

	<p>ISSN: 2774-0390 (Online) วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร <i>Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University</i> Homepage: <a href="https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU">https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU</a> E-mail: <a href="mailto:jmssnru@gmail.com">jmssnru@gmail.com</a></p>	
---	---	---

## อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง)

### The influence of quality of work life on burnout among employees of the Provincial Electricity Authority, Region 3 (Central)

สมหมาย ชื่นดวง<sup>1\*</sup>, ณัฐพล พันธุ์ศักดิ์<sup>2</sup>  
Sommai Chundaung<sup>1\*</sup>, Nuttapon Punpugdee<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>1,2</sup>Faculty of Business Administration, Kasetsart University

\*Corresponding author's e-mail: [sommai.chu@ku.th](mailto:sommaichu@ku.th)<sup>1\*</sup>, [nuttapon.p@ku.th](mailto:nuttapon.p@ku.th)<sup>2</sup>

Received: February 26, 2025

Revised: March 14, 2025

Accepted: April 9, 2025

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) การศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานในจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลิขสิทธิ์และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน และความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น และการส่งเสริมความสมดุลในชีวิตการทำงานสามารถลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟในระยะยาว ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้คือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีเพื่อช่วยลดภาวะหมดไฟ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระยะยาว

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ภาวะหมดไฟ, สภาพแวดล้อมการทำงาน

## Abstract

This study aimed to examine the impact of Quality of Work Life (QWL) on burnout among employees of the Provincial Electricity Authority, Region 3 (Central). A quantitative research approach was employed and the data were collected via an online questionnaire. The sample was 330 employees across Nakhon Pathom, Samut Sakhon, Kanchanaburi, and Suphan Buri provinces. The data were analyzed by using descriptive statistics and regression analysis. The findings indicated that factors such as a safe and healthy working environment, work-life balance, the right to express opinions in the workplace, and social connectedness in work life had a statistically significant negative influence on burnout. Moreover, the study suggested that improving working environment and promoting work-life balance could mitigate the long-term risk of burnout. Based on these findings, it is recommended that organizations should pay attention to create a safe and suitable work environment together with fostering work-life balance, and enhancing workplace relationships to reduce burnout and improve employees' long-term productivity.

**Keywords:** quality of work life, burnout, working environment

## ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

องค์กรมีเป้าหมายในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีมาตรฐานการบริหารจัดการที่ชัดเจน และเน้นการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน แต่ยังคงพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) จำนวนส่วนหนึ่งกำลังเผชิญกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงาน โดยเฉพาะลักษณะงานที่ต้องรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน ทำงานในพื้นที่เสี่ยงและห่างไกล ตลอดจนข้อกำหนดและมาตรฐานองค์กรที่มีความเคร่งครัด ส่งผลให้พนักงานต้องเผชิญกับแรงกดดันทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง หากไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ความเครียดที่สะสมอาจพัฒนาเป็นภาวะหมดไฟ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง ยิ่งเพิ่มความไม่แน่นอนและความกดดันในที่ทำงาน การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจสาเหตุเชิงลึกของปัญหา และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ที่ช่วยป้องกันและลดระดับภาวะหมดไฟของพนักงานได้อย่างตรงจุด

งานวิจัยนี้อาศัยแนวคิดหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิและเสรีภาพในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความสำคัญของงานต่อสังคม นอกจากนี้ยังใช้ทฤษฎีภาวะหมดไฟในการทำงานของ Maslach & Jackson (1981) ที่แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) การลดบุคลิกภาพ (depersonalization) และความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment) เพื่อตรวจสอบระดับของปัญหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อภาวะหมดไฟ แนวคิดทั้งสองได้รับการยอมรับในระดับสากล และเป็นกรอบทฤษฎีที่ช่วยให้การศึกษามีความเป็นระบบและสามารถเชื่อมโยงผลลัพธ์กับการวางนโยบายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญในสองมิติหลัก ได้แก่ ด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติ ในด้านวิชาการ งานวิจัย

ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟในบริบทของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งยังมีการศึกษาในเชิงลึกค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มองค์กรที่มีลักษณะงานเฉพาะและเผชิญกับแรงกดดันสูง ในขณะที่ด้านการปฏิบัติ ผลลัพธ์จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนนโยบายทรัพยากรมนุษย์ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตกับงานอย่างเหมาะสม ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การลดภาวะหมดไฟ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ตรวจสอบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง)
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน
3. วิเคราะห์ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) ในด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดบุคลิกภาพ และความสำเร็จส่วนบุคคล

### การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) เป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่เกิดจากความเครียดสะสมในการทำงานที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต และลดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Maslach & Leiter, 2021) โดยภาวะหมดไฟนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดบุคลิกภาพ และความรู้สึกด้อยค่าด้านความสำเร็จส่วนบุคคล (Maslach & Jackson, 1981; กษามาส วิชัยดิษฐ และคณะ, 2565) งานวิจัยล่าสุดของมนัสวี สิงห์โท และคณะ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของอาสาสมัครสาธารณสุขในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ศุภชัย เครือคำ และคณะ (2567) ยังพบว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยลดภาวะหมดไฟได้ ในขณะที่กมลพร ชนิตสิริกุล (2565) ยืนยันว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความสุขในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการลดภาวะหมดไฟของบุคลากรวัยเริ่มทำงาน

นอกจากนี้ งานวิจัยของพรหมพร ภูคุ้ม (2562) ยังสนับสนุนว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อภาวะหมดไฟ และยังส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกผ่านภาวะหมดไฟอีกด้วย สอดคล้องกับงานศึกษาของ Srivastava & Kanpur (2014) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อสุขภาพจิตและระดับความพึงพอใจของพนักงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรและโอกาสในการพัฒนาทางอาชีพ การศึกษาล่าสุดในบริบทของบุคลากรทางการแพทย์ โดยกษามาส วิชัยดิษฐ และคณะ (2565) พบว่า ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจที่ต่ำ มีแนวโน้มที่จะเพิ่มภาวะหมดไฟอย่างชัดเจน

แนวคิดทฤษฎีที่สำคัญซึ่งใช้ในการศึกษาเรื่องนี้คือ แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life:

QWL ตามที่ Walton (1973) ได้นำเสนอไว้ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 8 ประการ เช่น ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถ และสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว งานศึกษาล่าสุดของ Sabonete et al. (2021) และ Bora (2015) ยืนยันว่า การปรับปรุง QWL ส่งผลโดยตรงต่อการลดภาวะหมดไฟ และช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบนโยบายขององค์กรเพื่อลดและป้องกันภาวะหมดไฟในระยะยาว

การศึกษานี้ใช้ทฤษฎีภาวะหมดไฟและแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกรอบในการวิจัย เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) และเพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ (ดังแสดงในภาพที่ 1) มุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีการกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

ตัวแปรอิสระ (independent variable) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้านตามแนวคิดของ Walton (1973)

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (safe and healthy working conditions)
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (opportunity to use and develop human capacities)
4. ความมั่นคงในงานและโอกาสในการเติบโต (opportunities for continued growth and security)
5. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน (social integration in the work organization)
6. สิทธิและเสรีภาพในที่ทำงาน (constitutionalism in the work organization)
7. สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance)
8. ความสำคัญของงานต่อสังคม (social relevance of work life)

