดไฟของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- เพ็ญศรี ชื่นชม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์*, 4(2), 74–95.
- มนตรี ตรีอารณไพศาล. (2563). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้คุณค่าของงาน ที่มีต่อความเหนื่อยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- วรารณ เลิศวิสัย. (2563). *ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/3915/>.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2566). *รายงานของผู้สอบบัญชีและรายงานการเงินสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2565*. สำนักการคลังและสินทรัพย์ สพฐ. https://finance.obec.go.th/รายงานผู้สอบบัญชี-รายงาน/?utm_source=copilot.com.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้น 5 กันยายน 2568 จาก <https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf>.
- Arnold, E. (1989). Burnout as spiritual issue: Rediscovery meaning in nursing practice. In V. B. Carson (Ed.), *Spiritual Dimension of Nursing Practice* (pp. 320–353). Saunders.

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed). Consulting Psychologists Press.
- Rothmann, S., & Hamukang'andu, L. (2013). Calling, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 33(2), 1–16.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.