



Received: 5 ตุลาคม 2025

Revised: 12 พฤศจิกายน 2025

Accepted: 20 พฤศจิกายน 2025

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของ

บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

Positive Psychology Capital and Job Burnout among New Generation Government Officials in the Education Sector under Bangkok Metropolitan Administration

¹นฤมล ชัยขาว, ²ถนัด ยันต์ทอง

¹Narumon Suikhao, ²Thanat Yanthong

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹suykhaw2542@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวก 2) ศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 396 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เคอซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือด้านการมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ตามลำดับ 2) ภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือด้านความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ รองลงมา คือด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และอันดับสุดท้าย คือด้านการลดค่าหรือศักดิ์ศรีความมีตัวตนในองค์กร ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ($R^2=0.878$) และผลการทดสอบสมมติฐานทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ทุนจิตวิทยาเชิงบวก, ภาวะหมดไฟในการทำงาน, ข้าราชการรุ่นใหม่



Abstract

This research aimed to 1) study the level of positive psychological capital, 2) study the level of job burnout among new generation civil servants, and 3) examine the relationship between positive psychological capital and job burnout among new generation civil servants in the education sector under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample group consisted of 396 educational personnel, determined using Krejcie and Morgan's sample size table. The research instrument used was a questionnaire. The statistics employed for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The research findings revealed that 1) The overall level of positive psychological capital was high. When considering each component, the highest mean score was found in self-efficacy, followed by optimism, and the lowest was emotional resilience. 2) The overall level of job burnout among new generation civil servants was also high. When categorized by dimension, the highest was emotional exhaustion, followed by reduced personal accomplishment, and the lowest was depersonalization. 3) The relationship between positive psychological capital and job burnout among new generation civil servants was examined using multiple regression analysis. The components of self-efficacy, hope, optimism, and emotional resilience yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.912. These variables could statistically significantly explain the variance in job burnout at the 0.01 level, accounting for 87.80% ($R^2 = 0.878$). The hypothesis testing results confirmed that positive psychological capital was significantly related to job burnout among new generation civil servants at the 0.01 level.

Keywords : Positive Psychological Capital, Job Burnout, New Generation Civil Servants



บทนำ

ในยุคที่การแข่งขันทางตลาดแรงงานมีความเข้มข้น องค์กรต่าง ๆ มักมุ่งแสวงหาบุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะหลากหลาย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานอาจเผชิญความเครียดสะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่บั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานได้ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ถือเป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงาน โดยสามารถสะท้อนออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความเหนื่อยล้า อารมณ์แปรปรวน หรือการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2562) ทั้งนี้ องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้จัดให้ภาวะหมดไฟอยู่ในหมวดความผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ภายใต้มาตรฐานการจัดกลุ่มโรคระหว่างประเทศ ฉบับที่ 11 (ICD-11) โดยมีลักษณะเฉพาะกับการทำงาน ไม่ควรใช้เพื่ออธิบายความเหนื่อยหน่ายด้านอื่น ๆ ของชีวิตประจำวัน เช่น ปัญหาครอบครัวหรือเรื่องส่วนตัว (World Health Organization, 2020; พรณพร กะตะจิตต์, 2562)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟมีความหลากหลาย ทั้งมิติส่วนบุคคลและมิติองค์กร เช่น อายุ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ทำงาน งานวิจัยของ ปองกานต์ ศิริรัตน์ (2563) ชี้ว่ากลุ่มวัยทำงานตอนต้นมีแนวโน้มเกิดภาวะหมดไฟสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า อีกทั้งความแตกต่างระหว่างอุดมคติในการทำงานกับความเป็นจริงของสภาพแวดล้อมองค์กร อาจสร้างความรู้สึกผิดหวังและกดดัน ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมและนำไปสู่การหมดไฟได้ (Maslach & Leiter, 2016) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคคลต้องเผชิญปริมาณงานมาก งานซับซ้อน ข้อจำกัดด้านอำนาจตัดสินใจ หรือไม่ได้รับการยอมรับและรางวัลที่เหมาะสม ยิ่งเพิ่มโอกาสให้เกิดความรู้สึกไร้คุณค่าในที่ทำงาน (ศรีสกุล เญียบแหลม, 2562) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและลดความเสี่ยงของการเกิดภาวะหมดไฟ โดยมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็น “ทุนมนุษย์” ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร (Becker, 1993) ในขณะเดียวกัน งานด้านพฤติกรรมองค์กรมองไปไกลกว่านั้น โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital: PsyCap) ซึ่งเป็นปัจจัยด้านจิตใจที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร (ปมิตตา เจริญรัตนอำพร, 2563)