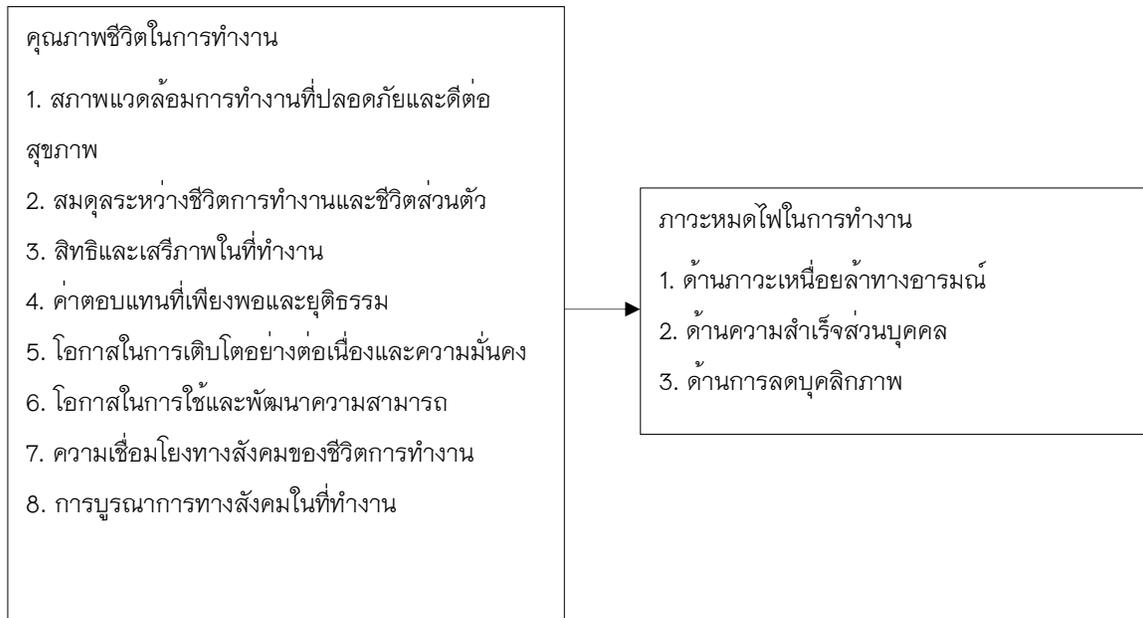
ตัวแปรตาม (dependent variable): ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักตามแนวคิดของ Maslach & Jackson (1981)

1. ภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) ความรู้สึกหมดแรง ขาดพลังงาน และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ส่งผลให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่
2. ความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment) พนักงานที่มีภาวะหมดไฟมักรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน
3. การลดบุคลิกภาพ (depersonalization) พนักงานที่มีภาวะหมดไฟมักเริ่มมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น มีทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

การวิจัยนี้คาดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน นั่นคือการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะช่วยลดระดับของความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดบุคลิกภาพ และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคลในพนักงาน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง)

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
2. สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
3. สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
4. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
5. โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
6. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
7. ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
8. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) ซึ่งประกอบด้วยพนักงานในพื้นที่จังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี และสุพรรณบุรีจำนวน 1,827 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่

ยอมรับได้ร้อยละ 5 เท่ากับ 328 คน แต่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานทั้งสิ้น 330 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน  
 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ครบคลุม 8 ด้านตามโมเดลของ Walton โดยแต่ละคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ Sabonete et al. (2021) ซึ่งใช้ Walton's QWL model

3) ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วยด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดบุคลิกภาพ และความสำเร็จส่วนบุคคล โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert 5 ระดับเช่นกัน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจาก Maslach & Jackson (1981)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนการประเมินในระดับ 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน 1 หากข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ให้คะแนน 0 หากไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ให้คะแนน -1 หากข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Item Objective Congruence Index: IOC)

ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาพบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ในช่วง .50 - 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงไม่ได้ตัดข้อคำถามใดออกจากมาตราวัด

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของ Cronbach ได้ผล คือ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .727 และตัวแปรภาวะหมดไฟในการทำงาน เท่ากับ .843

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลในการศึกษานี้เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทาง google forms ซึ่งถูกส่งให้กับพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) ผ่านช่องทางการติดต่อภายในองค์กร และช่องทางการสื่อสารออนไลน์อื่น ๆ ข้อดีของการเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้ คือ สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและสะดวก ช่วยลดต้นทุนในการจัดเก็บข้อมูล และเพิ่มโอกาสในการได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เข้าถึงได้ยาก อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดที่สำคัญคือ ผู้ตอบอาจมีอคติในการเลือกตอบ (selection bias) เนื่องจากอาจเข้าถึงเฉพาะกลุ่มพนักงานที่คุ้นเคยกับเทคโนโลยี หรือสนใจตอบแบบสอบถามเท่านั้น นอกจากนี้อาจมีปัญหา common method bias หรือความลำเอียงที่เกิดจากวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีเดียวกันทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งอาจลดความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหานี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ แยกส่วนคำถามที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง เพื่อลดผลกระทบจากความลำเอียงดังกล่าว

