



ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการ
ทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม



โดย
นางสาวอรรธีรา มนุจันทรัด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

CAUSAL FACTORS OF WORK LIFE BALANCE AFFECTING BURNOUT OF
INSTRUCTORS AT A UNIVERSITY IN NAKHON PATHOM PROVINCE, THAILAND



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM

Silpakorn University

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

641220041 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความเครียดจากการทำงาน, ภาระงาน, บรรยากาศองค์กร, ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว, ภาวะหมดไฟในการทำงาน

นางสาว อรธีรา มนูญจันทร์: ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน บรรยากาศองค์กร ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม 2) ศึกษาอิทธิพลของความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ที่มีต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งทำการศึกษาต่อกับกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 280 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับภาระงาน และบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ภาระงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

641220041 : Major MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

Keyword : work stress, workload, organization climate, work life balance, burnout

MISS Onteera MANUJANTARAT : CAUSAL FACTORS OF WORK LIFE BALANCE AFFECTING BURNOUT OF INSTRUCTORS AT A UNIVERSITY IN NAKHON PATHOM PROVINCE, THAILAND Thesis advisor : Assistant Professor Doctor Amarin Tawata

This study aims to investigate 1) the level of work stress, workload, organization climate, work life balance and burnout of instructors at a university in Nakhon Pathom province, Thailand 2) the influence of work stress, workload and organization climate on work life balance of instructors at a university in Nakhon Pathom province, Thailand 3) the influence of work life balance on burnout of instructors at a university in Nakhon Pathom province, Thailand. The quantitative researched method was employed and questionnaires were used as instruments to collect data. The sample was 280 instructors of a university in Nakhon Pathom province and the sampling was stratified random. Data were analyzed by using percentage statistics, frequency distribution, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and multiple regression.

The result showed that the level of workload and organization climate were high levels. The result of work life balance and burnout were moderate levels and the result of work stress was low level. The result of hypotheses testing found that work stress had a negative influence on work life balance, Workload had a negative influence on work life balance, Organization climate had a positive influence on work life balance, Work life balance stress had a negative influence on burnout with statistical significance at level 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์และสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวณชื่น อัครคุณิษา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วัชร เวชประสิทธิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษา และประสบการณ์อันมีค่าที่หาได้ยากยิ่ง ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่านที่คอยให้คำปรึกษาเป็นธุระจัดการงานด้านเอกสารและติดต่อประสานงานต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จเป็นไปได้อย่างดี และขอบคุณเพื่อนๆหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และคอยสนับสนุนเป็นกำลังใจให้กันตลอดมา จนการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือในการส่งต่อแบบสอบถาม ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละคณะ สำหรับการเก็บศึกษาข้อมูลในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุน คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา สนับสนุนทุนการศึกษาจนสำเร็จการศึกษา และอยู่เป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ช่วยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ได้ในที่สุด ผู้วิจัยมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

อรธีรา มนุจันทรธ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน (Work Stress).....	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาระงาน (Workload).....	10
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (Organization Climate).....	13
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance).....	16
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout).....	18
2.6 การพัฒนาสมมติฐาน.....	21
2.7 กรอบแนวคิดวิจัย.....	25
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	26

3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	30
3.4 ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย	31
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation).....	44
4.4 การทดสอบสมมติฐาน.....	45
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย.....	48
5.1 สรุปผลการวิจัย	49
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	51
5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัย	55
5.4 ข้อเสนอแนะ	55
รายการอ้างอิง.....	58
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	66
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	75
ประวัติผู้เขียน	79

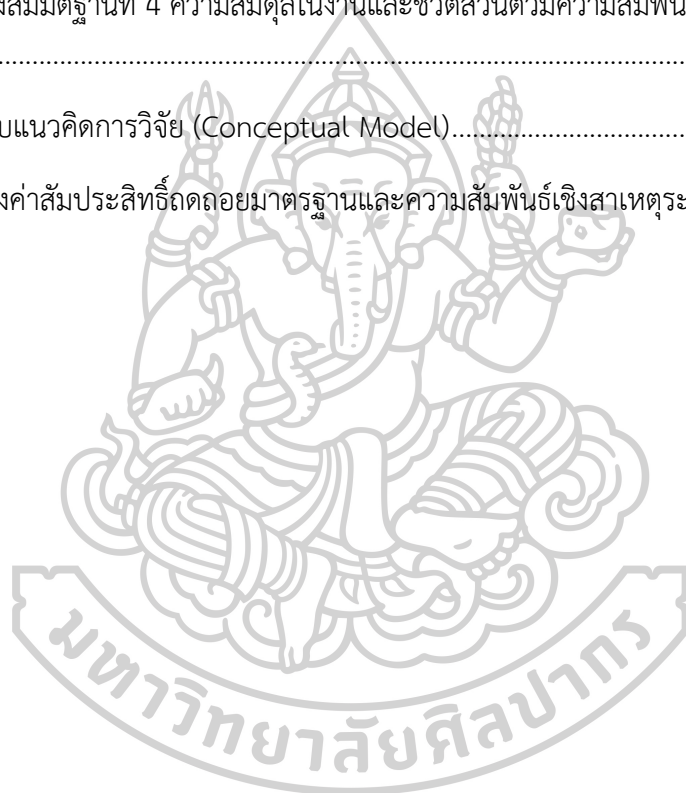
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร.....	26
ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงจำนวนประชากร	27
ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในแต่ละตำแหน่ง	28
ตารางที่ 4 แสดงระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย	31
ตารางที่ 5 ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะประชากร	36
ตารางที่ 6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน.....	39
ตารางที่ 7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน	40
ตารางที่ 8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	41
ตารางที่ 9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน	42
ตารางที่ 10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	43
ตารางที่ 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Tolerance และ VIF.....	44
ตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว.....	45
ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟใน การทำงาน	46
ตารางที่ 14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	51

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงสมมติฐานที่ 1 ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงาน	22
ภาพที่ 2 แสดงสมมติฐานที่ 2 : ภาระงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว.....	23
ภาพที่ 3 แสดงสมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความสมดุลในงาน	23
ภาพที่ 4 แสดงสมมติฐานที่ 4 ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน	24
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model).....	25
ภาพที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร.....	47



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เป็นปัจจัยกดดันที่ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันขององค์กรต่างๆ ในประเทศไทย ซึ่งองค์กรจะต้องหาทางดำเนินการให้สามารถประสบความสำเร็จในภาวะการแข่งขันให้ได้ ไม่เช่นนั้นองค์กรอาจไม่สามารถอยู่ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยถือได้ว่าเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่ง ที่ต้องอยู่ภายใต้ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากปัจจัยภายนอกที่มีการกดดัน ทั้งในเรื่องการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับโลกและระดับเอเชีย ซึ่งมีหลักเกณฑ์มากมายที่กดดันให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการ โดยในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับโลกของนิตยสาร Times Higher Education นั้น จะดำเนินการจัดอันดับด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูล และให้นำหนักคะแนนของแต่ละตัวบ่งชี้ โดยแบ่งตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพออกเป็นจำนวน 5 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการสอน (สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้) 30.00% ประกอบด้วยตัวชี้วัด การสำรวจชื่อเสียง 15.00% อัตราสัดส่วนเจ้าหน้าที่ต่อนักศึกษา 4.50% อัตราสัดส่วนนักศึกษาปริญญาเอกต่อปริญญาตรี 2.25% อัตราสัดส่วนอาจารย์ที่ได้รับรางวัลวิชาการ 6.00% และรายได้สถาบัน 2.25% 2) การวิจัย (ปริมาณ รายได้ และชื่อเสียง) ประกอบด้วยตัวชี้วัด การสำรวจชื่อเสียง 18.00% รายได้จาก การวิจัย 6.00% และผลงานการวิจัย 6.00% 3) การอ้างอิง 30.00% โดยใช้ข้อมูลจากแอสเซอเรเตอร์ ในการตรวจสอบข้อมูลการอ้างอิงจากฐานข้อมูล Scopus 4) มุมมองระหว่างประเทศ (พนักงาน นักศึกษา และการวิจัย) 7.50% ประกอบด้วยตัวชี้วัดสัดส่วนนักศึกษาต่างชาติ 2.50% สัดส่วนพนักงานต่างชาติ 2.50% และความร่วมมือระหว่างประเทศ 2.50% และ 5) รายได้จากอุตสาหกรรม (การถ่ายทอดความรู้) 2.50% โดยพิจารณาว่าสถาบันมีรายได้จากการวิจัยเท่าไร ในภาคอุตสาหกรรม เมื่อเทียบกับจำนวนนักวิชาการที่จ้าง ("THE World University Rankings 2021: methodology," 2020)

ปัจจัยเรื่องโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยประชากรไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งในอีก 20 ปีข้างหน้า จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นจากจำนวน 12.50 ล้านคน ในปีพ.ศ. 2564 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 20.50 ล้านคน ในปีพ.ศ. 2583 หรือคิดเป็นร้อยละ 31.40 ของประชากรทั้งหมด (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2565) ทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไทยต้องอยู่ภายใต้ภาวะการแข่งขันกันอย่างมาก นำไปสู่การผลักดันบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอาจารย์ต้องปรับตัวและทุ่มเทในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาวะปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการปรับรูปแบบการเรียนการสอน วิธีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางด้าน การเรียนหรือทางด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของนิสิตนักศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา การสร้างบัณฑิต เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ และสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในการประกอบสัมมาชีพได้ เห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นั้นมีความหลากหลายเป็นอย่างมาก ไม่ใช่เพียงแค่การให้องค์ความรู้แก่บัณฑิตเท่านั้น แต่ต้องหล่อหลอมทุกองค์ประกอบ เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกมาได้ อาจารย์ยังมีภาระงานอย่างอื่นนอกเหนือจากการผลิตบัณฑิตที่มี

คุณภาพ โดยภาระงานอาจารย์ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558 ประกอบไปด้วย ภาระงานสอน เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการสอนทุกประเภท ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น เป็นการศึกษาค้นคว้าตามระบบและระเบียบของวิธีวิจัย เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมเพิ่มเติมขึ้น ภาระงานบริการวิชาการ เป็นการนำความรู้ไปทำความเข้าใจกับปัญหา การแก้ปัญหา หรือพัฒนาและปรับปรุงให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นการดำรงไว้ถึงศิลปวัฒนธรรมและคุณค่าในลักษณะต่างๆ

อาจารย์มหาวิทยาลัยยังมีภาระงานในการทำประกันคุณภาพการศึกษา ที่จะต้องจัดทำในทุกๆปี ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ ในแง่ของคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยอาจารย์นั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงมีความเชี่ยวชาญในสาขาของตน เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ที่ได้นิยามไว้ว่า การประกันคุณภาพนั้นหมายถึง การพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการ การดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาในทุกระดับ และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ที่เข้ามาศึกษา (ศิวาพร ยอดทรงตระกูล, 2563) รวมถึงอาจารย์ยังต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรทุกๆ 5 ปี เพื่อเป็นการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม ("ราชกิจจานุเบกษา," 2558, 13 พฤศจิกายน) ขณะเดียวกันอาจารย์ยังต้องทำงานภายใต้ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators : KPI) ซึ่งถูกกำหนดโดยผู้บริหารเพื่อให้อาจารย์สามารถทำงานได้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และถูกถ่ายทอดออกมาเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่อาจารย์จะต้องทำงานตาม ด้วยเหตุนี้อาจารย์มหาวิทยาลัยจึงทำงานภายใต้ความคาดหวังและแรงกดดัน ส่งผลให้เกิดความหุ่่มเทเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งภาระการทำงานเหล่านี้อาจารย์อาจจะต้องใช้เวลาส่วนตัวเพื่อเพิ่มเวลาให้การทำงานในการให้บรรลุผลตามที่มหาวิทยาลัยหรือคณะมีความต้องการและเกิดผลประสบความสำเร็จกับตัวเอง

จากการที่อาจารย์ต้องใช้เวลาส่วนตัวนี้อาจส่งผลต่อการบริหารเวลาชีวิตที่ไม่สมดุลได้ การทำงานโดยใช้เวลาส่วนตัวเหล่านี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับการลดเวลาการพักผ่อนความเครียดในการทำงานและภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (ปิยสุนีย์ ชัยปาณี และคณะ, 2563) อาจารย์มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (พรชัย สิทธิศรีณย์กุล, 2563) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นภาระงานหนัก ทรัพยากรบุคคลหรือวัตถุดิบขาดแคลน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเพิ่มความเสี่ยงในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ทั้งสิ้น (Boamah et al., 2022) โดยภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น เกิดจากความเครียดสะสมในการทำงาน ซึ่งไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและทางด้านอารมณ์ รวมถึงส่งผลกระทบต่อร่างกายได้ ไม่ว่าจะเป็นอาการปวดศีรษะ หรือประสบ

ปัญหาในการนอน เป็นต้น จะมีลักษณะอาการเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย มองโลกในแง่ลบ รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง (พิชญ์ พิเศษสิทธิ์, 2563) องค์การอนามัยโลกได้ใช้มาตรฐานการจัดกลุ่มโรคฉบับปรับปรุงครั้งที่ 11 (International Classification of Diseases Revision 11: ICD-11) ในวันที่ 1 มกราคม พ. ศ. 2565 แนะนำให้จำกัดการเรียกภาวะหมดไฟในการทำงานนี้เฉพาะในคนทำงานหรือประกอบอาชีพเท่านั้น โดยมีลักษณะดังนี้ ความรู้สึกสูญเสียพลังงานหรืออ่อนเพลีย ความรู้สึกไม่อยากทำงานหรือมีทัศนคติเชิงลบต่องานที่ทำ และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (พรชัย สิทธิศรีธัญกุล, 2563)

ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ การปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จะช่วยลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานหนักเกินไป ช่วยให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น และมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น โดยเริ่มจากการตั้งเป้าหมายกิจกรรมในแต่ละวัน จัดลำดับกิจกรรมที่ทำเพื่อให้สามารถจัดการเวลาได้ดีมากขึ้น เมื่อถึงเวลาพักผ่อนจะไม่มีความคิดเรื่องงาน ไม่นำงานกลับมาทำที่บ้าน รู้จักการปฏิเสธและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของตน ให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถจัดสรรเวลาให้กับคนรอบข้าง รวมถึงใส่ใจตนเองในการดูแลสุขภาพ (ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล, 2564)

