

FACTORS AFFECTING JOB BURNOUT AMONG PERSONNEL OF THE JUVENILE AND FAMILY COURTS UNDER THE OFFICE OF THE CHIEF JUSTICE OF REGION II

Prewploy CHANTHANAPRASERT^{1*} and Chartchai NORASETHAPORN¹

1 Graduate College of Management, Sripatum university, Thailand; prewploy.ch@gmail.com (P. C.)
(Corresponding Author)

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the levels of quality of work life and job burnout, 2) compare job burnout according to personal factors, and 3) investigate the relationship and predictive effect of quality of work life on job burnout among personnel of the Juvenile and Family Courts under the Office of the Chief Judge of Region 2. The sample consisted of 142 personnel selected through stratified random sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including the independent-samples t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) the overall quality of work life was at a high level ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.436), whereas the overall level of job burnout was low ($\bar{x} = 1.96$, S.D. = 0.718); 2) personal factors, including gender, age, income, marital status, job position, and length of service, did not produce statistically significant differences in job burnout; 3) quality of work life was negatively correlated with job burnout at a low but statistically significant level ($r = -0.316$, $p < .001$); and 4) the eight dimensions of quality of work life jointly explained 20.4% of the variance in job burnout ($R^2 = .204$). Among these dimensions, only adequate and fair compensation significantly and negatively predicted job burnout ($\beta = -0.320$, $p = .003$).

Keywords: Quality of Working Life, Burnout, Personnel of the Juvenile and Family Courts

CITATION INFORMATION: Chanthanaprasert, P., & Norasethaporn, C. (2026). Factors Affecting Job Burnout Among Personnel of the Juvenile and Family Courts Under the Office of the Chief Justice of Region II. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(8), 36.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 2

แพรวพลอย จันทนาประเสริฐ^{1*} และ ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; prewploy.ch@gmail.com (แพรวพลอย)
(ผู้ประพันธ์บทความ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟในการทำงาน 2) เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 2 จำนวน 142 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.436) ขณะที่ภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.96$, S.D. = 0.718) 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลให้ภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.316$, $p < .001$) และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะหมดไฟในการทำงานได้ร้อยละ 20.4 ($R^2 = .204$) โดยมีเพียงด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.320$, $p = .003$)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ภาวะหมดไฟในการทำงาน, บุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว

ข้อมูลอ้างอิง: แพรวพลอย จันทนาประเสริฐ และ ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์. (2569). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 2. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(8), 36.