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีบทบาทสำคัญในการป้องกันหรือลดความเสี่ยงของการเกิด Burnout โดยงานของ Spence Laschinger และ Grau (2012) พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะหมดไฟ หมายความว่า การเสริมสร้างทุนด้านนี้จะช่วยเพิ่มภูมิคุ้มกันต่อความเครียดและความท้อแท้ในการทำงานได้ ทั้งนี้ Luthans et al. (2007) ได้เสนอองค์ประกอบหลัก 4 ประการของทุนจิตวิทยา ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (2) ความหวัง (3) การมองโลกในแง่ดี และ (4) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การพัฒนาทุนเหล่านี้จึงมีศักยภาพในการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และลดความเสี่ยงการหมดไฟของบุคลากร

อย่างไรก็ตาม การยึดติดกับคุณค่าจากงานในระดับสูงอาจกลายเป็นปัจจัยลบต่อสุขภาวะทางจิตใจ งานของ Hallsten, L., Josephson, M., & Torgen, M (2005) ชี้ว่าการให้ความสำคัญกับงานมากเกินไปอาจทำให้บุคคลทำงานเกินกำลังแม้ในสภาพร่างกายไม่พร้อม ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และนำไปสู่ Burnout ได้ ผลกระทบนี้พบได้อย่างชัดเจนในแวดวงการศึกษา เช่น รายงานของ



Education Week ระบุว่าราว 43% ของครูในสหรัฐอเมริกาที่ลาออกจากวิชาชีพให้เหตุผลเกี่ยวข้องกับ ความเครียดสะสมและค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ (วชิรญาณ ฌณวรรณ, 2565) สำหรับข้าราชการกลุ่ม Gen-Y ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในอนาคตขององค์กร เนื่องจากยังต้องปฏิบัติงานไปอีกหลายสิบปีก่อนถึงวัยเกษียณ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนปัจจัยด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นสิ่งจำเป็น ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมความพึงพอใจในการทำงาน แต่ยังสร้างความผูกพันและความตั้งใจที่จะร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011)

ดังนั้น ภาวะหมดไฟถือเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทั้งบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่ต้องเผชิญแรงกดดันสูงจากผู้เรียนและผู้ปกครอง ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวกในบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญยิ่งในการลดความเสี่ยงต่อ (Burnout) และเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

1.ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 9,361 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 396 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)



3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 วัดระดับ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวังการมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่นทางอารมณ์

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale (Likert, 1932; อ้างถึงในในตะวัน กำหอม, 2559) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนตั้งแต่ 1 = ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด ถึง 5 = ระดับปฏิบัติมากที่สุด

ตอนที่ 2 วัดระดับ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ของข้าราชการรุ่นใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ การลดค่าความสำคัญหรือศักดิ์ศรีความมีตัวตนในองค์กร การลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นเดียวกัน โดยกำหนดเกณฑ์ตั้งแต่ 1 = ภาวะหมดไฟน้อยที่สุด ถึง 5 = ภาวะหมดไฟมากที่สุด (Maslach & Jackson, 1981; อ้างถึงในในตะวัน กำหอม, 2559)

4.การพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์กรอบแนวคิดของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และภาวะหมดไฟ (Luthans et al., 2007; Maslach & Leiter, 2016 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม, 2559)

1.1 สร้างแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความถูกต้องของเนื้อหา ความชัดเจนของถ้อยคำ และความเหมาะสมในการใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าดัชนี IOC ระหว่าง 0.6–1.0 เป็นเกณฑ์ยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

1.2 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.3 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเป็นวิธีมาตรฐานในการประเมินความเชื่อมั่นภายใน (Cronbach, 1951; Tavakol & Dennick, 2011 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .899 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

1.4 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

5.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย วิธีการเก็บข้อมูลประกอบด้วย

1) แจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงรายละเอียด วิธีตอบ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อควบคุมคุณภาพและให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด

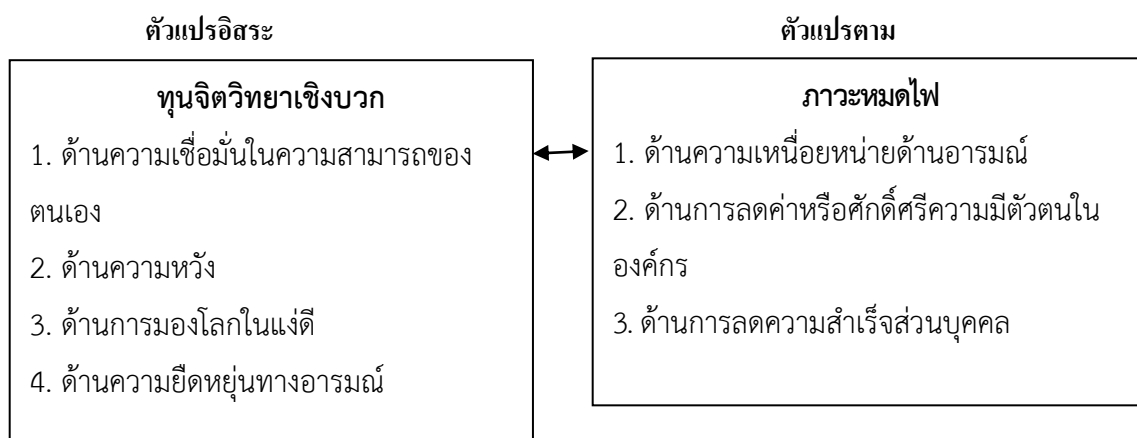


- 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด หากไม่ครบถ้วนจะดำเนินการแจกใหม่
- 4) นำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ
- 6.การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics): คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะหมดไฟ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (ใน ตะวัน กำหอม, 2559)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) (1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) (Cohen, 1988อ้างอิงในใน ตะวัน กำหอม, 2559) (2) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานและตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อภาวะหมดไฟ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ การมองโลกในแง่ดี และต่ำสุดคือ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์

2. ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ในสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามด้วยการลดความสำเร็จส่วนบุคคลและต่ำสุดคือการลดค่าหรือศักดิ์ศรีความมีตัวตนในองค์กร



3. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน การวิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ในสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง : $r = 0.847$, ความหวัง : $r = 0.799$, การมองโลกในแง่ดี : $r = 0.771$, ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ : $r = 0.700$

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เมื่อใช้ทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้านเป็นตัวแปรอิสระ พบว่า สามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.912 ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายความแปรปรวน (R^2) = 0.878 หมายความว่า ตัวแปรด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะหมดไฟได้ ร้อยละ 87.80

สมการพยากรณ์เชิงถดถอยที่ได้คือ

$$Y = a + B1 X1 + B2 X2 + B3 X3 + B4 X4$$

$$\text{Decision} = .1.594 + .095 + .066 + .089 + .065$$

$$(5.449) (2.219) (5.514) (1.114)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อ ได้ดีที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวัง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์จากสมการ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะหมดไฟมากที่สุดคือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ การมองโลกในแง่ดี, ความหวัง และ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกทุกด้าน มีผลเชิงบวกต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่ในสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่นทางอารมณ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือด้านการมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ตามลำดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ที่พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้าน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับสูงสุด และด้าน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ อยู่ในระดับต่ำสุด 1) ระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงศักยภาพพื้นฐานของบุคลากร ผลวิจัยที่พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานของธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) และ กาญจนา สุทธิเนียม (2561) ซึ่งชี้ว่า ข้าราชการครูและนิสิตครูในเขต



กรุงเทพฯ มักมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกในระดับสูง การที่บุคลากรทางการศึกษามีระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูงนั้น สะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวต่อแรงกดดัน และยังบ่งบอกถึงศักยภาพในการส่งเสริมความผูกพันต่อวิชาชีพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการรักษาคุณภาพของการศึกษาในระยะยาว 2) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นองค์ประกอบที่เด่นที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของพิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563) ที่ระบุว่า “ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่สำคัญที่สุด และควรได้รับการส่งเสริมในหมู่ข้าราชการรุ่นใหม่ การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ส่งผลให้สามารถรับมือกับงานที่ท้าทายได้ดี มีแรงจูงใจภายในสูง และลดความรู้สึกไม่มั่นคงในบทบาทหน้าที่ของตน 3) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำสุด ควรได้รับการส่งเสริมมากที่สุดการที่ด้าน “ความยืดหยุ่นทางอารมณ์” อยู่ในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานของรวีวรรณ พุทธิวัฒน์ (2559) ที่ชี้ว่า หากบุคลากรมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ต่ำ จะมีแนวโน้มสูงต่อ ความรู้สึกหมดไฟ และไม่สามารถจัดการกับแรงกดดันจากการทำงานได้ดี ผลเช่นนี้สะท้อนถึงจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการรุ่นใหม่ที่อาจเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังจากระบบราชการ 4) ผลต่อการลดภาวะหมดไฟในการทำงานจากแนวโน้มเชิงบวกของทุนจิตวิทยาเชิงบวกในภาพรวม จึงสามารถอนุมานว่า บุคลากรที่มีระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูง มีโอกาสเผชิญภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยลง ซึ่งตรงกับงานวิจัยของอรธิรา มนูญทรัพย์ (2566) และ ทิยาวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2564) ที่พบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถลดผลกระทบของภาระงานที่หนัก และช่วยรักษาสมดุลชีวิตการทำงานได้

2. ภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ รองลงมา คือด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และอันดับสุดท้าย คือด้านการลดค่าหรือศักดิ์ศรีความมีตัวตนในองค์กร ตามลำดับ ภาวะหมดไฟโดยรวมของข้าราชการรุ่นใหม่ อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่ต้องได้รับการพิจารณาอย่างเร่งด่วน 1) ด้านความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ เป็นองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการรุ่นใหม่จำนวนมากเผชิญกับแรงกดดันสะสม ไม่ว่าจะเป็นภาระงาน ระบบราชการ หรือบรรยากาศในที่ทำงานที่อาจขาดแรงจูงใจ 2) ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล พบว่าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองไม่มีความสามารถหรือไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ 3) ด้านการลดคุณค่าในตนเอง แม้จะเป็นด้านที่มีระดับน้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความรู้สึกแปลกแยกจากองค์กร และขาดการยอมรับ ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีของศรีสกุล เญียบแหลม (2562) ที่ชี้ว่าอาการของภาวะหมดไฟเกิดจากการทำงานหนักต่อเนื่อง มีความเหนื่อยล้า สูญเสียเป้าหมาย และเกิดความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การศึกษาของ รวีวรรณ พุทธิวัฒน์ (2559) ชี้ให้เห็นว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับภาวะหมดไฟอย่างชัดเจน กล่าวคือ พนักงานหรือข้าราชการที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูง (ประกอบด้วย ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี) จะมีโอกาสเผชิญกับภาวะหมดไฟน้อยลง งานวิจัยของ พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563) ยังชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการรุ่นใหม่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองมาก



ที่สุด และเป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกนอกจากนี้ อีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) และ กาญจนา สุทธิเนียม (2561) พบว่า การส่งเสริมทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพัฒนาได้ผ่านกระบวนการให้ คำปรึกษา และส่งผลให้ระดับภาวะหมดไฟลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านความหวัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟใน การทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านความยืดหยุ่นทาง อารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ข้าราชการรุ่นใหม่ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.000 ทุกองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเอง, ความหวัง, การมองโลกในแง่ดี, และ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะ หมดไฟในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง (0.700 – 0.847) ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อบุคลากรมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่มขึ้น ภาวะหมดไฟกลับ เพิ่มขึ้น ด้วยในทิศทาง เดียวกัน การที่ผลการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ในทิศทาง บวก ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับภาวะหมด ไฟ อาจดูสวนทางกับวรรณกรรมเดิม เช่น งานวิจัยของ รวีวรรณ พุทธิวัฒน์ (2559) และ พิรุฬห์พร เพียง พิมพ์ (2563) ที่ชี้ชัดว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถลดความรู้สึกลดไฟในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีเชิงบวกด้านสุขภาพจิตที่ว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นกลไกสำคัญในการช่วยให้บุคคลเผชิญ ความเครียดและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1) ลักษณะเฉพาะของกลุ่มตัวอย่าง (ข้าราชการรุ่นใหม่) บุคลากรรุ่นใหม่ในระบบราชการอาจเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างอุดมการณ์กับข้อจำกัดของระบบ ราชการ เช่น ความไม่ยืดหยุ่นของระบบ การขาดการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้แม้จะมีทุนจิตวิทยา เชิงบวกสูง แต่เมื่อไม่สามารถใช้ศักยภาพได้เต็มที่ อาจกลับนำไปสู่ความรู้สึกท้อแท้และหมดไฟในที่สุด 2) ภาระงานและสภาพแวดล้อมการทำงานสนับสนุนโดยงานของ พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน (2559) และ เฉอ พัทธัญ ใจสะอาด (2562) ที่ชี้ว่า ลักษณะงานที่หนัก และสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมเป็นปัจจัยก่อให้เกิด ความเครียดสะสม ซึ่งอาจลบล้างผลบวกของทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้ 3) ภาวะความคาดหวังสูงจากตนเอง บุคลากรที่มีความเชื่อมั่นและความหวังสูง มักตั้งเป้าหมายไว้มาก หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร อาจรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ นำไปสู่การหมดไฟได้เช่นกัน ตามที่ ศรีสกุล ฉะียบแหลม (2562) ได้ อธิบายลักษณะอาการของภาวะหมดไฟไว้ว่า ผู้ที่รู้สึกว่าคุณเองไม่ประสบความสำเร็จย่อมมีแนวโน้มหมด ไฟมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2561) และ จิรภัฏฐ์ สีขาว (2559) พบว่าทุน