องค์กรควรมีการสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมอื่น ๆ นอกเวลางาน ตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยเป็นไปตามความเหมาะสมในเรื่องของงบประมาณ (กิตติ ชูณหศรีวงศ์, 2562) หากองค์กรบริหารจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ จะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) ความเครียดจากการทำงาน เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเครียดส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ หากงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน หรือไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ (Corporate Wellness Magazine, 2023)

รูปแบบการทำงานในปัจจุบัน บุคลากรต้องมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด บางครั้งจำเป็นที่จะต้องแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเครียด และส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเวลาในเรื่องการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) นอกจากปัจจัยทางด้านความเครียดที่เกิดจากการทำงานแล้ว ภาระงาน ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ภาระงานที่มีความสมดุลคือ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ หรือบทบาทหน้าที่ บุคลากรย่อมเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย (สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ และคณะ, 2563) นอกจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว

บรรยากาศองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน หากองค์กรมีบรรยากาศเหมาะสม บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในเวลางาน การแบ่งตารางความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวก็จะทำได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับอาจารย์ในการจัดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพราะอาจารย์ถือเป็นกำลังสำคัญในการทำให้มหาวิทยาลัยเกิดความความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ รวมถึงการสร้างบัณฑิตเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในการประกอบสัมมาชีพได้ อาจารย์ที่สามารถจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้นั้น จะไม่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสำคัญในเรื่องของความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ภาระงาน บรรยากาศองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่ออาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หากอาจารย์สามารถจัดการบริหารตารางเวลา สร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้นั้น จะทำให้อาจารย์มีความสุข ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต จนเป็นแรงขับเคลื่อนให้นำไปสู่ความสำเร็จ

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น รวมถึงจากการพูดคุยกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแล้วนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยบางท่านประสบปัญหาในด้านการบริหารจัดการความสมดุลของเวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่ออาจารย์มหาวิทยาลัย หากการบริหารตารางเวลาไม่อาจนำมาซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงาน ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ การทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงเป็นแนวทางในการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยเกิดความสุขและความพึงพอใจสูงสุดในการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน บรรยากาศองค์กร ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ที่มีต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1) ขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาศึกษาอิทธิพลของความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว รวมทั้งอิทธิพลของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

2) ขอบเขตการวิจัยด้านประชากร

ขอบเขตด้านประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 618 คน

3) ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปร

การศึกษาในครั้งนี้ มีขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ ความเครียดจากการทำงาน (Work Stress) ภาระงาน (Workload) บรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) และภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)

4) ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ กำหนดขอบเขตพื้นที่ คือ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

5) ขอบเขตการวิจัยด้านระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ กำหนดขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้า ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2566 มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 10 เดือน

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยศึกษาจากบุคลากรด้านสายวิชาการนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ทางด้านวิชาการ โดยเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความต้องการความสมดุลในชีวิตการทำงาน และประโยชน์ต่อองค์กร ในด้านการบริหารบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในเรื่องการบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1.4.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

การศึกษาในครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ทางวิชาการ 2 ประการ คือ

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งทดสอบปัจจัย คือ ความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร สามารถนำไปสู่ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาจะช่วยขยายและเพิ่มเติมในเรื่องความสมดุลในชีวิตการทำงานต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้มุ่งทดสอบปัจจัย ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว สามารถนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน ผลการศึกษาจะช่วยขยายและเพิ่มเติมในเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน

1.4.2 ประโยชน์ทางการบริหารจัดการ

จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัย ความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรได้ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการด้านความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร 2 ประการ ดังนี้

1. องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

2. องค์กรสามารถนำแนวทางนี้ไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นในด้านความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรไม่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่รู้สึกสูญเสียพลัง และมีทัศนคติบวกต่อการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) ความเครียดจากการทำงาน (Work Stress) หมายถึง ภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในการทำงานเมื่ออาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกกดดัน วิตกกังวล โดยแต่ละคนจะมีพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาที่แตกต่างกันออกไป

2) ภาระงาน (Workload) หมายถึง ภาระงานในพันธกิจต่างๆ ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ขอบเขตภาระหน้าที่ การปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ และตามความเหมาะสม หรือถูกกำหนดไว้เป็นขอบเขตในการปฏิบัติงาน

3) บรรยากาศองค์กร (Organization Climate) หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยแต่ละบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองในการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันออกไป

4) ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม ส่งผลให้ของอาจารย์มหาวิทยาลัย สามารถบริหารจัดการตารางเวลาได้อย่างเหมาะสม เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน

5) ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) หมายถึง ภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะจะเป็นความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความด้อยสัมพันธภาพกับบุคคล และความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากการรวบรวมแนวคิดต่างๆ ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน (Work Stress)
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาระงาน (Workload)
3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (Organization Climate)
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)
5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)
6. การพัฒนาสมมติฐาน
7. กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน (Work Stress)

2.1.1 ความหมายของความเครียดจากการทำงาน

Song and Kim (2019) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ความเครียดซึ่งเป็นภาวะที่ส่งผลต่ออารมณ์ กระบวนการคิด และการคิด ช่องว่างระหว่างทรัพยากรที่มีอยู่และความต้องการในงาน ทำให้เกิดความเครียด ความรู้สึกเชิงลบ และความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน ความเครียดจากการทำงานในปัจจุบันอาจก่อให้เกิดบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน การทำงานมากเกินไป ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่การงาน และความกดดันทางด้านเวลา

Tu et al. (2022) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ และความรู้สึกของการถูกคุกคาม

กมลวรรณ รอดำ และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง สภาวะที่รับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดการทำงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ มีความรู้สึกถูกคุกคาม จากปัญหาในที่ทำงาน

วัฒนา ศรีวัลย์ และ กล้าหาญ ญ น่าน (2564) ได้อธิบายไว้ว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ความเครียดที่เป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน หากพนักงานเกิดความเครียดจะส่งผลกระทบต่อภาวะจิตใจและอาจมีการแสดงออกทางด้านอารมณ์ คือ ความก้าวร้าวออกมา

อาทยา พงศ์ไพบุลย์ (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดจากการทำงาน คือ ความเครียดเป็นผลเสียที่เกิดขึ้นต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ เนื่องมาจากการได้รับมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถ ทรัพยากร และความต้องการ หรือไม่ก่อให้เกิดความท้าทายที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อผลสำเร็จของงาน เมื่องานเกิดความสำเร็จแล้วนั้น จะเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและเกิดความพึงพอใจ

กล่าวโดยสรุป ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ภาวะอารมณ์ความรู้สึก โดยเป็น ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความต้องการในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลนั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม

2.1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน

Luthans (2015) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับองค์กร เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยสามารถเกิดได้จาก นโยบายองค์กร โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงกระบวนการทำงานที่ไม่ชัดเจน และไม่เหมาะสม

2) ระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยสามารถเกิดได้จากความขาดสามัคคีในกลุ่ม ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขาดการให้ความสำคัญ อีกทั้งการขาดการสนับสนุนทางสังคม ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ไม่ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา เป็นการทำงานในรูปแบบของการแข่งขัน และความขัดแย้งภายในบุคคล ทำให้เกิดพฤติกรรมการใส่ร้ายป้ายสีกัน

3) ระดับเอกบุคคล เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยสามารถเกิดได้จากความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ของตัวบุคคลเอง ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลด้วย

ฐาปณี ว่างานนท์ (2556) ได้แบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

ความกดดันภายนอก โดยส่วนมากความเครียดจากการทำงานนั้น เกิดจากความกดดันภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งงานทางด้านบริการและงานที่จะต้องติดต่อกับบุคคลอื่น มักจะเกิดความเครียดมากกว่า

ความกดดันภายใน โดยความเครียดจากการทำงานนั้น เกิดจากระบบขององค์กร รวมถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านกระบวนการในการดำเนินงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยความเครียดจากการทำงานนั้น เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของบุคลากรในที่ทำงาน

2.1.3 ผลกระทบความเครียดจากการทำงาน

Cooper and Baglioni (1988) ได้อธิบายไว้ว่า ผลกระทบความเครียดจากการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดการขาดงาน หรือลาออกจากงาน โดยไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งที่เพิ่มค่าใช้จ่ายแก่องค์กรอีกด้วย รวมถึงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรก็จะเกิดความเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากความเครียดจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานได้ไม่ทันตามเวลาที่กำหนดไว้ รวมถึงการมาทำงานสาย เกิดความผิดพลาดจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น และมีปัญหาทางด้านการปรับตัวหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น

เบญจมาศ อิมมาก (2558) แบ่งผลกระทบของความเครียดจากการทำงานเป็น 3 ด้าน ดังนี้
ด้านจิตใจ ผลกระทบของความเครียดจากการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกไม่พอใจ รวมถึงเกิดความเบื่อหน่าย หรือวิตกกังวล

ด้านร่างกาย ผลกระทบของความเครียดจากการทำงาน จะส่งผลต่อร่างกาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆในร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นอาการปวดศีรษะ ความดันโลหิต รวมถึงภาวะการเกิดโรคหัวใจในระยะยาว อันเนื่องมาจากอัตราการเต้นถี่ของหัวใจ

ด้านพฤติกรรม ผลกระทบของความเครียดจากการทำงาน จะแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมของบุคคล โดยมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน เกิดการมาสาย ขาดงาน หรือลาออก และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการแสดงออกส่วนตัว

2.1.4 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

ทฤษฎีความเครียดจากการทำงาน รูปแบบทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดยคาราเสค (Karasek, (1979) ทฤษฎี Demand-Control Model (DCM) เน้นศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียด และส่งผลกระทบต่อสุขภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

ด้านข้อเรียกร้องจากการทำงาน เกี่ยวกับปริมาณงาน คือ ภาระงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานมาก อาจทำให้ไม่สามารถทำสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรืองานนั้นยากเกินความสามารถของผู้ทำงาน ปริมาณงานน้อย ทำให้ขาดความกระตือรือร้น งานซ้ำซากก็ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายได้เช่นกัน

ด้านการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงาน คือ ระดับความสามารถ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของตน เกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นควบคุมการใช้เครื่องมือในการทำงาน การควบคุมวิธีการทำงาน การควบคุมการตัดสินใจ บทบาทในองค์กรก่อให้เกิดความเครียด ความคลุมเครือที่เกิดจากการสื่อสารระหว่างกัน ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ และบทบาทหน้าที่ที่มากเกินไป โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร หากพนักงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเข้มงวดในพฤติกรรมของพนักงานมากเกินไป ก็สามารถทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้เช่นกัน

ชนชัย ยมจินดา และคณะ (2564) มีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน ซึ่งเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลในด้านร่างกาย ความรู้สึก และความคิด เมื่อต้องประสบกับแรง

กตตันที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานโดยส่งผลต่อความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน เกิดความรู้สึกไม่สบายใจ หรือวิตกกังวล และมีปฏิกิริยาตอบสนองเพื่อลดผลกระทบต่อความคิด จิตใจ และความรู้สึก แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความเครียดเชิงจิตวิทยา เป็นปฏิกิริยาตอบสนองในด้านอารมณ์และความรู้สึก เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเชิงลบต่อการทำงาน ด้านความเครียดเชิงพฤติกรรม เป็นปฏิกิริยาตอบสนองเชิงพฤติกรรมที่มีต่อสถานการณ์ซึ่งทำให้เกิดแรงกดดัน หรือความไม่พอใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ด้านความเครียดเชิงความคิด เป็นปฏิกิริยาตอบสนองด้านความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อ มีการคิดวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความกดดันในการทำงาน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความเครียดจากการทำงาน โดยปรับปรุงมาจากการศึกษาของ ณัฐสินีนันท์ เมธากาญจนา (2562) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาระงาน (Workload)

2.2.1 ความหมายของภาระงาน

Cordes and Dougherty (1993) ได้อธิบายไว้ว่า ภาระงาน หมายถึง งานที่พนักงานต้องทำ และรับผิดชอบให้เสร็จสิ้น ไม่ว่าจะเป็ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่ง

Msuya and Kumar (2022) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาระงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องในการทำงาน โดยภาระงานที่มากเกินไป หรือน้อยเกินไปนั้นสามารถส่งผลกระทบให้เกิดความเครียด รวมถึงความเบื่อหน่ายในการทำงานได้อีกด้วย

รัตใจ เวชประสิทธิ์ และคณะ (2564) ได้อธิบายไว้ว่า ภาระงาน คือ ภาระงานของอาจารย์ในพันธกิจต่างๆ ที่เป็นข้อปฏิบัติ โดยถูกกำหนดจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบไปด้วย พันธกิจด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ รวมไปถึงภาระงานทางด้านการบริหาร และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม

เสาวลักษณ์ สระศรีสม (2564) ได้อธิบายไว้ว่า ภาระงาน หมายถึง จำนวนงานที่มอบหมายหรือคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่กำหนด และภาระงานนั้นยังถูกกำหนดให้เป็นสิ่งรับรู้ระหว่างภาระงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการทำงานให้เสร็จสิ้น

อนัญญา ยลถวิล และคณะ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาระงาน เป็นงานที่พนักงานต้องปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งต้องทำให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

กล่าวโดยสรุป ภาระงาน หมายถึง ภาระงานในพันธกิจต่างๆ การปฏิบัติงานทางด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ ซึ่งได้รับมอบหมายตามความสามารถและความเหมาะสม หรือมีการกำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2.2.2 ความหมายของการรับรู้ภาระงาน

Cordes and Dougherty (1993) ได้อธิบายไว้ว่า การรับรู้ภาระงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานหรือต้องรับผิดชอบงาน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่ง ที่มีปริมาณมากจนเกินความสามารถ หรือขีดจำกัดของพนักงาน

