

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle



กรชนก ดวงหลักธรรม

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2567



ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมสารนิพนธ์



นางสาวกรชนก ดวงหลักธรรม

ผู้วิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิตินันต์

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



กฤติกา คงสุนทรกิจกุล

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิชิตา รักธรรม

Ph.D.

รักษาการแทนคณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนินทร์ อยู่เพชร

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle” สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยการสนับสนุนและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุริม โอทกานนท์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงเนื้อหา รวมถึงตรวจสอบและแก้ไขรายละเอียดในทุกขั้นตอนการทำวิจัย รวมถึงให้ความรู้และช่วยพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้อำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยตลอดการทำงาน เพื่อนสาขาและเพื่อนปริญญาโทที่คอยผลักดันและช่วยเหลือในการแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้ ตลอดจนทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วง

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะมีคุณค่าและเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ รวมถึงเป็นแนวทางให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

กรชนก ดวงหลักธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle

THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT SYNDROME AND CHARACTERISTICS ACCORDING TO THE BURNOUT CYCLE

กรชนก ดวงหลักธรรม 6550182

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์, Ph.D., รองศาสตราจารย์
ชนินทร์ อยู่เพชร, Ph.D., กฤติกา คงสุนทรกิจกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle โดยใช้กรอบแนวคิด The Burnout Cycle 12 ลักษณะของ Herbert Freudenberger and Gail North และ 3 อาการของภาวะหมดไฟในการทำงานจากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยคือกลุ่มพนักงานทั่วไป โดยไม่มีการจำกัดอายุ พื้นที่การปฏิบัติงาน รูปแบบองค์กรที่ปฏิบัติงาน และได้เลือกใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ Non-Probability Sampling จำนวน 300 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า The Burnout Cycle ทั้งหมด 12 ลักษณะ มีจำนวน 10 ลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานทั้ง 3 ด้าน (ความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง ความรู้สึกไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้านหรือเกลียดงาน และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง) โดยลักษณะที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับภาวะหมดไฟในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ลักษณะที่ 12 ภาวะหมดไฟ รองลงมาคือ ลักษณะที่ 11 ภาวะซึมเศร้าและลักษณะที่ 10 เกิดความว่างเปล่าภายใน ในทางตรงกันข้าม ลักษณะที่ 1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก และลักษณะที่ 2 การทำงานหนักขึ้น ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะหมดไฟทั้ง 3 ด้าน โดยผลการวิจัยนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ถึงความสัมพันธ์ของภาวะหมดไฟกับ The Burnout Cycle ทำให้องค์กรสามารถเข้าใจสภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

คำสำคัญ : The Burnout Cycle/ ภาวะหมดไฟในการทำงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามของการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.5 สมมติฐานของงานวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)	4
2.2 The Burnout Cycle	5
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	10
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	10
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	10
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	11
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	15
3.5 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	16
บทที่ 4 ผลการศึกษา	19
4.1 สมมติฐานในการวิจัย	19
4.2 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	21
4.3 ผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	50
บทที่ 5 อภิปรายผล สรุป และข้อเสนอแนะ	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1 อภิปรายผลการศึกษา	67
5.2 สรุปผลการศึกษา	70
5.3 ข้อเสนอแนะของการวิจัย	71
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	73
5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย	73
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	77



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.3.1 เกณฑ์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะ 12 ลักษณะของภาวะหมดไฟ The Burnout Cycle	14
3.3.2 เกณฑ์ระดับภาวะหมดไฟ จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข	15
3.4.1 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	18
4.2.1.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก กับรู้สึก พลังน้อยลงหรือหมดแรง	22
4.2.1.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานหนักขึ้น กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง	22
4.2.1.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการละเลยความต้องการของตนเอง กับรู้สึกพลัง น้อยลงหรือหมดแรง	23
4.2.1.4 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความ ขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง	24
4.2.1.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง	25
4.2.1.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น กับรู้สึก พลังน้อยลงหรือหมดแรง	25
4.2.1.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการถอนตัว กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง	26
4.2.1.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน กับรู้สึกพลัง น้อยลงหรือหมดแรง	27
4.2.1.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะ สูญเสียตัวตน กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง	28
4.2.1.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดความว่างเปล่าภายใน กับรู้สึกพลังน้อยลง หรือหมดแรง	28
4.2.1.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้า กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง	29
4.2.1.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟ กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง	30
4.2.2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.2.2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานหนักขึ้น กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	31
4.2.2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการละเลยความต้องการของตนเอง กับใจไม่ชอบงาน หรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	32
4.2.2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความ ขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	33
4.2.2.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	34
4.2.2.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	35
4.2.2.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการถอนตัว กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	35
4.2.2.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน กับใจ ไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	36
4.2.2.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	37
4.2.2.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดความว่างเปล่าภายใน กับใจ ไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	38
4.2.2.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้า กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	39
4.2.2.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟ กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	39
4.2.3.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	40
4.2.3.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานหนักขึ้น กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.2.3.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการละเลยความต้องการของตนเองกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	42
4.2.3.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	42
4.2.3.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	43
4.2.3.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	44
4.2.3.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการถอนตัว กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	45
4.2.3.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	45
4.2.3.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตนกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	46
4.2.3.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเกิดความว่างเปล่าภายใน กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	47
4.2.3.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้า กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	48
4.2.3.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟ กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	48
4.3 แสดงผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	50

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) เป็นกลุ่มอาการหนึ่งของปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดจากการเผชิญกับความเครียดจากการทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนานจนเรื้อรัง เกิดความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ หดแรงแบบเหนื่อย หดแรงใจในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดงานบ่อย ขาดความกระตือรือร้น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นอกจากนี้ยังเป็นภาวะที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคซึมเศร้าได้ ปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงานได้รับการจัดกลุ่มเป็นปัญหาทางด้านสุขภาพจิตอย่างหนึ่งจากองค์การอนามัยโลก (WHO) จัดอยู่ในกลุ่ม International Classification of Diseases (ICD) โดยได้มีการบันทึกและประกาศใช้อยู่ในแนวทางวินิจฉัยโรค ฉบับที่ 11 (Revision of the International Classification of Diseases หรือ ICD-11) ซึ่งเป็นฉบับใหม่และได้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2565

ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน พ.ศ.2565 McKinsey Health Institute ได้ทำการสำรวจพนักงานเกือบ 15,000 คน และผู้มีอำนาจในการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคล (HR Decision Makers) 1,000 คน ใน 15 ประเทศทั่วโลก โดยมีตัวแทนประเทศจากภูมิภาคเอเชีย คือ ประเทศอินเดีย ประเทศญี่ปุ่น และประเทศจีน ผลสำรวจพบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามประมาณ 1 ใน 4 ประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน และจากผลสำรวจยังพบอีกว่า พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน (Toxic Workplace Behavior) ทำนายได้ว่าจะเกิดจากการที่พนักงานเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานและมีแนวโน้มจะลาออกจากงานในที่สุด โดยพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกไม่ปลอดภัย ความรู้สึกไร้ค่า หรือโดนดูถูกในที่ทำงาน การถูกขัดขวาง การแข่งขันในการทำงานที่รุนแรง หรือการบริหารงานที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลมาจากพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน อีกทั้งยังเป็นความท้าทายอย่างมากในการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดภาวะหมดไฟ อาจส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อต้นทุนขององค์กรที่เกิดค่าใช้จ่าย ทั้งการลาออก การขาดงาน การมีส่วนร่วมลดลง การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผลผลิตจากงานลดลง หรือการจ้างคนใหม่ และต้นทุนการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ทุกอย่างล้วนเป็นค่าใช้จ่ายที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น

และอีกหนึ่งงานวิจัยจาก Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey ได้ทำการสำรวจโดยใช้เกณฑ์การเกิดภาวะหมดไฟขององค์การอนามัยโลก (WHO) โดยสำรวจกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z (ผู้ที่เกิดในระหว่างเดือนมกราคม 2538 ถึงเดือนธันวาคม 2547) จำนวน 14,483 คน และกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y หรือ Millennial (ผู้ที่เกิดในระหว่างเดือนมกราคม 2526 ถึงเดือนธันวาคม 2537) จำนวน 8,373 คน รวมทั้งสิ้น 22,856 คนจาก 44 ประเทศทั่วโลก ซึ่งนับเป็นช่วงอายุของกลุ่มวัยแรงงานส่วนใหญ่ในปัจจุบัน ผลสำรวจพบว่าการเพิ่มขึ้นของการมีภาวะหมดไฟจากเดิมในปี 2565 เจนเนอเรชั่น Z 46% และ เจนเนอเรชั่น Y 45% ในปี 2566 เพิ่มขึ้นเป็น 52% และ 49% ตามลำดับ และจากผลสำรวจพบว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่น Y และ Z เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น รู้สึกเบื่อและหมดแรงในการทำงาน และรู้สึกไม่มีแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากปริมาณงานที่มากเกินไป ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ส่งเสริมให้การทำงานมีความสุข สถานการณ์เหล่านี้ส่งผลให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกเช่นเดียวกับงานวิจัยของ McKinsey และงานวิจัยของ Deloitte กล่าวอีกว่า พนักงานที่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะส่งผลให้ขาดงานบ่อยขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง องค์กรจะสูญเสียแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ และมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในที่สุด อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อสังคมได้ เนื่องจากกลุ่มพนักงานเป็นประชากรที่ใช้ชีวิตอยู่ในสังคม หากเกิดภาวะหมดไฟ จะเป็นการเพิ่มความเสี่ยงให้พนักงานเกิดปัญหาสุขภาพจิต เกิดโรคซึมเศร้าหรือโรคเครียดได้ ซึ่งปัญหาสุขภาพจิตเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อครอบครัวและสังคมโดยรวมที่พนักงานกลุ่มนั้นๆ ใช้ชีวิตอยู่

ดังนั้นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle จะช่วยให้เข้าใจถึงอาการของแต่ละลักษณะของ The Burnout Cycle ที่มีความสัมพันธ์กับการมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคล องค์กร และสังคม ในการลดความเสี่ยงหรือป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 ภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์กับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle” กลุ่มตัวอย่างในวิจัยฉบับนี้เป็นกลุ่มพนักงานทั่วไปโดยไม่มีการจำกัดอายุ พื้นที่การปฏิบัติงาน รูปแบบองค์กรที่ปฏิบัติงาน และได้เลือกใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบ Non-Probability sampling ทั้งหมด 300 คน ระยะการรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม - เมษายน 2567

1.5 สมมติฐานของงานวิจัย

1.5.1 ลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

1.5.2 แต่ละลักษณะใน The Burnout Cycle มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในระดับที่แตกต่างกัน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละลักษณะของ The Burnout Cycle กับภาวะหมดไฟ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถประเมินและเฝ้าระวังตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6.2 องค์กรสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะอาการของ The Burnout Cycle เพื่อพัฒนากลยุทธ์การป้องกัน และจัดการกับภาวะหมดไฟอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.3 การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินความเสี่ยงและแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟ รวมถึงสนับสนุนการสร้างความรู้เกี่ยวกับอาการของภาวะหมดไฟ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)

ในปัจจุบัน ภาวะหมดไฟ ได้รับการจัดกลุ่มเป็นปัญหาทางด้านสุขภาพจิตอย่างหนึ่งจากองค์การอนามัยโลก (WHO) จัดอยู่ในกลุ่ม International Classification of Diseases (ICD) โดยได้มีการบันทึกและประกาศใช้อยู่ในแนวทางวินิจฉัยโรค ฉบับที่ 11 (Revision of the International Classification of Diseases หรือ ICD-11) ซึ่งเป็นฉบับใหม่ที่มีการเพิ่มเติมรายละเอียดของภาวะหมดไฟ และได้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2565 เป็นต้นมา

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟ และแปลเป็นภาษาไทยโดยกรมสุขภาพจิตว่า “ภาวะหมดไฟเป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงานที่ยังไม่สามารถจัดการได้ มีลักษณะสามด้านหลักคือ: (1) รู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง; (2) ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน; และ (3) ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ภาวะหมดไฟเป็นปรากฏการณ์เฉพาะกับบริบทการทำงานเท่านั้น ไม่ควรใช้กับประสบการณ์ด้านอื่นของชีวิต (สำนักวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2562)

จากงานวิชาการ Burnout: A Review of Theory and Measurement ได้กล่าวถึงภาวะหมดไฟในการทำงานว่า เป็นภาวะที่เกิดจากการตอบสนองต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง และอาจกลายเป็นความเครียดเรื้อรังได้ในที่สุด จนส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพ ภาวะหมดไฟในการทำงานยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อการรับรู้ อารมณ์ ทักษะ และเกิดพฤติกรรมเชิงลบต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความเสียหายต่อบทบาทในการทำงานของผู้ที่เกิดภาวะนี้ขึ้น (Sergio Edú-Valsania, Ana Laguía, & Juan A. Moriano, 2022) และคำว่าภาวะหมดไฟมีมาอย่างยาวนานโดย Herbert J. Freudenberger (1974) ได้นำเสนอถึงนิยามของคำว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ว่าเป็นความอ่อนเพลีย เหนื่อยล้า หรือหมดแรง