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพลิกผัน (VUCA World) ทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สภาพเศรษฐกิจ และความคาดหวังของภาคประชาสังคมที่มีต่อความโปร่งใสและประสิทธิภาพของภาครัฐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ได้เป็นเพียงงานสนับสนุนเชิงธุรการอีกต่อไป แต่ได้กลายเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายท่ามกลางวิกฤตการณ์ที่ซับซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการไทยที่ต้องปรับตัวสู่การเป็น "ภาครัฐที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง" อย่างไรก็ตาม ภายใต้แรงกดดันจากภาระงานที่ซับซ้อนมากขึ้น ประเด็นปัญหาที่ทวีความรุนแรงและเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรคือภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ซึ่งเป็นสภาวะความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และการสูญเสียพลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ หากบุคลากรต้องเผชิญกับสภาวะดังกล่าวโดยขาดระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของงานและภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ตามแนวคิดของ Maslach and Jackson (1986 อ้างถึงใน ปริพัตร วรงค์ ภาพสินธุ์, 2567) เป็นภาวะที่บุคลากรเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และการลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้จัดให้ภาวะหมดไฟเป็นกลุ่มอาการที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงานเรื้อรัง หากไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีโอกาสพัฒนากลายเป็นโรคซึมเศร้าได้ในที่สุด (World Health Organization, 2019) และจากงานวิจัยหัวข้อการตลาดเติมพลัง "BURNOUT IN THE CITY" ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (CMMU) ที่ได้ทำการสำรวจคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครในปี 2562 จำนวน 1,280 คน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพฯ จำนวนร้อยละ 12 อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงาน และอีกร้อยละ 57 อยู่ในภาวะที่มีความเสี่ยงสูงที่จะเข้าสู่ภาวะหมดไฟ โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือพนักงานเอกชน และข้าราชการ (กรมสุขภาพจิต, 2563) ทั้งนี้ จากรายงานความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ที่จัดทำโดย Jobsdb by SEEK ร่วมกับบริษัทวิจัยด้านการตลาด Nature ระหว่างเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน 2568 ได้สำรวจคนทำงานในประเทศไทย พบว่าร้อยละ 67 ของคนไทยมีความสุขในการทำงาน แต่ร้อยละ 45 ยังรู้สึกเหนื่อยล้าหรือหมดไฟ โดยมีปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุข หลายประการ เช่น สถานที่ทำงานเดินทางสะดวก โอกาสในการพัฒนาทักษะ หน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละวัน เพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกมีเป้าหมายในงานที่ทำ ความสำเร็จขององค์กร ความมั่นคง และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Spring News, 2569) คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นทั้งตัวเร่งหรือตัวยับยั้งภาวะหมดไฟ เพราะบุคลากรต้องอยู่ที่ทำงานไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีนโยบายหรือกฎระเบียบที่เป็นธรรมต่อทุกคน และให้โอกาสก้าวหน้าในสายงานของตน ย่อมทำให้บุคลากรมีความสุขและความพอใจในการทำงาน ใส่ใจงานในหน้าที่มากขึ้น เกิดความรักความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะนำพาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นและเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศาลเยาวชนและครอบครัว มีการกิจหลักในการอำนวยความสะดวกและคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของเด็ก เยาวชน และครอบครัว อันเป็นกลุ่มเปราะบางในสังคม ด้วยลักษณะงานที่มีความซับซ้อน ต้องอาศัยทั้งความรู้ทางกฎหมาย ความละเอียดรอบคอบ และความเข้าใจในมิติทางสังคมและจิตใจควบคู่กันไป อีกทั้งยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านระยะเวลา กฎระเบียบ และความคาดหวังจากสังคมในระดับสูง สภาพแวดล้อมดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดความเครียดและแรงกดดันสะสม ซึ่งหากไม่ได้รับการดูแลหรือแก้ไขอารมณ์เชิงลบไม่เพียงส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ทั้งนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟส่วนใหญ่ในประเทศไทยมักกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์หรือบุคลากรทางการศึกษา แต่การศึกษาในบริบทของศาลยุติธรรมยังมีอยู่อย่างจำกัด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดี

ผู้พิพากษาคณะ 2 เพื่อนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันจะช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงานและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ (จุฑามาศ วงคำจันทร์ และคณะ, 2567) นอกจากนี้ อัญชลีพร พูลเชตนคร (2557) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลต่อการทำงานซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับว่าเป็นลักษณะงานที่ส่งเสริมวิถีชีวิตที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดย Walton (1973 อ้างถึงใน พัทธนันท์ เยาดำ และเกวลิณ ศิลพิพัฒน์, 2567) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่บุคลากรพึงได้รับจากการปฏิบัติงานต้องเหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีวิต และต้องสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบ
- 2) สิ่งแวดล้อมส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอันตราย และมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงจากสิ่งรบกวน
- 3) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ทักษะ และศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ รวมทั้งได้รับงานที่มีความท้าทายและเอื้อต่อการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง
- 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ มีโอกาสได้รับการเรียนรู้สิ่งใหม่ และสามารถเติบโตในสายงานของตน รวมทั้งได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามศักยภาพ
- 5) การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างกลมกลืน ภายใต้บรรยากาศที่ปราศจากการแบ่งแยกหรืออคติ
- 6) ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ยอมรับความแตกต่างทางความคิด และมีมาตรฐานที่เป็นธรรมในการบริหารงานและการให้ผลตอบแทน
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง การที่บุคลากรสามารถรักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว เช่น การดูแลครอบครัว การใช้เวลากับเพื่อน หรือการพักผ่อน ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนางานได้ควบคู่กับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

8) ความเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่าและสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้อื่น รวมทั้งทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรของตนเอง

นอกจากนี้ กฤตพิพัฒน์ พงศ์เสวี และคณะ (2568) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับต่ำมาก ($r = -.164$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Cherniss (1980 อ้างถึงใน มนตรี ตรีอาภรณ์ไพศาล, 2563) ได้ให้ความหมายภาวะหมดไฟในการทำงานว่า เป็นกระบวนการที่เริ่มมาจากภาวะความกดดันในงานที่มากเกินไปและได้รับอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ก่อให้เกิดความตึงเครียดกับผู้ปฏิบัติงาน และกระบวนการดังกล่าวจบลงเมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดการกับความกดดันที่เกิดขึ้นในลักษณะปลีกตัวออกจากงาน กลายเป็นคนเฉยเมย ไม่ใส่ใจความรู้สึกของผู้รับบริการ ยึดติดกับตนเอง โดย Maslach and Jackson (1986 อ้างถึงใน ปริพัทธ์ วงศ์กาฬสินธุ์, 2567) ได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ถือเป็นอาการเบื้องต้นของภาวะหมดไฟ เกิดจากความอ่อนล้าสะสมเป็นระยะเวลานาน โดยบุคคลจะรู้สึกหมดพลังงาน ขาดกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน มีอาการเหนื่อยล้า

อ่อนเพลีย พักผ่อนไม่เพียงพอหรือนอนหลับไม่สนิท นอกจากนี้ยังอาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง ระบบย่อยอาหารผิดปกติ หรือกล้ามเนื้ออ่อนแรง

2) การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) หมายถึง การที่บุคคลมีทัศนคติหรือความรู้สึกเชิงลบต่อผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพิกเฉย และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งอาจหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมถึงมีพฤติกรรมอุ้งน ขาดความรับผิดชอบ หงุดหงิดง่าย หรือมีอาการฉุนเฉียว

3) การลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง (Reduced Personal Accomplishment) หมายถึง การที่บุคคลประเมินความสามารถและประสิทธิภาพของตนเองในทางลบ รู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ขาดความมั่นใจ และมองว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้สึกไร้คุณค่าในที่สุด

ทั้งนี้ ญัฐพงศ์ เศรษฐบรรจง (2565) พบว่าภาระงานที่ส่งผลต่อจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดค่าความเป็นบุคคล ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

