

ปัญหาใหญ่กว่าความจริง จึงทำให้คิดว่าความสามารถของตนเองมีไม่เพียงพอในการแก้ปัญหาต่างๆ จึงเกิดอาการลดทอนความสามารถของตนเอง และบุคคลที่มีบุคลิกภาพในลักษณะนี้ ต้องการเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจและสนับสนุนให้กำลังใจเสมอ เพราะอาจเกิดอาการน้อยใจ โกรธ เสียใจ ได้ง่าย ซึ่งองค์การที่มีบุคลากรในลักษณะนี้เป็นจำนวนมาก ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาอารมณ์หรือจิตใจของพนักงานให้มีความมั่นคง มีสติรู้ตัวในการกระทำและนำไปใช้ในการพิจารณาปัญหาอยู่เสมอ ซึ่งสามารถลดอาการหัวั่นไหวและแปรปรวนทางอารมณ์ได้ ซึ่งวิธีที่เป็นที่นิยมและได้รับการพิสูจน์แล้วจากงานวิจัย คือ การนั่งสมาธิในแบบของพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถส่งผลได้ต่อเนื่องถึงในระดับของการพัฒนา DNA (Telomerase Activity) ในเรื่องของสุขภาพได้ (Jacobs et al., 2010)

บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน อันส่งผลให้เกิด ความกังวล ความคาดหวัง และความเครียด ของพนักงานต่อการทำงานในโครงสร้างองค์การแบบใหม่ ที่มีวัฒนธรรมและวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การที่คล้ายกับราชการแต่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายกันกับเอกชน การปรับเปลี่ยนนำมาซึ่งอุปสงค์ขององค์การในโครงสร้างใหม่ต่อพนักงาน และทรัพยากรที่องค์การจะมีให้เป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งหากอุปสงค์สูงกว่าทรัพยากร ผลที่เกิดขึ้นคือภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน อันส่งผลเสียหายต่อทั้งตัวพนักงานและองค์การ ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ได้นำเสนอให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่สามารถก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ซึ่งองค์การควรให้การพิจารณาถึงสิ่งนี้ในการออกแบบโครงสร้างองค์การ หรือพิจารณาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การต่อไป ซึ่งจากผลการวิจัยได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ (1) บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของพนักงานนั้น มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน การทดสอบบุคลิกภาพพนักงานในองค์การในภาพรวมจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการวางรูปแบบขององค์การ (2) ลักษณะของงาน ซึ่งรวมถึงภาระงาน ความชัดเจนของงาน และความสัมพันธ์อันดีในองค์การ เป็นสิ่งที่องค์การต้องคิดหาเครื่องมือในการปลูกฝังสร้างเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน (3) ลักษณะองค์การที่มีความยุติธรรม ทั้งในด้านของความเจริญก้าวหน้าตามโครงสร้างองค์การ จากผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทน และกฎระเบียบการทำงาน อันแสดงถึงวัฒนธรรมองค์การที่ดี เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาในการรวมหน่วยงานหลายหน่วยงานเข้าด้วยกัน ซึ่งอาจเกิดปัญหาความไม่ยุติธรรมและความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมได้ การคิดหาเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่โปร่งใสมีความยุติธรรมสามารถสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้จัดทำบนพื้นฐานของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ระหว่างช่วงเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรโดยการรวมหลายหน่วยงานเข้าด้วยกัน ซึ่งอาจเกิดปัญหาการเข้ากันไม่ได้ในทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำกันในอำนาจหน้าที่ หรือโครงสร้างงานที่ไม่ยุติธรรม และรวมถึงปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของพนักงาน อันมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคคลได้ แต่งานวิจัยฉบับนี้มิได้สอบถามในลักษณะของความต้องการหรือคาดหวังต่อโครงสร้างองค์กรใหม่ หรือไม่ได้ทำการศึกษาในลักษณะของความรู้สึีก่อนและหลังการปรับโครงสร้างองค์กร อันอาจไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์กร จึงควรที่นักวิจัยที่สนใจในด้านการเปลี่ยนแปลงหรือปรับโครงสร้างองค์กรนี้ จะทำการวิจัยในลักษณะของความคิดเห็นหรือความรู้สึีก่อนและหลังการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการ ความคาดหวัง และความกังวลของพนักงานต่อองค์กรใหม่ และสะท้อนถึงสิ่งที่ได้รับหลังจากการปรับโครงสร้างองค์กรแล้ว เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการภาวะหมดไฟในการทำงานอันเกิดจากความเครียดที่มาจากบุคลิกภาพของพนักงาน ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะขององค์กรที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดีต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบเชาว์อาร์มน์ตามแนวคิด โกลแมนและความพึงพอใจในลักษณะงาน ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- Alarcon, G., Kevin J. Eschleman, and Nathan A. Bowling. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3): 244-263.
- Bakker A.B. et al. (2003). A multi group analysis of the job demands – resources model in four home care organizations. *International of Stress Management*, 10: 16-38.
- Babakus, E., Ugar Yavas, and Nicholas J. Ashill. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand-burnout-performance relationship: A surface-level trait perspective. *Journal of Retailing*, 85(4): 480-492.
- Bakker A.B. et al. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A Study among volunteer counsellors. *A Journal of Social Psychology*, 146(1): 31-50
- Chemiss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York. Praeger.
- Chin-Fu Chen and Ya-Ling Kao. (2011). Investigating the antecedents and consequences of burnout and isolation among flight attendants. *Tourism Management*, 33(4): 868-874.

- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Dearly, Ian J., Watson, R. and Hogston, R. (2003). A longitudinal cohort study of burnout and attrition in nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 43(1): 71-81
- Dearly, Ian J. et al. (1996). Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors. *British Journal of Psychology*, 87(1): 3-29.
- Demerouti et al. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4): 279-286.
- Digman J.M. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41: 417-440.
- Elci M., Karabay M.E. and Akyuz B. (2015). Investigating the mediating effect of ethical climate on organizational justice and burnout: a study on financial sector. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 207(2015): 587-597.
- Haghani M., Bharami P. and Sarkhosh S. (2012). The relationship among organizational culture and occupational burnout in personal of TVTO organization, Arak City. *Journal of Educational and Management Studies*, 2(4): 89-96.
- Hochwalder, Jacek. (2006). An empirical exploration of the effect of personality on general and job-related mental ill health. *Social Behavior and Personality*, 34(9): 1051-1070.
- Kokkinos, Constantinos M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1): 229-243.
- McCrae R.R. and Costa P.T. Jr. (2006). *Personality in adulthood: A five factor theory perspective*. 2nd ed. New York. Guilford Press.
- Maslach, C., Susan E. Jackson, Michael P. Leiter. (2013). *Maslach burnout inventory manual*. 3rd ed. Mind Garden.
- Muhammad, A. H. and H.I. Hamdy. (2005). Burnout, supervisory support, and work outcomes: A study from an Arabic cultural perspective. *International Journal of Commerce & Management*, 15(3&4): 230-242.
- Hobfoll, Steven E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3): 513-524.
- Jacobs T.L. et al. (2010). *Intensive meditation training, immune cell telomerase activity, and psychological mediators*. *Psychoneuroendocrinology* (2010). doi: 10.1016/j.psyneuen.2010.09.010
- Karasek, R., (1979). *Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign*. *Adm. Sci. Q.* 24(2): 285-308.

- Keiko Takemura et al. (2015). The association between burnout syndrome and personality in Japanese nursing students. *International Journal of Recent Scientific Research*, 6(7): 5545-5549.
- Madnawat A.V.S. and Mehta P. (2012). Personality as a predictor of burnout among managers of manufacturing industries. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2): 321-328.
- Magnano P., Paolillo A. and Barrano C. (2015). Relationships between personality and burn-out: an empirical study with helping professions' workers. *International Journal of Humanities and Social Science Research*, 1: 10-19.
- Moliner C. (2005). Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level. *International Journal of Stress Management*, 12(2): 99-116.
- Paleksic, V., Ubovic, R., and Popovic, M. (2015). Personal characteristics and burnout syndrome among teachers of primary and secondary schools. *Scripta Medica*, 46(2): 118-124.
- Piedmont, R.L. (1993). A longitudinal analysis of burnout in the health care setting: The role of personal dispositions. *Journal of Personality Assessment*, 61(3): 457-473.
- Rasoolian M. (2004). The relationship between burnout and personal characteristics among nurses. *Quarterly journal of Thought and Behavior*, 9(4): 18-24.
- Schaufeli, W.B. and Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Silva PV, Hewaga CG and Fonseka P. (2009). Burnout: an emerging occupational health. *Galle Medical Journal*, 14(1): 52-54.
- Storm, K. and Rothmann, S. (2003). A psychometric analysis of the Maslach Burnout Inventory – General Survey in South African police service. *South African Journal of Psychology*, 33(4): 219-226.
- Syed Mohammad Azeem. (2013). Conscientiousness, neuroticism, and burnout among healthcare employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(7): 467-477.
- Torfi A., Alam S. and Nikbakhsh R. (2014). The relationship between organizational culture and job burnout in the employees of physical education organization. *International Journal of Sport Studies*, 4(6): 666-670.
- Wong, C.A. and Laschinger, H.K.S. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52: 1824-1833.
- Yamane Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. 3rd ed. New York. Harper and Row Publication.
- Yasuaki Saijo et al. (2014). Effects of burden, job strain and support on depressive symptoms and burnout among Japanese physicians. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(6): 980-992.

Yener M. and Coskun A. (2013). Using job resources and job demands in predicting burnout. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 99(2013): 869-876.

Zellars K.L., Perrewe P.L. and Hochwarter W.A. (2000). Burnout in health care: the role of the five factors personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8): 1570-1598.

Zhang L.F. et al. (2014). The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction and intention to leave. *Nurs Outlook*, 62(2): 128-137.

Zopiatis A., Constanti P. and Pavlou I. (2010). Investigating the association of burnout and personality traits of hotel managers. *International CHRIE Conference Refereed Track*, Paper 11.