เนื่องจากการใช้พลังงาน ใช้แรงกาย หรือใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในตนเองมากเกินไป โดยจะมีการแสดงออกเมื่อเกิดภาวะหมดไฟในรูปแบบอาการที่แตกต่างกันมากมายในแต่ละคน

กรมสุขภาพจิตได้กล่าวถึงปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน มีดังนี้

1. ภาระงานหนัก และปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ

2. ขาดอำนาจในการตัดสินใจ และมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน

3. ไม่ได้รับการตอบแทน หรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ได้ทุ่มเทไป

4. รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงาน หรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม

5. ไม่ได้ได้รับความยุติธรรม ขาดความเชื่อใจ และการเปิดใจยอมรับกัน

6. ระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่า และอุดมการณ์ในชีวิตของตนเอง

2.2 The Burnout Cycle

สาเหตุการเกิดภาวะหมดไฟ ไม่สามารถเกิดได้เพียงชั่วข้ามคืนเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างยาวนาน และช้า ซึ่งอาจใช้ระยะเวลาหลายปี โดยมีสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นคือการทำงานหนักเกินไป และการไม่สามารถใช้พลังงานในการทำงานอย่างต่อเนื่องได้ตามที่พนักงานคนนั้นๆ ต้องการ และเมื่อไม่สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ต้องการ อาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เริ่มเกิดทัศนคติเชิงลบต่องานที่ตนเองทำ นำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานขึ้น (Christian Korunka, Sara Tement, Cristina Zdrehus, and Adriana Borza, 2011)

การเกิดภาวะหมดไฟระยะต่างๆ ในการทำงานที่จะนำมาสู่ภาวะหมดไฟ ยังมีการแบ่งออกเป็นหลายรูปแบบ โดยในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาโมเดลของ Herbert Freudenberger and Gail North (1992) แบ่งเป็น 12 ลักษณะในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งลักษณะต่างๆ ไม่จำเป็นต้องดำเนินไปหรือเกิดขึ้นตามลำดับ ตัวอย่างเช่น หลายคนที่เกิดภาวะหมดไฟขึ้นมีการข้ามจากลักษณะที่ 1 ไปสู่ลักษณะที่ 4 โดยข้ามลักษณะที่ 2 และ 3 ไป ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ตามปกติ หรือบางคนสามารถมีหลายลักษณะอยู่ภายในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งเป็นเรื่องปกติเช่นเดียวกัน โดยระยะเวลาการเกิดของแต่ละลักษณะ มีความแตกต่างกันไปในแต่ละคน อาจจะเกิดขึ้นในระยะสั้นบ้างหรือในระยะที่ยาวนานบ้าง (E. Ponocny-Seliger, R. Winker, 2014)

ลักษณะที่ 1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก (A compulsion to prove oneself)

ลักษณะนี้เป็นจุดเริ่มต้นของความพยายาม และความทะเยอทะยานมากเกินไปที่จะพิสูจน์ตัวเองในการทำงานให้กับคนรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานได้เห็น ต้องการแสดง

ความมุ่งมั่นว่าตนเองกำลังทำหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม เป็นการพยายามแสดงความสมบูรณ์แบบที่มีมากเกินไป และต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือเป็นการทำงานด้วยความกลัวว่าตนเองจะไม่สามารถทุ่มเทให้กับงานได้เต็มที่ (Seliger & Winker, 2014 และ Kraft, 2006) มักจะเริ่มงานใหม่ๆ พร้อมกับความตื่นเต้น มีความรับผิดชอบสูงที่จะขับเคลื่อนงานต่างๆ ไปสู่เป้าหมาย และแสดงความกระตือรือร้นให้ผู้อื่นได้เห็นเสมอ (Petra Klastová Pappová, 2021)

ลักษณะที่ 2 การทำงานหนักขึ้น (Working harder)

ผู้ที่อยู่ในลักษณะนี้มีความพยายามตอบสนองต่อความคาดหวังของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้มากขึ้น และรับภาระงานได้มากขึ้น เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา (Petra Klastová Pappová, 2021) โดยจะเริ่มหมกมุ่นในการจัดการและรับมือกับทุกอย่างด้วยตนเอง ซึ่งทุกอย่างจะต้องทำได้ดีและสำเร็จอย่างรวดเร็ว และเป็นเรื่องยากในการจะมอบหมายงานให้ผู้อื่นช่วยทำ เป็นช่วงที่มีแนวคิดในการทำงานว่า ตนเองกำลังเป็นที่ต้องการ (Seliger & Winker, 2014)

ลักษณะที่ 3 การละเลยความต้องการของตนเอง (Neglecting their needs)

ในลักษณะนี้ ผู้ที่อยู่ในภาวะนี้เริ่มที่จะรับรู้ได้ยากกว่าในการทำงานที่กำลังเผชิญอยู่นั้น ตนเองกำลังมีความต้องการอะไร การแสวงหาความต้องการส่วนตัวให้กับตนเองเป็นเรื่องที่ถูกมองข้าม เช่น การนอน การกิน เริ่มมีแนวทางการใช้ชีวิตที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของตนเอง (Kraft, 2006) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเริ่มน้อยลง และให้ความสำคัญในการพบปะเพื่อน ครอบครัว หรือคนรอบข้างน้อยกว่าเรื่องงาน (Seliger & Winker, 2014) สำหรับงานอดิเรกและการพักผ่อนเป็นสิ่งไร้ประโยชน์ เพราะสามารถนำเวลาเหล่านั้นไปทุ่มเทกับงานแทนได้ (Petra Klastová Pappová, 2021)

ลักษณะที่ 4 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น (Displacement of conflicts)

เมื่อเกิดปัญหาหรือมีบางสิ่งบางอย่างที่ไม่ถูกต้อง ผู้ที่อยู่ในภาวะนี้จะไม่สามารถหาต้นตอของการเกิดปัญหาได้ ในสถานการณ์ที่เกิดปัญหาขึ้นจากการทำงาน แต่ความขัดแย้งจะส่งผลไปยังสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง เช่น เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน คู่สมรส ครอบครัว หรือการลืมนัด การไม่ตรงต่อเวลา เป็นต้น (Seliger & Winker, 2014) โดยสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นเรื่องปกติมากยิ่งขึ้น เพื่อทดแทนปัญหาที่แท้จริงที่เกิดจากการทำงาน (Kraft, 2006) ผู้ที่อยู่ในภาวะนี้จะไม่สามารถยอมรับได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากตัวของเขาเอง และมีความเสี่ยงจะใช้สารเสพติดหรือแอลกอฮอล์ เพื่อหลีกเลี่ยงจากความกดดันในปัญหาที่เกิดขึ้น (Petra Klastová Pappová, 2021)

ลักษณะที่ 5 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง (Revision of values)

ผู้ที่อยู่ในภาวะนี้เข้าสู่การเริ่มสูญเสียตัวตน ไม่มีสิ่งใดที่สำคัญหรือมีความหมายในชีวิตได้เท่ากับเรื่องของการทำงาน (Joan Z. Borysenko, 2011) ลักษณะที่ 5 จะเริ่มเกิดการแยกตัว การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและเริ่มปฏิเสธที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย เช่น การนอนหลับพักผ่อน การทานอาหาร การออกกำลังกาย (Kraft, 2006) โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลต่อการรับรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปในหลายๆ ด้านที่เคยให้ความสำคัญ เช่น การนัดหมายกับเพื่อน การทำงาน อติแรก จะถูกเพิกเฉยไปโดยสิ้นเชิง ให้ความสำคัญเฉพาะเรื่องของตนเอง และคุณค่าของตนเองจะหมายถึงเรื่องงานเพียงเท่านั้น อีกทั้งยังส่งผลให้มีอารมณ์ที่อ่อนไหวมากขึ้นอีกด้วย (Seliger & Winker, 2014)

ลักษณะที่ 6 การปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น (Denial of emerging problems)

ปัญหาที่ของผู้ที่อยู่ในลักษณะนี้มักเกิดมาจากความเครียด และส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ ทั้งครอบครัว เพื่อนร่วมงาน มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่ชัดเจน เช่น มีความหงุดหงิดเพิ่มมากขึ้น มีความก้าวร้าว ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เนื่องจากมีความตึงเครียดเกิดขึ้นภายในใจ และความเหนื่อยล้าที่เกิดจากงาน (Petra Klastová Pappová, 2021) และจะเริ่มดูถูกหรือลดทอนเพื่อนร่วมงาน มองว่าสิ่งที่ปัญหาเกิดขึ้นมาจากบุคคลอื่น ค่อยๆ ตัดขาดตนเองจากสังคมภายนอก พฤติกรรมก้าวร้าวที่แฝงอยู่จะเริ่มเปิดเผย มีความใจร้อน และเริ่มมีข้อบกพร่องในการทำงาน และหากเผชิญปัญหาเรื่องเวลาในการทำงาน หรือปริมาณงานที่มากและไม่สามารถบริหารจัดการได้ จะมองว่าปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นจากสิ่งอื่นๆ ไม่ใช่เกิดขึ้นจากตนเอง (Kraft, 2006)

ลักษณะที่ 7 การถอนตัว (Withdrawal)

การติดต่อสื่อสารกับคนรอบข้างจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด เริ่มที่จะอยู่อย่างโดดเดี่ยว และเริ่มเกิดการปิดกั้นตนเอง เกิดความรู้สึกหมดหวัง ไร้ซึ่งจุดหมายในการทำงาน และทำงานตามคำสั่งหรือเน้นทำตามกระบวนการเท่านั้น ไม่ได้มีความพยายามในการออกแบบหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประหนึ่งทำงานตามคำสั่งหัวหน้า และทำงานไปวันๆ (Kraft, 2006) อีกทั้งยังเริ่มหาทางออกโดยการใช้แอลกอฮอล์หรือสารเสพติด ผู้ที่อยู่ในภาวะนี้ไม่เพียงแต่ถอนตัวออกจากความสัมพันธ์รอบข้างเท่านั้น แต่ยังถอนตัวออกจากเรื่องของงาน กิจกรรมประจำวัน และงานอติแรกของตนเองด้วยเช่นเดียวกัน เป็นการถอนตัวออกจากสิ่งต่างๆ และถอนตัวออกจากชีวิตของตนเองเป็นผลมาจากความเครียดที่สะสมและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Petra Klastová Pappová, 2021)

ลักษณะที่ 8 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน (Obvious behavioral changes)

ผู้ที่อยู่ในภาวะนี้จะเกิดพฤติกรรมนิ่งเฉย เพิกเฉยต่อสิ่งต่างๆ และการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนี้จะแสดงออกอย่างชัดเจนจนกระทั่งคนรอบข้างสังเกตเห็นได้ (Seliger & Winker, 2014) ความมีชีวิตชีวาและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หายไปอย่างเห็นได้ชัด เริ่มรู้สึกว่าตนเองตกเป็นเหยื่อของการทำงานหนัก และรู้สึกว่าตนเองไร้ค่ามากขึ้นเรื่อยๆ (Kraft, 2006) และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่เป็นการสูญเสียความเป็นมนุษย์ เกิดความรู้สึกเย็นชา รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นศัตรู และสร้างความหงุดหงิดใจให้เสมอ เริ่มที่จะทำงานอย่างไม่ใส่ใจ ไม่สนใจ ถูกค่า เป็นการปกป้องตนเองจากความเครียดที่เกิดขึ้น (Petra Klastová Pappová, 2021)

ลักษณะที่ 9 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน (Depersonalization)

ในลักษณะนี้จะเริ่มเห็นตนเองเป็นเครื่องจักรที่ต้องทำแต่งาน พวกเขาจะเริ่มมองเห็นว่าชีวิตไร้ความหมาย สูญเสียการตระหนักรู้ในตนเอง ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง หรือแม้กระทั่งคุณค่าในตัวของผู้อื่นด้วยเช่นเดียวกัน ไม่รับรู้และไม่รู้สึกถึงความต้องการของตนเอง มุมมองการใช้ชีวิตแคบลง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นไม่สามารถหลุดพ้นหรือหนีได้ (Seliger & Winker, 2014 และ Kraft, 2006) จนกระทั่งเริ่มละเลยสุขภาพของตนเอง เป็นภาวะที่เริ่มมีความผิดปกติของร่างกายที่เกิดจากปัจจัยทางจิตใจ (Psychosomatic Disorders) (Petra Klastová Pappová, 2021)

ลักษณะที่ 10 การเกิดความว่างเปล่าภายใน (Inner emptiness)

