

ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม

Burnout Syndrome Among Personnel Working for the Agricultural Land Reform Office

รุจิรัตน์ จันทะคุณ¹ และ นัทนิชา โชติพิทยานนท์²

Rujirat Jantakun and Natnicha Chotpittayanon

Received: April 3, 2023 Revised: April 10, 2023 Accepted: April 30, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม 2) เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 265 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิง

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Public Administration, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: s64563809001@ssru.ac.th

² หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Public Administration, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: natnicha.ch@ssru.ac.th

พรรณนา t-test One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษพบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมมีความเหมาะสมต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.64) 2) ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.42) 3) ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และภาระครอบครัวที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน (sig. = .001 .001 และ .013 ตามลำดับ) และ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานในทิศทางตรงกันข้าม โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = -.54$) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถเป็นข้อมูลในการตัดสินใจที่จะปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อลดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of working environment and burnout syndrome of staff in the Agricultural Land Reform Office, 2) compare the level of burnout syndrome classified by gender, age, education, status, working experiences and family burdens, and 3) study the correlation between the working environment and burnout syndrome of staff in the Agricultural Land Reform Office. The research used a sample of 265 staff members from the central branch of the Agricultural Land Reform Office selected by using simple random sampling. The research instrument was a questionnaire, and statistical methods including descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient were used to analyze the data.

The results of the study were as follows: 1) the overall value of working environment in the Agricultural Land Reform Office was found to be suitable at a moderate level with a mean score of 3.64, 2) the staff members were found to

be experiencing a moderate level of burnout syndrome with a mean score of 2.42, 3) there were significant differences in burnout syndrome based on age, working experiences, and family burden, with p-values of .001, .001, and .013, respectively, and 4) a negative correlation between the working environment and burnout syndrome, with a correlation coefficient of $-.54$. The results of this research could be informative for decision-making and provide useful guidance for human resource management at the Agricultural Land Reform Office to reduce the burnout syndrome.

Keywords: Burnout syndrome, working environment, Agricultural Land Reform Office

บทนำ

ปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นที่รู้จักกันเป็นวงกว้างมากขึ้น ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากการขาดสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ อันนำมาซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงาน อาทิเช่น ขาดการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่ดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการทำงานที่มีความกดดันและความเครียดตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในภาระงาน ไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบในงานและความคาดหวังในการทำงานสูงมากเกินไป ทำงานที่ไม่เหมาะกับตนเองจนทำให้เกิดความเครียดทำงานที่มีความวุ่นวายต้องใช้พลังงานสูงจึงเหนื่อยล้าได้ง่าย และขาดแรงสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น (พรชัย สิทธิศรีธัญกุล, 2562) ซึ่งหากมีภาวะหมดไฟในการทำงาน จะมีผลเสียลูกกลามจากที่ทำงานไปยังบ้าน ครอบครัว ชีวิตส่วนตัว และสังคมของผู้มีภาวะหมดไฟได้ ทั้งนี้ภาวะหมดไฟยังส่งผลเสียระยะยาวทำให้ร่างกายได้รับกับความเจ็บป่วยบางอย่างได้ง่ายขึ้น เช่น มีภูมิคุ้มกันต่ำลง เป็นหวัดง่าย จึงควรจะจัดการกับภาวะหมดไฟโดยเร็ว ทั้งในเชิงของการทำให้ลดลง หมดไป และในเชิงของการป้องกัน (พรชัย สิทธิศรีธัญกุล, 2563)

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรพร้อมการพัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต เพื่อยกระดับสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็น

ระเบียบและกฎหมายที่เคร่งครัด (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2562) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีโครงสร้างการแบ่งงานภายในออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมส่วนกลางเป็นหน่วยงานกลางที่คอยรับนโยบายการบริหารจากผู้มีอำนาจสูงกว่าไปวางแผนในการปฏิบัติ และส่งต่อไปยังส่วนภูมิภาค ซึ่งจะคอยเชื่อมโยงข้อมูลกับส่วนภูมิภาค รวมถึงประสานงานกับหน่วยงานราชการภายนอกต่าง ๆ ซึ่งการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการนั้นจะมีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดทำให้ในบางครั้งบุคลากรไม่กล้าทำในสิ่งที่ผิดระเบียบข้อกำหนด ไม่กล้าคิดนอกกรอบ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า หรืองานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยหน่าย จนทำให้เกิดความเครียดสะสม กลายมาเป็นภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งอาจจะพัฒนากลายเป็นภาวะซึมเศร้าได้