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ส่วนแรกคือการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรและคุณลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูลและช่วยให้เข้าใจภาพรวมของประชากรกลุ่มเป้าหมายและแนวโน้มของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา (เช่น ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับภาวะหมดไฟ) ส่วนที่ 2 คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และภาวะหมดไฟในการทำงาน (ตัวแปรตาม) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เนื่องจากสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและภาวะหมดไฟในบริบทที่คล้ายกัน (กษามาส วิชัยดิษฐ และคณะ, 2565; ศุภชัย เครือคำ และคณะ, 2567)

วิธีการแปลงผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับใช้ในการแปลงผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างสำหรับอันตรภาคชั้น} = (\text{คะแนนมากที่สุด} - \text{คะแนนน้อยที่สุด}) / (\text{จำนวนชั้น}) = (5 - 1) / 5 = .8$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีความหมายเท่ากับ ระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีความหมายเท่ากับ ระดับค่อนข้างสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีความหมายเท่ากับ ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีความหมายเท่ากับ ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีความหมายเท่ากับ ระดับต่ำ

## ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) จำนวน 330 คน โดยมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่หลากหลาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.5 ขณะที่หญิงมีร้อยละ 25.2 และร้อยละ .3 ไม่ระบุเพศ ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เกิดอยู่ระหว่างปี พ.ศ. 2521 – 2538 คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2506 – 2520 คิดเป็นร้อยละ 33.6 และผู้ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.9 ในด้านสถานภาพการสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 65.8 ในขณะที่ร้อยละ 28.2 เป็นโสด และร้อยละ 6.1 เป็นหม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ สำหรับระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคือปริญญาโท ร้อยละ 19.7 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.0 และสูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ .6 ในด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานวิชาชีพด้านเทคนิคมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ นักวิชาการด้านเทคนิค ร้อยละ 33.3 นักวิชาการด้านบริหาร ร้อยละ 19.1 และพนักงานวิชาชีพด้านบริหาร ร้อยละ 11.5 สำหรับระดับตำแหน่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ (ระดับ 2-7) คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาคือระดับผู้บริหาร ร้อยละ 38.8 และระดับผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ 8 ขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 7.6 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างประชากรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและครอบคลุมทุกระดับตำแหน่งภายในองค์กร

2. ผลการตรวจสอบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
ค่าคงที่ (Constant)	5.901	.247		23.918	.000		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-.891	.065	-.601	-13.612	.000	1.000	1.000

R<sup>2</sup> = .361, Adjusted R<sup>2</sup> = .359, Std. Error of the Estimate = .587, F = 185.238, Sig. = .000

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของคุณภาพชีวิตในการทำงานพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้ร้อยละ 35.9 ที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่า F = 185.238 และ Significant = .000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 5.901 - .891(X)$$

เมื่อ Y = ภาวะหมดไฟในการทำงาน

X = คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน

การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ได้ค่า Tolerance ของทุกตัวแปร อยู่ระหว่าง .485-.874 ซึ่งไม่ต่ำกว่า .200 และค่า VIF ของทุกตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 1.144-2.061 ซึ่งมีความน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Miles & Shevlin, 2001) จึงทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (coefficients) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระแต่ละตัว ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟ และการทดสอบสมมติฐาน ที่ 1-8

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
ค่าคงที่ (Constant)	6.237	.254		24.539	.000		
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (X <sub>1</sub> )	-.386	.052	-.339	-7.442	.000*	.695	1.439