Kirmeyer and Dougherty (1988) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ภาระงาน หมายถึง การรับรู้ของลักษณะในงาน หรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งองค์กรจะเป็นผู้มอบหมายความรับผิดชอบให้กับพนักงาน และอาจจะเป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้พนักงานต้องใช้ความพยายามทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ หากพนักงานทำงานไม่ประสบความสำเร็จก็อาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานขึ้นได้

Hobfoll (2002) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ภาระงาน หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการรับรู้คุณลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติ

พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน และ ชิตพงษ์ อัยสานนท์ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า การรับรู้ภาระงาน เป็นกระบวนการของบุคคลแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการ และอธิบายความรู้สึกในการทำงาน โดยแต่ละคนนั้นจะมีการรับรู้ภาระงานที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ สติปัญญา ทักษะคิด รวมถึงประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละบุคคล

ทัศนีย์ สิรินพมณี และคณะ (2563) ได้อธิบายไว้ว่า การรับรู้ภาระงาน หมายถึง การรับรู้ในลักษณะของงาน ปริมาณงาน รวมถึงภาระงานของตน ที่องค์กรได้มอบหมายให้รับผิดชอบมากเกินไป และมีระยะเวลาในการทำงานที่จำกัด ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดได้ หากทำงานได้ไม่สำเร็จ

2.2.3 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาระงาน

Frankenhaeuser et al. (1970) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาระงาน โดยภาระงานเป็นปัจจัยภายในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด และส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยภาระงานที่มากเกินไปและภาระงานที่น้อยเกินไป เป็นปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความเครียดได้

Demerouti et al. (2001) มีทฤษฎีความต้องการของงานและทรัพยากรในงาน โดยภาระงานนั้น จะเป็นการรับรู้ภาระของงาน เกิดจากความต้องการในงานที่มีลักษณะทางกายภาพ และมีลักษณะทางจิตใจ บุคคลนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความพยายามไม่ว่าจะเป็นทางกาย หรือทางอารมณ์ และทางความคิดในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับความเครียด และก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานอีกด้วย

พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน และ ชิตพงษ์ อัยสานนท์ (2560) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาระงาน นั้น คือ ภาระงาน เป็นงานที่ต้องทำหรือฝืดชอบในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะเวลาใด ระยะเวลาหนึ่ง หรืองานที่ทำตามขอบเขตภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายใน การทำงานของแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งต้องทำให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ภาระงานที่สามารถนับได้ เช่น จำนวนชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย และภาระงานที่ไม่ สามารถนับได้ เช่น งานบริการต่างๆ เป็นต้น

2.2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้ภาระงาน

Cartwright and Cooper (1997) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้ภาระงาน โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านตัวงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การรับรู้สภาพการทำงาน ภาระงานทั้งในเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ ชั่วโมงในการทำงาน เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานโดยพนักงาน ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับเทคโนโลยีที่นำมาใช้ อาจส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือความเปื้อ หน่ายในการทำงาน และงานที่มีความเสี่ยงและอันตราย

2) ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร หากองค์กรมีการกำหนดบทบาทและสื่อสารได้อย่างชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ตน และไม่ก่อให้เกิด ความขัดแย้ง โดยปัจจัยด้านบทบาทในองค์กรนั้น ประกอบไปด้วย บทบาทที่คลุมเครือ ความขัดแย้ง ในบทบาท บทบาทที่หลากหลาย และหน้าที่ความรับผิดชอบ

Demerouti et al. (2001) ได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาระงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน คือ งานที่เกี่ยวข้องและจะต้องรับผิดชอบโดยตรง ความกดดันด้านเวลาในการทำงาน คือ เวลาในการทำงานไม่เพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จ อันเนื่องมาจากภาระงานเกินกำหนด การมี ปฏิสัมพันธ์กับผู้มาขอรับบริการ คือ การต้องพบเจอกับบุคคลที่มาขอใช้บริการในด้านต่างๆ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเหมาะสมส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ คือ ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งได้มาจากการปฏิบัติงาน

2.2.5 ภาระงานเกินกำหนด

Triplett et al. (1996) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาระงานเกินกำหนด หมายถึง การที่องค์กร ให้งานมีหน้าที่และงานในปริมาณมากเกินไป อีกทั้งยังทำงานโดยไม่ได้รับทรัพยากรที่จำเป็นใน การทำงานอีกด้วย

Hamdy et al. (2006) มีแนวคิดเกี่ยวกับการจำแนกประเภทของภาระงาน โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ภาระงานเกินกำหนด และ 2) ภาระงานต่ำกว่ากำหนด โดยภาระงานเกินกำลัง นั้น เกิดจากความคาดหวังที่มากเกินไปของบุคคล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเวลา ทรัพยากร และความสามารถ โดยได้รับการชี้แนะจากผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่อีกด้วย

Johari et al. (2018) ได้อธิบายไว้ว่า ภาระงานเกินกำหนด คือ การทำงานโดยใช้ระยะเวลาในที่ทำงาน และการใช้ระยะเวลาที่บ้านในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด

ภาระงานของอาจารย์นั้น ในปัจจุบันมีหลากหลายภาระงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นภาระงานอาจารย์ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558 ซึ่งประกอบไปด้วย ภาระงานสอน ภาระงานวิจัย งานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกนั้นแล้วยังมีภาระงานในการทำประกันคุณภาพการศึกษา และภาระงานในการทำงานภายใต้ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งถูกกำหนดโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์จึงต้องทำงานภายใต้ความคาดหวังและแรงกดดัน ต้องใช้เวลาส่วนตัวในการทุ่มเทเพื่อการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (Organization Climate)

2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

Litwin and Stringer (1968) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศในองค์กร คือ องค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร บรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน การคาดหวัง การจูงใจ รวมถึงบทบาทของสมาชิกแต่ละคน ในการรับรู้บรรยากาศในองค์กรของแต่ละคนนั้น ก็จะแตกต่างกันออกไป แต่โดยรวมนั้นสามารถนำมาประเมินเพื่อให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศองค์กรได้

ระวีพร โนนทิง และ อาคม อึ้งพวง (2560) ได้อธิบายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรที่มีต่อสิ่งต่างๆภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการทำงานหรือการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร หากบรรยากาศองค์กรมีความเหมาะสม จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร หากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการ ดูแลบรรยากาศในองค์กรได้ดี จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลับกันหากองค์กรมีบรรยากาศไม่เหมาะสมในการอยู่อาศัยร่วมกัน มีความตึงเครียด จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่สบายใจ ขาดแรงจูงใจ และแรงกระตุ้นในการสร้างสรรค์ผลงาน

สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร คือ ความรู้สึกและความเข้าใจของบุคลากร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไป

ศุภิสรา จิรพัทธ์พงศกร (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร คือ ความรู้สึกในรูปแบบต่างๆที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแต่ละบุคคลจะรับรู้ถึงความรู้สึกรูปแบบต่างๆ

ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ขณะเดียวกันบรรยากาศองค์กร อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลก็เป็นได้

กมลასน์ รุ่งเรือง (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้คนในองค์กรรู้สึกได้ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึก เจตคติ และพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันออกไป

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน รวมถึงของพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร โดยแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้ในบรรยากาศองค์กร รวมถึงการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการรับรู้ในบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกันออกไป

2.3.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

Likert (1967) มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร โดยได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การที่ผู้นำสื่อสาร ทำให้พนักงานทราบความเคลื่อนไหวภายในองค์กร และได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอต่อการตัดสินใจในการทำงาน

3) องค์กรคำนึงถึงพนักงาน องค์กรมีความเอาใจใส่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการ ภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร หัวหน้างานและพนักงานสามารถใช้อำนาจแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม

5) การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร องค์กรมีการจัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการใช้งานของพนักงานอย่างเหมาะสม

6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรยอมรับข้อแตกต่างและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความขยันในการทำงาน จูงใจด้วยการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

Kelner (1998) องค์กรนั้นจะมีประสิทธิภาพเมื่อได้มีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสม โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ ด้านความชัดเจนของงาน กฎระเบียบ ทำให้พนักงานในองค์กรทราบถึงสิ่งที่ตนต้องปฏิบัติ ด้านมาตรฐานของงาน โดยกำหนดมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประเมินประสิทธิภาพของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ พนักงานจำเป็นต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย ด้านความยืดหยุ่นของงาน โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจต่อพนักงานในงานที่ตนต้องรับผิดชอบ หรือได้รับการมอบหมาย ด้านการให้รางวัล ซึ่งเป็น

ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบตัวเงินหรือในรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน และด้านความภักดีต่อองค์กร ต้องทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

ลำไผ่ พรหมชัย และ พิษญาดา พื้นผา (2562) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ออกเป็น 4 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ กำหนดกฎระเบียบอย่างชัดเจน ด้านการให้รางวัล มีความยุติธรรมในการให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับในข้อขัดแย้ง หรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

2.3.3 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

Brown (1980) มีแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยเห็นว่ามิติของบรรยากาศองค์กรนั้น ควรประกอบไปด้วย การให้อิสระบุคลากรในการตัดสินใจงานภายใต้ขอบเขตการรับผิดชอบของตนเอง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติของบุคลากรแต่ละราย การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน การสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการพัฒนา และมีความก้าวหน้าในงาน การให้อิสระบุคลากรในการให้ข้อเสนอแนะ สำหรับการเปลี่ยนแปลง การควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ภายใต้ขอบเขตที่กำหนดไว้ และการจัดการปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

นิชามา หลั่งแก้ว และ ชนะพล ศรีฤๅชา (2564) มีแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นหนึ่งปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความสามารถและเกิดความพอใจในงาน มี 9 มิติ ดังนี้

- 1) มิติโครงสร้างองค์การ คือ การรับรู้ของพนักงานในองค์กร ทางด้านเป้าหมายขององค์กร นโยบาย รวมถึงกฎเกณฑ์และขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน
- 2) มิติความรับผิดชอบ คือ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทำให้ไม่จำเป็นที่จะต้องตรวจสอบและคอยช่วยตัดสินใจในทุกเรื่อง
- 3) มิติความอบอุ่น คือ การรับรู้ถึงมิตรภาพภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- 4) มิติการให้รางวัล คือ การรับรู้ของพนักงานในด้านการให้รางวัลขององค์กร สำหรับงานที่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีความยุติธรรมและเพียงพอในการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานในองค์กร
- 5) มิติด้านความเสี่ยง คือ การรับรู้ความเสี่ยงทางการบริหารงานขององค์กร ความท้าทายในงาน ซึ่งองค์กรจะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เพื่อนำมาซึ่งทางเลือกที่ดีขึ้นในการทำงาน
- 6) มิติด้านสนับสนุน คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

7) มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้ถึงความสำคัญของผลจากการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดไว้เป็นกิจลักษณะอย่างชัดเจน และพนักงานสามารถยอมรับได้ถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

8) มิติด้านการจัดการความขัดแย้ง คือ การรับรู้ภายในองค์กรถึงการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก็ตาม เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นก็จะนำมาแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกัน

9) มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การรับรู้ว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)

2.4.1 ความหมายของความสมดุลในชีวิตการทำงาน

Putri and Amran (2021) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญที่เหมาะสมระหว่างงานของตน และการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยสามารถทำทุกอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม (2562) ได้อธิบายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน เป็นจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งไม่ได้หมายความว่าต้องมีความสมดุลเท่ากัน เนื่องจากแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันไป ด้วยลักษณะงานที่ทำ ชีวิตความเป็นอยู่ และการให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆ ดังนั้นความสมดุลในชีวิตการทำงาน เป็นการบริหารตนเองให้เกิดความลงตัว จากความสุขในการทำงานและมีความสุขในการดำรงชีวิต

ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการรูปแบบการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างกัน จะส่งผลให้การทำงานมีความสุข และเกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

วชิรวิษณุ แสงโรจน์กิตติคุณ และ อรพินทร์ ชูชม (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน เป็นความสามารถในการบริหารจัดการของแต่ละบุคคล ที่สามารถรักษาดุลยภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่ รวมถึงความรับผิดชอบของตน ท่ามกลางบทบาทที่หลากหลายในการดำเนินชีวิต ซึ่งอยู่ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้สัมพันธ์กัน ทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

อนันต์ เกลี้ยงแก้ว และ นิภา นิรุตติกุล (2565) ได้อธิบายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน คือ การที่บุคคลนั้นๆ สามารถบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลและความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของตน ระหว่างบทบาทหน้าที่ในการทำงานและบทบาทหน้าที่ในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

กล่าวโดยสรุป ความสมดุลในชีวิตการทำงาน หมายถึง การรักษาดุลยภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือทางด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว

โดยจัดสรรเวลาให้เหมาะสม บริหารให้เกิดความลงตัวซึ่งกันและกัน โดยจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิต

2.4.2 ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน

Glezer and Wolcott (1999) หากการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่สามารถบริหารจัดการความสมดุลได้ จะส่งผลกระทบต่อเชิงลบไปยังพนักงานและครอบครัว พนักงานจะเกิดความพอใจในชีวิตและการทำงานลดน้อยลง เกิดความเครียดล้าทางอารมณ์ ส่งผลให้เกิดการขาดงาน และอัตราการลาออกเพิ่มมากขึ้น

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) ได้อธิบายถึงความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงานไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หากพนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วนั้น จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตัวบุคลากร และเกิดผลสำเร็จต่อองค์กรตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2559) กล่าวว่าความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมในการได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน เพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดความสมดุลในชีวิตการทำงาน รวมถึงข้อผิดพลาดจากการมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดน้อยลง และปัญหาสุขภาพที่เกิดมาจากการพักผ่อนไม่เพียงพอ หรือความเครียดที่เกิดจากการขาดการบริหารความสมดุลในชีวิตการทำงาน

2.4.3 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

Walton (1974) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมทางด้านสุขภาพ โดยให้โอกาสบุคคลในการพัฒนาความสามารถ โอกาสในการก้าวหน้า เกิดความมั่นคงในงาน และธรรมเนียมภายในองค์กร ด้านสังคม หมายถึง การบูรณาการทางด้านสังคมในองค์กร และความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตในการทำงาน และด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

