ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

น.ส.กมลพร ชนิตสิริกุล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Work-life Balance, Happiness at Work and Job Burnout of First Jobbers at the Office of National Economics and Social Development Council

Miss Kamolporn Chanidsirikun

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
Chulalongkorn University
Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)
โดย	น.ส.กมลพร ชนิตสิริกุล
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.จุลนี เทียนไทย

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

---------- ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์)

---------- อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุลนี เทียนไทย)

---------- กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กมลพร ชนิตสิริกุล : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (Work-life Balance, Happiness at Work and Job Burnout of First Jobbers at the Office of National Economics and Social Development Council) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.จุลนี เทียนไทย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน และ 3) ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed-Method Research) โดยการศึกษาเชิงปริมาณได้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test และ One-Way ANOVA สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 12 คน โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และปัจจัยด้านสำนัก/กอง ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในส่วนของระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านความรื่นรมย์ในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และปัจจัยสำนัก/กอง และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ได้แก่ ปัจจัยหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ปัจจัยเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยเมื่อเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเลือกที่จะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การพักผ่อนทำกิจกรรมอย่างอื่น หรือเอาตัวเองออกมาจากที่ทำงาน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่มีต่อสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อธำรงรักษากลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ให้คงอยู่กับองค์การ อาทิ การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์	ลายมือชื่อนิสิต .....
ปีการศึกษา	2565	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

6480003424 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Work-life Balance, Happiness at Work, Job Burnout, First Jobber

Kamolporn Chanidsirikun : Work-life Balance, Happiness at Work and Job Burnout of First Jobbers at the Office of National Economics and Social Development Council . Advisor: Assoc. Prof. CHULANEE THIANTHAI, Ph.D.

The objectives of this research were: 1) To study and compare work-life balance, 2) To examine and compare the level of happiness at work, and 3) to study in-depth on job burnout of the first jobbers at the Office of National Economics and Social Development Council (NESDC). This study was a Mixed-Method Research. The quantitative research was collected through survey questionnaires from a sample of 81 people. The statistics used in this research were descriptive statistics by frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics by T-test and One-Way ANOVA. The qualitative research was based on interviewing 12 key informants, followed by content analysis. Results showed that first jobbers at the NESDC have an overall level of work-life balance at a high level. While the wisdom aspect was found to be on the average, the money aspect was found to have the lowest average. Moreover, different divisions factor also affected the level of work-life balance. For the level of happiness at work, overall, it was at a high level. In terms of pleasure, the average was the highest, arousal had the lowest average, and factors of different divisions and years of work affected the level of happiness at work. Factors of job burnout among the first jobbers were related to supervisor or executive, colleagues, work, compensation and welfare, and organizational culture factors. When job burnout happens, first jobbers choose to talk with colleagues, relax by shifting to other activities, or remove themselves from work. In conclusion, the results of this research can be used as policy recommendations for the NESDC to help the first jobbers maintain work-life balance and better the level of happiness at work. Informants' suggested examples were modifying the work system to be more flexible, reducing the work process, supporting work facilities, and providing activities to create good relationships between executives and personnel.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Field of Study:	Public Administration	Student's Signature .....
Academic Year:	2022	Advisor's Signature .....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากไม่ได้รับความกรุณาเมตตาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จุลนี เทียนไทย ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการศึกษามาโดยตลอด รวมทั้งช่วยปรับปรุงแก้ไขจนสารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงมีความสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์ กรรมการสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ปกรณ์ ศิริประกอบ ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคุณผู้ทรงคุณวุฒิและเจ้าหน้าที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาอันมีค่าในการทำแบบสอบถาม ให้สัมภาษณ์ เพื่อแบ่งปันข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ทำให้สามารถศึกษารวบรวมข้อมูลได้อย่างครบถ้วนนำมาซึ่งผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณครอบครัวคุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจให้กันเสมอมาและสนับสนุนทุนการศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ ชาวกลจ. ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำต่าง ๆ

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณเดอะแก๊งส์นะจ๊ะ ชาว รป.ม. รุ่นที่ 55 ที่คอยช่วยเหลือเคียงข้างกัน ผลักดัน ให้กำลังใจกัน และให้คำปรึกษามาตลอดระยะเวลาการศึกษา จนทำให้สามารถสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทได้ตามที่ตั้งใจไว้ รวมทั้งขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสารนิพนธ์เล่มนี้ทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ทุกท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เกิดขึ้นและสำเร็จ

กมลพร ชนิตสิริกุล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญ

หน้า

.....ค

บทคัดย่อภาษาไทย.....ค

.....ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง

กิตติกรรมประกาศ.....จ

สารบัญ.....ฉ

บทที่ 1.....2

บทนำ.....2

1.1 ที่มาและความสำคัญ.....2

1.2 คำถามการวิจัย.....4

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....4

1.4 ขอบเขตการวิจัย.....4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....5

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....6

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....6

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....10

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันและเจเนอเรชันวาย (Generation Y).....12

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน.....13

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....19

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM)...24

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.7 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 27
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 32
2.9 กรอบแนวคิดงานวิจัย 38
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย 40
3.1 วิจัยเชิงปริมาณ 40
3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ 44
บทที่ 4 ผลการวิจัย 46
4.1 ผลการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ 46
4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 47
4.1.2 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 49
4.1.3 ระดับความความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 55
4.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 59
4.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน 66
4.2 ผลการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ 83
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 100
5.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ 100
5.2 อภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ 108
5.3 ข้อเสนอแนะ 114
บรรณานุกรม 115
ประวัติผู้เขียน 133

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....47

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 49

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน 49

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว.....50

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา.....51

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน 51

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา.....52

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน.....55

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 59

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด 60

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน 61

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นบุคคล 62

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้น การปฏิบัติงานเป็นทีม 63

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง 64

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมเสี่ยง 65

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง.....66

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 67

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 67

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 68

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสำนัก/กองกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 69