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		P-value	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X <sub>2</sub> )	-.268	.045	-.263	-5.902	.000*	.728	1.373
ลัทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน (X <sub>3</sub> )	-.106	.038	-.141	-2.824	.005*	.577	1.734
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X <sub>4</sub> )	-.040	.035	-.057	-1.143	.254	.586	1.705
โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงาน (X <sub>5</sub> )	-.060	.040	-.081	-1.493	.136	.485	2.061
โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (X <sub>6</sub> )	.033	.042	.033	.786	.433	.816	1.225
ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน (X <sub>7</sub> )	-.153	.051	-.149	-3.006	.003*	.585	1.709
การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน (X <sub>8</sub> )	.061	.038	.065	1.603	.110	.874	1.144

R<sup>2</sup> = .537, Adjusted R<sup>2</sup> = .525, Std. Error of the Estimate = .478, F = 46.509, Sig. = .000

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระแต่ละด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ความ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้ร้อยละ 53.70 ที่ระดับ .05 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลัทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน และความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับภาวะหมดไฟในการทำงาน มีค่า F = 46.509 และ significant = .000 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 6.237 - .386(X_1) - .268(X_2) - .106(X_3) - .153(X_7)$$

เมื่อ Y = ภาวะหมดไฟในการทำงาน

X<sub>1</sub> = สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

X<sub>2</sub> = สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

X<sub>3</sub> = ลัทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน

X<sub>7</sub> = ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน

สามารถสรุปสมมติฐานที่ 1-8 ได้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปการทดสอบสมมติฐาน ที่ 1-8

ตัวแปรอิสระ	Beta	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ( $X_1$ )	-.339	.000	ยอมรับสมมติฐาน
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $X_2$ )	-.263	.000	ยอมรับสมมติฐาน
สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน ( $X_3$ )	-.141	.005	ยอมรับสมมติฐาน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $X_4$ )	-.057	.254	ปฏิเสธสมมติฐาน
โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงาน ( $X_5$ )	-.081	.136	ปฏิเสธสมมติฐาน
โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ( $X_6$ )	.033	.433	ปฏิเสธสมมติฐาน
ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน ( $X_7$ )	-.149	.003	ยอมรับสมมติฐาน
การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน ( $X_8$ )	.065	.11	ปฏิเสธสมมติฐาน

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1-8 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน และความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคกลาง) ในด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) การลดบุคลิกภาพ (depersonalization) และความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์	2.94	1.01	ปานกลาง
2. ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล	2.38	.68	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านการลดบุคลิกภาพ	2.39	1.04	ค่อนข้างต่ำ
ภาพรวม	2.57	.73	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง 4 พบว่า ระดับปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $\bar{X} = 2.57$ , S.D. = .73) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 2.94$ , S.D. = 1.01) โดยมีปัจจัยรองลงมาคือ ด้านการลดบุคลิกภาพ ( $\bar{X} = 2.39$ , S.D. = 1.04) ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 2.38$ , S.D. = .68) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ	4.11	.61	ค่อนข้างสูง
2. สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.48	.68	ค่อนข้างสูง
3. สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน	3.74	.92	ค่อนข้างสูง
4. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.58	.97	ค่อนข้างสูง
5. โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงาน	3.66	.94	ค่อนข้างสูง
6. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์	3.71	.69	ค่อนข้างสูง
7. ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน	4.27	.67	สูง
8. การบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน	3.34	.73	ปานกลาง
ภาพรวม	3.74	.49	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = .49) และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ความเชื่อมโยงทางสังคมของชีวิตการทำงาน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .67) โดยมีปัจจัยรองลงมาตามลำดับได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = .61) สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = .92) โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.6$ , S.D. = .94) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .97) สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .68) และการบูรณาการทางสังคมในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = .73) ตามลำดับ

### การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่หนึ่งและสองที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตต่อภาวะหมดไฟ โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหากพนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพทั้งกายและใจ จะสามารถลดความเครียดสะสมและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ สนับสนุนแนวคิดของ Walton (1973) และสอดคล้องกับผลงานของเพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2564) ที่ระบุว่าพนักงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างมาก