Greenhaus et al. (2003) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) สมดุลด้านเวลา ในองค์ประกอบนี้จะให้ความสำคัญในความสมดุลด้านเวลา ที่บุคคลนั้นใช้ไปในการทำงาน และเวลาที่ให้แก่ครอบครัว หรือในการใช้ชีวิตส่วนตัวและสังคม

2) สมดุลด้านการมีส่วนร่วม องค์ประกอบนี้ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของบุคคลตามบทบาทหน้าที่ในครอบครัว สังคม และที่ทำงาน

3) สมดุลด้านความพึงพอใจ องค์ประกอบนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องระดับความพึงพอใจของบุคคลในมิติต่างๆ เช่น ความสุขของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร และการดูแลสภาพของพนักงาน เป็นต้น

Lockwood (2003) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยมองว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานนั้น หากงานมีภาระงานหรือปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น จำเป็นจะต้องบริหารจัดการเวลาให้เกิดความสมดุล เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว โดยไม่ส่งผลกระทบต่อถึงความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Hayman (2005) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ดังนี้

1) Work Interference with Personal Life (WIPL) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว โดยพยายามวัดผลกระทบจากงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การทำงานในเวลาชีวิตส่วนตัว

2) Personal Life Interference with Work (PLIW) ต้องการทราบถึงปรากฏการณ์ย้อนกลับถึงผลกระทบจากชีวิตส่วนตัวที่มีต่องาน เช่น ความรู้สึกเหนื่อยเกินกว่าที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Greenhaus and Allen (2011) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยเน้นไปที่การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ 6 ประการ ดังนี้ 1) ความสมดุลในการปฏิบัติตามบทบาทในชีวิต ซึ่งมีหลายบทบาท 2) ความสมดุล เท่าเทียมกันในแต่ละบทบาท 3) ความพึงพอใจในหลายบทบาท 4) การปฏิบัติหน้าที่ระหว่างหลายบทบาท 5) ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างความขัดแย้งและการอำนวยความสะดวก 6) การรับรู้การควบคุมระหว่างหลายบทบาท ซึ่งแนวคิดนี้จะเน้นไปที่การปฏิบัติตามบทบาทในชีวิต ที่มีหลายบทบาท ให้ความเอาใจใส่ในการมีส่วนร่วมในหลากหลายบทบาทอย่างเท่าเทียมกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้งในแต่ละบทบาทน้อยที่สุด

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)

2.5.1 ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Freudenberger (1974) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นการตอบสนองต่ออารมณ์ในเรื่องของความเครียดระหว่างบุคคลในงานอย่างเรื้อรัง เป็นกลุ่มอาการของความอ่อนเพลียทางอารมณ์ เกิดทัศนคติที่ไม่ใส่ใจต่อผู้อื่น ส่งผลให้ลดความสำเร็จของบุคคล เกิดการรับรู้ความสามารถของตนในระดับต่ำ ความพึงพอใจในงานลดน้อยลง ไม่เกิดผลสำเร็จในงาน เกิดความรู้สึกว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอุปสรรค ไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้

Maslach et al. (2016) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ กลุ่มอาการทางจิตวิทยา โดยเกิดจากการสะสม รวมถึงตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานในระยะเวลานาน ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ

ปรัชญ์ งามสมภาค และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง ภาวะทางความคิดหรือจิตใจ ที่ได้รับแรงกดดันจนเกิดความเครียด ความเศร้า ความเสียใจ และความหดหู่ โดยมีปัจจัยมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ภาระงาน ลูกค้ำ ซึ่งขัดแย้งกับปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน กำลัง เวลา และความสามารถ โดยจะแสดงออกมาในรูปแบบ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การมีทัศนคติทางด้านลบต่อผู้อื่น และการลดประสิทธิภาพของตน

ทิวาวรรณ ศรีสวัสดิ์ และ ปริญญา เรืองทิพย์ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงานลดลง ทำให้ประสิทธิภาพในงานนั้นลดลงไปด้วย และเกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานภายในองค์กรด้วย เช่น ผลผลิตลดน้อยลง พนักงานเกิดความผูกพันในงานต่ำมีความตั้งใจในการลาออกเพิ่มสูงขึ้น และมีอัตราการลาออกที่เพิ่มมากขึ้นด้วย เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

พัชราภรณ์ สິณตพัฒนะสุข และ ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์ (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ ซึ่งเกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง ภาวะของอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความทุ่มเทในงานลดน้อยลง ส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการดำเนินงานลดถอยลงด้วย

2.5.2 ปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ศรีสกุล ฉะชัยแหลม และ พิญญา แดงด้อมยุทธ (2562) ได้อธิบายถึงภาวะหมดไฟในการทำงานว่า เป็นภาวะที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนี้ ภาระงานที่มากเกินไป ระยะเวลาที่กำหนดให้น้อยเกินกว่าจะทำให้สำเร็จ ไม่สามารถลำดับความสำคัญของงานได้ เนื่องจากไม่มีอำนาจตัดสินใจ ในการทำงานไม่ได้รับผลตอบแทนที่คู่ควร เกิดความรู้สึกไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ขาดความเชื่อใจระหว่างกันภายในองค์กร และระบบการบริหารขัดแย้งกับแนวทางทำงานตน

2.5.3 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

Freudenberger (1974) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยความอ่อนล้าทางอารมณ์นั้น เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์เชิงลบอย่างมาก เกิดจากการที่บุคคลนั้นประเมินตนเอง และรู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Maslach and Jackson (1981) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานว่ามีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง การหมดกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการขาดแรงจูงใจในการทำงานและขาดความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในระยะแรกของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

2) การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น หมายถึง ความรู้สึกไม่ดี หรือความรู้สึกเชิงลบที่มีต่อบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า อาจทำให้เกิดปัญหาทางด้านความสัมพันธ์ เกิดพฤติกรรมหยาบกระด้าง ไม่ใส่ใจต่อผู้เข้ารับบริการ

3) การลดความสามารถของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองนั้นไม่มีความสามารถ เกิดความรู้สึกต่อตนเองในแง่ลบในเรื่องของการทำงาน ไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ โดยองค์ประกอบนี้จะมีความซับซ้อนมากที่สุด

Leiter and Maslach (1988) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เกิดจากการที่บุคคลขาดการจัดการความเครียด รวมถึงอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความเครียดระหว่างบุคคล โดยเป็นองค์ประกอบแรก และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในภาวะหมดไฟในการทำงาน

Bakker et al. (2004) ได้อธิบายไว้ว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางจิตใจ หรือการเกิดอารมณ์เสีย โดยพยายามที่จะไม่มีปฏิสัมพันธ์กับงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ส่งผลให้การรับรู้ความสำเร็จลดถอยลง อีกทั้งยังเกิดการรับรู้ถึงความสามารถลดลง อันเนื่องมาจากปัจจัยของตัวแปรต่างๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทางด้านสุขภาพด้านพฤติกรรม และด้านแรงจูงใจ

Montero et al. (2014) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะย่อยที่แยกออกจากกัน

1) บ้างาน โดยผู้ที่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในลักษณะย่อยนี้ จะยังเพิ่มความพยายามในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ มีความทะเยอทะยานสูง ไม่ยอมรับความผิดพลาด โดยเชื่อว่าผลงานจะกำหนดคุณค่าของตัวบุคคล การทำงานหนักและเกินความสามารถของตน ทำให้เกิดความกังวล เกิดความเครียดในตนเองได้

2) หลีกเลียงความท้าทาย โดยผู้ที่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในลักษณะย่อยนี้ จะเกิดพฤติกรรมไม่ใส่ใจในรายละเอียดในการทำงาน ไม่เกิดการพัฒนาเนื่องจากเห็นว่าความสามารถของตนเองนั้นไม่ได้รับการยอมรับ เริ่มพิจารณางานในปัจจุบันเปรียบเทียบกับงานอื่น เกิดความเบื่อในการทำงานที่ต้องทำเป็นประจำ และทำงานในรูปแบบที่ไม่ก่อให้เกิดความเครียดต่อตนเองมากเกินไป

3) เหนื่อยล้า โดยผู้ที่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในลักษณะย่อยนี้ จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ไม่ให้ความร่วมมือ เกิดความหมดหวังในการทำงาน เนื่องจากไม่สามารถควบคุมผลลัพธ์ได้ เกิดความรู้สึกว่าองค์กรไม่เห็นถึงความพยายามและความทุ่มเท องค์กรเกิดความยากลำบากในการหาทรัพยากรที่เพียงพอให้บุคคลเกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกหดหู่

พัชรภรณ์ สิ้นดีพัฒนาศุข และ ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์ (2565) ได้แบ่งอาการของภาวะหมดไฟออกเป็น 3 อาการหลัก ดังนี้ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยบุคคลจะรู้สึกถึงการเกิด

ภาวะอ่อนเพลีย หรือรู้สึกถึงการสูญเสียพลังงาน 2) ด้านลดค่าความเป็นบุคคล โดยจะเกิดความรู้สึกต่อต้าน รวมถึงเกิดทัศนคติเชิงลบต่อการทำงาน ทำให้บุคคลขาดความตั้งใจในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ และ 3) ด้านความสำเร็จ โดยจะเกิดความรู้สึกไม่ผูกพันกับสถานที่ในการทำงาน และไม่มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยปรับปรุงมาจากการศึกษาของ ญัฐสินันท์ เมธากาญจนา (2562) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และด้านความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

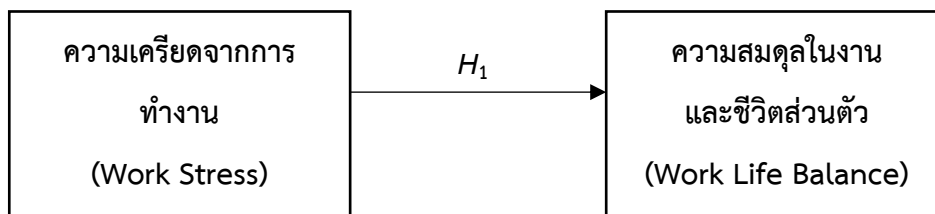
2.6 การพัฒนาสมมติฐาน

สำหรับการพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน จากการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มและหลักฐานสำหรับการพัฒนาสมมติฐาน และหลังจากนั้นจึงนำไปสร้างกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงาน (Work Stress) และความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

ความเครียดจากการทำงานจะส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาของ Shaikh and Wajidi (2021) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทพฤติกรรมของลูกจ้าง และความเครียดจากงานต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประเทศปากีสถาน โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในที่ทำงานและพฤติกรรมของพนักงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในเมืองการาจี ประเทศปากีสถาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พิทักษา และคณะ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งการศึกษาพบว่า ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้งานวิจัยของ Aruldoss et al. (2020) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของงานและความสมดุลชีวิตและการทำงาน บทบาทในการไกล่เกลี่ยระหว่างความเครียด ความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยหลักฐานจากประเทศอินเดีย ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 : ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

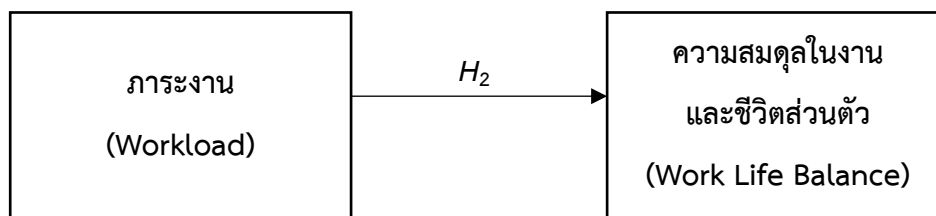


ภาพที่ 1 แสดงสมมติฐานที่ 1 ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

2.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงาน (Workload) และความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

ภาระงานจะส่งผลกระทบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาของ พรพรรณ พิทักษา และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งการศึกษาพบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ เกลี้ยงแก้ว และ นิภา นิรุตติกุล (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมดุลชีวิตและการทำงานและผลกระทบจากปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากสถานที่ทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในกลุ่มบริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) ซึ่งการศึกษาพบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว หากพนักงานมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การจัดสรรเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจะเกิดความยากลำบากเนื่องจากมีเวลาน้อยลงในการทำบทบาทหน้าที่ เพื่อครอบครัว สังคม หรือชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ งานวิจัยของ วชิรวิษณุ แสงโรจน์กิตติคุณ และ อรพินทร์ ชูชม (2564) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตการทำงานและการเรียนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 : ภาระงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

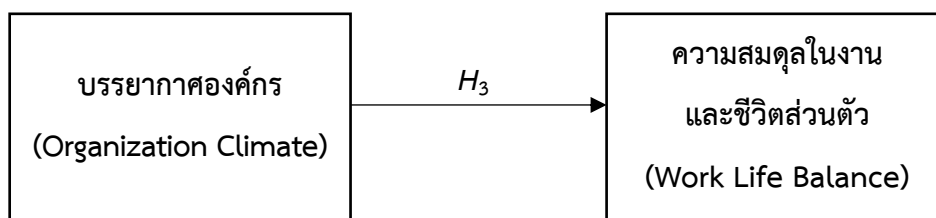


ภาพที่ 2 แสดงสมมติฐานที่ 2 : ภาระงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

2.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) และความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

บรรยากาศองค์กรจะส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาของ Aruldoss et al. (2021) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวกับความพึงพอใจในงาน: การกลั่นกรองบทบาทการฝึกอบรม การพัฒนา และบรรยากาศองค์กร ซึ่งการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา เป็ยถนอม และคณะ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้งานวิจัยของ ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 3 : บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

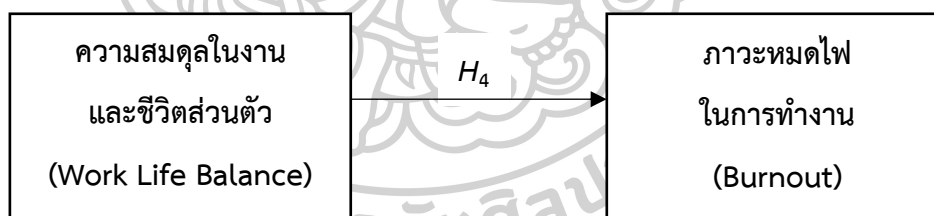


ภาพที่ 3 แสดงสมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

2.6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) และภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)

ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวจะส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาของ Mulyani et al. (2021) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ของครูในสภาวะหมดไฟ ในโรงเรียนสำหรับเด็กพิเศษ: การประเมินสภาพในโรงเรียน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของครู รวมถึงพฤติกรรมของเด็ก ซึ่งการศึกษาพบว่า ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ninaus et al. (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในชีวิตการทำงาน การรับรู้ถึงความเหนื่อยหน่าย ความพอใจในการทำงาน และบทบาทของสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งการศึกษาพบว่า ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้งานวิจัยของ Irfan et al. (2021) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวกับบทบาทในการสนับสนุนขององค์กร และภาวะหมดไฟในการทำงาน ในประสิทธิภาพผลงานของโครงการ ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

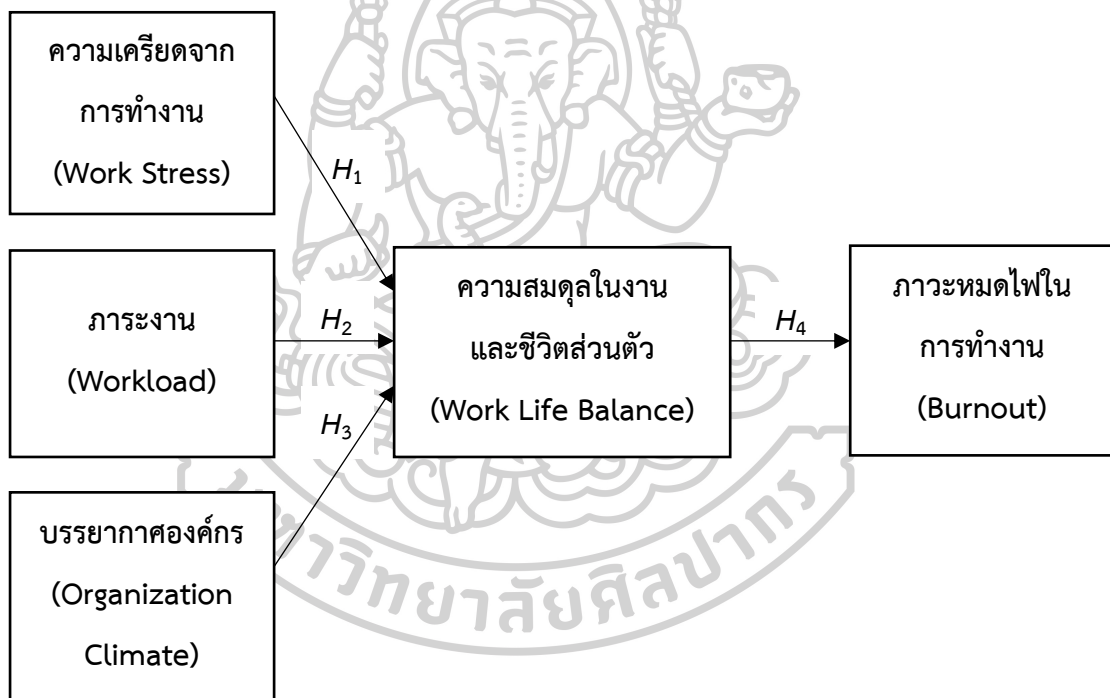
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 4 : ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน



ภาพที่ 4 แสดงสมมติฐานที่ 4 ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

2.7 กรอบแนวคิดวิจัย

จากการพูดคุยกับอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย อาจารย์บางท่านประสบปัญหาในการจัดการความสมดุลของเวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว เนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ซึ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยทำงานภายใต้ความคาดหวังและแรงกดดัน จึงต้องใช้เวลาในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีที่สุด ทำให้ต้องทำงานในเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัว จากปัญหาดังกล่าวเมื่ออาจารย์ขาดการบริหารความสมดุลของเวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว อาจารย์มีแนวโน้มที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมดข้างต้น



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model)

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม” โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์ โดยผู้วิจัยได้เลือกประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ประกอบไปด้วย คณะเกษตร จำนวน 121 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 96 คน คณะสัตวแพทยศาสตร์ จำนวน 76 คน คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 29 คน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 223 คน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ จำนวน 46 คน คณะประมง จำนวน 20 คน และคณะอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 618 คน (ระบบสืบค้นข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัย ณ วันจันทร์ที่ 6 มิถุนายน 2565)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร

คณะ	จำนวนประชากร
คณะเกษตร (Faculty of Agriculture)	121
คณะวิศวกรรมศาสตร์ (Faculty of Engineering)	96
คณะสัตวแพทยศาสตร์ (Faculty of Veterinary)	76

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงจำนวนประชากร

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา (Faculty of Sports Science)	29
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (Faculty of Liberal Arts and Science)	223
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ (Faculty of Education and Development Sciences)	46
คณะประมง (Faculty of Fisheries)	20
คณะอุตสาหกรรมบริการ (Faculty of Hospitality Industry)	7
รวม	618

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง โดยจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของสูตร Yamane (1973) ใช้ในการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างในระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ ขนาดประชากร
 E คือ ระดับความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% หรือ 0.05

แทนค่า
$$n = \frac{618}{1 + 618(0.05)^2}$$

$$n = 243$$

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 618 คน (ระบบสืบค้นข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัย) และกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% โดยได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 243 คน และเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 280 คน

3.1.3 วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนอาจารย์ในแต่ละตำแหน่ง}}{\text{จำนวนอาจารย์ทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในแต่ละตำแหน่ง

คณะ	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะเกษตร (Faculty of Agriculture)	121	55
คณะวิศวกรรมศาสตร์ (Faculty of Engineering)	96	44
คณะสัตวแพทยศาสตร์ (Faculty of Veterinary)	76	34
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา (Faculty of Sports Science)	29	13
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (Faculty of Liberal Arts and Science)	223	101
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ (Faculty of Education and Development Sciences)	46	21
คณะประมง (Faculty of Fisheries)	20	9
คณะอุตสาหกรรมบริการ (Faculty of Hospitality Industry)	7	3
รวม	618	280

เมื่อดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนเรียบร้อยแล้ว จากนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการเลือกตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกตัวอย่างตามสะดวก (Convenient Sampling) ตามจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ดังตาราง เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวัดตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นจากการประมวลแนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับการรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัดคณะ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดตามกรอบแนวคิด ดังนี้

แบบวัดความเครียดจากการทำงาน (Work Stress) แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความเครียดจากการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ โดยปรับปรุงมาจากการศึกษาของ ญัฐสินินันท์ เมธากาญจนนา (2562)

แบบวัดภาระงาน (Workload) แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับภาระงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยปรับปรุงมาจากการศึกษาของ ฐิติกานต์ ศรีม่วง (2565) ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ปรับปรุงแบบสอบถามนำมาใช้

แบบวัดบรรยากาศองค์กร (Work Environment) แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับบรรยากาศองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยปรับปรุงมาจากการศึกษาของ กนกอร เปรมเดชา (2559)

แบบวัดความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) แบบสอบถามนี้ใช้วัดความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยปรับปรุงมาจากการศึกษาของ วิวรรธณี วงศาไชย (2558) ซึ่งงานวิจัยนี้จะปรับปรุงแบบสอบถามนี้มาใช้

แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) แบบสอบถามนี้ใช้วัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความต้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล และด้านความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ โดยปรับปรุงมาจากการศึกษาของ ญัฐสินินันท์ เมธากาญจนนา (2562)

แบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) ซึ่งกำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเกณฑ์ที่จะกำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถาม ดังนี้

คำตอบ	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับ ต่อไปนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถามโดยการนำมาเรียบเรียงให้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ นำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามเนื้อหา งานวิจัย คุณภาพเครื่องมือ ความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ในงานวิจัย และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด หลังจากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความครอบคลุมของคำถาม และวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้านภาษาข้อคำถาม เพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity)

3.3.2 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณาผลการตรวจสอบ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา โดยมีหลักการในการให้คะแนน ดังนี้

ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม	คะแนนเท่ากับ 1
ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจในความเหมาะสมของคำถาม	คะแนนเท่ากับ 0
ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสม	คะแนนเท่ากับ -1

สำหรับการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง คำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{N}$$

เมื่อ $\sum_{i=1}^n R_i$ และ N คือ ผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด และจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิตามลำดับ จากนั้นจึงดำเนินการคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ 0.50-1.00 แสดงถึงข้อคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์งานวิจัย โดยสามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ในงานวิจัยได้ ถ้าค่าดัชนีสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามไม่มีความเหมาะสม ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์งานวิจัย ควรปรับปรุงแก้ไข (Rovinelli and Hambleton, 1976)

3.3.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) โดยมีสูตร ดังนี้

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง
- 2) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม
- 3) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังคณะต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 6 คณะ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ด้วยการสร้างแบบสอบถามใน Google Form ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม
- 4) ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 4 สัปดาห์ โดยรวบรวมข้อมูลในการพิจารณาตามตัวแปรที่กำหนด
- 5) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนถัดไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด นำมาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 3) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน บรรยากาศองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
- 4) นำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาแยกหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปร และดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยช่วงความกว้างอันตรภาคชั้น สามารถนำมาแปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายความว่า	ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายความว่า	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายความว่า	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายความว่า	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายความว่า	ระดับมากที่สุด

5) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรทุกตัว โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

X	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ
Sig	หมายถึง	ระดับมีความนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยระดับความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยมีความหมายการวัดระดับความสัมพันธ์ของ Abrams, Ando and Hinkle (1998) ดังนี้

-0.90 ถึง -1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.70 ถึง -0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.50 ถึง -0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.30 ถึง -0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางตรงกันข้าม
0.00 ถึง -0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
0.00 ถึง 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน
0.30 ถึง 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน
0.50 ถึง 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน
0.70 ถึง 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน
0.90 ถึง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

r มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูง)

r มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

6) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน (สุทิน ชนะบุญ, 2549) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว ซึ่งแตกต่างกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ตรงที่การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ไม่ระบุว่าตัวแปรใดเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรใดเป็นตัวแปรตาม ขณะที่การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม นอกจากจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองแล้ว ยังสามารถนำค่าของตัวแปรอิสระไปพยากรณ์ตัวแปรตามได้อีกด้วย พร้อมบอกความสามารถในการพยากรณ์และสามารถอธิบายตัวแปรตามว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยสามารถเขียนความสัมพันธ์ในรูปแบบของสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการในรูปแบบของประชากร} \quad Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

$$\text{สมการทำนายผล (สมการพยากรณ์)} \quad \hat{Y} = a + bx$$

สัญลักษณ์ที่ใช้นี้มีความหมาย ดังนี้

Y คือ ค่าของตัวแปรตาม (จะใช้สัญลักษณ์ **Y** สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และใช้ค่า \hat{Y} สำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย)

X คือ ค่าของตัวแปรอิสระ (จะใช้สัญลักษณ์ **X** สำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย)

α คือ ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย (จะใช้สัญลักษณ์ **α** สำหรับค่าประมาณ หรือตัวทำนาย) โดยที่ **α** หรือ **a** จะเป็นจุดตัด (Intercept) แกน y ของสมการ

β คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ **X** (จะใช้สัญลักษณ์ **b** สำหรับประมาณค่า หรือตัวทำนาย) โดยที่ค่า **β** หรือ **b** จะแสดงถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่า x ต่อค่า y ดังนี้

ถ้าค่า x เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ค่า y เปลี่ยนไป b หน่วย

ε คือ ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ (ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างค่า **Y** และค่า \hat{Y})

7) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัว และตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i + \epsilon$$

โดยที่	β_0	แทน	ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
	β_i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i
	ϵ	แทน	ค่าความแตกต่าง หรือความคาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ

ความหมายของผลลัพธ์ ที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่องานวิจัย ดังนี้

R หมายถึง ค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) หากค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก จะใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามที่ดี

R^2 หมายถึง ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

Adjusted R^2 หมายถึง ค่า R^2 ที่ปรับแก้แล้ว

Std. Error of the Estimate หมายถึง ค่าที่แสดงระดับความคาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่าง จากกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 280 คน การวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ตารางประกอบกับคำบรรยายในการแสดงผล โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

4.3 การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษานี้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัดคณะ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 280 คน โดยสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะประชากร

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	128	45.70
หญิง	152	54.30
	280	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะประชากร

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
31-40 ปี	108	38.60
41-50 ปี	79	28.20
51-60 ปี	91	32.50
61 – 70 ปี	2	0.70
	280	100.00
สถานภาพ		
โสด	134	47.90
สมรส	135	48.20
หย่าร้าง	6	5.10
หม้าย	5	1.80
	280	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	20	7.10
ปริญญาเอก	260	92.90
	280	100.00
ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
30,001 – 40,000 บาท	46	16.40
40,001 – 50,000 บาท	57	20.40
50,001 – 60,000 บาท	45	16.10
60,001 – 70,000 บาท	62	22.10
70,001 บาทขึ้นไป	70	25.00
	280	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-3 ปี	34	12.10
4-6 ปี	56	20.00
7-9 ปี	58	20.70
10 ปีขึ้นไป	132	47.10
	280	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะประชากร

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สังกัดคณะ		
คณะเกษตร	55	19.60
คณะวิศวกรรมศาสตร์	44	15.70
คณะสัตวแพทยศาสตร์	34	12.10
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	13	4.60
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	101	36.10
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์	21	7.50
คณะประมง	9	3.20
คณะอุตสาหกรรมบริการ	3	1.10
	280	100.00

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาพบว่า ข้อมูลส่วนทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.30 และรองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.70 โดยมีอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็น ร้อยละ 32.50 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.20 และช่วงอายุ 61 – 70 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.90 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.10 และสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ ในส่วนของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 92.90 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 70,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 – 70,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.10 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.40 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.40 และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.10 ตามลำดับ และระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.70 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ สังกัดคณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาคือ สังกัดคณะเกษตร คิดเป็นร้อยละ 19.60 สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 15.70 สังกัดคณะสัตวแพทยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 12.10 สังกัดคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 7.50 สังกัดคณะ