เป็นลักษณะของความหดหู่ สิ้นหวัง มีดมัว ไร้ค่า อ่อนเพลีย ไร้หนทาง และวิตกกังวล หรืออาจถึงขั้นรู้สึกหวาดระแวงจนกระทั่งเกิดโรคแพนิคได้ และความรู้สึกว่างเปล่าภายในจะขยายเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุด (Seliger & Winker, 2014) และคนในภาวะนี้จะเริ่มแสวงหากิจกรรมอื่นๆ มาตอบสนองความต้องการของตนเองที่มากเกินไป เช่น การกินมากเกินไป การใช้ยาหรือแอลกอฮอล์ อาจจะปรากฏขึ้น หรืออาจจะมากกว่าปกติ หรือแม้กระทั่งการแสดงออกในเรื่องของเพศสัมพันธ์ที่มากเกินไปปกติ (Kraft, 2006 และ Petra Klastová Pappová, 2021)

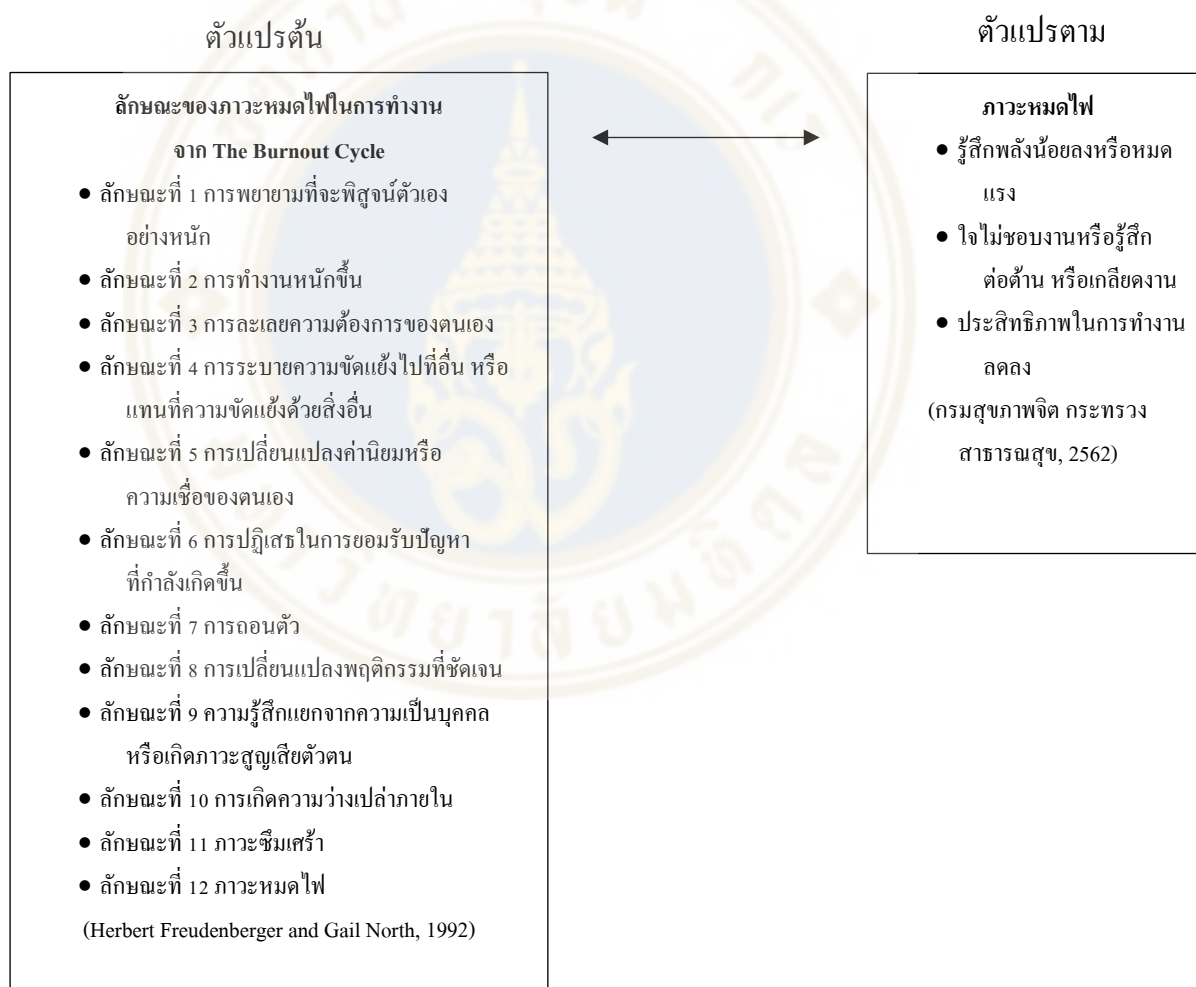
ลักษณะที่ 11 ภาวะซึมเศร้า (Depression)

ภาวะซึมเศร้าจะสอดคล้องกับภาวะหมดไฟ คนที่อยู่ในภาวะนี้จะรู้สึกสิ้นหวัง เห็นย่ำแย่ นิ่งเฉยกับหลายสิ่งในชีวิต เชื่อว่าอนาคตจะไม่มีอะไรสำคัญสำหรับพวกเขา (Kraft, 2006) อาการของภาวะซึมเศร้าที่ปรากฏในภาวะนี้จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ความหมาย จนกระทั่งเริ่มมีความรู้สึกเกลียดตัวเอง หรือบางคนอาจคิดฆ่าตัวตาย ถอนตัวออกจากโลกภายนอกหรือสังคมภายนอกมากขึ้นเรื่อยๆ และอาจเริ่มประสบกับอาการทางกายภาพ เช่น ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ หรือปัญหาเกี่ยวกับระบบทางเดินอาหาร เป็นต้น ในขั้นตอนนี้วิธีแก้ไขคือการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนสายงานโดยสิ้นเชิง (Petra Klastová Pappová, 2021)

ลักษณะที่ 12 ภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome)

ในภาวะนี้บุคคลจะมีลักษณะเหมือนประสบกับภาวะพังทลายทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และการรู้คิด (การตัดสินใจ ความสามารถในการคิด และการประมวลผลข้อมูลต่างๆ) (Petra Klastová Pappová, 2021) หลายคนในภาวะนี้เกิดความคิดที่จะฆ่าตัวตายเพื่อต้องการหนีจากสถานการณ์ที่พวกเขาเผชิญ เป็นภาวะฉุกเฉินที่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษากับแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในทันที (Seliger & Winker, 2014 และ Kraft, 2006)

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างประชากร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ กลุ่มคนวัยทำงานที่ไม่จำกัดช่วงอายุ อาชีพ สถานที่ทำงาน รูปแบบองค์กร รูปแบบธุรกิจ สามารถตอบแบบสอบถามได้เพียงเป็นพนักงานสังกัดอยู่หน่วยงานใดก็ได้ทั้งภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรไม่แสวงผลกำไร จำนวนทั้งสิ้น 300 คน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรต้น

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle มีลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle ที่ศึกษาด้วยกัน 12 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก

ลักษณะที่ 2 การทำงานหนักขึ้น

ลักษณะที่ 3 การละเลยความต้องการของตนเอง

ลักษณะที่ 4 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น

ลักษณะที่ 5 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง

ลักษณะที่ 6 การปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น

ลักษณะที่ 7 การถอนตัว

ลักษณะที่ 8 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน

ลักษณะที่ 9 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน

ลักษณะที่ 10 เกิดความว่างเปล่าภายใน

ลักษณะที่ 11 ภาวะซึมเศร้า

ลักษณะที่ 12 ภาวะหมดไฟ

3.2.2 ตัวแปรตาม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle มีตัวแปรตามที่ศึกษาคือ “ภาวะหมดไฟ” แบ่งออกเป็นปัจจัย 3 ด้านดังนี้

1. รู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง
2. ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
3. ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็นส่วนย่อยจำนวน 3 ส่วนย่อย ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle 12 ลักษณะ
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีภาวะหมดไฟ จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนย่อยที่ 1 : แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยมีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ทั้งนี้ ลักษณะข้อความถามเป็นแบบสำรวจรายการเพื่อเลือกตอบ (Check List)

ส่วนย่อยที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle 12 ลักษณะ

ลักษณะที่ 1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก (A compulsion to prove oneself)

- คุณมีความทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน
- คุณมีความต้องการให้เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้เห็นในความมุ่งมั่นของคุณ

- คุณมีความกลัวว่าจะไม่สามารถทุ่มเททำงานได้อย่างเต็มที่

ลักษณะที่ 2 การทำงานหนักขึ้น (Working harder)

- คุณต้องการได้รับการกระตุ้นที่เพิ่มมากขึ้น
- คุณมีความต้องการที่จะจัดการกับภาระงานทั้งหมดด้วยตนเอง
- คุณต้องการมีความรู้สึกภูมิใจและต้องการรู้ว่าตนเองเป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะที่ 3 การละเลยความต้องการของตนเอง (Neglecting their needs)

- คุณมีความคิดว่าการอดหลับอดนอนเพื่อที่จะทำงานให้เสร็จ เป็นเรื่องที่สำคัญ
- คุณจะรู้สึกไม่สบายใจ หากต้องไปเจอเพื่อนโดยที่งานของคุณยังไม่เสร็จ
- คุณมักจะทำงานเกินเวลาบ่อยครั้ง และขาดการพักผ่อน หรือลืมมื้ออาหาร

ลักษณะที่ 4 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น

(Displacement of conflicts)

- คุณมักเกิดความรู้สึกขัดแย้งต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น
- คุณมักเกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือหงุดหงิดกับคนในครอบครัวหรือเพื่อน ด้วยปัญหา

จากการทำงาน

- คุณเริ่มมีความคิดว่าการเข้างานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ หรือเริ่มลืมการนัดหมาย

ลักษณะที่ 5 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง (Revision of values)

- คุณมักจะปลีกวิเวก และนำตนเองออกจากการเข้าร่วมกับทีมหรือเพื่อนร่วมงาน
- คุณมักมีความรู้สึกที่ไม่ต้องการ ไปพบปะเพื่อน หรือคนในครอบครัว เนื่องจาก

ต้องการโฟกัสกับงาน

- คุณรู้สึกว่าตัวคุณเองมีคุณค่าในเฉพาะมุมของการทำงานเท่านั้น

ลักษณะที่ 6 การปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น (Denial of emerging

problems)

- คุณมีความคิดว่าคนอื่นมักจะเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงานของคุณ
- คุณมักเจอข้อผิดพลาดและปัญหาในการทำงานที่เกิดจากบุคคลอื่น
- คุณไม่สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานของคุณได้ เนื่องจากมีภาระงานที่มากเกินไป

เกินไป

ลักษณะที่ 7 การถอนตัว (Withdrawal)

- คุณติดต่อสื่อสารกับคนรอบข้างน้อยลงและมักจะอยากอยู่คนเดียวเมื่อต้องอยู่ใน

สถานที่ทำงาน

- คุณมักจะทำงานตามคำสั่ง และไม่ต้องการสร้างสรรค์งานเพิ่มเติม

- คุณเริ่มมีพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์หรือสารเสพติด เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด
- ลักษณะที่ 8 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน (Obvious behavioral changes)

• คุณสังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ของคุณชัดเจนขึ้น (เช่น เหงื่อซา นิ่งเฉย หงุดหงิดง่าย โมโหง่าย)

- คุณมีพฤติกรรมการกินและการนอนหลับที่เปลี่ยนแปลงไป
- คุณมีความสนใจในกิจกรรมที่เคยชอบน้อยลง (เช่น ไม่ชอบออกกำลังกาย ไม่ชอบ

อ่านหนังสือ ไม่ชอบพบปะสังสรรค์)

ลักษณะที่ 9 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน

(Depersonalization)

- คุณไม่เข้าใจความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการของตัวเอง
- คุณมีความคิดว่าคุณยังไม่ดีพอ ไม่มีคุณค่าต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว รวมถึงต่อตัวเอง
- คุณมีความรู้สึกเหมือนไม่ใช่ส่วนหนึ่งของสังคมรอบตัว ทั้งในที่ทำงาน หรือสังคม

ทั่วไป

ลักษณะที่ 10 เกิดความว่างเปล่าภายใน (Inner emptiness)

- คุณมักเกิดความรู้สึกวิตกกังวลต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว
- คุณรู้สึกว่าชีวิตของคุณไร้ความหมาย ไร้จุดหมาย หรือสูญเสียความหวังที่เคยมี
- คุณไม่สามารถบอกได้ว่า อะไรในชีวิตที่จะทำให้คุณมีความสุขหรือพึงพอใจได้

ลักษณะที่ 11 ภาวะซึมเศร้า (Depression)

- คุณรู้สึกสูญเสียความสุขหรือความเพลิดเพลินในการทำกิจกรรมต่างๆ
- คุณรู้สึกเหนื่อยล้าหรือไม่มีพลังงาน ท้อแท้ เบื่อหน่าย ถอนตัวออกจากสังคม
- คุณเริ่มมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ (เช่น การนอนหลับ ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ ระบบ