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาพิจารณาและตัดสินใจที่จะแก้ไขปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ช่วยให้ผู้บุคลากรลดการเกิดอาการภาวะหมดไฟ และช่วยให้หน่วยงานได้ช่วยเหลือหรือดูแลบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
2. เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งศึกษาถึงระดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยปฏิบัติงานในส่วนของหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครซีและมอร์แกน ด้วยความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นแต่ละหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง และกำหนดจำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มให้เป็นไปตามสัดส่วนของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน แล้วจึงนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) อีกครั้ง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในส่วน of หน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ กรกฎาคม 2565 ถึง มีนาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC ซึ่งแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับมีค่า IOC เท่ากับ 0.86 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.715 ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยทำหนังสือเวียนไปยังหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง เพื่อขอ

ความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 21 ธันวาคม 2565 ถึงวันที่ 13 มกราคม 2566 ได้ข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 265 คน เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ส่วนข้อมูลทุติยภูมินั้น รวบรวมมาจากเอกสารที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิเคราะห์ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงาน 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ t-test One-Way ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.9 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.0 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 63.0 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 35.8 และมีภาระครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน ร้อยละ 45.7

2. ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

จากการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม มีความเหมาะสมกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.64) โดยสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม มีความเหมาะสมต่อการทำงานมากที่สุด ซึ่งเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86) รองลงมาเป็นสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.67) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นด้านที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37)

3. ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

จากการศึกษา พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.42) โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นด้านที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานสูงที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.53) รองลงมาเป็นด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.45) และด้านการลดค่าความเป็นบุคคล เป็นด้านที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.24)

4. เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และภาระครอบครัวที่ต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (sig. = .001 .001 และ .013 ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ในภาพรวม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และภาระครอบครัว

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	2.42	0.60	t-test =	.09
ชาย	2.50	0.60	1.701	
หญิง	2.38	0.59		
อายุ	2.42	0.60	One-Way	.001**
ต่ำกว่า 26 ปี	2.68	0.59	ANOVA	
26-35 ปี	2.54	0.50	= 6.083	
36-45 ปี	2.43	0.64		
มากกว่า 45 ปี	2.16	0.58		

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าสถิติ	Sig.
ระดับการศึกษา	2.42	0.60	One-Way	.45
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.42	0.55	ANOVA	
ปริญญาตรี	2.39	0.58	= .806	
สูงกว่าปริญญาตรี	2.49	0.63		
สถานภาพ	2.42	0.60	One-Way	.16
โสด	2.45	0.57	ANOVA	
สมรส	2.40	0.64	= 1.874	
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	1.96	0.47		
ประสบการณ์การทำงาน	2.42	0.60	One-Way	.001**
น้อยกว่า 6 ปี	2.46	0.58	ANOVA	
6-10 ปี	2.59	0.50	= 5.477	
11-15 ปี	2.49	0.63		
มากกว่า 15 ปี	2.19	0.61		
ภาวะครอบครัว	2.42	0.60	One-Way	.013*
ไม่มีภาวะครอบครัว	2.56	0.60	ANOVA	
มีภาวะครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน	2.30	0.58	= 3.646	
มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง	2.50	0.59		
มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมาก	2.64	0.61		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำปัจจัยด้านอายุ ไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกับกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวม ต่ำกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบรายคู่วะหมดไฟในการทำงาน ในภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ MD/ (Sig.)	ต่ำกว่า 26 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
ต่ำกว่า 26 ปี	-	.14/ (.36)	.25/ (.11)	.52**/ (.002)
26-35 ปี			.11/ (.19)	.38**/ (.000)
36-45 ปี				.27**/ (.006)
มากกว่า 45 ปี				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำปัจจัยด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกับกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวม ต่ำกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบรายคู่วะหมดไฟในการทำงาน ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ประสบการณ์การ ปฏิบัติงาน MD/ (Sig.)	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 6 ปี	-	-.13/ (.17)	-.03/ (.10)	.27**/ (.004)
6-10 ปี			.10/ (.36)	.40**/ (.000)
11-15 ปี				.30**/ (.007)
มากกว่า 15 ปี				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำปัจจัยด้านภาระครอบครัว ไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่ไม่มีภาระครอบครัว มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีภาระครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน และบุคลากรที่มีภาระครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลางกับ

เดือดร้อนมาก มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีภาวะครอบครั้วที่ไม่เดือดร้อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในภาพรวม จำแนกตามภาวะครอบครั้ว

ภาวะครอบครั้ว MD/ (Sig.)	ไม่มีภาวะ ครอบครั้ว	มีภาวะ ครอบครั้วที่ ไม่เดือดร้อน	มีภาวะ ครอบครั้วที่ เดือดร้อน ปานกลาง	มีภาวะ ครอบครั้ว ที่เดือดร้อน มาก
ไม่มีภาวะครอบครั้ว	-	.26*/ (.018)	.06/ (.11)	-.08/ (.65)
มีภาวะครอบครั้วที่ไม่เดือดร้อน			-.20*/ (.014)	-.34*/ (.04)
มีภาวะครอบครั้วที่เดือดร้อนปานกลาง				-.14/ (.41)
มีภาวะครอบครั้วที่เดือดร้อนมาก				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

จากการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = -.54$) แต่มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม หมายความว่า หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานมาก จะส่งผลให้บุคลากรมีภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยลง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม มีความเหมาะสมต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความพึงพอใจและมีความสุขที่อยู่ร่วมกันกับคนในองค์กร มีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่นทั้งกาย

วาจาใจ ทั้งนี้ จากการศึกษาทำให้รู้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นด้านที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาานน้อยที่สุดโดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานยังไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งใกล้เคียงกับ ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม หรือการสนับสนุนภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน จะเอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และหากสถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นระเบียบ มีอากาศถ่ายเทสะดวก อุณหภูมิในห้องมีความเหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ มีเหมาะสม มีคุณภาพ สะดวกแก่การใช้งานและเพียงพอ กับความต้องการ ก็จะเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้ด้วยเช่นกัน

2. ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการปฏิบัติงานภายในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นระเบียบและกฎหมายที่เคร่งครัด อีกทั้งยังเป็นองค์กรภาครัฐที่ต้องดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติขององค์กร มีสายการบังคับบัญชา ผู้บริหารมีอำนาจในการตัดสินใจมากกว่าบุคลากร อาจทำให้ขาดอิสระ ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อาจมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป มีความรู้สึกว่าคุณอื่นมีความสามารถมากกว่าตัวเอง ทำให้รู้สึกอ่อนล้า เบื่อหน่าย และไม่ใส่ใจต่อพฤติกรรมของคนรอบข้าง ซึ่งใกล้เคียงกับ ฉัตรชกรณ์ ระเบิด (2564) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ จะมีการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติขององค์กร รวมถึงการมีสายบังคับบัญชาที่ผู้บริหารจะมีอำนาจในการตัดสินใจมากกว่าบุคลากร ทำให้บุคลากรขาดอิสระหรือขาดความคิดเห็นในการทำงาน ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร อีกทั้งยังมีการดำเนินงานที่ยุงยากหลายขั้นตอน เนื่องจากมีสายการบังคับบัญชาที่เป็นลำดับขั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cartwright & Cooper (1997) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กร และระบบการบริหาร ส่งผลให้บุคลากรเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เนื่องจากองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาที่เป็นแบบลำดับขั้น จะทำให้เกิดการสื่อสารกันน้อย บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่

ไม่ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ เชิดชาย ฉิมบุรุษ (2563) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติขององค์กรที่มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานน้อย ส่งผลให้บุคลากรต้องแบกรับภาระงานต่าง ๆ จำนวนมาก เกินกว่าที่จะจัดการได้ เป็นสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และภาระครอบครัวที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

อายุของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกับกลุ่มอื่น โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวม ต่ำกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุต่ำกว่า 26 ปี, 26-35 ปี และ 36-45 ปี ซึ่งหมายความว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ในประเด็นนี้ใกล้เคียงกับ วัลลภ วิชาญเจริญสุข (2557) ที่ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปภาวะหมดไฟจะพบได้มากในกลุ่มคนที่อายุน้อยและภาวะหมดไฟจะพบน้อยลงในกลุ่มคนที่อายุมากขึ้น และพบว่าอายุที่มากขึ้นจะมีผลทำให้เกิดภาวะหมดไฟลดลงโดยมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในทุกมิติ

ประสบการณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกับกลุ่มอื่น โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวม ต่ำกว่าบุคลากรในกลุ่มที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี, 6-10 ปี และ 11-15 ปี ซึ่งหมายความว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่าจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ซึ่งใกล้เคียงกับ วัลลภ วิชาญเจริญสุข (2557) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีระยะเวลาของการทำงานที่นาน จะสะสมความรู้และประสบการณ์การทำงาน ทำให้สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และปรับตัวตอบสนองต่อปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์หรือมีระยะเวลาการทำงานน้อย

ภาระครอบครัวของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่ไม่มีภาระครอบครัว มีภาวะ

หมดไฟในการทำงานในภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีภาวะครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน และบุคลากรที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลางกับเดือดร้อนมาก มีภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีภาวะครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน ซึ่งใกล้เคียงกับ ปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์ (2556) ที่กล่าวว่า ภาวะครอบครัว เป็นปัจจัยที่สำคัญกับความเครียดของบุคคล เพราะความเครียดเมื่อไม่ได้รับการแก้ไขก็จะนำไปสู่ภาวะหมดไฟ การที่บุคคลหนึ่งจะต้องรับผิดชอบครอบครัวทั้งในด้านการดูแลและการเลี้ยงดูบุตร ตลอดจนการดูแลบิดา มารดาที่สูงอายุ ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะเกิดความเครียดได้ง่าย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = -.54$) แต่มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้ามหมายความว่า หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานมาก จะส่งผลให้บุคลากรมีภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยลง โดย ปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์ (2556) กล่าวว่า การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีคนพลุกพล่านเกินไป เสียงดัง แสงไฟสลัว อากาศถ่ายเทไม่สะดวก จะก่อให้เกิดผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ เป็นตัวผลักดันให้เกิดความเครียด นอกจากนี้ การทำงานที่มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ไม่เพียงพอ หรือขัดข้องไม่อยู่ในสภาพที่จะใช้งานได้ ก็มีส่วนก่อให้เกิดความเครียดได้ นอกจากนี้ วัลลภ วิชาญเจริญสุข (2557) ยังได้กล่าวไว้ว่า การขาดความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง การขัดแย้งระหว่างบุคคลกับงาน การปฏิบัติหน้าที่โดยอาจมีความเห็นที่ไม่ตรงกับนโยบายจากส่วนกลางหรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า แต่อยู่ในภาวะที่จำเป็นต้องทำงานนั้น ๆ โดยที่ตนเองไม่เห็นด้วย และการปรับขนาดองค์กรให้มีขนาดเล็กลงแต่ต้องทำงานให้มากขึ้น เป็นผลให้เกิดความตึงเครียดในสภาพการทำงาน ขาดซึ่งลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ไม่มีการช่วยเหลือกันย่อมส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟได้ อีกทั้ง ธนพร พงศ์บุญชู (2559) ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรไม่ได้ถูกตอบสนองทางด้านรางวัลเมื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถ จะทำให้รู้สึกถูกลดค่าของตัวเองลง รางวัลอาจจะเป็นเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกมีคุณค่าหรือความสำคัญต่อผู้อื่น สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟตามมาได้

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์กร จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม จัดอัตรากำลังให้ได้สัดส่วนกับภาระงาน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและเพิ่มทรัพยากรให้เพียงพอกับงาน มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการเพิ่มทักษะในการแก้ไขปัญหาและรับมือกับความเครียดให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม โดยการจัดอัตรากำลังให้ได้สัดส่วนกับภาระงาน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพิ่มทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน ผู้บริหารควรใส่ใจความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรลดความเครียดลงได้

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องหมั่นสังเกตอาการของตนเองและเพื่อนร่วมงาน หากมีแนวโน้มเป็นผู้มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ให้พยายามปรับทัศนคติของตนเอง ลองเปิดใจค้นหาสาเหตุในการเกิดความเครียด แล้วจึงปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะกลายเป็นโรคทางจิตแพทย์ที่รุนแรงกว่า นอกจากนี้ การดูแลสุขภาพ ออกกำลังกาย พักผ่อนให้เพียงพอ รับประทานอาหารครบทุกมื้ออย่างสม่ำเสมอ และเลือกรับประทานแต่สิ่งที่มีประโยชน์ ก็จะช่วยรับมือกับปัญหาภาวะหมดไฟได้

3. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ต้องหาแรงจูงใจในการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ทำให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างและส่งเสริมแรงสนับสนุนทางสังคม การให้คำแนะนำ การรับฟัง การสนับสนุนสิ่งของที่จำเป็น การมีรายได้ที่เหมาะสมกับงาน อาจมีรางวัล โบนัส ให้รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เช่น ระดับตำแหน่งในแต่ละประเภท ตำแหน่งสายงาน เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ที่อาจมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร เช่น ภาวะผู้นำ การบริหารองค์กร ทรัพยากรในงาน การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรชกรณั ระเบิล. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย. 15(2), 60-79.
- เชิดชาย นิมบุรุษ. (2563). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนพร พงศ์บุญชู. (2559). อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์. (2556). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีร์เบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2562). Burn out ภาวะหมดไฟในการทำงาน. สืบค้นจาก <http://doh.hpc.go.th/bs/topicDisplay.php?id=273>
- พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2563). ภาวะหมดไฟไม่ใช่โรค แต่เป็นปรากฏการณ์เหตุอาชีวะ. จุฬาลงกรณ์เวชสาร. 2(2), 115-119.
- วัลลภ วิชาญเจริญสุข. (2557). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทข้ามชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2562). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2562-2566. สืบค้นจาก https://alro.go.th/uploads/org/person_div/files/แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ%20ป_ก_.pdf

Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). **Managing workplace stress**. Thousand Oaks, CA: Sage.