วิทยาศาสตร์การกีฬา คิดเป็นร้อยละ 4.60 สังกัดคณะประมง คิดเป็นร้อยละ 3.20 และสังกัดคณะ
อุตสาหกรรมบริการ คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แสดงผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ประกอบด้วย ความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน บรรยากาศองค์กร ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน

4.2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน มีจำนวน 14 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ
มาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean)
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

ข้อที่	ความเครียดจากการทำงาน	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านจิตใจ				
1	ท่านรู้สึกวิตกกังวลกับการทำงานจนนอนไม่หลับ	2.45	0.50	น้อย
2	ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ เพราะเครียดกับการทำงาน	2.48	0.50	น้อย
3	ท่านไม่มีสมาธิในการทำงาน เมื่อรู้สึกเครียดกับการทำงาน	2.40	0.49	น้อย
4	ท่านเครียดกับงานจนรู้สึกอ่อนเพลีย	2.18	0.38	น้อย
5	ท่านวิตกกังวลว่าจะทำงานผิดพลาด	2.43	0.53	น้อย
ด้านร่างกาย				
6	ท่านแสดงออกทางสีหน้า เมื่อเครียดจากการทำงาน	2.49	0.50	น้อย
7	มีอาการปวดศีรษะ เนื่องจากความเครียดในการทำงาน	2.00	0.52	น้อย
8	มีอาการมึนงงหรือเวียนศีรษะบ่อยๆ เนื่องจากความเครียด ในการทำงาน	2.16	0.63	น้อย
9	มีอาการปวดท้องหรือ ท้องเสีย เนื่องจากความเครียดใน การทำงาน	2.00	0.66	น้อย
10	มีอาการปวดหรือเกร็ง กล้ามเนื้อตามร่างกาย เนื่องจาก ความเครียดในการทำงาน	2.28	0.67	น้อย

ตารางที่ 6 (ต่อ) แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

ด้านพฤติกรรม				
11	เมื่อเกิดความเครียดในการทำงาน ท่านจะไม่อยากพบปะหรือพูดคุยกับคนอื่น	2.35	0.63	น้อย
12	ท่านจะมีท่าทีกระสับกระส่าย กระวนกระวายใจ เมื่อเกิดความเครียดในการทำงาน	2.59	0.49	น้อย
13	เมื่อท่านเกิดความเครียดจากงานท่านจะมีอาการตื่นเต้น	2.59	0.49	น้อย
14	ความเครียดจากการทำงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของท่านลดลง	2.60	0.49	น้อย
รวม		2.36	0.53	น้อย

จากตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.00 – 2.60 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคำถาม ความเครียดจากการทำงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของท่านลดลง อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ เมื่อท่านเกิดความเครียดจากงานท่านจะมีอาการตื่นเต้น อยู่ในระดับน้อย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.36 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

4.2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงาน มีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน

ข้อที่	ภาระงาน	Mean	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	งานที่ท่านทำต้องใช้ความละเอียดรอบคอบมากน้อยเพียงใด	4.60	0.49	มากที่สุด
2	งานที่ท่านทำต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากน้อยเพียงใด	2.51	0.50	น้อย
3	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเร่งรีบมาก	3.47	0.53	มาก
4	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายมาก	4.14	0.35	มาก
5	ท่านต้องทำงานยากหรือหนักเพียงใดเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงาน	3.78	0.42	มาก
รวม		3.70	0.46	มาก

จากตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.78 – 4.60 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคำถาม งานที่ท่านทำต้องใช้ความละเอียดรอบคอบมาก น้อยเพียงใด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายมาก อยู่ในระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน อยู่ในระดับมาก

4.2.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร มีจำนวน 10 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ข้อที่	บรรยากาศองค์กร	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1	แนวคิดขององค์กรสอดคล้องกับความคิดในการทำงานของท่าน	3.63	0.59	มาก
2	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	3.63	0.51	มาก
3	องค์กรมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.59	0.49	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่	3.93	0.63	มาก
5	บรรยากาศในองค์กรมีมิตรภาพ	3.61	0.63	มาก
6	สภาพแวดล้อมขณะทำงานมีความเหมาะสม เช่น อุณหภูมิเหมาะสม และไม่มีเสียงรบกวน	3.82	0.63	มาก
7	องค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.46	0.57	มาก
8	ในการปฏิบัติงานของท่าน มีผู้บังคับบัญชาคอยให้ความคุ้มครอง	3.36	0.52	ปานกลาง
9	ท่านพบปัญหาการเมืองในหน่วยงานของท่านมากนักน้อยเพียงใด	2.74	0.51	ปานกลาง
10	องค์กรมีการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.34	0.56	ปานกลาง
	รวม	3.51	0.56	มาก

จากตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.74 – 3.93 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคำถาม ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมขณะทำงานมีความเหมาะสม เช่น

อุณหภูมิเหมาะสม และไม่มีเสียงรบกวน อยู่ในระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก

4.2.4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีจำนวน 10 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ข้อที่	ความสมดุลในชีวิตการทำงาน	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1	ปริมาณงานที่ดำเนินการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันมีจำนวนมาก ทำให้ท่านต้องทำงานล่วงเวลา	2.88	0.33	ปานกลาง
2	ท่านมีเวลาสำหรับสังสรรค์กับเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว	3.80	0.80	มาก
3	ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	3.53	0.68	มาก
4	ท่านได้พักผ่อนในวันหยุดอย่างเต็มที่มากน้อยเพียงใด	3.50	0.54	มาก
5	ปัญหาชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	2.46	0.71	น้อย
6	ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	2.73	0.60	ปานกลาง
7	แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	3.98	0.78	มาก
8	ท่านมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.59	มาก
9	ท่านมีเวลาสำหรับงานอดิเรกที่ท่านชอบ	3.54	0.61	มาก
10	ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	3.91	0.69	มาก
รวม		3.40	0.63	มาก

จากตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.46 – 3.98 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคำถาม แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก

4.2.5 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน มีจำนวน 11 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ข้อที่	ภาวะหมดไฟในการทำงาน	Mean	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์				
1	ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย หรือหมดเรี่ยวแรงหลังจากปฏิบัติงานเสร็จในแต่ละวัน	2.86	0.34	ปานกลาง
2	ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอเมื่อเผชิญกับภาวะแวดล้อมที่ไม่เป็นไปตามกำหนดไว้	3.08	0.51	ปานกลาง
3	ท่านรู้สึกคับข้องใจ ไม่พอใจในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวัง	2.42	0.50	น้อย
4	ท่านรับรู้ได้ว่าตนเองขาดความอดทนและไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน	2.66	0.75	ปานกลาง
ด้านความด้อยสัมพันธ์กับบุคคล				
5	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและแผนกต่างๆ อยู่เสมอ	2.50	0.68	น้อย
6	ท่านรู้สึกไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานจนไม่ยอมทำงานร่วมกัน	2.17	0.68	น้อย
7	ท่านแสดงความไม่สุภาพอ่อนโยนต่อเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งเมื่อต้องเผชิญกับการทำงานที่เร่งรีบ	2.10	0.80	น้อย
8	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.51	0.68	มาก
ด้านความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
9	ท่านรับรู้ได้ว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านลดลงส่งผลให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดไว้ลดลง	2.76	0.47	ปานกลาง
10	ท่านรู้สึกว่าประสิทธิภาพการทำงานของท่านลดลงเป็นเหตุให้ถูกหัวหน้าตักเตือน	2.33	0.85	น้อย
11	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและมีความพยายามที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จน้อยลงกว่าเดิม	2.30	0.85	น้อย
รวม		2.60	4.88	น้อย

จากตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.10 – 3.51 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคำถาม ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอเมื่อเผชิญกับภาวะแวดล้อมที่ไม่เป็นไปตามกำหนดไว้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation)

ข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 280 คน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังแสดงในตารางที่ 11

WS	แทน	ความเครียดจากการทำงาน (Work Stress)
WL	แทน	ภาระงาน (Workload)
OC	แทน	บรรยากาศองค์กร (Organization Climate)
WLB	แทน	ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)
BO	แทน	ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)

ตารางที่ 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Tolerance และ VIF

ตัวแปร	WS	WL	OC	WLB	BO	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
WS						.979	1.021
WL	.142*					.972	1.029
OC	.019	-.087				.991	1.009
WLB	-.434**	-.410**	.321**			1.000	1.000
BO	.107	.204**	-.305**	-.143*		1.000	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการทดสอบตามกรอบแนวคิดวิจัย ว่ามีความสัมพันธ์สูงมากเกินไปหรือไม่ ซึ่งทำให้การวิเคราะห์เกิดความไม่แน่ชัดว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -.434 - .321 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และไปในทิศทางตรงกันข้ามรวมถึงทิศทางเดียวกัน

ผู้วิจัยได้ประเมินค่า Multicollinearity โดยการทดสอบ Variance Inflation Factor (VIF) และ Tolerance ซึ่งเป็นปัจจัยในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระของแบบจำลองว่ามีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด พบว่า มีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.009 – 1.029 และมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .972 - .991 ตามตารางที่ 10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากค่า VIF ที่เหมาะสมต้องไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance ที่เหมาะสมต้องมากกว่า 0.1 (Allison, 1999)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ประกอบด้วย 4 สมมติฐาน ดังนี้

- H₁ : ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว
- H₂ : ภาระงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว
- H₃ : บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว
- H₄ : ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

n = 280

ตัวแปร	ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว				
	Unstandrdized Coefficients		Standrdized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constad)	6.257	.404		15.484	.000**
ความเครียดจากการทำงาน	-.665	.080	-.393	-8.348	.000**
ภาระงาน	-.631	.091	-.328	-6.952	.000**
บรรยากาศองค์กร	.294	.046	.300	6.421	.000**

$R^2 = .402$, Adjust $R^2 = .395$, $F = 61.740$, $**p < 0.01$

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ได้แก่ ความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร สามารถพยากรณ์ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 3.95 โดยความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = $-.393$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ภาระงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = $-.328$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ภาระงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = $.300$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

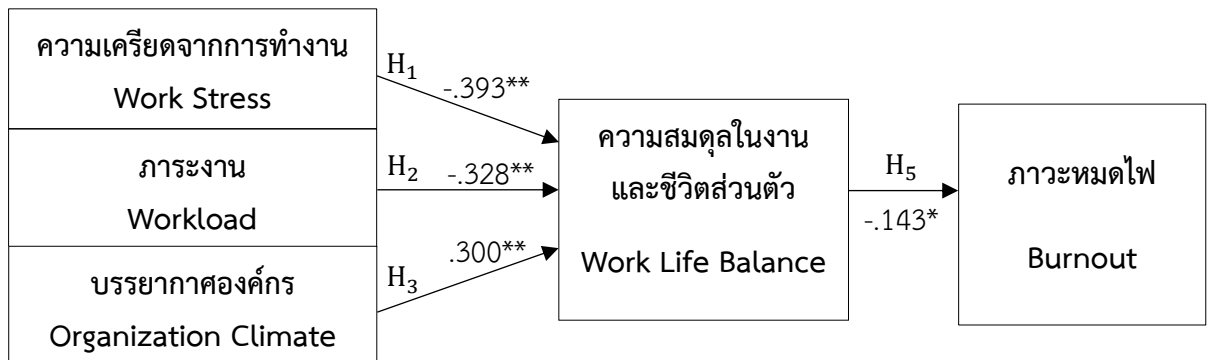
ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

n = 280

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟในการทำงาน				
	Unstandrdized Coefficients		Standrdized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constad)	2.955	.144		20.561	.000**
ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว	-.102	.042	-.143	-2.416	.016*

$R^2 = .021$, Adjust $R^2 = .017$, $F = 5.837$, * $p < 0.05$ และ ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 1.70 โดยความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = $-.143$ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาพที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

จากการทดสอบสมมติฐานการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยผลการทดสอบทั้ง 4 สมมติฐาน ผลการทดสอบพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ดังนี้

H_1 ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

H_2 ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

H_3 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

H_4 ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ผู้วิจัยมีความมุ่งหวังเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลและภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว บุคลากรไม่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่รู้สึกสูญเสียพลัง และมีทัศนคติบวกต่อการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ โดยมีวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน บรรยากาศองค์กร ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ที่มีต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยประชากรได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 618 คน เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของสูตร Yamane (1973) จากนั้นจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling Design) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งจะช่วยให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

จากนั้นนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลที่ได้จากการวัดระดับของตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ของระดับความคิดเห็น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ ความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน บรรยากาศองค์กร ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานและเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.30 และรองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.70 โดยมีอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาคือช่วงอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.20 และช่วงอายุ 61 – 70 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.90 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.10 และสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ ในส่วนของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบ การศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 92.90 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน 70,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 – 70,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.10 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 20.40 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.40 และระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.10 ตามลำดับ และระยะเวลาการ ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.70 ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ

5.1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.00 – 2.60 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคำถาม ความเครียดจากการทำงานทำให้ประสิทธิภาพใน การทำงานของท่านลดลง อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ เมื่อท่านเกิดความเครียดจากงานท่านจะมี อาการตื่นเต้น อยู่ในระดับน้อย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.36 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.78 – 4.60 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่อคำถาม งานที่ท่านทำต้องใช้ความละเอียดรอบคอบมากน้อยเพียงใด

อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายมาก อยู่ในระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน อยู่ในระดับมาก

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.74 – 3.93 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคำถาม ท่านรู้สึกว่าคุณมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ อยู่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมขณะทำงานมีความเหมาะสม เช่น อุณหภูมิเหมาะสม และไม่มีเสียงรบกวน อยู่ในระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.46 – 3.98 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคำถาม แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก

5. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.10 – 3.51 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคำถาม ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอเมื่อเผชิญกับภาวะแวดล้อมที่ไม่เป็นไปตามกำหนดไว้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ที่มีต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 4 สมมติฐาน ผลของการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H ₁ ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว	ยอมรับสมมติฐาน
H ₂ ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว	ยอมรับสมมติฐาน
H ₃ บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว	ยอมรับสมมติฐาน
H ₄ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน บรรยากาศองค์กร ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน บรรยากาศองค์กร ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลการศึกษได้ ดังนี้