ทางเดินอาหาร)

ลักษณะที่ 12 ภาวะหมดไฟ (Burnout syndrome)

- คุณรู้สึกเบื่อหน่ายหรือไม่ชอบงานของคุณ
- คุณรู้สึกไร้ประโยชน์ หรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน
- คุณมีปัญหาในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า

โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิด Likert Scale ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ค่อนข้างเห็นด้วย (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

ดังนั้น การกำหนดระดับความคิดเห็นต่อลักษณะ 12 ลักษณะของภาวะหมดไฟ The Burnout Cycle พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยแบ่งช่วงระดับความคิดเห็น ด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อรอุสา เกสรสังข์, 2560) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ทั้งนี้ เกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็นต่อลักษณะ 12 ลักษณะของภาวะหมดไฟ The Burnout Cycle เป็นดังนี้

ตารางที่ 3.3.1 เกณฑ์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะ 12 ลักษณะของภาวะหมดไฟ The Burnout Cycle

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 – 4.20	เห็นด้วย
2.61 – 3.40	ค่อนข้างเห็นด้วย
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนย่อยที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีภาวะหมดไฟ จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

1. คุณรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงในการทำงานบ่อยครั้งแค่ไหน
2. คุณรู้สึกไม่ชอบงาน รู้สึกต่อต้านหรือเกลียดงานที่ทำบ่อยแค่ไหน
3. คุณมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิด Likert Scale แบ่งออกเป็น ข้อคำถามที่ 1 และข้อที่ 2 ได้แก่ ตลอดเวลา (5 คะแนน) บ่อยครั้ง (4 คะแนน) บางครั้ง (3 คะแนน) น้อยครั้ง (2 คะแนน) และไม่เคย (1 คะแนน) และข้อคำถามที่ 3 ได้แก่ ลดลงอย่างมาก (5 คะแนน) ลดลงค่อนข้างมาก (4 คะแนน) ลดลงปานกลาง (3 คะแนน) ลดลงเล็กน้อย (2 คะแนน) และไม่ลดลงเลย (1 คะแนน)

ดังนั้น การกำหนดระดับภาวะหมดไฟ จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยแบ่งช่วงระดับความถี่ ด้วยการหาความกว้างของ อันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อรุสา เกสรสังข์, 2560) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ทั้งนี้ เกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็นต่อระดับภาวะหมดไฟ จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นดังนี้

ตารางที่ 3.3.2 เกณฑ์ระดับภาวะหมดไฟ จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ตลอดเวลา/ลดลงอย่างมาก
3.41 – 4.20	บ่อยครั้ง/ ลดลงค่อนข้างมาก
2.61 – 3.40	บางครั้ง/ ลดลงปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อยครั้ง/ ลดลงเล็กน้อย
1.00 – 1.80	ไม่เลย/ ไม่ลดลงเลย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ โดยข้อคำถามได้ประยุกต์มาจากการ ทบทวนวรรณกรรม และปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ดำเนินการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง
3. เมื่อได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครบทั้ง 300 รายแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามต้องการ

3.5 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อการบรรยายลักษณะข้อมูลที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของตัวแปรต้นลักษณะภาวะหมดไฟในการทำงานจาก The Burnout Cycle 12 โดยใช้สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing Statistics) ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนักมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟ

H₀ : การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนักไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H₁ : การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนักมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 2 การทำงานหนักขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟ

H₀ : การทำงานหนักขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H₁ : การทำงานหนักขึ้นมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 3 การละเลยความต้องการของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H₀ : การละเลยความต้องการของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H₁ : การละเลยความต้องการของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 4 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่นมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H₀ : การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H₁ : การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่นต่างกันมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 5 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 6 การปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 7 การถอนตัวมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : การถอนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การถอนตัวมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 8 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 9 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตนไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 10 การเกิดความว่างเปล่าภายในมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : การเกิดความว่างเปล่าภายในไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การเกิดความว่างเปล่าภายในมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 11 ภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : ภาวะซึมเศร้าไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : ภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 2.12 ภาวะหมดไฟ (The Burnout Cycle) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข)

H0 : ภาวะหมดไฟ (The Burnout Cycle) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข)

H1 : ภาวะหมดไฟ (The Burnout Cycle) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข)

ทั้งนี้ ในงานศึกษานี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะถูกแทนค่าด้วย “r” ซึ่งใช้แสดงถึงขนาดของความสัมพันธ์ และทิศทางของความสัมพัธ์ระหว่างสองตัวแปรที่วัดด้วยจำนวนจริง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่า ระหว่าง -1 และ +1 โดย -1 หมายถึงการที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางลบแบบสมบูรณ์ 0 หมายถึงตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย และ +1 หมายถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางบวกแบบสมบูรณ์ การที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก หมายถึงเมื่อตัวแปรหนึ่งขึ้นหรือลดลงอีกตัวแปรก็มีทิศทางขึ้นหรือลดลงในทางเดียวกัน ในขณะที่การที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางลบนั้น หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรมีทิศทางในทางตรงกันข้ามคือลดลง

ตารางที่ 3.4.1 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ที่มา: Best (1997)

หมายเหตุ: ระดับความสัมพันธ์เป็นได้ตั้งแต่ -1 จนถึง 1 กล่าวคือ เป็นความสัมพันธ์ได้ทั้งในเชิงบวก (แปรผันตรง) และในเชิงลบ (แปรผกผัน)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Pearson's Correlation Coefficient ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถแบ่งออกได้ตามสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนักมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟ

H0 : การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนักไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนักมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 2 การทำงานหนักขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟ

H0 : การทำงานหนักขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การทำงานหนักขึ้นมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 3 การละเลยความต้องการของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : การละเลยความต้องการของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การละเลยความต้องการของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 4 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่นมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่นต่างกันมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

**สมมติฐานข้อที่ 5 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองมีความสัมพันธ์กับ
ภาวะหมดไฟ**

H0 : การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมด
ไฟ

H1 : การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

**สมมติฐานข้อที่ 6 การปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กับ
ภาวะหมดไฟ**

H0 : การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 7 การถอนตัวมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : การถอนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การถอนตัวมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

**สมมติฐานข้อที่ 8 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมด
ไฟ**

H0 : การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

**สมมติฐานข้อที่ 9 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน มี
ความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ**

H0 : ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตนไม่มีความสัมพันธ์
กับภาวะหมดไฟ

H1 : ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตนมีความสัมพันธ์กับ
ภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 10 การเกิดความว่างเปล่าภายในมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : การเกิดความว่างเปล่าภายในไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : การเกิดความว่างเปล่าภายในมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 11 ภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H0 : ภาวะซึมเศร้าไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

H1 : ภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

สมมติฐานข้อที่ 2.12 ภาวะหมดไฟ (The Burnout Cycle) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข)

H0 : ภาวะหมดไฟ (The Burnout Cycle) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข)

H1 : ภาวะหมดไฟ (The Burnout Cycle) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (จากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข)

4.2 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1997)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

หมายเหตุ: ระดับความสัมพันธ์เป็นได้ตั้งแต่ -1 จนถึง 1 กล่าวคือ เป็นความสัมพันธ์ได้ทั้งในเชิงบวก (แปรผันตรง) และในเชิงลบ (แปรผกผัน)

4.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม: รู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง (พิจารณาจากตาราง 4.2.1.1 – 4.2.1.12)

4.2.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		การพยายามพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก	รู้สึกพลังงานน้อยลงหรือหมดแรง
การพยายามพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก	Pearson Correlation	1	.014
	Sig. (2-tailed)		.812
	N	300	300
รู้สึกพลังงานน้อยลงหรือหมดแรง	Pearson Correlation	.014	1
	Sig. (2-tailed)	.812	
	N	300	300

จากตาราง 4.2.1.1 พบว่า การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง แสดงให้เห็นว่าภาวะการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนักไม่ว่าจะเป็นความทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จในงาน ความต้องการให้เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเห็นความมุ่งมั่นของตนเอง หรือความกลัวว่าจะไม่สามารถทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ได้ทำให้รู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงแต่อย่างใด

4.2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานหนักขึ้น กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานหนักขึ้น กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		การทำงานหนักขึ้น	รู้สึกพลังงานน้อยลงหรือหมดแรง
การทำงานหนักขึ้น	Pearson Correlation	1	.001
	Sig. (2-tailed)		.984
	N	300	300
รู้สึกพลังงานน้อยลงหรือหมดแรง	Pearson Correlation	.001	1
	Sig. (2-tailed)	.984	
	N	300	300

จากตาราง 4.2.1.2 พบว่า การทำงานหนักขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นแสดงให้เห็นว่าภาวะการทำงานหนักขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความต้องการได้รับการงานที่เพิ่มขึ้น ความต้องการจัดการกับภาระงานทั้งหมดด้วยตนเอง หรือต้องการมีความรู้สึกภูมิใจ และต้องการรู้ว่าตนเองเป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้ทำให้รู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงแต่อย่างใด

4.2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการละเลยความต้องการของตนเอง กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการละเลยความต้องการของตนเอง กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		การละเลยความต้องการของตนเอง	รู้สึกพลังงานน้อยลงหรือหมดแรง
การละเลยความต้องการของตนเอง	Pearson Correlation	1	.130*
	Sig. (2-tailed)		.025
	N	300	300
รู้สึกพลังงานน้อยลงหรือหมดแรง	Pearson Correlation	.130*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	
	N	300	300

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตาราง 4.2.1.3 พบว่า การละเลยความต้องการของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.13 กล่าวคือ เมื่อการละเลยความต้องการของตนเองมากขึ้น ไม่จะเป็นการมีความคิดว่าการอดหลับอดนอนเพื่อที่จะทำงานให้เสร็จ เป็นเรื่องที่สำคัญ ความรู้สึกไม่สบายใจหากต้องไปเจอเพื่อนหรือครอบครัวโดยที่งานยังไม่เสร็จ จะส่งผลให้มีความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงมากขึ้น

4.2.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		การระบายความ ขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความ ขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น	รู้สึกพลังงาน น้อยลงหรือหมด แรง
การระบายความขัดแย้ง ไปที่อื่น หรือแทนที่ ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น	Pearson Correlation	1	.405**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
รู้สึกพลังงานน้อยลง หรือหมดแรง	Pearson Correlation	.405**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.1.4 พบว่า การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 กล่าวคือ เมื่อมีการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น ไม่ว่าจะเป็นการเกิดความรู้สึกขัดแย้งต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น การเกิดความรู้สึกไม่พอใจ หรือหงุดหงิดกับคนในครอบครัวหรือเพื่อน ด้วยปัญหาจากการทำงาน หรือเริ่มมีความคิดว่าการเข้างานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ เริ่มลืมการนัดหมาย ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงมากขึ้นเช่นกัน

4.2.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		การเปลี่ยนแปลงค่านิยม หรือความเชื่อของตนเอง	รู้สึกพลังงานน้อยลง หรือหมดแรง
การเปลี่ยนแปลง ค่านิยมหรือความ เชื่อของตนเอง	Pearson Correlation	1	.386**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
รู้สึกพลังงาน น้อยลงหรือหมด แรง	Pearson Correlation	.386**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.1.5 พบว่า การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.38 กล่าวคือ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปลื้มใจ และนำตนเอง ออกจากการเข้าร่วมกับทีมหรือเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าไม่ต้องการไปพบปะเพื่อน หรือคนใน ครอบครัว เนื่องจากต้องโฟกัสกับงาน หรือรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในเฉพาะมุมของการทำงานเท่านั้น ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงมากขึ้นเช่นกัน

4.2.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		การปฏิเสธในการยอมรับ ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น	รู้สึกพลังงานน้อยลง หรือหมดแรง
การปฏิเสธใน การยอมรับ ปัญหาที่กำลัง เกิดขึ้น	Pearson Correlation	1	.329**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300

ตาราง 4.2.1.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง (ต่อ)

		การปฏิเสธในการยอมรับ ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น	รู้สึกพลังงานน้อยลง หรือหมดแรง
รู้สึกพลังงาน น้อยลงหรือ หมดแรง	Pearson Correlation	.329**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.1.6 พบว่า การปฏิเสธการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32 กล่าวคือ เมื่อเกิดการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการมีความคิดว่าคนอื่นมักจะเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงาน มักเจอข้อผิดพลาดและปัญหาในการทำงานที่เกิดจากบุคคลอื่น หรือการไม่สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานของตนเองได้ เนื่องจากการมีภาระงานที่มากเกินไป ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงมากขึ้นเช่นกัน