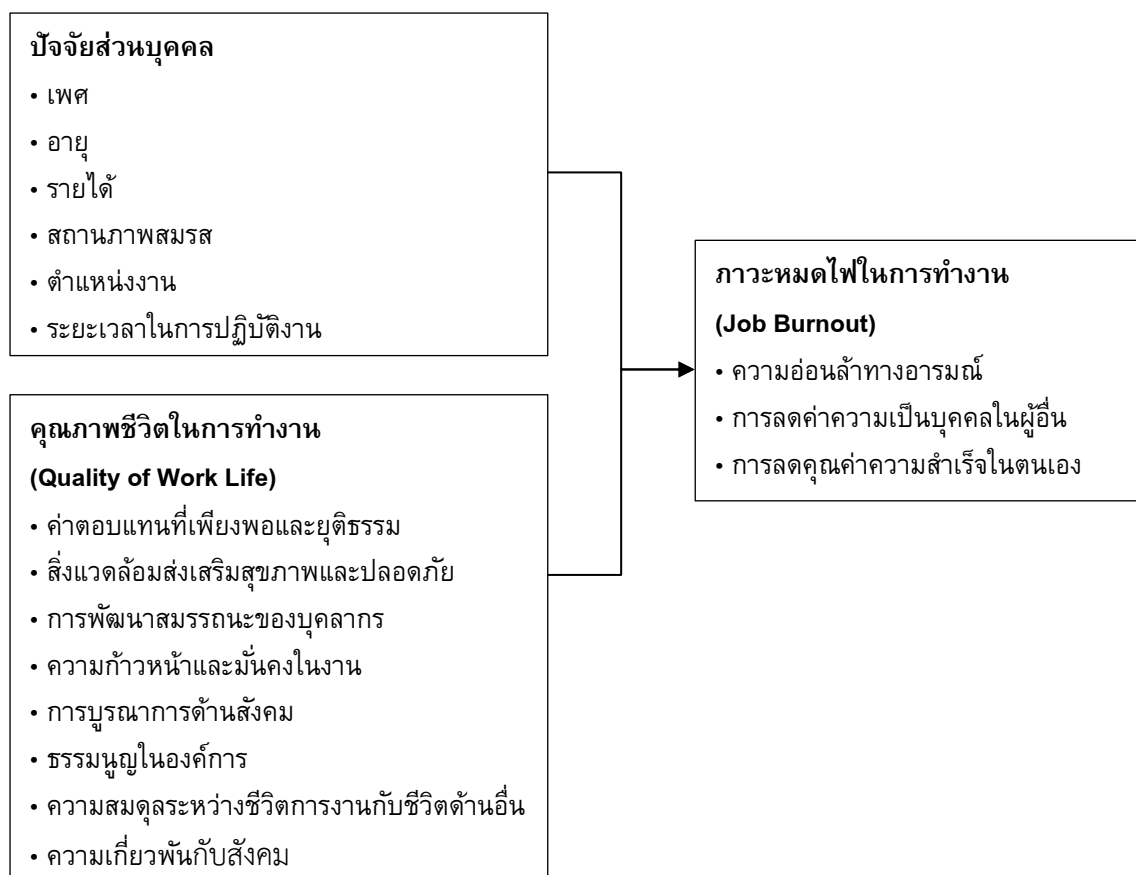
1) บุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 2

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 2 ทั้งหมด 8 ศาล จำนวน 142 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยกำหนดให้ศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 2 รวมจำนวน 8 ศาล เป็นหน่วยของการแบ่งชั้น (Stratum) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวครอบคลุมทุกศาล และสามารถสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละศาลได้อย่างเหมาะสม ภายหลังจากการแบ่งชั้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนด โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) มีค่าเท่ากับ 0.964 ซึ่งตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่มี 2 กลุ่ม ใช้ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 73.9) มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 43.7) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท (ร้อยละ 35.2) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 45.8) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 87.3) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 30.3)

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.436) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ความเกี่ยวข้องกับสังคม ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.517) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.767) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.750) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.628) การบูรณาการด้านสังคม ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.592) สิ่งแวดล้อมส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.637) ธรรมเนียมในองค์กร ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.623) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.650) ตามลำดับ (2) ภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.96$, S.D. = 0.718) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุดคือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$, S.D. = 0.923) รองลงมาคือ การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.92$, S.D. = 0.823) และการลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง ซึ่งอยู่ค่าอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.72$, S.D. = 0.769) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 2 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	0.494	.622
อายุ	F-test	0.688	.561
รายได้	F-test	2.04	.093
สถานภาพสมรส	F-test	0.0377	.963
ตำแหน่งงาน	F-test	0.361	.781
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	0.834	.506

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -0.316$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางตรงข้าม ($r = -0.325$) ด้านสิ่งแวดล้อมส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางตรงข้าม ($r = -0.240$) ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางตรงข้าม ($r = -0.296$) ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางตรงข้าม ($r = -0.185$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับชีวิตด้านอื่น มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางตรงข้าม ($r = -0.244$) และด้านความเกี่ยวพันกับสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางตรงข้าม ($r = -0.186$) สำหรับด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -0.094$) และ ($r = -0.135$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 2