ด้านความเครียดจากการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.36 อยู่ในระดับน้อย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีความเครียดที่เกิดจากการทำงานน้อย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐมสามารถบริหารจัดการความเครียดรวมถึงควบคุมความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ส่งผลให้ยังคงประสิทธิภาพในการทำงาน แม้จะมีความเครียดจากการทำงานเกิดขึ้นก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ogiwara et al. (2008) เรื่องความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานเทศหญิงในประเทศญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า งานที่ทำมีความเครียด แต่พนักงานสามารถจัดการและควบคุมความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองได้ และองค์กรมีส่วนช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความมีคุณค่าในการปฏิบัติงานของตน จะทำให้อุบัติการณ์ไม่เกิดความเครียดมาก ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านภาระงาน จากผลการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 อยู่ในระดับมาก พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงานเป็นอย่างมาก มีการศึกษาข้อมูลอย่างครบถ้วน

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีที่สุดในการทำงาน เนื่องจากภาระงานของอาจารย์นั้นมีความหลากหลายเป็นอย่างมาก นอกเหนือจากภาระงานสอนแล้วนั้น ยังมีภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยภาระงานเหล่านี้ล้วนแต่เป็นภาระงานที่ต้องใช้ความละเอียดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศนีย์พล เนื่องมา และ กิติพงษ์ เทียนตระกูล (2566) เรื่อง การศึกษาภาระงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ฝ่ายประถมนอกจากเป็นอาจารย์ประจำทำการสอนระดับประถมศึกษาแล้ว ยังมีฐานะเป็นอาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีภาระงานที่หลากหลายอย่างมาก ทำให้อาจารย์ต้องมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

ด้านบรรยากาศองค์กร จากผลการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 อยู่ในระดับมาก พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม รู้สึกว่าตนเองมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านแนวคิด องค์กร นโยบายการบริหารที่ชัดเจน ความเป็นมิตรภาพในองค์กร สภาพแวดล้อมขณะทำงาน รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือสนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีความเหมาะสมในงานที่ปฏิบัติ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร รวมถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านความชัดเจนของงาน กฎระเบียบ มาตรฐานของงาน ความยืดหยุ่นของงาน การให้รางวัล และความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร พนักงานจะรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสมกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

ด้านความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว จากผลการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 อยู่ในระดับมาก พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ยังสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ มีเวลาในการสังสรรค์กับเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้อาจารย์มีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิศาชล เรื่องชู (2557) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ได้ รวมถึงมีเวลาในการพักผ่อน ดูแลสุขภาพได้อย่างเพียงพอ การบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้พนักงานเกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน จากผลการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.60 อยู่ในระดับน้อย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่ง

หนึ่งในจังหวัดนครปฐม ในการทำงานมักได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เกิดการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน แม้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวัง ก็เกิดความไม่พอใจในตนเองน้อย และพยายามที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จมากกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คัคณานต์ วรรรงค์ และ ชีระวุธ ธรรมกุล (2565) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและภาวะหมดไฟในการทำงาน ช่วงวิกฤติโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคม การได้รับความสนับสนุน ความช่วยเหลือ และความร่วมมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลรู้สึกรวมถึงรับรู้การได้รับความช่วยเหลือ ทำให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์ ป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

5.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ที่มีต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และบรรยากาศองค์กร ที่มีต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = -0.393 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พิทักษา และคณะ (2563) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากการจัดการความเครียดที่เหมาะสม และการมีความสุขในสิ่งที่ทำ รวมถึงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้บุคคลากรเกิดความเครียดในการทำงานลดน้อยลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bell et al. (2012) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความเครียดจากงาน ความเป็นอยู่ที่ดี ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความขัดแย้งในชีวิตการทำงานนักวิชาการชาวออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากการในการทำงานหากมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานรวมถึงความขัดแย้งลดน้อยลง

ภาระงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = -0.328 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ เกลี้ยงแก้ว และ นิภา นิรุตติกุล (2565) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ สมดุลชีวิตและการ

ทำงานและผลกระทบจากปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากสถานที่ทำงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในกลุ่มบริษัท XYZ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว หากพนักงานมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การจัดสรรเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจะเกิดความยากลำบาก เนื่องจากมีเวลาน้อยลงในการทำบทบาทหน้าที่ เพื่อครอบครัว สังคม หรือชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Omar et al. (2015) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ภาระงาน ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ และสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพนักงานทางด้านกฎหมายในมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า ภาระงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว หากภาระงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานจะลดลง เนื่องจากพนักงานต้องแบ่งเวลาส่วนตนมาใช้ในการทำงาน

บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = 0.300 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา เปียณอม และคณะ (2565) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากมีบรรยากาศองค์กรที่ดี องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Buyukyilmaz and Ercan (2016) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์กรต่อสมดุลชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว หากพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่างๆ มีบรรยากาศองค์กรที่เป็นมิตรภาพ มีการสื่อสารรับฟังกันระหว่างผู้ร่วมงาน และองค์กรมีแนวทางการบริหารจัดการความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จะทำให้พนักงานในองค์กรรับรู้และปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = -0.143 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mulyani et al. (2021) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การควบคุมอารมณ์ของครูในสภาวะหมดไฟ ในโรงเรียนสำหรับเด็กพิเศษ: การประเมินสภาพในโรงเรียน ความสมดุล

ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของครู รวมถึงพฤติกรรมของเด็ก จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากหากขาดความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว จะส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ และการสร้างความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว จะช่วยลดภาวะซึมเศร้า รวมถึงการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Keeton et al. (2007) ซึ่งได้ทำการศึกษาการทำนายความพึงพอใจในอาชีพแพทย์ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความเหนื่อยหน่าย ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน หากไม่มีการควบคุมตารางเวลาและชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามที่กำหนด จะส่งผลให้ขาดความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการมุ่งศึกษาเฉพาะอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐมเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลอาจจะไม่ครอบคลุม และไม่สะท้อนถึงผลลัพธ์ที่สามารถนำไปใช้กับองค์กรอื่นได้
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ถูกจำกัดด้วยภาพลักษณ์ขององค์กร อาจทำให้ไม่สามารถมีอิสระเสรีในการตอบของผู้ปฏิบัติงาน

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้สำหรับการประยุกต์ใช้ในทางการบริหาร

ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ถือเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรและผู้บริหาร ในการนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ พัฒนาพนักงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด

1. ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน ด้านภาระงาน และด้านบรรยากาศองค์กรนั้น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงานที่เหมาะสม โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อให้พนักงานทราบถึงหน้าที่ของตน แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัว การให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงานในองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดความเครียดในการทำงาน มีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของตน รวมถึงมีบรรยากาศองค์กรที่ดี เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พนักงานสามารถบริหารจัดการความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าของตนและองค์กร

2. ปัจจัยด้านความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวนั้น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในเวลาทำงาน มีกิจกรรมการเสริมสร้างพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงาน เพื่อให้สามารถรับมือและแก้ไขปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต โดยมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติทางด้านการทำงานอย่างชัดเจน และการกำหนดโครงการสำหรับบุคลากรใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการละลายพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ในการเข้าสังคม และเกิดการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อลดโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างแท้จริง และนำผลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็น ดังนี้

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกในมิติของปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยอาจทำการศึกษาดังกล่าวด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม หรือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง
2. ควรเพิ่มเติมการศึกษาในปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น โดยปัจจัยดังกล่าวอาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรในบริบทที่ต้องการศึกษาได้
3. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นๆ ในบริบทองค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อทำความเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานว่ามีปัจจัยใดที่เกี่ยวข้องและส่งผลบ้าง
4. ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานให้ละเอียดและหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาและการประยุกต์ใช้ข้อมูลได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมกับองค์กรอื่นที่มีความแตกต่างกัน



รายการอ้างอิง

- Paul D Allison. (1999). *Multiple regression: A primer*: Pine Forge Press.
- Alex Aruldoss Kellyann Berube Kowalski and Satyanarayana Parayitam. (2020). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*.
- Alex Aruldoss Kellyann Berube Kowalski Miranda Lakshmi Travis and Satyanarayana Parayitam. (2021). The relationship between work-life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*.
- Amanda S Bell Diana Rajendran and Stephen Theiler. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-journal of Applied Psychology*, 8(1).
- Sheila A Boamah Hanadi Y Hamadi Farinaz Havaei Hailey Smith and Fern Webb. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work-Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 809.
- Warren B. Brown. (1980). *Organization theory and management : a macro approach*.
- OZAN Buyukyilmaz and SERTAC Ercan. (2016). The effect of organizational climate on work life balance. *International Journal of Research in Commerce, IT & Management*, 6(4), 76-80.
- Susan Cartwright and Cary L. Cooper. (1997). *Managing workplace stress*: Sage.
- C. L. Cooper and A. J. Baglioni. (1988). A structural model approach toward the development of a theory of the link between stress and mental health. *British Journal of Medical Psychology*, 61(1), 87-102-102. doi:10.1111/j.2044-8341.1988.tb02767.x
- Cynthia L Cordes and Thomas W Dougherty. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), 621-656.
- Lee J Cronbach. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Evangelia Demerouti Friedhelm Nachreiner and Wilmar Schaufeli. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *The Journal of applied psychology*, 86, 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Marianne Frankenhaeuser Bo Nordheden Anna-Lisa Myrsten and Birgitta Post. (1970).

Psychophysiological reactions to understimulation and overstimulation.

- Herbert J Freudenberger. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- H. Glezer, & Wolcott, I. . (1999). Work and family life: Reciprocal effec. *Marriage and Family Review*, 22(3), 287-332.
- Jeffrey H Greenhaus and Tammy D Allen. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature.
- Jeffrey H. Greenhaus Karen M. Collins and Jason D. Shaw. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. doi:[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- A. Hamdy A. Hussein and R. Ammar. (2006). An Efficient Workload Allocation to Improve Scheduling Real-Time Tasks. In (pp. 863-869): IEEE.
- Jeremy Hayman. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and practice in human resource management*, 13(1), 85-91.
- Stevan E Hobfoll. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.
- Muhammad Irfan Raja Abubakar Khalid Syeed Sami Ul Haq Kaka Khel Ahsen Maqsoom and Imran Khan Sherani. (2021). Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*.
- Johanim Johari Fee Yean Tan and Zati Iwani Tjik Zulkarnain. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. doi:10.1108/IJEM-10-2016-0226
- Robert A Karasek Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Kristie Keeton Dee E Fenner Timothy RB Johnson and Rodney A Hayward. (2007). Predictors of physician career satisfaction, work-life balance, and burnout. *Obstetrics & Gynecology*, 109(4), 949-955.
- Steve Kelner. (1998). Managing the Climate of a TQM Organization. *Center for quality of management journal*, 7(1), 31-37.
- Sandra L. Kirmeyer and Thomas W. Dougherty. (1988). WORK LOAD, TENSION, AND COPING: MODERATING EFFECTS OF SUPERVISOR SUPPORT. *Personnel Psychology*, 41(1), 125-139. doi:10.1111/j.1744-6570.1988.tb00635.x
- Rensis Likert. (1967). *The human organization its management and value*: McGraw-Hill.
- G.H. Litwin and R.A. Stringer. (1968). *Motivation and Organizational Climate*: Division of

- Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Nancy R Lockwood. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10).
- Fred Luthans. (2015). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12 ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Corporate Wellness Magazine. Workplace stress: A silent killer of employee health and productivity. Retrieved from <https://www.corporatewellnessmagazine.com/article/workplace-stress-silent-killer-employee-health-productivity>
- Christina Maslach and Susan E. Jackson. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2), 99 -113 . doi:<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Christina Maslach and Michael P Leiter. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Jesus Montero-Marin Javier Prado-Abril Marcelo Marcos Piva Demarzo Santiago Gascon and Javier García-Campayo. (2014). Coping with Stress and Types of Burnout: Explanatory Power of Different Coping Strategies. *PLoS ONE*, 9 (2), 1 -9 . doi:10.1371/journal.pone.0089090
- Mwanaidi Shafii Msuya and Anitha Bommagowni Kumar. (2022). The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees. *Future Business Journal*, 8(1), 1-16.
- Sri Mulyani Anas A Salameh Aan Komariah Anton Timoshin Nik Alif Amri Nik Hashim R Siti Pupu Fauziah Mulyaningsih Mulyaningsih and Israr Ahmad. (2021). Emotional Regulation as a Remedy for Teacher Burnout in Special Schools: Evaluating School Climate, Teacher's Work-Life Balance and Children Behavior. *Frontiers in psychology*, 12.
- Katharina Ninaus Sandra Diehl and Ralf Terlutter. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652-666. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Chikako Ogiwara Hitoshi Tsuda Tsuyoshi Akiyama and Yoshie Sakai. (2008). Gender-related stress among Japanese working women. *Transcultural psychiatry*, 45(3), 470-488.
- Muhamad Khalil Omar Idaya Husna Mohd and Muhammad Shafiq Ariffin. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an

- enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52-57.
- Amanda Putri and Ali Amran. (2021). Employees Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30-34.
- Richard J. Rovinelli and Ronald K. Hambleton. (1976). *On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity*.
- Sofia Bano Shaikh and Abuzar Wajidi. (2021). Role of Employee Behaviour and Job Stress on Work-Life Balance: A Case of HEIs of Pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(2), 177-201.
- Kyung-Won Song and Hye-Kyoung Kim. (2019). Job stress and its related factors among Korean dentists: An online survey study. *International Dental Journal*, 69(6), 436-444. doi:<https://doi.org/10.1111/idj.12513>
- R. Triplett J. L. Mullings and K. E. Scarborough. (1996). Work-Related Stress and Coping Among Correctional Officers: Implications From Organizational Literature, 24(4), 291-308.
- Yu-Te Tu Jovi Sulistiawan Dian Ekowati and Hanif Rizaldy. (2022). Work-family conflict and salespeople deviant behavior: the mediating role of job stress. *Heliyon*, 8(10), e10881. doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10881>
- Richard E Walton. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12-&.
- THE World University Rankings 2021 : methodology. (2020). Retrieved from <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/world-university-rankings-2021-methodology>
- Taro Yamane. (1973). *Statistics : an introductory analysis* (3. ed., 5. print. ed.): New York, NY : Harper and Row.
- กมลวรรณ รอดำ และทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2564). ความเครียด การจัดการความเครียด กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์ ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ Covid-19. *วารสารจิตวิทยาคลินิกไทย (Online)*, 52(2), 1-15.
- ศัคนานต์ วะรงค์ และธีระวุธ ธรรมกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและภาวะหมดไฟในการทำงานช่วงวิกฤติโควิด-19 ของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสาร สำนักงาน ป้องกัน ควบคุม โรค ที่ 10 จังหวัด อุบลราชธานี*, 20(1), 77-91.
- ศุภิสรา จิรพัทธ์พงศกร. (2564). ปัจจัยที่ส่งความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของพนักงานกลุ่มมิลเลนเนียลในองค์กรรัฐวิสาหกิจซึ่งประกอบกิจการด้านสาธารณสุขประเภทหนึ่ง.