4.2.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการถอนตัว กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการถอนตัว กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		การถอนตัว	รู้สึกพลังงานน้อยลง หรือหมดแรง
การถอนตัว	Pearson Correlation	1	.474**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
รู้สึกพลังงานน้อยลง หรือหมดแรง	Pearson Correlation	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.1.7 พบว่า การถอนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกพลังน้อยลง หรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47 กล่าวคือ เมื่อเกิดการถอนตัวมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารกับคนรอบข้างน้อยลงและมักจะอยากอยู่คนเดียวเมื่อต้องอยู่ในสถานที่ทำงาน หรือมักจะทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว ไม่ต้องการสร้างสรรค์ผลงานเพิ่มเติม ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงมากขึ้นเช่นกัน

4.2.1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน กับ
ความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน กับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ชัดเจน	ความรู้สึกพลังงาน น้อยลงหรือหมด แรง
การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ชัดเจน	Pearson Correlation	1	.534**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ความรู้สึกพลังงานน้อยลง หรือหมดแรง	Pearson Correlation	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.1.8 พบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53 กล่าวคือ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกินและการนอนหลับที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสนใจและความชอบในกิจกรรมที่เคยชอบน้อยลง หรือรู้สึกนั่งเฉยเฉื่อยชา หงุดหงิดง่าย โมโหง่าย ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงมากขึ้นเช่นกัน

4.2.1.9 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิด
ภาวะสูญเสียตัวตน กับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		ความรู้สึกแยกจาก ความเป็นบุคคล หรือ บุคลิกภาพแตกแยก	รู้สึกพลังงาน น้อยลงหรือหมด แรง
ความรู้สึกแยกจาก ความเป็นบุคคล หรือ บุคลิกภาพแตกแยก	Pearson Correlation	1	.496**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
รู้สึกพลังงานน้อยลง หรือหมดแรง	Pearson Correlation	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.1.9 พบว่า ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49 กล่าวคือ เมื่อเกิดความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการไม่เข้าใจความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการของตนเอง การมีความคิดว่าตนเองยังไม่ดีพอ ไม่มีคุณค่าต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว รวมถึงคุณค่าของตนเอง ตลอดจนมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่ใช่ส่วนหนึ่งของสังคมรอบตัว ทั้งในที่ทำงาน หรือสังคมทั่วไป ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงมากขึ้นเช่นกัน

4.2.1.10 ความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดความว่างเปล่าภายใน กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดความว่างเปล่าภายใน กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		เกิดความว่างเปล่า ภายใน	รู้สึกพลังงานน้อยลง หรือหมดแรง
เกิดความว่าง เปล่าภายใน	Pearson Correlation	1	.534**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300

ตาราง 4.2.1.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดความว่างเปล่าภายใน กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง (ต่อ)

		เกิดความว่างเปล่าภายใน	รู้สึกพลังงานน้อยลงหรือหมดแรง
รู้สึกพลังงานน้อยลงหรือหมดแรง	Pearson Correlation	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.1.10 พบว่า การเกิดความว่างเปล่าภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53 กล่าวคือ เมื่อเกิดความว่างเปล่าภายในมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเกิดความรู้สึกวิตกกังวลกับสิ่งต่างๆ รอบตัว การมีความรู้สึกว่าชีวิตของตนเองไร้ความหมาย ไร้จุดหมาย หรือสูญเสียความหวังที่เคยมี หรือการที่ตนเองไม่สามารถบอกได้ว่า อะไรในชีวิตที่ทำให้มีความสุขหรือพึงพอใจได้ ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงมากขึ้นเช่นกัน

4.2.1.11 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้า กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้า กับรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรง

		ภาวะซึมเศร้า	รู้สึกพลังงานน้อยลงหรือหมดแรง
ภาวะซึมเศร้า	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
รู้สึกพลังงานน้อยลงหรือหมดแรง	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.1.11 พบว่า ภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกลังน้อยลงหรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 กล่าวคือ การเกิดภาวะซึมเศร้ามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกลังน้อยลงหรือหมดแรงหรือความทุกข์หรือความเปลี่ยนแปลงในการทำกิจกรรมต่างๆ การเกิดความรู้สึกลังน้อยลงหรือไม่มีพลังงาน ท้อแท้ เบื่อหน่าย ถอนตัวออกจากสังคม หรือเริ่มมีปัญหาสุขภาพ เช่น การนอนไม่หลับ ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ ระบบทางเดินอาหารมีปัญหา ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกลังน้อยลงหรือหมดแรงมากขึ้นเช่นกัน

4.2.1.12 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟ กับรู้สึกลังน้อยลงหรือหมดแรง

ตาราง 4.2.1.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟ กับรู้สึกลังน้อยลงหรือหมดแรง

		ภาวะหมดไฟ	รู้สึกลังน้อยลงหรือหมดแรง
ภาวะหมดไฟ	Pearson Correlation	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
รู้สึกลังน้อยลงหรือหมดแรง	Pearson Correlation	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.1.12 พบว่า ภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกลังน้อยลงหรือหมดแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.62 กล่าวคือ การเกิดภาวะหมดไฟมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกลังน้อยลงหรือไม่มีพลังงานของตนเอง การรู้สึกไร้ประโยชน์ หรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน การมีปัญหาในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกลังน้อยลงหรือหมดแรงมากขึ้นเช่นกัน

4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม: ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้านหรือเกลียดงาน (พิจารณาจากตาราง 4.2.2.1 – 4.2.2.12)

4.2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก	Pearson Correlation	1	-.020
	Sig. (2-tailed)		.729
	N	300	300
ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้านหรือเกลียดงาน	Pearson Correlation	-.020	1
	Sig. (2-tailed)	.729	
	N	300	300

จากตาราง 4.2.2.1 พบว่า การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก ไม่มีความสัมพันธ์กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน นั้นแสดงให้เห็นว่าภาวะการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก ไม่ว่าจะเป็นความทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จในงาน ความต้องการให้เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเห็นความมุ่งมั่นของตนเอง หรือความกลัวว่าจะไม่สามารถทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ได้ทำให้รู้สึกที่ไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานแต่อย่างใด

4.2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานหนักขึ้น กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานหนักขึ้น กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		การทำงานหนักขึ้น	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
การทำงานหนักขึ้น	Pearson Correlation	1	-.025
	Sig. (2-tailed)		.669
	N	300	300

ตาราง 4.2.2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานหนักขึ้น กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน (ต่อ)

		การทำงานหนักขึ้น	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	Pearson Correlation	-.025	1
	Sig. (2-tailed)	.669	
	N	300	300

จากตาราง 4.2.2.2 พบว่า การทำงานหนักขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน นั้นแสดงให้เห็นว่าภาวะการทำงานหนักไม่ว่าจะเป็นความต้องการได้ รับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความต้องการจัดการกับภาระงานทั้งหมดด้วยตนเอง หรือต้องการมีความรู้สึ กภูมิใจ และต้องการรู้ว่าตนเองเป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้ทำให้รู้สึกว่ไม่ชอบงานหรือ รู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานแต่อย่างใด

4.2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการละเลยความต้องการของตนเอง กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการละเลยความต้องการของตนเอง กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		การละเลยความ ต้องการของตนเอง	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
การละเลยความ ต้องการของ ตนเอง	Pearson Correlation	1	.195**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ใจไม่ชอบงาน หรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	Pearson Correlation	.195**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.2.2.3 พบว่า การละเลยความต้องการของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความรู้สึกว่ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.19 กล่าวคือ เมื่อการละเลยความต้องการของตนเองมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการมีความคิดว่าการอดหลับอดนอนเพื่อที่จะทำงานให้เสร็จเป็นเรื่องที่สำคัญ ความรู้สึกไม่สบายใจหากต้องไปเจอเพื่อนหรือครอบครัว โดยที่งานยังไม่เสร็จ ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกท้อใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้านงาน หรือเกลียดงานมากขึ้น

4.2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		การระบายความขัดแย้ง ไปที่อื่น หรือแทนที่ ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น	ใจไม่ชอบงาน หรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
การระบายความขัดแย้ง ไปที่อื่น หรือแทนที่ ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น	Pearson Correlation	1	.477**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึก ต่อต้าน หรือเกลียดงาน	Pearson Correlation	.477**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.2.4 พบว่า การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกท้อใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47 กล่าวคือ เมื่อมีการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น ไม่จะเป็นการเกิดความรู้สึกขัดแย้งต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น การเกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือหงุดหงิดกับคนในครอบครัวหรือเพื่อน ด้วยปัญหาจากการทำงาน หรือเริ่มมีความคิดว่าการเข้างานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ เริ่มลืมการนัดหมาย ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกท้อใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน มากขึ้นเช่นกัน

4.2.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		การเปลี่ยนแปลงค่านิยม หรือความเชื่อของ ตนเอง	ใจไม่ชอบงานหรือ รู้สึกต่อต้าน หรือ เกลียดงาน
การเปลี่ยนแปลง ค่านิยมหรือความ เชื่อของตนเอง	Pearson Correlation	1	.447**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ใจไม่ชอบงานหรือ รู้สึกต่อต้าน หรือ เกลียดงาน	Pearson Correlation	.447**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.2.5 พบว่า การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกว่าใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.44 กล่าวคือ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปลื้มใจ และนำตนเองออกจากการเข้าร่วมกับทีมหรือเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าจะไม่ต้องการไปพบปะเพื่อน หรือคนในครอบครัว เนื่องจากต้องโฟกัสกับงาน หรือรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในเฉพาะมุมของการทำงานเท่านั้น ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานมากขึ้นเช่นกัน

4.2.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		การปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
การปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น	Pearson Correlation	1	.403**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้านหรือเกลียดงาน	Pearson Correlation	.403**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.2.6 พบว่า การปฏิเสธการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกว่าใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 กล่าวคือ เมื่อเกิดการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการมีความคิดว่าเป็นคนอื่นมักจะเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงาน มักเจอข้อผิดพลาดและปัญหาในการทำงานที่เกิดจากบุคคลอื่น หรือการไม่สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานของตนเองได้ เนื่องจากการมีภาระงานที่มากจนเกินไป ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานมากขึ้นเช่นกัน

4.2.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการถอนตัวกับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการถอนตัว กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		การถอนตัว	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
การถอนตัว	Pearson Correlation	1	.508**
	Sig. (2-tailed)		<.001

ตาราง 4.2.2.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการถอนตัว กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน (ต่อ)

		การถอนตัว	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
	N	300	300
ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้านหรือเกลียดงาน	Pearson Correlation	.508**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.2.7 พบว่า การถอนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกว่าใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50 กล่าวคือ เมื่อเกิดการถอนตัวมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารกับคนรอบข้างน้อยลงและมักจะอยากอยู่คนเดียวเมื่อต้องอยู่ในสถานที่ทำงาน หรือมักจะทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว ไม่ต้องการสร้างสรรค์ผลงานเพิ่มเติม ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานมากขึ้นเช่นกัน

4.2.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน	Pearson Correlation	1	.510**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน	Pearson Correlation	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.2.8 พบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกว่าใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 กล่าวคือ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมการกินและการนอนหลับที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสนใจและความชอบในกิจกรรมที่เคยชอบน้อยลง หรือรู้สึกนั่งเฉย เนื้อหาหุ้ดหิดง่าย โมโหง่าย ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานมากขึ้นเช่นกัน

4.2.2.9 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		ความรู้สึกแยกจาก ความเป็นบุคคล หรือ บุคลิกภาพแตกแยก	ใจไม่ชอบงานหรือ รู้สึกต่อต้าน หรือ เกลียดงาน
ความรู้สึกแยกจาก ความเป็นบุคคล หรือ บุคลิกภาพแตกแยก	Pearson Correlation	1	.487**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ใจไม่ชอบงานหรือ รู้สึกต่อต้าน หรือ เกลียดงาน	Pearson Correlation	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.2.9 พบว่า ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกว่าใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.48 กล่าวคือ เมื่อเกิดความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตนมากขึ้น ไม่จะเป็นการไม่เข้าใจความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการของตนเอง การมีความคิดว่าตนเองยังไม่ดีพอ ไม่มีคุณค่าต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว รวมถึงคุณค่าของตนเอง ตลอดจนมี

ความรู้สึกว่าตนเองไม่ใช่ส่วนหนึ่งของสังคมรอบตัว ทั้งในที่ทำงาน หรือสังคมทั่วไป ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานมากขึ้นเช่นกัน

4.2.2.10 ความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดความว่างเปล่าภายใน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดความว่างเปล่าภายใน กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		ความว่างเปล่าภายใน	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
ความว่างเปล่าภายใน	Pearson Correlation	1	.518**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้านหรือเกลียดงาน	Pearson Correlation	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.2.10 พบว่า การเกิดความว่างเปล่าภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกว่าใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 กล่าวคือเมื่อเกิดความว่างเปล่าภายในมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเกิดความรู้สึกวิตกกังวลกับสิ่งต่างๆ รอบตัว การมีความรู้สึกที่ชีวิตของตนเองไร้ความหมาย ไร้จุดหมาย หรือสูญเสียความหวังที่เคยมี หรือการที่ตนเองไม่สามารถบอกได้ว่า อะไรในชีวิตที่ทำให้มีความสุขหรือพึงพอใจได้ ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานมากขึ้นเช่นกัน