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานที่มีสำนัก/กองแตกต่างกัน.....70

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว ที่มีสำนัก/กองแตกต่างกัน.....72

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาที่มีสำนัก/กองแตกต่างกัน 74

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 75

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความสุขในการทำงาน.....76

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสุขในการทำงาน 76

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับความสุขในการทำงาน 77

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสำนัก/กองที่กับระดับความสุขในการทำงาน 78

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานที่มีสำนัก/กองแตกต่างกัน.....79

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่กับระดับความสุขในการทำงาน81

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน 82

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.....31

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ 38

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาทางเทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ ได้ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการดำเนินชีวิต รวมถึงในโลกของการทำงานที่องค์การต้องปรับตัวเพื่อให้พร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้ทั้งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน กระบวนการทำงาน การบริหารองค์การ ส่งผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในองค์การซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยนำพาให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน โดยบุคลากรในแต่ละองค์การที่กำลังทำงานอยู่ร่วมกันนั้นพบว่ามีความหลากหลายของช่วงอายุหรือที่เรียกว่าเจเนอเรชัน (Kim S. Cameron และ Robert E. Quinn (2006) โดยเฉพาะกลุ่มเจเนอเรชันวายหรือกลุ่ม Millennial (กลุ่มคนที่เกิดในช่วงประมาณ พ.ศ. 2523 - 2543 หรือ ค.ศ. 1980-2000) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนมากที่สุดและเข้ามามีบทบาทสำคัญในองค์การแทนที่กลุ่มก่อนหน้า ผู้เชี่ยวชาญทางประชากรศาสตร์ไทยคาดการณ์ไว้ว่าภายในปี พ.ศ. 2568 จะมีพนักงานที่เป็นกลุ่มเจเนอเรชันวายเข้ามาเป็นแรงงานในองค์การต่าง ๆ ทั่วโลกมากถึงร้อยละ 75 (ศิริยุพา รุ่งเริงสุข, 2561) จากการศึกษาของ จตุรงค์ นภาธร (2560) พบว่าเจเนอเรชันวายเป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี มีความคิดเป็นของตัวเอง มีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มเจเนอเรชันอื่น โดยให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานค่อนข้างมากและหากรู้สึกไม่มีความสุข ไม่พอใจกับงานมักจะไม่อยู่ในองค์การนั้นเป็นระยะเวลานาน ๆ อีกทั้งความเชื่อที่มีว่าบุคลากรสามารถย้ายงานได้อย่างไม่จำกัดเพื่อแสวงหาเส้นทางโอกาสใหม่ ๆ ดังนั้น เจเนอเรชันวายโดยเฉพาะในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จึงเปลี่ยนงานหรือย้ายงานได้ง่ายและบ่อยกว่าเจเนอเรชันก่อน (จตุรงค์ นภาธร, 2560) ทั้งนี้ กลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) คือกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่เริ่มต้นทำงานซึ่งเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนเข้าสู่วัยแรงงานเริ่มมีรายได้เป็นของตนเอง โดยจะเข้ามาแทนที่บุคลากรเดิมที่เริ่มเกษียณอายุและจะเป็นอัตรากำลังสำคัญขององค์การในอนาคต การศึกษาทำความเข้าใจถึงความคิด มุมมอง และความต้องการของกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) จะช่วยให้องค์การสามารถรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ให้คงอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งประเด็นที่อาจส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถอยู่ในองค์กรต่อไปได้ เช่น ภาวะหมดไฟในการทำงานในการทำงาน (Job Burnout) ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Lack of Work-Life Balance) และไม่มีความสุขในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) เป็นภาวะทางสุขภาพรูปแบบหนึ่งที่มีแนวคิดว่าเป็นผลลัพธ์จากความเครียดสะสมมาเป็นเวลายาวนานจากการทำงาน มีลักษณะ 3 มิติ คือ เกิดความรู้สึกเหนื่อยพลังงานลดลง มีระยะห่างจากงานหรือมีความคิดทางลบเย็นชากับงานของตนเอง และส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงโดยเป็นภาวะสุขภาพที่ต้องได้รับการรักษา และเป็นภาวะที่จะเกิดขึ้นกับสังคมเมืองและคนรุ่นใหม่มากขึ้น (World Health Organization, 2019) นอกจากนี้จากผลสำรวจของ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (CMMU) (พรหมหร ภู่คุ้ม,

2562) ที่พบว่า ร้อยละ 69 ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มเผชิญกับภาวะหมดไฟในการทำงานและกลุ่มที่มีอายุน้อยจะมีโอกาสหมดไฟในการทำงานมากกว่า โดยบุคคลที่อยู่ในช่วง 1-5 ปีแรกของการทำงานมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟได้มากที่สุด เนื่องจากอาจยังไม่พร้อม/คุ้นชินกับการทำงานและเกิดความเครียด ประกอบกับกลุ่มวัยเริ่มทำงานที่มีแนวคิดเปลี่ยนงานง่าย ซึ่งเป็นกลุ่มเจเนอเรชันวายเป็นส่วนใหญ่ อาจนำไปสู่การลาออกเปลี่ยนงานทำให้องค์การขาดบุคลากรและต้องสรรหาบุคลากรใหม่

นอกจากนี้ ประเด็นในเรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ได้กลายมาเป็นประเด็นที่มีความสำคัญได้รับความสนใจและถูกกล่าวถึงอย่างมากซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลจากปัจจัยต่าง ๆ การจัดสรรชีวิตกับการทำงานให้สมดุลจึงอีกปัจจัยหนึ่งที่ได้รับความสำคัญ ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้นมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ (สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ และคณะ (2563) รวมถึงจะช่วยให้องค์การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ ไม่ต้องสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพราะหากบุคลากรไม่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงานก็จะเกิดความเครียดไม่มีความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและอาจนำไปสู่การภาวะหมดไฟในการทำงานและตัดสินใจลาออกเพื่อไปหาหน่วยงานอื่นที่ช่วยสร้างสมดุลในชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานได้ จึงเป็นเรื่องที่องค์การต้องให้ความสำคัญ (พนิดา บุญธรรม, 2559)