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ภาวะหมดไฟในการทำงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-0.325**	<.001	ต่ำ
สิ่งแวดล้อมส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย	-0.240**	.004	ต่ำ
การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	-0.094	.268	ไม่มีความสัมพันธ์
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	-0.135	.110	ไม่มีความสัมพันธ์
การบูรณาการด้านสังคม	-0.296**	<.001	ต่ำ
ธรรมเนียมในองค์กร	-0.185*	.027	ต่ำมาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับชีวิตด้านอื่น	-0.244**	.003	ต่ำ
ความเกี่ยวพันกับสังคม	-0.186*	.027	ต่ำมาก
รวม	-0.316**	<.001	ต่ำ

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะหมดไฟในการทำงานได้ร้อยละ 20.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .204$, $F = 3.881$, $p < .001$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.320$, $p = .003$) ส่วนด้านอื่นไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 2

ตัวแปรอิสระ	b	SEb	β	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	4.478	.586		7.643	.000*
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-.297	.098	-.320	-3.034	.003*
สิ่งแวดล้อมส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย	-.056	.122	-.050	-.459	.647
การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	.239	.128	.217	1.868	.064
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.118	.109	.129	1.086	.280
การบูรณาการด้านสังคม	-.259	.138	-.226	-1.884	.062
ธรรมเนียมในองค์กร	-.059	.129	-.054	-.454	.651
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	-.120	.109	-.114	-1.103	.272
ความเกี่ยวข้องกับสังคม	-.147	.124	-.109	-1.184	.239

$R = .452$; $R^2 = .204$; Adjusted $R^2 = .152$; $F = 3.881$ p-value = .000 Durbin-Watson = 1.861

* $p < .05$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) จากการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 2 พบว่า ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.96$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 2 มีมาตรฐานโครงสร้างและสวัสดิการที่แน่นอนตามกฎหมาย โดยความมั่นคงในระยะยาวช่วยลดความวิตกกังวลเกี่ยวกับความไม่แน่นอนในชีวิตและการทำงานได้ ประกอบกับหน่วยงานมีมาตรการดูแลความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้มีระดับภาวะหมดไฟในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับภาวะหมดไฟมากที่สุดคือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้วยลักษณะงานที่มีข้อจำกัดด้านระยะเวลาและต้องมีความละเอียดรอบคอบสูงจึงอาจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกดดัน เหนื่อยล้า และหมดพลังในการทำกิจกรรมหลังเลิกงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พันธุ์ชนก คงไทย (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ของข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานลดลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29

2) จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระดับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม อาจเนื่องมาจากบริบทเฉพาะของศาลเยาวชนและครอบครัว ที่มีภารกิจหลักที่มุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิ สวัสดิภาพ และการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม เป็นลักษณะงานที่มีคุณค่าและสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมโดยตรง ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานของตนมีความหมาย และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