4.2.2.11 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้า กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้า กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		ภาวะซึมเศร้า	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
ภาวะซึมเศร้า	Pearson Correlation	1	.527**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้านหรือเกลียดงาน	Pearson Correlation	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.2.11 พบว่า ภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกว่าใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52 กล่าวคือ การเกิดภาวะซึมเศร้ามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกสูญเสียความสุขหรือความเพลิดเพลินในการทำกิจกรรมต่างๆ การเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าหรือไม่มีพลังงาน ท้อแท้ เบื่อหน่าย ถอนตัวออกจากสังคม หรือเริ่มมีปัญหาสุขภาพ เช่น การนอนไม่หลับ ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ ระบบทางเดินอาหารมีปัญหา ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานมากขึ้นเช่นกัน

4.2.2.12 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟ กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

ตาราง 4.2.2.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟ กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน

		ภาวะหมดไฟ	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
ภาวะหมดไฟ	Pearson Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300

ตาราง 4.2.2.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟ กับใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน (ต่อ)

		ภาวะหมดไฟ	ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงาน
ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้านหรือเกลียดงาน	Pearson Correlation	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.2.12 พบว่า ภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกว่าใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 กล่าวคือ การเกิดภาวะหมดไฟมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือไม่ชอบงานของตนเอง การรู้สึกไร้ประโยชน์ หรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน การมีปัญหาในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า ก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกที่ใจไม่ชอบงานหรือรู้สึกต่อต้าน หรือเกลียดงานมากขึ้นเช่นกัน

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (พิจารณาจากตาราง 4.2.3.1 – 4.2.3.12)

4.2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก กับ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก	ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก	Pearson Correlation	1	.031
	Sig. (2-tailed)		.592
	N	300	300

ตาราง 4.2.3.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (ต่อ)

		การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก	ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	Pearson Correlation	.031	1
	Sig. (2-tailed)	.592	
	N	300	300

จากตาราง 4.2.3.1 พบว่า การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนัก ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นั่นแสดงให้เห็นว่าภาวะการพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างหนักไม่ว่าจะเป็นความทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จในงาน ความต้องการให้เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเห็นความมุ่งมั่นของตนเอง หรือความกลัวว่าจะไม่สามารถทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงแต่อย่างใด

4.2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานหนักขึ้น กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานหนักขึ้น กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		การทำงานหนักขึ้น	ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
การทำงานหนักขึ้น	Pearson Correlation	1	.033
	Sig. (2-tailed)		.567
	N	300	300
ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	Pearson Correlation	.033	1
	Sig. (2-tailed)	.567	
	N	300	300

จากตาราง 4.2.3.2 พบว่า การทำงานหนักขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นั่นแสดงให้เห็นว่าภาวะการทำงานหนักขึ้นไม่ว่าจะเป็นความต้องการได้รับการงานที่เพิ่มขึ้น ความต้องการจัดการกับภาระงานทั้งหมดด้วยตนเอง หรือต้องการมีความรู้สึกรับผิดชอบ และ

ต้องการรู้ว่าตนเองเป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงแต่อย่างใด

4.2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการละเลยความต้องการของตนเอง กับ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการละเลยความต้องการของตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		การละเลยความ ต้องการของตนเอง	ประสิทธิภาพในการ ทำงานลดลง
การละเลยความ ต้องการของตนเอง	Pearson Correlation	1	.209**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง	Pearson Correlation	.209**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.3.3 พบว่า การละเลยความต้องการของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 กล่าวคือ เมื่อการละเลยความต้องการของตนเองมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการมีความคิดว่าการอดหลับอดนอนเพื่อที่จะทำงานให้เสร็จเป็นเรื่องที่สำคัญความรู้สึกไม่สบายใจหากต้องไปเจอเพื่อนหรือครอบครัวโดยที่งานยังไม่เสร็จ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งลดลง

4.2.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		การระบายความ ขัดแย้งไปที่อื่น	ประสิทธิภาพในการ ทำงานลดลง
การระบายความ ขัดแย้งไปที่อื่น	Pearson Correlation	1	.456**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง	Pearson Correlation	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.3.4 พบว่า การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.45 กล่าวคือ เมื่อมีการระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น ไม่ว่าจะเป็นการเกิดความรู้สึกขัดแย้งต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น การเกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือหงุดหงิดกับคนในครอบครัวหรือเพื่อน ด้วยปัญหาจากการทำงาน หรือเริ่มมีความคิดว่าการเข้างานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ เริ่มลืมการนัดหมาย ก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งลดลง

4.2.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		การเปลี่ยนแปลงค่านิยม หรือความเชื่อของตนเอง	ประสิทธิภาพในการ ทำงานลดลง
การเปลี่ยนแปลง ค่านิยมหรือความ เชื่อของตนเอง	Pearson Correlation	1	.479**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง	Pearson Correlation	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.3.5 พบว่า การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47 กล่าวคือ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปลื้กวิเวก และนำตนเองออกจาก การเข้าร่วมกับทีมหรือเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าจะไม่ต้องการไปพบปะเพื่อน หรือคนในครอบครัว เนื่องจากต้องโฟกัสกับงาน หรือรู้สึกว่าจะตนเองมีคุณค่าในเฉพาะมุมของการทำงานเท่านั้น ก็จะส่งผลให้ ประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งลดลง

4.2.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น กับ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		การปฏิเสธในการยอมรับ ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น	ประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง
การปฏิเสธในการ ยอมรับปัญหาที่ กำลังเกิดขึ้น	Pearson Correlation	1	.324**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง	Pearson Correlation	.324**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.3.6 พบว่า การปฏิเสธการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32 กล่าวคือ เมื่อเกิดการปฏิเสธในการยอมรับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการมีความคิดว่าคนอื่นมักจะปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงาน มักเจอข้อผิดพลาดและปัญหาในการทำงานที่เกิดจากบุคคลอื่น หรือการไม่สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานของตนเองได้ เนื่องจากการมีภาระงานที่มากจนเกินไป ก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งลดลง

4.2.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการถอนตัว กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ลดลง

ตาราง 4.2.3.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการถอนตัว กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		การถอนตัว	ประสิทธิภาพในการ ทำงานลดลง
การถอนตัว	Pearson Correlation	1	.462 **
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง	Pearson Correlation	.462 **	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.3.7 พบว่า การถอนตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46 กล่าวคือ เมื่อเกิดการถอนตัวมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารกับคนรอบข้างน้อยลงและมักจะอยากอยู่คนเดียวเมื่อต้องอยู่ในสถานที่ทำงาน หรือมักจะทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว ไม่ต้องการสร้างสรรค์ผลงานเพิ่มเติม ก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งลดลง

4.2.3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน กับ
ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ชัดเจน	ประสิทธิภาพในการ ทำงานลดลง
การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ ชัดเจน	Pearson Correlation	1	.489 **
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300

ตาราง 4.2.3.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (ต่อ)

		การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่ชัดเจน	ประสิทธิภาพในการ ทำงานลดลง
ประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง	Pearson Correlation	.489 **	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.3.8 พบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.48 กล่าวคือ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมการกินและการนอนหลับที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสนใจและความชอบในกิจกรรมที่เคยชอบน้อยลง หรือรู้สึกนั่งเฉย เฉื่อยชา หงุดหงิดง่าย โมโหง่าย ก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งลดลง

4.2.3.9 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตน กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือ บุคลิกภาพแตกแยก	ประสิทธิภาพใน การทำงานลดลง
ความรู้สึกแยกจาก ความเป็นบุคคล หรือ บุคลิกภาพแตกแยก	Pearson Correlation	1	.545 **
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ประสิทธิภาพในการ ทำงานลดลง	Pearson Correlation	.545 **	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.3.9 พบว่า ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.54 กล่าวคือ เมื่อเกิดความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการไม่เข้าใจความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการของตนเอง การมีความคิดว่าตนเองยังไม่ดีพอ ไม่มีคุณค่าต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว รวมถึงคุณค่าของตนเอง ตลอดจนมีความรู้สึกกว่าตนเองไม่ใช่ส่วนหนึ่งของสังคมรอบตัว ทั้งในที่ทำงาน หรือสังคมทั่วไป ก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งลดลง

4.2.3.10 ความสัมพันธ์ระหว่างเกิดความว่างเปล่าภายใน กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเกิดความว่างเปล่าภายใน กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		เกิดความว่างเปล่าภายใน	ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
เกิดความว่างเปล่าภายใน	Pearson Correlation	1	.515**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	Pearson Correlation	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.3.10 พบว่า การเกิดความว่างเปล่าภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 กล่าวคือ เมื่อเกิดความว่างเปล่าภายในมากขึ้น ไม่จะเป็นการเกิดความรู้สึกวิตกกังวลกับสิ่งต่างๆ รอบตัว การมีความรู้สึกกว่าชีวิตของตนเองไร้ความหมาย ไร้จุดหมาย หรือสูญเสียความหวังที่เคยมี หรือการที่ตนเองไม่สามารถบอกได้ว่า อะไรในชีวิตที่ทำให้มีความสุขหรือพึงพอใจได้ ก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งลดลง

4.2.3.11 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้า กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้า กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		ภาวะซึมเศร้า	ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
ภาวะซึมเศร้า	Pearson Correlation	1	.517**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	Pearson Correlation	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.3.11 พบว่า ภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 กล่าวคือ การเกิดภาวะซึมเศร้ามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกสูญเสียความสุขหรือความเพลิดเพลินในการทำกิจกรรมต่างๆ การเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าหรือไม่มีพลังงาน ท้อแท้ เบื่อหน่าย ถอนตัวออกจากสังคม หรือเริ่มมีปัญหาสุขภาพ เช่น การนอนไม่หลับ ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ ระบบทางเดินอาหารมีปัญหา ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งลดลง

4.2.3.12 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟ กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ตาราง 4.2.3.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟ กับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

		ภาวะหมดไฟ	ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง
ภาวะหมดไฟ	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	300	300
ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	300	300
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

จากตาราง 4.2.3.12 พบว่า ภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 กล่าวคือ การเกิดภาวะหมดไฟมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือไม่ชอบงานของตนเอง การรู้สึกไร้ประโยชน์ หรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน การมีปัญหาในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า ก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งลดลง



4.3 ผลรวมความสัณพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตาราง 4.3 ตารางแสดงผลรวมความสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปร

[illegible]

โดยที่ 2.1 M คือ การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟ

2.2 M คือ การทำงานหนักขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟ

2.3 M คือ การละเลยความต้องการของตนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

2.4 M คือ การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่นมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

2.5 M คือ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

2.6 M คือ การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

2.7 M คือ การถอนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

2.8 M คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

2.9 M คือ ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือเกิดภาวะสูญเสียตัวตนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

2.10 M คือ ความว่างเปล่าภายในมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

2.11 M คือ ภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

2.12 M คือ ภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

@3.1 คือ รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หมดแรง

@3.2 คือ รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน

@3.3 คือ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

จากตาราง 4.3 แสดงผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในลักษณะ matrix ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อตัวแปรดังนี้

1.1 การทำงานหนักขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52

1.2 การละเลยความต้องการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.21

1.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.14

1.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.15

2. การทำงานหนักขึ้นต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อตัวแปรดังนี้

2.1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52

2.2 การละเลยความต้องการของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31

2.3 การละเลยความต้องการของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.11

3. การละเลยความต้องการของตนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อตัวแปรดังนี้

3.1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.21

3.2 การทำงานหนักขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31

3.3 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.35

3.4 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50

3.5 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.34

3.6 การถอนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.35

3.7 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.29

3.8 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32

3.9 ความว่างเปล่าภายในมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31

3.10 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31

3.11 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.22

3.12 รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.13

3.13 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20

3.14 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.21

4. การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อตัวแปรดังนี้

4.1 การทำงานหนักขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำมากเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.11

4.2 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.35

4.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58

4.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52

4.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55

4.6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49

4.7 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50

4.8 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49

4.9 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49

4.11 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.61

4.12 รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41

4.13 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47

4.14 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47

5. การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อตัวแปรดังนี้

5.1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.14

5.2 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.43

5.3 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58

5.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55

5.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.61

5.6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55

5.7 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.56

5.8 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58

5.9 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63

5.10 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.57

5.11 รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.39

5.12 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.45

5.13 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.48

6. การปฏิบัติหน้าที่กำลังเกิดขึ้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรดังนี้

6.1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานดำนามาก เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.15