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) เป็นอีกสิ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาและต้องการให้เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ดังที่ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2553) กล่าวไว้ว่า ความสุขเปรียบได้กับน้ำหล่อเลี้ยงให้บุคคลมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานได้ตามที่องค์การต้องการ ความสุขในการทำงานจะก่อให้เกิดพลังที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์การ (ณภัสพิมุกจ์ ศรีษะเสือ, 2561) ในทางตรงข้ามหากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและผลสำเร็จขององค์การได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นการที่องค์การสำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากรจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานสามารถปรับปรุงการบริหารองค์การช่วยรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ระดับความสุขในการทำงานและภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่ เพื่อให้ทราบถึงสมดุลในการดำเนินชีวิตของบุคลากร ความสุขในการทำงานและทัศนคติเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ซึ่งจะเป็นอัตรากำลังสำคัญขององค์การในอนาคต เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาองค์การและนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางข้อเสนอแนะในการออกนโยบายพัฒนาปรับปรุงการทำงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้มากขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้และส่งผลดีต่อองค์การและประเทศชาติต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1) บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับใด
2) บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด
3) บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยรูปแบบในการศึกษาเป็นการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-Method Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพจากเทคนิคการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่สามารถนำมาให้ข้อเสนอแนะสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงาน อีกทั้งได้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานในแต่ละกอง/สำนักอีกด้วย

2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้มีประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีอายุงานไม่เกิน 4 ปี และเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2538-2543 จำนวน 81 คน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมด

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จากสำนัก/กองต่าง ๆ ที่มีอายุงาน

ไม่เกิน 4 ปี และเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2538-2543 รวมทั้งยินดีที่จะถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน จำนวน 10 คน

3) ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส กอง/สำนัก และอายุงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน

4) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2566 - พฤษภาคม 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ได้ทราบถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
2) ได้ทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3) ได้ทราบถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
4) ได้องค์ความรู้มาให้แนวทางข้อเสนอที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) กลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) หมายถึง บุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เพิ่งเริ่มต้นก้าวเข้ามาสู่ช่วงของการทำงาน มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 4 ปี เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2543 ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มเจเนอเรชันวาย
2) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) หมายถึง ความสมดุลด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญาของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3) ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ความสุขความในด้านรื่นรมย์ในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
4) ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) หมายถึง ความรู้สึกเบื่อหน่าย อ่อนล้า หมดแรง ไม่อยากทำงานโดยเกิดขึ้นจากความเครียดที่สะสมมาเป็นเวลานาน จนมีการแสดงออกทางพฤติกรรมและอารมณ์ที่เปลี่ยนไปส่งผลกระทบต่อทั้งตนเอง ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์การ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรวัยเริ่มต้นทำงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และบทความจากสื่อออนไลน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันและเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.7 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นแนวคิดที่เริ่มมาจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในช่วงปลายของการปฏิวัติอุตสาหกรรมที่มีการทำงานหนักเป็นอย่างมากทั้งในสหราชอาณาจักรและสหรัฐอเมริกา (สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม, 2564) บุคคลต้องทุ่มเทในการทำงานให้ผลงานออกมาเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ส่งผลให้ใช้เวลากับการทำงานมากเกินไปจนเกิดความเครียด เหนื่อยล้า และกระทบต่อการจัดสรรเวลาดูแลครอบครัวและเรื่องส่วนตัว (อุไรพร จันทะอุ่มเม้า, 2554) ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงมีอิทธิพลและเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของบุคคลทั้งด้านการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัวซึ่งจะต้องจัดการให้ให้เหมาะสมเกิดความสมดุลมากที่สุด ซึ่งองค์การสามารถมีส่วนช่วยให้บุคคลจัดสรรให้เกิดความสมดุลได้เช่นเดียวกัน

2.1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สาธร สละจิต (2558) ให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมและมีความพอดีกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบทั้งการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หรือ สังคม โดยคำนึงถึงคุณค่า ความสำเร็จ และประสิทธิภาพของแต่ละบทบาทเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและชีวิต

สุกัญญา ดีทอง (2563) ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการผสมผสานบริหารจัดลำดับความสำคัญและเวลาทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาในการทำกิจกรรมที่ชอบให้กลมกลืนไม่ขัดแย้งกัน เพื่อส่งผลให้เกิดความสมดุลและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

พจนานุกรมเคมบริดจ์ (Cambridge University, 2021) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าหมายถึง จำนวนเวลาที่ใช้ในการทำงานเปรียบเทียบกับจำนวนเวลาที่ใช้กับครอบครัวและทำในสิ่งที่ชอบ

Jeffrey H. Greenhaus และคณะ (2003) ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลให้ความสำคัญในเรื่องของงานและครอบครัวเท่า ๆ กัน สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของตัวเอง โดยประกอบด้วยความสมดุล 3 ด้าน ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านความพึงพอใจ และความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม

ศิรภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ให้ความหมายสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า เป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะกับงาน ตนเอง ครอบครัว และสังคม ซึ่งหากเราสามารสสร้างให้เกิดดุลยภาพในชีวิตกับงานได้จะช่วยให้เกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ มั่นคง และก้าวหน้าขององค์การและสังคม

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่ใช่เพียงการจัดแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างเท่ากันในลักษณะ 50-50 เท่านั้น แต่หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรเวลาให้กับเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ให้กลมกลืนเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งผลดีต่อการทำงานในองค์การ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประเด็นที่มีการศึกษาพูดถึงมาโดยตลอด องค์การต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การสร้างความสมดุลระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อให้บุคลากรทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ ดังนี้