อดุลย์ เลหาพล และคณะ (2569) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรมีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือผู้ที่สมรสแล้ว ต่างได้รับการมอบหมายบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านอายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ภาวะหมดไฟแตกต่างกัน เนื่องจากศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่ต้องทำงานภายใต้กรอบระยะเวลาของกฎหมายที่เข้มงวด ซึ่งต้องเจอกับความกดดันและความคาดหวังของประชาชนสูง ไม่ว่าอายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันไม่ทำให้ภาวะหมดไฟต่างกัน และด้านรายได้ ซึ่งศาลมีระบบการเลื่อนเงินเดือนจากการประเมินประจำปี และมีค่าตอบแทนพิเศษตามระดับตำแหน่งงานที่เป็นธรรม ความคุ้มค่าและความพึงพอใจในผลตอบแทนเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นจึงไม่ทำให้มีภาวะหมดไฟต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุขชัย ชีรนรวิชย์ และณัฐพล พันธุ์ภักดี (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และโรคประจำตัว มีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธิตินา จุฬารักษ์ และผกาพรรณ นันทะเสน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูการศึกษาพิเศษที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ($r = -0.316$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่ามีเพียงด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเท่านั้นที่มีอิทธิพลทางลบต่อภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = -.320, p = .003$) สอดคล้องกับ กฤตพิพัฒน์ พงศ์เสวี และคณะ (2568) ที่พบทิศทางความสัมพันธ์เดียวกัน ข้อสังเกตจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน กลับไม่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟเลย แม้ในระดับสหสัมพันธ์อย่างง่าย ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดทั่วไปในศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มักถือว่าโอกาสพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นปัจจัยลดความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ ผู้วิจัยเห็นว่าข้อค้นพบนี้สะท้อนลักษณะเฉพาะของบริบทงานยุติธรรมสำหรับเด็กเยาวชน และครอบครัว ซึ่งอธิบายได้ใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประการแรก ลักษณะงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 2 เป็นแรงงานทางอารมณ์ (Emotional Labor) ระดับสูง ตามแนวคิดของ Hochschild (1983) ที่อธิบายว่าการต้องบริหารจัดการอารมณ์ตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือผู้รับบริการ และพนักงานต้องจัดการ ควบคุม หรือปรับเปลี่ยนอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง เพื่อให้การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง และน้ำเสียง ซึ่งก่อให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์จากการ "แสดงบทบาท" หรือ "ควบคุมความรู้สึกภายใน" มากกว่าจะมาจากปัจจัยเชิงโครงสร้างระยะยาวของงาน สาเหตุหลักของภาวะหมดไฟจึงมาจากปฏิสัมพันธ์รายวันกับผู้รับบริการ มิใช่จากโอกาสความก้าวหน้าในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพในการศึกษาครั้งนี้ที่ระบุว่าภาระงานและแรงกดดันด้านเวลาเป็นสาเหตุความเครียดหลัก มิใช่โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ประการที่สอง เมื่อพิจารณาผ่านทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) การพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ซึ่งมีบทบาทสร้างความพึงพอใจและความผูกพันระยะยาว มากกว่าจะป้องกันความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ในระยะสั้นโดยตรง ขณะที่ภาวะหมดไฟเชื่อมโยงใกล้ชิดกับ

ปัจจัยคำจูน (Hygiene factors) มากกว่า ดังที่ผลวิจัยยืนยันว่ามีเพียงค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยคำจูนโดยตรง เท่านั้นที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Pereira et al. (2022) ที่พบว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีบทบาทสำคัญกว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในกลุ่มพนักงานเทศบาล

ประการที่สาม ลักษณะเฉพาะของระบบราชการไทยเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรพิจารณา กล่าวคือ บุคลากรที่เข้าสู่ระบบราชการมักให้คุณค่ากับความมั่นคงในอาชีพเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว โดยผ่านกระบวนการคัดเลือกตนเอง (Self-selection) ก่อนตัดสินใจเข้ารับราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาของการศึกษานี้ที่พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อมิติความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูงตั้งแต่ต้น สะท้อนให้เห็นว่าความมั่นคงในตำแหน่งได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรอยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้ ตัวแปรดังกล่าวจึงมีความแปรปรวนระหว่างบุคคลค่อนข้างจำกัด (Range restriction) ส่งผลให้ไม่มีอำนาจในการอธิบายความแตกต่างของภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากบริบทของภาคเอกชนที่ระดับความมั่นคงในงานมีความผันผวนสูงกว่า จึงสามารถอธิบายความแตกต่างของภาวะหมดไฟได้ชัดเจนกว่า