จิตวิทยาเชิงบวกส่งเสริมความผูกพันในวิชาชีพและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงให้เห็นว่าในบริบทที่การสนับสนุนจากองค์กรมีเพียงพอ ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานได้ในทางตรงกันข้าม วชิรญาณ มณีวรรณ (2564) พบว่าปัจจัยภายนอก เช่น ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และภาวะผู้นำ มีผลต่อภาวะหมดไฟของครูในกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับที่ อรวรรณ ประภาณ (2567) พบความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.2 จัดโครงการสร้างแรงบันดาลใจและความหวังในงาน
- 1.3 ปลุกฝังทัศนคติเชิงบวกและการมองโลกในแง่ดี
- 1.4 พัฒนาแนวทางเพิ่มความยืดหยุ่นทางอารมณ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น เช่น ความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือแรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น และสามารถพัฒนาแนวทางป้องกันหรือฟื้นฟูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรใช้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน โดยเฉพาะการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ความรู้สึก และมุมมองของข้าราชการรุ่นใหม่ต่อทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะหมดไฟ ซึ่งจะช่วยเสริมความสมบูรณ์ของข้อมูลและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก เป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์และส่งผลต่อระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือการมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ตามลำดับ การมีทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกสูงสามารถช่วยลดผลกระทบจากภาวะหมดไฟและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรมีส่วนเกื้อหนุนต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในอนาคต



เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สุทธิเนียม (2561)การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของนิสิตครู โดยการให้การปรึกษากลุ่ม ,คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2562, 28 พฤศจิกายน).รู้จัก
องค์กร. <https://www.si.mahidol.ac.th/th/history.asp>
- เมธอพัชญ์ ใจสะอาด. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ทิววรรณ ศรีสวัสดิ์ และ ปริญญา เรืองทิพย์. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาวะหมดไฟและ ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารบริหารธุรกิจและ การบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(1), 151-166.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2561). “การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางจิตวิทยาของนิสิตจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม” วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ (44)1:(มกราคม-มิถุนายน 2561).
- ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัย ทองสุข.
- ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร,(2563)ลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อ องค์กร กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน,หลักสูตร วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปองกานต์ ศิโรรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน องค์กร รัฐวิสาหกิจกลุ่มเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์. เรียกใช้เมื่อ 2566 ตุลาคม 19 จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3879>
- พรรณพร กะตะจิตต์. (2562, 18 พฤศจิกายน). WHO ประกาศภาวะหมดไฟเป็นความ ผิดปกติ. <https://www.scimath.org/article-biology/item/10629-who>
- พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน. (2559). การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงาน ต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปร กำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะ ศิลปะศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563)ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงาน ของ ข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง,หลักสูตรปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะ รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



- รวีวรรณ พุทธิวัฒน์. (2559). ปัญหาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานที่เกิดในยุค Generation Y (Gen Y) ที่มีผลต่อความรู้สึกหมดไฟ (Burn Out) ในการทำงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วชิรญาณ มณีวรรณ (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษาสังกัดส านักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2,หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วชิรญาณ มณีวรรณ และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูใน สถานศึกษา สำนั กงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ปริญญาณิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศรีสกุล ฉียบแหลม, และเพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. แพทยสารทหาร อาภาศ, 65(2), 44-52
- ศรีสกุล ฉียบแหลม, และเพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. แพทยสารทหาร อาภาศ, 65(2), 44-52
- อรธีรา มนุจันทรัก (2566) ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผล. ต่อภาวะหมด ไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม,มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อรรวรรณ ประภาณ (2567)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน,หลักสูตรศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. and Mhatre, K.H. (2011) Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. Human Resource Development Quarterly, 22, 127-152.
- Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Hallsten, L., Josephson, M., & Torgen, M. (2005). Performance-based self-esteem A driving force in burnout process and its assessment. National Institute for Working Life: Stockholm.
- Laschinger, H.K. and Grau, A.L. (2012) The Influence of Personal Dispositional Factors and Organizational Resources on Workplace Violence, Burnout, and Health Outcomes in New Graduate Nurses: A Cross-Sectional Study. International Journal of Nursing Studies, 49, 282-291.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. Personnel Psychology, 60, 541-572.



- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111.
- World Health Organization. (2020). Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak, 18 March 2020 (No. WHO/2019-nCoV/MentalHealth/2020.1). World Health Organization.