- กิตติ ชุณหครวีวงศ์. (2562). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(2), 465-483.
- ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล. (2564). Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตทำงาน. Retrieved from <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/>
- ทัศนีย์ สิริพนมณี เมธาวิ อุดมธรรมมานุภาพ และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาชาติ. (2563). การรับรู้ภาระงานสัมพันธ์ภาพในงาน การสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอิทธิบาทสี่เป็นตัวแปรกำกับ. *Nursing Journal of The Ministry of Public Health*, 30(2), 58-71.
- ทัศนีย์พล เนื่องมา และกิติพงษ์ เทียนตระกูล. (2023). การศึกษาภาระงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฝ่ายประถม. *Journal of Education Studies*, 33(2), 140-147.
- ทิวาวรรณ ศรีสวัสดิ์ และปริญญา เรืองทิพย์. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาวะการหมดไฟและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(1), 151-166.
- ธนชัย ยมจินดา ลดาวัลย์ ยมจินดา กรรณิการ์ เฉกแสงรัตน์ และเริงรัก จำปาเงิน. (2564). ผลของการจัดการพฤติกรรมองค์กรที่มีต่อความเครียดในการทำงานในภาวะการณโควิด-19 ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร. วารสารจันทร์เกษมสาร, 27(1), 141-157.
- นิชาภา หลังแก้ว และชนะพล ศรีฤๅชา. (2564). บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพผลงานบริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9: วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 15(38), 685-704.
- ปรัชญ์ งามสมภาค และประสพชัย พสุนนท์. (2560). อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะองค์การ ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์การที่อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์การ: กรณีศึกษาขององค์การสวนยาง. <http://e-jodil.stou.ac.th>, 7(1), 82-103.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร, 39(1), 3-11.
- ปิยสุนีย์ ชัยปาณี เอกสิทธิ์ สนามทอง อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2563). กลยุทธ์ทางเลือกการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทย. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 12(2), 88-104.
- กนกอร เปรมเดชา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงาน การจัดการความเครียด และระดับความเครียดของพนักงานมหาวิทยาลัย. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย

- เทคโนโลยีราชมวงคลัธบุรี,
 อาทยา พงศ์ไพบูลย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
 ป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส
 โควิด 2019 (COVID-19). (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
 พรพรรณ พิทักษา นิตศน ศิริโชติรัตน์ วิริญธิ กิตติพิชัย และสมลชาติ ดวงบุบผา. (2563). สมดุลชีวิตใน
 การทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสาร
 กฎหมายและนโยบายสาธารณสุข, 6(Supplement), S83-S93.
- พัชรภรณ์ สิ้นตพัฒนะสุข และธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์. (2565). ปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการ
 ทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 31(1),
 154-163.
- พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน และชิตพงษ์ อัยสานนท์. (2560). การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการ
 ทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดใน
 การทำงานเป็นตัวแปรกำกับ. วารสารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน, 3(1), 93-106.
- พิชญ์ พิเศษสิทธิ์. (2563). ฟังคำตอบจากคุณหมอ! คุณกำลังเข้าสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานหรือเปล่า.
 Retrieved from
https://www.phyathai.com/article_detail/3049/th/%E0%B8%9F%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%B3%E0%B8%95%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%88%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%AD!_%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B9%84%E0%B8%9F%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%AB%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B8%A5%E0%B9%88%E0%B8%B2_
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2565). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2564 (1 ed.).
 กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
- ณัฐสินีนันท์ เมธากาญจนาน. (2562). ความเครียดและความเปื้อนหน่ายในงาน ที่ส่งผลต่อผลการ
 ปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเอ็นเอ แคลเทคโนโลยี จำกัด. (บริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมวงคลัธบุรี,
- ศิวาพร ยอดทรงตระกูล. (2563). อาจารย์... ตัวชี้วัดสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา. วารสาร
 ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 17(2), 22-32.
- ระวีพร โนนทิง และอาคม อึ้งพวง. (2560). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของ
 องค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น. *Journal of Education Khon Kaen University (Graduate Studies Research)*, 11(3), 205-215.

- รัตใจ เวชประสิทธิ์ วังจันทร์ เพชรพิเชฐเชียร สุภาพร วรรณสันทัด เยาวรัตน์ มัชฌิม และยาใจ สิทธิมงคล. (2564). การสำรวจการกระจายกำลังคน ภาระงาน และผลลัพธ์การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผู้มีความรู้ปริญญาเอกในสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย. *Thai Journal of Nursing Council*, 36(03), 62-82.
- เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา. (2558, 13 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 132 กมลสารน์ รุ่งเรือง. (2564). แนวทางการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายะธรรม. *MCU Haripunchai Review*, 5(2), 108-122.
- นิศาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย.
- ลำไพ พรหมชัย และพีชญาดา พันผา. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 5(1), 72-85.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3 ed.). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิวรรธณี วงศาไชโย. (2558). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- วชิรวิษณุ แสงโรจน์กิตติคุณ และอรพินทร์ ชูชม. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะชีวิตการทำงานและการเรียนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 27(2), 63-77.
- ฐาปนี ว่างานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- วัฒนา ศรีวิไลย และกล้าหาญ ณ น่าน. (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 34-42.
- ฐิติกานต์ ศรีม่วง. (2565). ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล,
- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทํางานของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
- ศรีสกุล เฝียบแหลม และพัญญา แดงต่อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 65(2), 44-52.
- เสาวลักษณ์ สระศรีสม. (2564). ภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรกองคลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,

- ฐานิตตา สิงห์ล่อ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2563). ภาวะหมดไฟไม่ใช่โรค แต่เป็นปรากฏการณ์เหตุอาชีพ. *Chulalongkorn Medical Bulletin*, 2(2), 115-119.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 10(2), 1611-1629.
- สุภา เข้มแข็งปรีชา นนท์ ระวี สัจจโสภณ และศุภรัักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 11(1), 169-190.
- อนัญญา ยลถวิล ประยงค์ มีใจซื่อ และวิรัช สงวนวงศ์วาน. (2564). ผลกระทบของภาระงานและความเครียดในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรในกรมสรรพากร. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(1), 97-111.
- อนันต์ เกลี้ยงแก้ว และนิภา นีรุตติกุล. (2565). สมดุลชีวิตและการทำงานและผลกระทบจากปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากสถานที่ทำงานของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในกลุ่มบริษัท XYZ จำกัด (มหาชน). *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 5(1), 195-212.
- อาทิตยา เปี้ยถนอม ยวนุช สัตยสมบุรณ์ ภูษิตา อินทรประสงค์ และจุฑาธิป ศีลบุตร. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 31(1), 144-153.
- เบญจมาศ อิมมาก. (2558). คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถาม

เรื่อง : ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง : แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยชุดนี้ ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปจำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 2 แบบวัดความเครียดจากการทำงาน (Work Stress) จำนวน 14 ข้อ
- ส่วนที่ 3 แบบวัดภาระงาน (Workload) จำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 4 แบบวัดบรรยากาศองค์กร (Work Environment) จำนวน 10 ข้อ
- ส่วนที่ 5 แบบวัดความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) จำนวน 10 ข้อ
- ส่วนที่ 6 แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ตรงกับตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี
 51-60 ปี 61 - 70 ปี 70 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

- โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 40,001 - 50,000 บาท 50,001 - 60,000 บาท
 60,001 - 70,000 บาท 70,000 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- 1-3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี 10 ปีขึ้นไป

7. สังกัดคณะ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> คณะเกษตร | <input type="checkbox"/> คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะสัตวแพทยศาสตร์ | <input type="checkbox"/> คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา |
| <input type="checkbox"/> คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะประมง | <input type="checkbox"/> คณะอุตสาหกรรมบริการ |



ส่วนที่ 2 แบบวัดความเครียดจากการทำงาน (Work Stress)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความเครียดจากการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านจิตใจ					
1. ท่านรู้สึกวิตกกังวลกับการทำงานจนนอนไม่หลับ					
2. ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ เพราะเครียดกับการทำงาน					
3. ท่านไม่มีสมาธิในการทำงาน เมื่อรู้สึกเครียดกับการทำงาน					
4. ท่านเครียดกับงานจนรู้สึกอ่อนเพลีย					
5. ท่านวิตกกังวลว่าจะทำงานผิดพลาด					
ด้านร่างกาย					
6. ท่านแสดงออกทางสีหน้า เมื่อเครียดจากการทำงาน					
7. มีอาการปวดศีรษะ เนื่องจากความเครียดในการทำงาน					
8. มีอาการมึนงงหรือเวียนศีรษะบ่อยๆ เนื่องจากความเครียดในการทำงาน					
9. มีอาการปวดท้องหรือ ท้องเสีย เนื่องจากความเครียดในการทำงาน					
10. มีอาการปวดหรือเกร็ง กล้ามเนื้อตามร่างกาย เนื่องจากความเครียดในการทำงาน					
ด้านพฤติกรรม					
11. เมื่อเกิดความเครียดในการทำงาน ท่านจะไม่อยากพบปะหรือพูดคุยกับคนอื่น					
12. ท่านจะมีท่าทีกระสับกระส่าย กระวนกระวายใจ เมื่อเกิดความเครียดในการทำงาน					
13. เมื่อท่านเกิดความเครียดจากงานท่านจะมีอาการตื่นเต้น					
14. ความเครียดจากการทำงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของท่านลดลง					

ส่วนที่ 3 แบบวัดภาระงาน (Workload)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ภาระงาน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. งานที่ท่านต้องใช้ความละเอียดรอบคอบมากน้อยเพียงใด					
2. งานที่ท่านต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากน้อยเพียงใด					
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเร่งรีบมาก					
4. ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายมาก					
5. ท่านต้องทำงานยากหรือหนักเพียงใดเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 แบบวัดบรรยากาศองค์กร (Work Environment)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. แนวคิดขององค์กรสอดคล้องกับความคิดในการทำงานของท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม					
3. องค์กรมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ					
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่					
5. บรรยากาศในองค์กรมีมิตรภาพ					
6. สภาพแวดล้อมขณะทำงานมีความเหมาะสม เช่น อุณหภูมิเหมาะสม และไม่มีเสียงรบกวน					
7. องค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน					
8. ในการปฏิบัติงานของท่าน มีผู้บังคับบัญชาคอยให้ความคุ้มครอง					
9. ท่านพบปัญหาการเมืองในหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด					
10. องค์กรมีการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 5 แบบวัดความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสมดุลในชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ปริมาณงานที่ดำเนินการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันมีจำนวนมาก ทำให้ท่านต้องทำงานล่วงเวลา					
2. ท่านมีเวลาสำหรับสังสรรค์กับเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว					
3. ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
4. ท่านได้พักผ่อนในวันหยุดอย่างเต็มที่อย่างน้อยเพียงใด					
5. ปัญหาชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
6. ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวจนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม					
7. แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้					
8. ท่านมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					
9. ท่านมีเวลาสำหรับงานอดิเรกที่ท่านชอบ					
10. ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 6 แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
1. ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย หรือหมดเรี่ยวแรงหลังจากปฏิบัติงานเสร็จในแต่ละวัน					
2. ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอเมื่อเผชิญกับภาวะแวดล้อมที่ไม่เป็นไปตามกำหนดไว้					
3. ท่านรู้สึกคับข้องใจ ไม่พอใจในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวัง					
4. ท่านรับรู้ได้ว่าตนเองขาดความอดทนและไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน					
ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล					
5. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและแผนกต่างๆ อยู่เสมอ					
6. ท่านรู้สึกไม่ติดกับเพื่อนร่วมงานจนไม่อยากทำงานร่วมกัน					
7. ท่านแสดงความไม่สุภาพอ่อนโยนต่อเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งเมื่อต้องเผชิญกับการทำงานที่เร่งรีบ					
8. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและเรื่องส่วนตัว					

ด้านความรู้สึกที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
9. ท่านรับรู้ได้ว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านลดลงส่งผลให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดไว้ลดลง					
10. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติการทำงานของท่านลดลงเป็นเหตุให้ถูกหัวหน้าตักเตือน					
11. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและมีความพยายามที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จน้อยลงกว่าเดิม					







บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย
ที่ อว 8606 (พบ)/ 105

โทร. 09 8597 6555
วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัครคะฉนิชชา

ด้วย นางสาวอรธิรา มนูญทรัพย์ รหัสประจำตัว 641220041 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
เป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจуй)

ผู้รักษาการแทนรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยศิลป



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย
ที่ อว 8606 (พบ)/ 107

โทร. 09 8597 6555
วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนกฤต สังข์เฉย

ด้วย นางสาวอรธิรา มนูญทรัพย์ รหัสประจำตัว 641220041 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
เป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจួយ)

ผู้รักษาการแทนรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยศิลป



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 09 8597 6555

ที่ อว 8606 (พบ)/ 106

วันที่ 1๙ กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ วีระไพบุลย์

ด้วย นางสาวอรธีรา มนูญทรัพย์ รหัสประจำตัว 641220041 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

ผู้รักษาการแทนรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อรธีรา มนูญนทร์ถ
วัน เดือน ปี เกิด	5 มีนาคม 2539
สถานที่เกิด	นครปฐม