Jeffrey H. Greenhaus และคณะ (2003) อธิบายว่าสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความสมดุลของเวลา (Time Balance) เป็นเรื่องของการจัดสรรเวลาให้กับเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของบุคคล เช่น จำนวนวันและชั่วโมงในการทำงาน จำนวนเวลาที่ให้กับการพักผ่อน เป็นต้น

2) ความสมดุลของการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) เป็นเรื่องของการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต เช่น การทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในงาน เป็นต้น

3) ความสมดุลของความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) เป็นเรื่องของความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติและสวัสดิการที่ได้รับ ความสุขที่มีต่อสภาพแวดล้อมในภาพรวมขององค์การ เป็นต้น

Roger A. Merrill และ Rebecca R. Merrill (2003) ได้อธิบายถึงแนวคิดที่ เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ว่ามีองค์ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการทำงาน คือ มีความสุขในหน้าที่การงานหรืออาชีพเป็น ซึ่งมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดพลังกายพลังใจ และความคิดสร้างสรรค์

2) ด้านครอบครัว มีการบริหารการจัดในเรื่องเวลาการทำงานกับเวลาให้ครอบครัวอย่างเหมาะสม

3) ด้านเวลา เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลกับในด้านอื่น ๆ ของชีวิต

4) ด้านการเงิน เป็นส่วนที่จะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคต โดยมีผลตอบแทน รายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัว และเวลา

5) ด้านสติปัญญา คือการเสริมสร้างทักษะและความรู้ในด้านต่าง ๆ เติมเต็มชีวิตให้เกิดความสมดุลในทุก ๆ ด้าน และทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ

สุภชา นิตยนันท์ (2565) เสนอองค์ประกอบของความสมดุลในชีวิตกับการทำงานทั้งหมด 6 ด้าน ที่จะต้องจัดสรรแต่ละด้านให้ลงตัวเหมาะสม ได้แก่

1) ด้านสุขภาพ เกี่ยวข้องกับการมีเวลาการดูแลตัวเอง มีการพักผ่อนที่เพียงพอ
2) ด้านความสัมพันธ์และครอบครัว เป็นเรื่องของความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ความเข้าใจภูมิใจของสมาชิกในครอบครัวที่มีต่อหน้าที่การงาน
3) ด้านการทำงาน เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานของตนเอง รู้จักแบ่งแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้ และสามารถนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับงาน
4) ด้านการเงิน เกี่ยวข้องกับการมีเงินใช้จ่ายเพียงพอ มีการวางแผนการใช้จ่ายและออมเงิน
5) ด้านการพัฒนาตนเอง เป็นเรื่องของการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะความสามารถตนเอง
6) ด้านการแบ่งปัน เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักแบ่งปัน การนำประสบการณ์ทำงานของตนเองมาช่วยเหลือคนอื่น

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน นั้นหมายถึง ความสามารถในการบริหารการจัดการกับชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเวลา ด้านครอบครัว ด้านการเงิน ด้านการทำงาน ด้านสติปัญญา และด้านสังคม เพื่อให้เกิดความพอดีกับทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างลงตัว เหมาะสม และตอบสนองความต้องการกับการดำเนินชีวิตมากที่สุด เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้านของชีวิต

2.1.3 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การที่บุคลากรสามารถจัดการแบ่งสรรชีวิตของตนเองให้เกิดความสมดุลทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตจะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์การ ซึ่งมีความสำคัญหรือส่งผลตามแนวคิด ดังนี้

สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม (2564) ได้สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ ดังนี้

1) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานก็จะลดความพยายามในการมุ่งไปสู่เป้าหมาย

2) ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในตัวเองมากขึ้น เมื่อบุคคลเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะส่งผลให้มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

3) ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและภักดีต่อองค์การ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะมีส่วนช่วยกระตุ้นในคนอยู่กับองค์การได้นานขึ้น ซึ่งหากองค์การสามารถช่วยสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้เกิดขึ้นผู้ปฏิบัติงานจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงและภักดีต่อองค์การ

4) ผลิตภาพขององค์การและพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีทัศนคติทางบวก มีแนวโน้มที่จะรับผิดชอบมากขึ้นทำงานได้มากยิ่งขึ้นส่งผลให้ผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้น

5) ความสุขและคุณภาพชีวิตโดยรวม การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานช่วยลดความเครียดและทำให้สุขภาพกายและจิตดีขึ้น

6) ช่วยป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยลดความเครียดเรื้อรัง

7) สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การที่มีนโยบายเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์การ ช่วยส่งเสริมการธำรงรักษาบุคลากร และการสรรหาจากการลาออกลดลง

นอกจากนี้ การเสริมสร้างให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะช่วยให้สามารถรักษาพนักงานไว้กับองค์การได้ ลดอัตราการลาออก และสามารถลดต้นทุนในการสรรหาคัดเลือกฝึกอบรมพนักงานใหม่ขององค์การ (จำเนียร จวงตระกูล, 2553)

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่าประกอบด้วยหลากหลายองค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ Roger A. Merrill และ Rebecca R. Merrill (2003) ทั้ง 5 ด้าน มาใช้อธิบายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เนื่องจากครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบททั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความหมายความสุขในการทำงาน

Ed Diener (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขของบุคคลจากการทำงานและสภาพแวดล้อมขณะทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองที่ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์มีคุณค่ากับชีวิต

Jo Manion (2003) ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่บุคคลได้จากการเรียนรู้ในสิ่งที่ตัวเองได้ทำโดยแสดงออกมาด้วยท่าทางยิ้มแย้ม สนุกสนาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกว่าอยากทำงาน รวมถึงบุคลากรเกิดความผูกพันกัน มีสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและผูกพันกับองค์การไม่มีความคิดเปลี่ยนงาน

ชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553) ได้สรุปความสุขในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกข้างในใจที่มีต่อเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงานที่เกิดจากการทำงานโดยไม่มีกังวลใด ความเพลิดเพลินในการทำงานโดยเป็นความชอบใจ พอใจ ถูกใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเป็นความรู้สึกอยากทำงาน ตื่นตัว และทำงานด้วยความรวดเร็วคล่องตัว