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญเช่นกัน ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่สามารถแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้ดี มักมีระดับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ต่ำลง ซึ่งเป็นผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตและลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานของ Maslach & Leiter (2021) และกษามาส วิชัยดิษฐ์ และคณะ (2565) ที่ระบุว่าชั่วโมงทำงานยาวนานสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟที่สูงขึ้น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความยืดหยุ่นจึงเป็นแนวทางสำคัญที่องค์กรควรนำมาพิจารณา

สิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน ก็มีผลทางลบต่อภาวะหมดไฟในลักษณะเดียวกัน

กล่าวคือ องค์กรที่เปิดพื้นที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยลดความรู้สึกด้อยค่าในตนเองและสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิด “Constitutionalism” ของ Walton (1973) และงานวิจัยของวรารัตน์ เลิศวิสัย (2563) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยลดระดับภาวะหมดไฟได้ในกลุ่มงานด้านวิชาชีพสุขภาพ

ด้านสุดท้ายที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญคือ ความเชื่อมโยงทางสังคมในที่ทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรสามารถลดภาวะหมดไฟได้อย่างชัดเจน แนวคิดนี้สนับสนุนกรอบการบูรณาการทางสังคมของ Walton และได้รับการยืนยันจากงานวิจัยล่าสุดของ Sabonete et al. (2021) ที่ศึกษาบุคลากรในสถาบันรัฐในแอฟริกา และพบว่าความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญของความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยบางประการที่ไม่แสดงอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อภาวะหมดไฟ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งแม้จะเป็นหัวใจสำคัญในแง่ความคาดหวังของพนักงาน แต่กลับไม่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญในบริบทขององค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนมั่นคง สอดคล้องกับข้อค้นพบของวรารัตน์ เลิศวิสัย (2563) ที่ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟจริง ๆ คือ ภาระงานและบรรยากาศในการทำงานมากกว่าระดับเงินเดือน

นอกจากนี้ โอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในงาน และโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถก็ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน อาจเป็นเพราะกลุ่มเป้าหมายในครั้งนี้อยู่ในระบอบรัฐวิสาหกิจที่มีความมั่นคงทางสายงานและเงินเดือนสูงอยู่แล้ว รวมถึงมีระบบฝึกอบรมตามสายงานอย่างต่อเนื่อง จึงไม่มีผลเชิงลบหรือเพิ่มระดับภาวะหมดไฟอย่างชัดเจน แตกต่างจากบริบทขององค์กรเอกชนหรือองค์กรแข่งขันสูงที่ความก้าวหน้ามีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและระดับความเหนื่อยล้าของพนักงาน (Srivastava & Kanpur, 2014)

โดยสรุป งานวิจัยนี้เน้นย้ำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการป้องกันภาวะหมดไฟ โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความยืดหยุ่นด้านเวลาทำงาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และความสัมพันธ์ทางสังคม องค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยเหล่านี้เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟ และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่เสริมแนวคิดเดิม และเติมเต็มองค์ความรู้ด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ

## องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้นำเสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานโดยเน้นถึงประเด็นสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจและจัดการกับปัญหาภาวะหมดไฟของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟ พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพมีบทบาทสำคัญในการลดระดับภาวะหมดไฟ พนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีมาตรการป้องกันความเสี่ยง และได้รับการดูแลด้านสุขภาพจิตจะมีความเครียดสะสมลดลง ซึ่งช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่เป็นสาเหตุสำคัญของภาวะหมดไฟ นอกจากนี้ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญ เมื่อพนักงานสามารถจัดการภาระงานและเวลาส่วนตัวได้ดีขึ้น จะช่วยให้พวกเขามีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ลดความเครียดสะสม และรักษาความมุ่งมั่นในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กรช่วยลดภาวะหมดไฟ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของพนักงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่

ทำงาน เช่น การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ล้วนช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะช่วยลดความเครียดทางอารมณ์และป้องกันภาวะหมดไฟ

3. การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นเป็นสิ่งจำเป็น อีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟคือ การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรได้อย่างอิสระ องค์กรที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดกว้าง มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และให้โอกาสพนักงานมีบทบาทในการกำหนดแนวทางการทำงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ระดับภาวะหมดไฟที่ลดลง

งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงแค่การจัดการสวัสดิการหรือสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ทางสังคมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยป้องกันและลดระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ ควรเฝ้าตรวจการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำ รวมถึงตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงานเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นจากลักษณะงาน นอกจากนี้ การพัฒนาและปรับปรุงอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยง รวมถึงการส่งเสริมการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอย่างต่อเนื่อง จะช่วยลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุและความเครียดสะสมจากการทำงาน องค์กรควรจัดให้มีระบบแจ้งเตือนและมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

1.2 ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรพิจารณาลดการทำงานล่วงเวลาและเปิดโอกาสให้พนักงานมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถจัดสรรเวลาได้ดีขึ้น การจัดกิจกรรมที่ช่วยกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและครอบครัว เช่น กิจกรรมสันทนาการ หรือวันครอบครัวขององค์กร จะช่วยให้พนักงานมีความสุขและมีพลังในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาให้กับกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัวโดยไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน

1.3 สร้างความเชื่อมโยงทางสังคมในที่ทำงาน การทำงานที่มีคุณค่าต่อสังคมเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตน องค์กรควรสนับสนุนโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชน นอกจากนี้ การสื่อสารให้พนักงานรับรู้ว่าบทบาทของพวกเขามีผลต่อชื่อเสียงและความสำเร็จขององค์กร จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและลดความรู้สึกหมดไฟ

1.4 เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น การบริหารงานที่ดีควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น การประชุมกลุ่มย่อย แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือกลไกอื่น ๆ ที่ช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ องค์กรควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างจริงจัง และนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความเท่าเทียมในที่ทำงาน โดยลดอคติที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ หรือระดับตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังบริบทอื่น ๆ ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน

การทำงานและภาวะหมดไฟในกลุ่มองค์กรที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน เช่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะ หรือองค์กรที่ต้องทำงานในสภาวะกดดันสูง การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.2 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษามุมมองของพนักงานในเชิงลึก แม้ว่าการศึกษานี้จะใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นหลัก แต่การวิจัยในอนาคตอาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อให้เข้าใจถึงประสบการณ์และความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟได้อย่างละเอียดมากขึ้น วิธีการนี้จะช่วยให้สามารถระบุปัจจัยที่อาจมองข้ามในงานวิจัยเชิงปริมาณได้

2.3 ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟในระยะยาว ควรมีการศึกษาแบบติดตามผล (longitudinal study) เพื่อดูแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟของพนักงานในระยะเวลาด่าง ๆ การศึกษาประเภทนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในระยะยาว และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

- กษามาส วิชัยดิษฐ, อารยา ประเสริฐชัย และปกกมล เหล่ารักษาวงษ์. (2565). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดชุมพร. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 30(3), 211-221.
- กมลพร ชนิดศิริกุล. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล. (2564). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม Generation Y. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- พรหมพร ภูคุ้ม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการตลาด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- มนัสวี สิงห์โท, กมลนันธ์ ม่วงยิ้ม, เดชา วรรณพาลูล, กมล อาจดี และภัทรวิตรี รุจิพิชชาพร. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ชุมชนเมืองในจังหวัดชลบุรี. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 31(4), 309-320.
- วรารณณ์ เลิศวิสัย. (2563). *ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ศุภชัย เครือคำ, ัญญาศรณีย์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น. (2567). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจัดรูปที่ดินและจัดระบบน้ำเพื่อเกษตรกรรมที่ 9. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(3), 249-274.
- Bora, B. (2015). Quality of work life – An overview. *Management Today: An International Journal of Management Studies*, 5(4), 184-191.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). *How to measure burnout accurately and ethically*. Harvard Business Review.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. London: Sage Publications.
- Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. (2021). Quality of work life according to Walton's model: Case study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences, 10*(7), 244.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life: Key elements & its implications. *IOSR Journal of Business and Management, 16*(3), 54–59.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it?. *Sloan Management Review, 15*(1), 11–21.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.