6.2 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.34

6.3 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52

6.4 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55

6.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50

6.6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41

6.7 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31

6.8 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.38

6.9 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41

6.10 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.42

6.11 รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.33

6.12 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40

6.13 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40

7. การถอนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรดังนี้

7.1 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.35

7.2 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55

7.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.61

7.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50

7.5 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63

7.6 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.62

7.7 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59

7.8 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59

7.9 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59

7.10 รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47

7.11 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51

7.12 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46

8. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรดังนี้

8.1 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.29

8.2 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49

8.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55

8.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41

8.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63

8.6 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69

8.7 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66

8.8 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76

8.9 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.57

8.10 รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.513

8.11 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51

8.12 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49

9. ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรดังนี้

9.1 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32

9.2 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50

9.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.56

9.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31

9.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.62

9.6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69

9.7 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82

9.8 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71

9.9 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68

9.10 รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50

9.11 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49

9.12 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55

10. ความว่างเปล่าภายใน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรดังนี้

10.1 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31

10.2 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49

10.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58

10.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.38

10.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59

10.6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66

10.7 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82

10.8 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80

10.9 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68

10.10 รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53

10.11 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52

10.12 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51

11. ภาวะซึมเศร้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปร ดังนี้

11.1 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31

11.2 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49

11.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63

11.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41

11.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59

11.6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77

11.7 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71

11.8 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80

11.9 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.67

11.10 รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60

11.11 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53

11.12 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52

12. ภาวะหมดไฟ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรดังนี้

12.1 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.22

12.2 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.61

12.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.57

12.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.42

12.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58

12.6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.57

12.7 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68

12.8 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68

12.9 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.67

12.10 รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หดแรงแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63

12.11 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73

12.12 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66

13. รู้สึกพลังงานน้อยลง/ หดแรงแรง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรดังนี้

13.1 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.13

13.2 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41

13.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.37

13.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.33

13.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47

13.6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53

13.7 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50

13.8 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53

13.9 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60

13.10 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.63

13.11 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69

13.12 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.62

14. รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรดังนี้

14.1 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20

14.2 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.48

14.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.45

14.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40

14.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51

14.6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51

14.7 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.49

14.8 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52

14.9 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53

14.10 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73

14.11 รู้สึกพลังงานน้อยลง/หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69

14.12 ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59

15. ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรดังนี้

15.1 การละเลยความต้องการของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.21

15.2 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46

15.3 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.48

15.4 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32

15.5 การถอนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46

15.6 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50

15.7 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.54

15.8 ความว่างเปล่าภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52

15.9 ภาวะซึมเศร้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.52

15.10 ภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66

15.11 รู้สึกพลังงานน้อยลง/หมดแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.62

15.12 รู้สึกไม่ชอบงาน/ต่อต้าน/เกลียดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59

บทที่ 5

อภิปรายผล สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle ของกลุ่มพนักงานทั่วไปโดยไม่มีการจำกัดอายุ พื้นที่ การปฏิบัติงาน รูปแบบองค์กรที่ปฏิบัติงาน และได้เลือกใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ Non-Probability sampling ทั้งหมด 300 คน โดยสรุปผลการศึกษานำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

- 5.1 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.2 สรุปผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะของการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle” มุ่งเน้นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) กับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในหลากหลายอุตสาหกรรม ผลการศึกษามีความน่าสนใจในเชิงการบริหารจัดการองค์กรและการดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน ดังนี้

5.1.1 การพยายามพิสูจน์ตนเองไม่ส่งผลโดยตรงต่อภาวะหมดไฟ

จากการศึกษาพบว่า การพยายามพิสูจน์ตนเอง (A compulsion to prove oneself) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความรู้สึกล้มเหลวหรือเหนื่อยล้า ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Freudenberger และ North (1992) ที่ระบุว่า การแสดงความทะเยอทะยานและความพยายามพิสูจน์ตนเองในการทำงานมักจะเกิดขึ้นในช่วงเริ่มต้นของกระบวนการหมดไฟ ซึ่งในช่วงแรกนี้ยังไม่ส่งผลโดยตรงต่อภาวะหมดไฟ การที่พนักงานต้องการพิสูจน์ความสามารถของ

ตนเองอาจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในระยะแรก อย่างไรก็ตาม เมื่อเวลาผ่านไป หากไม่ได้รับการตอบรับหรือการยอมรับจากสังคมการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและหมดไฟในระยะถัดไปได้

5.1.2 การทำงานหนักขึ้นไม่ได้ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าในทันที

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการทำงานหนักขึ้น (Working harder) ไม่ได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความรู้สึกเหนื่อยล้าหรือหมดแรง ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ว่าการทำงานหนักมักเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่ภาวะหมดไฟ การค้นพบนี้อาจแสดงให้เห็นว่าแม้พนักงานจะรับภาระงานที่มากขึ้น แต่ปัจจัยอื่นๆ เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการทำงาน อาจเป็นตัวบรรเทาผลกระทบของภาระงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การทำงานหนักอาจยังคงเป็นสิ่งที่พนักงานยอมรับได้ หากเห็นว่าการทำงานดังกล่าวมีความสำคัญและมีผลตอบแทนที่เหมาะสม

5.1.3 การละเลยความต้องการของตนเองส่งผลต่อภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ

การละเลยความต้องการของตนเอง (Neglecting their needs) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมาที่ชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่ละเลยการพักผ่อน การดูแลสุขภาพ และความต้องการพื้นฐานของตนเอง จะมีแนวโน้มที่จะเกิดความเหนื่อยล้าและหมดไฟในการทำงาน ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey (2022) ซึ่งระบุว่า ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟ การละเลยตนเองเป็นสัญญาณหนึ่งที่บ่งบอกว่าพนักงานไม่สามารถจัดการความเครียดและภาระงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ความเหนื่อยล้าทางกายและใจสะสมมากขึ้น จนเกิดภาวะหมดไฟในที่สุด

5.1.4 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและการถอนตัวจากสังคมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

การเปลี่ยนแปลงค่านิยม (Revision of values) และการถอนตัวจากสังคมในที่ทำงาน (Withdrawal) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ponocny-Seliger และ Winker (2014) ที่ระบุว่าเมื่อพนักงานเริ่มเปลี่ยนแปลงค่านิยมและถอนตัวจากกิจกรรมทางสังคมในที่ทำงาน ความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานและการขาดการมีส่วนร่วมในงานจะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและภาวะหมดไฟ นอกจากนี้

การเปลี่ยนแปลงค่านิยมอาจเป็นการสะท้อนถึงการไม่พอใจในงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานสูญเสียแรงจูงใจและพลังงานในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5.1.5 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่นส่งผลต่อภาวะหมดไฟ

การระบายความขัดแย้งไปที่อื่นหรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น (Displacement of conflicts) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kraft (2006) ที่ระบุว่าพนักงานที่ไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งในที่ทำงานได้มักจะระบายความขัดแย้งดังกล่าวไปที่ครอบครัวหรือคนรอบข้าง ผลที่ตามมาคือ พนักงานจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจและหมดแรง ซึ่งส่งผลให้ภาวะหมดไฟรุนแรงขึ้น

5.16 ความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชัดเจนเป็นตัวบ่งชี้ของภาวะหมดไฟ

ผลการวิจัยยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน (Obvious behavioral changes) เช่น การกิน การนอนหลับ หรือพฤติกรรมทางอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นสัญญาณสำคัญที่บ่งบอกถึงการเข้าสู่ภาวะหมดไฟ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Petra Klastová Pappová (2021) ที่ระบุว่าผู้ที่ประสบกับภาวะหมดไฟมักแสดงออกทางพฤติกรรมที่ชัดเจน เช่น ความเหนื่อยชา หรือความหงุดหงิดง่าย ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการเฝ้าระวังภาวะหมดไฟในพนักงาน

สรุปการอภิปรายผล

ผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิดที่ว่าภาวะหมดไฟเป็นผลจากปัจจัยหลายประการที่สะสมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการละเลยความต้องการของตนเองและการถอนตัวจากสังคมในที่ทำงาน มีผลอย่างชัดเจนต่อการเกิดภาวะหมดไฟ องค์กรควรให้ความสำคัญในการป้องกันและบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้ เพื่อรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน

5.2 สรุปผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

5.2.1 สรุปผลการศึกษาวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ ได้แก่

การพยายามพิสูจน์ตนเองอย่างหนัก (A compulsion to prove oneself) พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับภาวะหมดไฟ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.014 , $p = 0.782$) แสดงให้เห็นว่า ความพยายามพิสูจน์ความสามารถในช่วงเริ่มต้นของการทำงานไม่ได้ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าหรือหมดไฟในทันที

การทำงานหนักขึ้น (Working harder) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.001 , $p = 0.982$) แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มภาระงาน หรือการทำงานที่มากขึ้น ไม่ส่งผลต่อระดับความรู้สึกเหนื่อยล้าหรือหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยอื่นๆ อาจมีบทบาทสำคัญมากกว่าในการเกิดภาวะหมดไฟ

การละเลยความต้องการของตนเอง (Neglecting their needs) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับภาวะหมดไฟ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.130 , $p = 0.025$) การที่พนักงานไม่สามารถดูแลตนเองได้ดี เช่น การพักผ่อนหรือการดูแลสุขภาพ จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกหมดแรงได้

การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น (Displacement of conflicts) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกเหนื่อยล้า (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.405 , $p < 0.001$) เมื่อพนักงานไม่สามารถจัดการกับความขัดแย้งในที่ทำงานได้ จะมีแนวโน้มที่จะรู้สึกหมดแรง

การเปลี่ยนแปลงค่านิยม (Revision of values) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.386 , $p < 0.001$) พนักงานที่เริ่มเปลี่ยนแปลงค่านิยมและความเชื่อในการทำงาน มีโอกาสที่จะทำให้รู้สึกหมดแรงและหมดไฟมากขึ้น

การถอนตัวจากสังคม (Withdrawal) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.474 , $p < 0.001$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการที่พนักงานไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกหมดแรงและเหนื่อยล้ามากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน (Obvious behavioral changes) เช่น การนอนหลับที่ไม่เพียงพอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.534, $p < 0.001$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจนเป็นสัญญาณของการเกิดภาวะหมดไฟ

5.2.2 สรุปผลการศึกษาวิจัยเพื่อตอบคำถามงานวิจัย

การวิจัยได้ตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ว่าเกิดจากปัจจัยใดบ้าง โดยสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลกระทบสำคัญ พบว่าการละเลยความต้องการส่วนตัวและการระบายความขัดแย้งไปที่อื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเกิดภาวะหมดไฟ โดยพนักงานที่ไม่ดูแลสุขภาพของตนเองและไม่สามารถจัดการความขัดแย้งได้มีแนวโน้มที่จะรู้สึกหมดแรง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย มีปัจจัยหลายอย่าง เช่น การถอนตัวจากสังคมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่มีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนกับภาวะหมดไฟ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานเริ่มแยกตัวออกจากสังคมและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จะมีโอกาสสูงที่จะประสบกับภาวะหมดไฟ

การพยายามพิสูจน์ตนเองและการทำงานหนักไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับภาวะหมดไฟ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในระยะเริ่มต้นไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ

สรุปภาพรวม

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟนั้นมีหลายด้าน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟ โดยเฉพาะการสนับสนุนการดูแลตนเองทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักกับภาวะหมดไฟ สามารถสังเกตและเข้าใจอาการที่จะส่งผลไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟได้ รวมไปถึงการจัดการความขัดแย้งในที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟ และต่อยอดในอนาคต ดังนี้

5.3.1 การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน การใช้เวลาพักผ่อนที่เพียงพอและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญ การจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่ช่วยให้พนักงานสามารถผ่อนคลายและรับมือกับความเครียด เช่น การสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต จะช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดภาวะหมดไฟได้

5.3.2 การให้ความสำคัญกับการป้องกันภาวะหมดไฟในช่วงเริ่มต้น

จากผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่า การพยายามพิสูจน์ตนเองและการทำงานหนักไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นภาวะหมดไฟในช่วงต้น แต่จะสะสมจนเกิดผลในระยะยาว องค์กรจึงควรเฝ้าระวังและจัดให้มีมาตรการป้องกันตั้งแต่ระยะแรก โดยการติดตามพนักงานที่มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับภาระงานหนักและสร้างแรงกดดันให้เกิดภาวะหมดไฟ ควรมีการพูดคุยอย่างเปิดเผยและการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอในการบริหารจัดการงาน

5.3.3 การฝึกอบรมการจัดการความเครียดและการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง

องค์กรควรพัฒนาทักษะของพนักงานในการจัดการความเครียดและความขัดแย้งในที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งในที่ทำงานจะช่วยให้พนักงานมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นโดยตรงไปตรงมาและลดความเครียดที่จะส่งผลต่อภาวะหมดไฟ นอกจากนี้การสร้างพื้นที่สำหรับการสื่อสารและปรึกษาหารือระหว่างพนักงานและผู้บริหารจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและลดความรู้สึกกดดันได้อย่างเหมาะสม