รัตนา เตจ๊ะวารี (2553) ได้สรุปความหมายความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2560) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่องาน จากการได้ทำในสิ่งที่ชอบและรับรู้ว่างานนั้นมีคุณค่า ได้รับการยกย่องและยอมรับในสิ่งที่ทำจากผู้อื่น ซึ่งงานที่ได้ทำนั้นจะต้องช่วยพัฒนาความสามารถให้เติบโตในเส้นทางของการทำงาน รวมถึงการมีเพื่อนร่วมงานที่มีดีและได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมจากการทำงาน

ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงหมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดทางบวกของบุคคลจากประสบการณ์ในการทำงานและสิ่งแวดล้อมในขณะทำงาน รวมถึงการที่รับรู้คุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ โดยจะแสดงออกมาด้วยการยิ้มแย้ม เกิดความสายใจ รู้สึกอยากทำงานและตั้งใจทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี

CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานซึ่งเป็นการรับรู้ในแต่ละบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ทำงาน นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งแนวคิดที่ได้รับความนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลาย มีดังนี้

Edward Diener (2003) กล่าวถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นและสิ่งที่กระทำ สมหวังกับเป้าหมายที่คาดหวังหรือตั้งใจไว้ สามารถกระทำได้ด้วยความตั้งใจมีเหตุผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนชอบและพอใจกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมายตลอดจนงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นสุข รื่นรมย์หรรษา สนุกสนานกับงานที่ทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ไม่สบายใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน

ในขณะที่ Jo Manion (2003) กล่าวถึงความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรกับที่ทำงานในการสร้างความสัมพันธ์อันดีและคอยช่วยเหลือร่วมมือกัน

2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรักและผูกพันอย่างแน่นเฟ้นกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ เกิดความรู้สึกทางบวกและมีความยินดีที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น และสนุกไปกับงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าตัวเองได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าตนเองได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและยอมรับจากที่ทำงาน

นอกจากนี้ Peter B. Warr (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือประสบการที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากความรู้สึกพึงพอใจและเชื่อมโยงกับอารมณ์ความรู้สึกจากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานจึงมีความสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงาน โดยเป็นความรู้สึกสนุกสนาน ปราศจากความกังวลใด ๆ
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจและยินดีในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. ความกระตือรือร้นในการงาน (Self-Validating) เป็นความรู้สึกตื่นตัวของบุคคล อยากที่จะทำงาน และทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับหัวหน้าหรือผู้บริหารในองค์การที่จะต้องส่งเสริมและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม สร้างแรงจูงใจ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์การ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) การมีปฏิสัมพันธ์กันดีที่กับเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือกันและกัน
3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยบุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้ทำ
4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในที่ทำงาน โดยจะมีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานเพื่อหาจุดร่วมของความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานพบว่าความสุขในการทำงานประกอบด้วยหลากหลายองค์องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบความสุขในการทำงานของ Peter B. Warr (2007) และรัตนา เตจ๊ะวารี (2553) มาใช้อธิบายความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันและเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชัน

เจเนอเรชัน (Generation) เป็นการแบ่งกลุ่มคนเป็นรุ่น ๆ ตามช่วงวัยโดยใช้ช่วงปีที่เกิดเป็นเกณฑ์ ซึ่งคำว่าเจเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดและอาศัยอยู่ในช่วงเวลาเดียวกัน (The American Heritage Dictionary) โดยเชื่อว่ากลุ่มคนที่เกิดในช่วงเดียวกันจะประสบกับเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่เติบโตมาแบบเดียวกันส่งผลให้มีความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน และคนต่างเจเนอเรชันก็จะแตกต่างกัน (เดชา เดชะวัฒนไพศาล et al., 2557) เช่นเดียวกับ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) ที่ให้มุมมองเกี่ยวกับเจเนอเรชันว่า อิทธิพลของเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลาจะหล่อหลอมให้แต่ละช่วงวัยจะมีแนวทางความคิด รูปแบบการดำเนินชีวิตที่ต่างกัน

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

เจเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือเรียกว่ากลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) นักวิชาการหลายท่านมีการกำหนดช่วงเจเนอเรชันที่แตกต่างกันไปและยังไม่สามารถสร้างความเข้าใจตรงกันในช่วงปีที่เกิดได้ (พงศกร ศรีรงค์ทอง และ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์,2565) ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงปีเกิดของ Ron Zemke และคณะ (2000) และ มนัสวี ศรีนนท์ (2561) โดยเป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงประมาณ พ.ศ. 2523 - 2543 (ค.ศ. 1980-2000) มีอายุ 23-43 ปี ในปี พ.ศ. 2566 สอดคล้องกับ Sharon A. DeVaney (2015) ที่ให้ความหมายกลุ่มวัยมิลเลนเนียลว่าเกิดในปี ค.ศ. 1980-2000

2.3.3 ลักษณะนิสัยของกลุ่มเจเนอเรชันวาย

เจเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มวัยที่เกิดมาพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ คอมพิวเตอร์ และ อินเทอร์เน็ต เดชา เดชะวัฒนไพศาล และคณะ (2557) ได้กล่าวถึงประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย ว่ามีลักษณะเป็นคนมองโลกในแง่ดี รักความก้าวหน้า ชอบความท้าทาย มีความมั่นใจในตนเอง สามารถเปิดยอมรับความเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และเทคโนโลยี เน้นกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำ ในขณะเดียวกันจะไม่ยึดมั่นในกฎระเบียบ มีความอดทนต่ำทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่วางแผนในระยะยาว ไม่เคารพผู้อาวุโสหรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าตนแต่เคารพที่ตัวบุคคล มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับต่ำและอัตราการลาออกสูง