เมื่อพิจารณาผ่านกรอบแนวคิดแบบจำลองความต้องการและทรัพยากรของงาน (Job Demands-Resources Model) อาจอธิบายได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจัดอยู่ในกลุ่ม "ทรัพยากรงาน" (Job Resources) ซึ่งส่งผลทางอ้อมต่อภาวะหมดไฟผ่านความผูกพันต่อองค์กร มิได้ส่งผลโดยตรงต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์อันเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะหมดไฟ ในขณะที่ภาวะหมดไฟในการทำงานมีแนวโน้มเกิดจาก "ความต้องการของงาน" (Job Demands) เป็นสำคัญ อาทิ ปริมาณคดีและกรอบระยะเวลาทางกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตามจากข้อค้นพบดังกล่าวสรุปได้ว่า ในบริบทหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมที่มีลักษณะงานเป็นแรงงานทางอารมณ์สูงและมีระบบความมั่นคงในอาชีพเป็นมาตรฐานเดียวกัน กลยุทธ์ป้องกันภาวะหมดไฟที่มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาบุคลากรและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแต่เพียงลำพังอาจไม่เพียงพอ หากมิได้ให้ความสำคัญควบคู่กับการจัดการปัจจัยคำจูนขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะความเป็นธรรมด้านค่าตอบแทนและการบริหารภาระงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทางอารมณ์ในแต่ละวัน ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่แตกต่างจากบริบทภาคเอกชนหรืออุตสาหกรรมส่วนใหญ่ที่ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพมักมีบทบาทสำคัญกว่า และสะท้อนลักษณะเฉพาะของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็ก เยาวชน และครอบครัวได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1) จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 2 พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านสิ่งแวดล้อมส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย และด้านธรรมาภิบาลในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำรองลงมา ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาลดขั้นตอนงานที่ซ้ำซ้อนและเกินจำเป็น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลาทำการปกติ ลดความจำเป็นในการทำงานนอกเวลาทำการ (OT) หรือการนำงานกลับไปทำที่บ้าน ซึ่งเป็นการคืนช่วงเวลาส่วนตัวให้บุคลากรได้ดูแลสุขภาพและดูแลครอบครัว รวมถึงควรให้ความสำคัญกับการป้องกันความเครียดจากการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ลดความตึงเครียด ปรับปรุงห้องทำงานและจัดมุมพักผ่อนส่วนกลางเพื่อให้บุคลากรได้พักสายตาหรือผ่อนคลายจากการทำงาน และควรมีการประเมินความเครียดและภาวะหมดไฟเป็นประจำทุกปี เพื่อให้องค์กรมีข้อมูลภาพรวมและสามารถระบุกลุ่มเสี่ยงที่ต้องการความช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ ควรมีการจัดการอบรมเชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจ (Emotional Resilience) ให้แก่บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดโปรแกรมการฝึกสติเพื่อลดความเครียด หรือการเขียนบันทึกสะท้อนความคิด เพื่อให้บุคลากรมีกลไกทางจิตวิทยาในการฟื้นฟูสภาพจิตใจตนเอง สามารถบริหารจัดการความเครียดสะสม และสร้างความพร้อมในการเผชิญหน้ากับความกดดันในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) จากการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 2 พบว่า แม้ภาพรวมภาวะหมดไฟของบุคลากรจะอยู่ในระดับต่ำ แต่บุคลากรยังรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาจัดสรรกำลังคนให้เพียงพอับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งจัดสรรปริมาณงานให้มีความ

สมดุล ไม่ให้เกิดภาวะงานกระจุกตัวที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป นอกจากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เห็นความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ จัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสม และพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนทั้งประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3) จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน สำนักงานศาลยุติธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและภาระงานที่แท้จริง รวมถึงพิจารณาการจ่ายค่าล่วงเวลาที่สะท้อนการปฏิบัติงานจริง และจัดสวัสดิการเชิงรุกที่ดูแลทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

4) เนื่องจากลักษณะงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการที่อยู่ในภาวะวิกฤตทางอารมณ์อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานควรจัดให้มีระบบการให้คำปรึกษาหรือการดูแลสุขภาพจิตแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับกลุ่มเปราะบางเป็นการเฉพาะ เพื่อบรรเทาผลกระทบจากความเครียดสะสมที่เกิดจากภาระทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานประจำวัน ควบคู่ไปกับการทบทวนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณคดี กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน และจัดสรรอัตราค่าจ้างเสริมในหน่วยงานที่มีภาระงานสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างศาลชั้นต้นพิเศษอื่นๆ เช่น ศาลแรงงาน ศาลภาษีอากร หรือเปรียบเทียบกับศาลชั้นต้นทั่วไปในภาคอื่น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมของสำนักงานศาลยุติธรรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากความคิดเห็นที่สะท้อนถึงแนวคิดและทัศนคติเชิงลึกของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรได้อย่างละเอียดมากขึ้น