5.3.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์กรควรพัฒนานโยบายที่สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานระยะไกล (Remote Work) หรือการทำงานแบบ Hybrid นโยบายที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้พนักงานสามารถจัดการเวลาและภาระงานได้อย่างเหมาะสม ลดความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟในระยะยาว อีกทั้งองค์กรควรจัดทำแนวทางในการป้องกันและรับมือกับภาวะหมดไฟที่ครอบคลุมทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ควรมีการสร้างระบบสนับสนุนที่เน้นการเสริมสร้างสุขภาพจิตและการดูแลพนักงานอย่างยั่งยืน การให้ความสำคัญกับการเฝ้าระวังและการประเมินความเสี่ยงของภาวะหมดไฟเป็นระยะ จะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับปัญหาได้ทันทั่วถึงและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาวได้

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ขยายขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในหลายอุตสาหกรรม แต่ยังคงมีข้อจำกัดในแง่ของขอบเขตการวิจัย ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรที่หลากหลายยิ่งขึ้น หรือระบุแบบเฉพาะเจาะจงลงไปเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรม รวมถึงการพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อภาวะหมดไฟ เช่น รูปแบบการทำงานระยะไกล (Remote Work) หรือวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น

5.4.2 ศึกษาปัจจัยเชิงบริบทและวัฒนธรรมองค์กร

การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมของพนักงานเท่านั้น ในการวิจัยในอนาคต ควรพิจารณาปัจจัยด้านบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่อาจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับความเสี่ยงของการเกิดภาวะหมดไฟ การวิจัยเพิ่มเติมในแง่ของการบริหารงานและการจัดการองค์กร เช่น รูปแบบการบริหารที่เน้นผลลัพธ์ (Results-oriented Management) หรือวัฒนธรรมองค์กรแบบสนับสนุนพนักงาน จะช่วยให้เข้าใจวิธีการจัดการภาวะหมดไฟได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.4.3 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะหมดไฟ

แม้ว่าการศึกษานี้จะมุ่งเน้นที่ปัจจัยภายนอก แต่ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ การรับมือกับความเครียด หรือสถานการณ์ส่วนตัว อาจมีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าพนักงานแต่ละคนจะเผชิญกับภาวะหมดไฟในลักษณะที่แตกต่างกัน การวิจัยในอนาคตควรสำรวจปัจจัยภายในเหล่านี้เพื่อเข้าใจถึงความซับซ้อนของภาวะหมดไฟในระดับบุคคลเพิ่มเติม

5.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.5.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมต่างๆ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถนำไปใช้ทั่วไปได้อย่างครอบคลุมทุกอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มอาจไม่สะท้อนถึงลักษณะหรือปัญหาของพนักงานในอุตสาหกรรมที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น อุตสาหกรรมที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์สูง หรืออุตสาหกรรมที่ต้องการการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เป็นต้น

5.5.2 ความหลากหลายของข้อมูล

การเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความแม่นยำของข้อมูล เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามบางรายอาจไม่เข้าใจคำถามหรือให้ข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง นอกจากนี้ การใช้วิธีการเก็บข้อมูลออนไลน์ยังทำให้ขาดความหลากหลายในการเข้าถึงกลุ่มประชากรบางกลุ่ม เช่น ผู้ที่ไม่ถนัดการใช้เทคโนโลยีหรือพนักงานในตำแหน่งที่ไม่ได้ใช้งานอินเทอร์เน็ตอย่างสม่ำเสมอ

5.5.3 ปัจจัยด้านเวลาของการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลในช่วงเวลาสั้นๆ (ระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2567) อาจไม่ได้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้นในระยะยาว เนื่องจากภาวะหมดไฟเป็นกระบวนการที่ค่อยๆ สะสมตามปัจจัยหลายประการ การวัดผลในช่วงเวลาเดียวอาจไม่เพียงพอในการสะท้อนภาพการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนของภาวะหมดไฟ

5.5.4 การศึกษาปัจจัยภายนอกไม่ครอบคลุมทั้งหมด

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านพฤติกรรมและอาการของพนักงานตาม The Burnout Cycle แต่ยังไม่ครอบคลุมปัจจัยภายนอกอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน หรือปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจมีบทบาทสำคัญต่อการเกิดภาวะหมดไฟ การละเลยปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถอธิบายภาพรวมของการเกิดภาวะหมดไฟได้อย่างสมบูรณ์

5.5.5 การจำกัดในตัวแปรส่วนบุคคล

การวิจัยไม่ได้ศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพหรือความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) ของพนักงาน ซึ่งอาจมีผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟได้แตกต่างกันในแต่ละบุคคล การละเว้นปัจจัยเหล่านี้ อาจทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถสะท้อนถึงปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสามารถในการรับมือกับความเครียดและภาวะหมดไฟได้อย่างครบถ้วน

บรรณานุกรม

- เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม Generation Y. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กมลศรี ฐิติเศรษฐ์. (2565). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานตำแหน่งสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โสภารวรรณ พรหมโยธิน. (2565). การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Borysenko, J. Z. (2011). *Fried: Why You Burn Out and How to Revive*. Hay House.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Frontiers in Psychology*, 13, 840942. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.840942>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Freudenberger, H. J., & North, G. (1992). Burnout: Twelve phases of burnout. In *The Burnout Syndrome: A Special Case of Stress* (pp. 31-49). Springer.
- Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C., & Borza, A. (2011). Burnout in Romanian and Austrian Banking Employees: A Cross-Cultural Comparison. *International Journal of Stress Management*, 18(3), 222-235. <https://doi.org/10.1037/a0024636>
- Kraft, U. (2006). Burnout syndrome: Causes, symptoms, and treatment. Retrieved from <https://changing-point.com/the-12-stages-of-burnout>
- Pappová, P. K. (2021). Burnout among Generation Y: Understanding burnout in the context of different work cultures. Retrieved from <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/slc/article/view/221816>
- Ponocny-Seliger, E., & Winker, R. (2014). 12-phase burnout screening: Development and theoretical analysis based on the 12-phase model of Herbert Freudenberger and Gail North. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/307038936>

บรรณานุกรม (ต่อ)

Seliger, E., & Winker, R. (2014). 12-phase burnout screening.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับลักษณะของประชากรตาม The Burnout Cycle” แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน จำนวน 39 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะ 12 ประการของภาวะหมดไฟ The Burnout Cycle (จำนวน 36 ข้อ)

ส่วนที่ 2 นิยามภาวะหมดไฟจากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (จำนวน 3 ข้อ)

ส่วนที่ 1 ลักษณะ 12 ประการของภาวะหมดไฟ The Burnout Cycle

คำชี้แจง: โปรดระบุระดับความรู้สึกของท่านในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ทั้งนี้มีเกณฑ์การแบ่งระดับความรู้สึกทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นที่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นที่ค่อนข้างเห็นด้วย

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลักษณะ 12 ประการของภาวะหมดไฟ The Burnout Cycle	ระดับคะแนน				
	1	2	3	4	5
ลักษณะที่ 1 การพยายามที่จะพิสูจน์ตัวเอง					
1. คุณมีความทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน					
2. คุณมีความต้องการให้เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้เห็นในความมุ่งมั่นของคุณ					
3. คุณมีความกลัวว่าจะไม่สามารถทุ่มเททำงานได้อย่างเต็มที่					
ลักษณะที่ 2 การทำงานหนักขึ้น					
1. คุณต้องการได้ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น					
2. คุณมีความต้องการที่จะจัดการกับภาระงานทั้งหมดด้วยตนเอง					
3. คุณต้องการมีความรู้สึกภูมิใจและต้องการรู้ว่าตนเองเป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงาน					
ลักษณะที่ 3 การละเลยความต้องการของตนเอง					

1. คุณมีความคิดว่า การอดหลับอดนอนเพื่อที่จะทำงานให้เสร็จเป็น เรื่องปกติ					
2. คุณจะรู้สึกไม่สบายใจ หากต้องไปเจอเพื่อนหรือครอบครัวโดยที่ งานของคุณยังไม่เสร็จ					
3. คุณมักจะทำงานเกินเวลาบ่อยครั้ง และขาดการพักผ่อน หรือลืม มื้ออาหาร					
ลักษณะที่ 4 การระบายความขัดแย้งไปที่อื่น หรือแทนที่ความขัดแย้งด้วยสิ่งอื่น					
1. คุณมักเกิดความรู้สึกขัดแย้งต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการ ทำงานเกิดขึ้น					
2. คุณมักเกิดความรู้สึกไม่พอใจหรือหงุดหงิดกับคนในครอบครัว หรือเพื่อน ด้วยปัญหาจากการทำงาน					
3. คุณเริ่มมีความคิดว่าการเข้างานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ หรือเริ่มลืม การนัดหมาย					
ลักษณะที่ 5 การเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความเชื่อของตนเอง					
1. คุณมักจะปลีกวิเวก และนำตนเองออกมาจากการเข้าร่วมกับทีม หรือเพื่อนร่วมงาน					
2. คุณมักมีความรู้สึกที่ไม่ต้องการไปพบปะเพื่อน หรือคนใน ครอบครัว เนื่องจากต้องการโฟกัสกับงาน					
3. คุณรู้สึกว่าตัวคุณเองมีคุณค่าในเฉพาะมุมของการทำงานเท่านั้น					
ลักษณะที่ 6 การปฏิเสธปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น					
1. คุณมีความคิดว่าคนอื่นมักจะเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการ ทำงานของคุณ					
2. คุณมักเจอข้อผิดพลาดและปัญหาในการทำงานที่เกิดจากบุคคลอื่น					
3. คุณไม่สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานของคุณได้ เนื่องจากมีภาระงานที่มากเกินไป					
ลักษณะที่ 7 การถอนตัว					
1. คุณติดต่อสื่อสารกับคนรอบข้างน้อยลงและมักจะอยากอยู่คนเดียว เมื่อต้องอยู่ในสถานที่ทำงาน					
2. คุณมักจะทำงานตามคำสั่ง และไม่ต้องการสร้างสรรค์งานเพิ่มเติม					
3. คุณเริ่มมีพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์หรือสารเสพติด เพื่อผ่อน คลายความตึงเครียด					
ลักษณะที่ 8 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ชัดเจน					
1. คุณสังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ของคุณชัดเจนขึ้น (เช่น เฉื่อยชา นิ่งเฉย หงุดหงิดง่าย โมโหง่าย)					

2. คุณมีพฤติกรรมกรกินและการนอนหลับที่เปลี่ยนแปลงไป					
3. คุณมีความสนใจในกิจกรรมที่เคยชอบน้อยลง (เช่น ไม่ชอบออกกำลังกาย ไม่ชอบอ่านหนังสือ ไม่ชอบพบปะสังสรรค์)					
ลักษณะที่ 9 ความรู้สึกแยกจากความเป็นบุคคล หรือบุคลิกภาพแตกแยก					
1. คุณไม่เข้าใจความคิด ความรู้สึก หรือความต้องการของตัวเอง					
2. คุณมีความคิดว่าคุณยังไม่ดีพอ ไม่มีคุณค่าต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว รวมถึงต่อตัวเอง					
3. คุณมีความรู้สึกเหมือนไม่ใช่ส่วนหนึ่งของสังคมรอบตัว ทั้งในที่ทำงาน หรือสังคมทั่วไป					
ลักษณะที่ 10 ความว่างเปล่าภายใน					
1. คุณมักเกิดความรู้สึกวิตกกังวลต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว					
2. คุณรู้สึกว่าการชีวิตของคุณไร้ความหมาย ไร้จุดหมาย หรือสูญเสียความหวังที่เคยมี					
3. คุณไม่สามารถบอกได้ว่า อะไรในชีวิตที่จะทำให้คุณมีความสุขหรือพึงพอใจได้					
ลักษณะที่ 11 ภาวะซึมเศร้า					
1. คุณรู้สึกสูญเสียความสุขหรือความเพลิดเพลินในการทำกิจกรรมต่างๆ					
2. คุณรู้สึกเหนื่อยล้าหรือไม่มีพลังงาน ท้อแท้ เบื่อหน่าย ถอนตัวออกจากสังคม					
3. คุณเริ่มมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ (เช่น การนอนหลับ ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ ระบบทางเดินอาหาร)					
ลักษณะที่ 12 ภาวะหมดไฟ					
1. คุณรู้สึกเบื่อหน่ายหรือไม่ชอบงานของคุณ					
2. คุณรู้สึกไร้ประโยชน์ หรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน					
3. คุณมีปัญหาในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า					

ส่วนที่ 2 นิยามภาวะหมดไฟจากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง: โปรดระบุระดับความรู้สึกของท่านในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ทั้งนี้มีเกณฑ์การแบ่งระดับความรู้สึกทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นที่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นที่ค่อนข้างเห็นด้วย

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

นิยามภาวะหมดไฟจากกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข	ระดับคะแนน				
	1	2	3	4	5
1. คุณรู้สึกพลังน้อยลงหรือหมดแรงในการทำงานบ่อยครั้งแค่ไหน					
2. คุณรู้สึกไม่ชอบงาน รู้สึกต่อต้านหรือเกลียดงานที่ทำบ่อยแค่ไหน					
3. คุณมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง					