ในด้านการทำงาน กลุ่มเจนเนอเรชันวายมีให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ต้องการการทำงานที่ยืดหยุ่น ชอบการทำงานเป็นทีม มีความเชื่อว่าความสามารถวัดกันด้วยผลงานไม่ใช่กระบวนการหรือชั่วโมงการทำงาน (พรหมหร ภู่คุ้ม, 2562) ต่างจากกลุ่มเจเนอเรชันก่อนหน้าที่ให้ความสำคัญกับการทำงานหนัก นอกจากนี้ ยังมีความจงรักภักดีต่อองค์การต่ำ และมีอัตราการลาออกจากงานสูงมาก (กาญจนา ฤกษ์สงเคราะห์, 2552) สามารถเปลี่ยนงานหรือย้ายงานได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะในกลุ่มเจเนอเรชันวายตอนปลายที่เกิดตั้งแต่ปี ค.ศ. 1992 เป็นต้นไป ที่เติบโตมาในช่วงที่มีโอกาส การเปลี่ยนแปลงจำนวนมากในโลกทั้งเศรษฐกิจเอเชียขยายตัว การเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำให้มีแนวโน้มมองโลกในแง่ดีมากกว่า มีความคาดหวังของการเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ที่ไม่สมจริงจนนำไปสู่ความท้อแท้ ขาดความเข้าใจในงาน ขาดงานและมีบุคลิกภาพที่มีแนวโน้มจะเกิดภาวะหมดไฟได้ง่าย (พรหมหร ภู่คุ้ม, 2562)

ดังนั้น การที่องค์การเข้าใจลักษณะนิสัย ทัศนคติในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายจะช่วยให้องค์การสามารถวางแผนบริหารจัดการองค์การให้เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตและความต้องการของบุคลากร ช่วยดึงดูดให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่กับองค์การ เพราะกลุ่มเจเนอเรชันวายจะเข้ามาเป็นอัตรากำลังสำคัญและเข้ามามีบทบาทสำคัญในหลายส่วนขององค์การแทนที่เจเนอเรชันก่อนหน้าที่มีสัดส่วนในองค์การน้อยลงเตรียมก้าวเข้าสู่วัยเกษียณ ซึ่งรวมถึงกลุ่มวัยเริ่มทำงานในปัจจุบันซึ่งอยู่ในเจเนอเรชันวายตอนปลาย

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1970 จากการศึกษาของ Herbert J. Freudenberger จิตแพทย์ชาวอเมริกัน ซึ่งในระยะแรกของการศึกษายังไม่มีความชัดเจนและไม่ได้รับความสนใจมากนัก จนต่อมา Christina Maslach นักจิตวิทยาสังคมได้มีการศึกษาอารมณ์ของพนักงานที่เกิดในที่ทำงาน และเป็นบุคคลแรก ๆ ที่เสนอคำว่า Burnout หรือภาวะหมดไฟในการทำงานให้เป็นที่รู้จัก ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและได้มีการพัฒนาแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน (Maslach Burnout Inventory: MBI) ซึ่งเป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย (ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร, 2564; ปองกานต์ ศิโรรัตน์, 2563; ศรัณย์ ศรีคำ, 2556) สำหรับภาวะหมดไฟในการทำงานในประเทศไทยเริ่มมีการศึกษาครั้งแรกในปี พ.ศ. 2525 ซึ่งมีการใช้คำนิยาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ที่หลากหลาย เช่น ภาวะเบื่องาน ความอ่อนล้าในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ภาวะหมดไฟ เป็นต้น แต่ใช้คำภาษาอังกฤษตรงกัน คือ Job Burnout (ปองกานต์ ศิโรรัตน์, 2563)

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นประเด็นที่ได้ในปัจจุบันมีการพูดถึงและให้ความสนใจในวงกว้างโดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจทำให้ทุกองค์การต้องปรับตัวและมีการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดบุคลากรได้รับความกดดัน มีภาระงานที่หนักขึ้น จนเกิดความเครียดไม่มีเวลาพักผ่อน เหนื่อยหน่าย และมีแนวโน้มเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ซึ่งหากปล่อยให้เกิดอาการเหล่านี้ต่อไปเรื่อย ๆ ก็อาจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่ดีกับงานที่ทำอยู่ มีการขาดงานหรือลาออกเพื่อเปลี่ยนงาน ทำให้องค์การต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่ องค์การจึงควรให้ความสำคัญและสำรวจความเครียด ความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรเพื่อสามารถรับมือและป้องกันการสูญเสียอัตรากำลังในองค์การ โดยมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนี้

2.4.1 ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Herbert J. Freudenberger ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกความอ่อนล้า เหน็ดเหนื่อยและท้อถอยที่เกิดจากการทุ่มเทใช้ทรัพยากรพลังงานทั้งร่างกายและจิตใจกระทำในสิ่งที่ตนเองมุ่งหวังจนหมดสิ้นหากแต่ไม่ได้รับผลตามที่คาดหวังไว้

Thomas W. Muldary (1983) ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานว่าเป็นสภาวะเสื่อมโทรมของสุขภาพกายและสุขภาพจิตจากความเครียดเรื้อรังที่เกิดขึ้นจากการทำงานมากเกินไปจนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Christina Maslach และ Michael P. Leiter (1997) ให้ความหมายว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นสภาวะอ่อนเพลีย เหนื่อยล้าทางความรู้สึก หมดกำลังกายใจและส่งผลให้เกิดความรู้สึกลดคุณค่าตัวเอง ทำให้ไม่สามารถปรับตัวหรือจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2019) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานจากการไม่ประสบผลสำเร็จในการจัดการ ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) รู้สึกอ่อนเพลีย สูญเสียพลังงาน 2) รู้สึกต่อต้านและเกิดความรู้สึกลบกับงาน มีระยะห่างกับงาน และ 3) ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