3) ควรพิจารณาการศึกษาในลักษณะระยะยาว (Longitudinal study) เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของระดับภาวะหมดไฟในการทำงานภายหลังจากมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานตามข้อเสนอแนะข้างต้น ซึ่งจะช่วยยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยคำจูงกับภาวะหมดไฟได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2563, 4 กุมภาพันธ์). *BURNOUT IN THE CITY* งานวิจัยชี้ชาวกรุงวัยทำงานเกินครึ่งเสี่ยงหมดไฟ.

<https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30176>

กฤตพิพัฒน์ พงศ์เสวี, นลพรรณ แซ่เฮ้อ และศศิณา จิตรอักษร. (2568). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม*, 5(1), E271405.

จุฑามาศ วงคำจันทร์, สมบูรณ์ ศรีภู และโยธกา แก้วคำ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง. *วารสารสาธารณสุขมูลฐาน (ภาคกลาง)*, 40(1), 43-51.

ณัฐพงศ์ เศรษฐบรรจง. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานที่ประกอบวิชาชีพบัญชีโดยมีความสามารถในการฟื้นฟูพลังเป็นตัวแปรกำกับ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธิดิยา จุลรักษ์ และผกาพรรณ นันทะเสน. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของครูการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารจิตวิทยาแห่งประเทศไทย*, 22(1), 36-49.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปริพัทธ์ วงศ์กาฬสินธุ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความเครียดจากการทำงานกับภาวะหมดไฟของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พัชรนันท์ เยาดำ และเกวลิน ศีลพิพัฒน์. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟของพนักงานธนาคารของรัฐ แห่งหนึ่ง. *Journal of Social Sciences and Humanities Research in Asia*, 30(3), 71-90.
- พันธุ์ชนก คงไทย. (2565). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (*Burn out*) ของข้าราชการกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (*Generation Y*) กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง). การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนตรี ตรีอาภรณ์ไพศาล. (2563). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้คุณค่าของงานที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 18-25.
- สุขชัย ชีรนรวิชย์ และณัฐพล พันธุ์ภักดี. (2568). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. *วารสารพิษณุพนธ์*, 20(1), 279-292.
- อดุลย์ เลหาพล, ธเรศวรร ณะสมบุรณ์, มณี ชินณรงค์, คำรบ ลียะวณิช และชินภัทร พุทธชาติ. (2569). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 4(2), 75-99.
- อัญชลีพร พูลเขตนคร. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Herzberg, F. I. (1991). Happiness and unhappiness: A brief autobiography of Frederick I. Herzberg. Unpublished manuscript, University of Utah, Salt Lake City.
- Hochschild (1983). The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling, by Arlie Russell Hochschild. Berkeley, CA: University of California Press. *Journal of Policy Analysis and Management*, 3, 483-483. <https://doi.org/10.1002/pam.4050030365>
- Pereira, V.C., Silva, S.N., Carvalho, V.K.S., et al. (2022) Strategies for the Implementation of Clinical Practice Guidelines in Public Health: An Overview of Systematic Reviews. *Health Research Policy and Systems*, 20, Article No. 13. <https://doi.org/10.1186/s12961-022-00815-4>
- Spring News. (2569, 9 เมษายน). ความสุขในการทำงานปี 2026? Jobsdb เผยไทยรั้งอันดับ 3 เอเชีย แต่เสี่ยง *Burnout!*. <https://www.springnews.co.th/lifestyle/spring-life/862926>
- World Health Organization. (2019, May 28). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2026 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).