ติรยา เลิศหัตถศิลป์ (2554) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกอ่อนล้าทั้งด้านร่างกายจิตใจและอารมณ์ซึ่งเกิดจากการการที่อยู่ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางอารมณ์เป็นเวลานานส่งผลให้สุขภาพเสื่อมโทรมลง มีอารมณ์ฉุนเฉียวโกรธง่าย เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงานตามมา รวมถึงขาดความกระตือรือร้นและการมีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง อาจขาดงานบ่อยและร้ายแรงที่สุดคือลาออกจากงาน

สารานุกรมจิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสภา (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกอิดหนา ระอาใจ คือความรู้สึกเป็นทุกข์ ไร้เรี่ยวแรงและเบื่อหน่ายงานที่ทำมาเป็นระยะเวลานาน บุคคลจะรู้สึกว่างเปล่าและหมดพลัง โดยจะเกิดขึ้นบุคคลเมื่อรู้สึกว่าถูกบั่นทอนความผูกพัน

ในองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานจนกลายเป็นความไม่ในใจแยแส ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สร้างสรรค์ได้

ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นความรู้สึกเบื่อหน่าย อ่อนล้าในการทำงานที่เกิดขึ้นจากความเครียดที่สะสมมาเป็นเวลานานจนมีการแสดงออกทางพฤติกรรมและอารมณ์ที่เปลี่ยนไปส่งผลกระทบต่อทั้งตนเอง ประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์การ

2.4.2 สาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

Christina Maslach และ Michael P. Leiter (1997) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานโดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดจากความเครียดว่าประกอบไปด้วย 6 ประการ ได้แก่

1. ภาระงานที่มากเกินไป (Work Overload) รวมถึงงานที่มีความเครียด กดดัน งานที่มีเวลาจำกัดและงานที่มีความซับซ้อน ทำให้เกิดความเครียดและนำไปสู่ภาวะหมดไฟได้

2. ความรู้สึกว่าขาดอำนาจในการควบคุมจัดการ (Lack of Control) นโยบายหรือกฎระเบียบขององค์การที่ขาดความยืดหยุ่นทำให้บุคคลขาดโอกาสในการเลือกตัดสินใจ ใช้ความสามารถของตนเองที่มี ส่งผลให้บุคคลรู้สึกไม่มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบและไม่สามารถพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. ผลงานกับรางวัลที่ได้ไม่สมดุลกัน (Insufficient Reward) การที่บุคคลรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้จากการตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถไม่เหมาะสมหรือคุ่มค่า ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ส่งผลให้รู้สึกอยากทำงานน้อยลงหรือไม่ตั้งใจเท่าเดิมและเกิดเป็นภาวะหมดไฟในที่สุด

4. ความล้มเหลวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Breakdown of Community) เกิดจากการขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพการทำงานเป็นลดลง ทำให้เกิดปัญหากับผู้อื่น ขาดการสนับสนุนและเคารพซึ่งกันและกัน บุคคลจึงแยกตัวออกมาจากกลุ่มเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากัน

5. การรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรม (Absence of Fairness) ทั้งจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานอาจเกิดจากความรู้สึกว่าโดนเอาเปรียบ ไม่มีสิทธิมีเสียง หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม

6. การจัดการกับความขัดแย้งทางค่านิยม (Conflicting Values) จากการที่บุคคลต้องปฏิบัติตัวตามนโยบายขององค์การซึ่งอาจขัดแย้งกับสิ่งที่ตนเชื่อถือ เช่น เรื่องผลกำไร การแข่งขันกับคู่แข่งแบบใครดรใครได้เพื่อความอยู่รอด ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในที่สุด

นอกจากนี้ Christina Maslach และ Susan E. Jackson (1981) ได้กล่าวถึงว่าภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) อายุ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟมากที่สุด เพราะอายุสะท้อนประสบการณ์ที่ผ่านมา กลุ่มที่มีอายุมากกว่าจะมีวุฒิภาวะสูง เข้าใจในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต และสามารถรับมือและปรับตัวได้เมื่อเกิดปัญหา ดังนั้นจึงพบว่ากลุ่มคนที่มีอายุน้อยจะมีการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก 2) ระดับการศึกษา กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังในการทำงานและต้องมีความรับผิดชอบมากกว่า จึงมีโอกาสเกิดภาวะ

หมดไฟในการทำงานได้ง่ายกว่า หรืออาจเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าที่ได้รับมอบหมายงานที่มีมีความกดดันมีค่างานสูงเกิดความเครียดและนำสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน 3) สถานภาพสมรส จากการศึกษาพบว่าผู้ที่มีสถานะโสดโดยเฉพาะผู้ชายจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้วหรือหย่าร้าง

2. บุคลิกภาพ ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละคนส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีลักษณะเชื่อมั่นในตัวเองสูงมักชอบงานท้าทายและตั้งความหวังไว้สูง หากผลลัพธ์ไม่เป็นตามที่คาดหวังไว้อาจรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้ จนรู้สึกล้มเหลวในชีวิตและเกิดภาวะหมดไฟได้ (พรหมหร ภู่คุ้ม, 2562) ผู้ที่มีลักษณะไม่มั่นคงไม่มั่นใจในตัวเองหรือวิตกกังวลง่าย เกิดการด้อยค่าของตนเอง หรือหากเป็นผู้ที่อดทนต่ำก็จะรู้สึกอึดอัดในการทำงาน

3. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ งานที่ต้องตัดสินใจเร่งด่วน มีความกดดันบ่อย ๆ หรืองานที่ต้องติดต่อประสานงานกับผู้คนหลากหลายหรือลูกค้าเป็นหลักก็จะต้องเผชิญกับสถานการณ์และอารมณ์ที่หลากหลายเกิดภาวะหมดไฟได้

4. ปริมาณงานที่มากเกินไป เมื่อได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้นใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นจนขาดความสมดุลและอยู่ภายใต้ความกดดันจะนำไปสู่ความเครียดและนำไปสู่การเหนื่อยล้าและหมดไฟในการทำงานได้

5. ลักษณะองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การที่องค์การมีลำดับขั้นบังคับบัญชาหรือมีระเบียบขั้นตอนที่มากและซับซ้อน การประสานงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ขาดการร่วมมือและจำกัดสิทธิและความเสมอภาค ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

6. ทัศนคติต่องาน ผู้ที่คาดหวังสูงในการทำงานมีแนวโน้มที่จะทำงานหนักทำให้เกิดความอ่อนเพลียและหากสิ่งที่ทุ่มเทลงไปไม่ได้ผลตามที่คาดหวังก็จะนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุการทำงานในช่วง 5 ปีแรก จะมีแนวโน้มการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานมานานเกิน 5 ปี อาจเนื่องมาจากผู้ที่ปฏิบัติงานมานานมักมีวัยวุฒิและประสบการณ์มากกว่า มีการปรับตัวคุ้นชินและมองสถานการณ์ได้รอบด้านมากขึ้น

Melinda Smith และคณะ (2023) พบว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่

1. สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ 1) รู้สึกว่ามีอำนาจในการควบคุมงานน้อยหรือไม่มีเลย 2) การไม่ได้รับการยอมรับหรือได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน 3) ความคาดหวังจากงานที่มีมากเกินไปหรือไม่ชัดเจนจึงเกิดความสับสนว่าผู้อื่นคาดหวังจากตนอย่างไรบ้าง 4) ลักษณะงานที่น่าเบื่อหรืองานประจำซ้ำซากจำเจ ไม่ท้าทายความสามารถก็จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายได้ และ 5) การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันสูง วุ่นวายยุ่งเหยิง

2. สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ได้แก่ 1) ทำงานหนักมากเกินไปจนไม่มีเวลาผ่อนคลายพักผ่อนหรือเข้าสังคม 2) ขาดสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดและการสนับสนุนจากผู้อื่น 3) มีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปโดยปราศจากการช่วยเหลือที่เพียงพอจากผู้อื่น และ 4) พักผ่อนไม่เพียงพอ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

3. สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีบุคลิกประเภทชื่นชอบความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) มาตรฐานสูงไม่พอใจกับอะไรง่ายๆ จึงมักทุ่มเทกับงานและคาดหวังสูงไปด้วย 2) ผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย 3) ผู้ที่เป็นผู้นำชอบการสั่งการควบคุมคนอื่นและไม่เต็มใจแบ่งงานที่ตนรับผิดชอบให้ใครและ 4) ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ (Type A Personality) ซึ่งเป็นคนที่ชอบการแข่งขันการเอาชนะ ชอบทำสองสิ่งไปพร้อม ๆ กันและขาดความอดทน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานผู้วิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยทั้งปัจจัยภายในที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ปริมาณงาน ลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดและตอบสนองความเครียดเหล่านั้นออกมาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป

2.4.3 องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Christina Maslach และ Susan E. Jackson (1981) เสนอแนวคิดของลักษณะภาวะหมดไฟในการทำงานว่าเกิดจากการรวมกันของกลุ่มอาการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) คือ รู้สึกเหนื่อยหน่าย ขาดแรงใจและหมดกำลังใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น นำไปสู่การแสดงออกทางร่างกาย เช่น อ่อนเพลีย ปวดเมื่อย ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักและเป็นอาการในระยะเริ่มแรกของผู้ที่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

2. การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) คือ อาการรู้สึกไม่ดีหรือความรู้สึกลบกับคนรอบข้างอาจนำไปสู่ปัญหาด้านความสัมพันธ์ มีพฤติกรรม เมินเฉย ไม่แยแสต่อผู้อื่น ในด้านการให้บริการจะมองผู้รับบริการเป็นวัตถุสิ่งของจึงไม่มีความสุภาพอ่อนโยน เอาใจใส่

3. การลดความสามารถของตน (Reduced Occupational Accomplishment) คือ ความรู้สึกทางลบกับตัวเองที่ซับซ้อนกว่าองค์ประกอบแรก เกิดความรู้สึกไร้คุณค่า ไม่มีความสามารถในการทำงาน มองว่าตนเองล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จดังใจหวัง สูญเสียการนับถือตัวเองรวมทั้งไม่สามารถปรับตัวต่องานได้

ทั้งนี้ ภายหลัง Christina Maslach และคณะ (1996) ได้มีการทบทวนนิยามขององค์ประกอบทั้ง 3 และเปลี่ยนชื่อองค์ประกอบใหม่ให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับอาชีพต่าง ๆ มากขึ้น (ชัยยุทธ กลีบบัว, 2552; ศิพงษ์ หนูเทพย์, 2565) ดังนี้

1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เปลี่ยนเป็น ความรู้สึกอ่อนล้า (Exhaustion) เพื่อให้ครอบคลุมทั้งด้านอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย

2. การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) เปลี่ยนเป็น ไม่สนใจ/เมินเฉย (Cynicism) นิยามเดิมเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือในบริบทการให้บริการลูกค้า แต่ได้ปรับให้ครอบคลุมความรู้สึกที่มีต่องาน โดยการเพิกเฉย ไม่สนใจไม่อยากทำจนทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และความรู้สึกที่มีต่อครอบครัว เพื่อนร่วมงาน

3. การลดความสามารถของตน (Reduced Occupational Accomplishment) เปลี่ยนเป็นความมีประสิทธิผลในการทำงาน (Professional Efficacy) โดยเน้นเรื่องของการประสบความสำเร็จในอาชีพหน้าที่การงาน และด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น

Jeong H. Kim et al. (2009) เสนอองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความอ่อนล้า (Exhaustion) เป็นการเหนื่อยล้าทางอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย โดยไม่จำเป็นว่าต้องมีบุคคลอื่นเป็นสาเหตุของภาวะหมดไฟโดยตรง

2. การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Cynicism) เป็นการที่มีทัศนคติลบต่องานและผู้อื่นและมีการแยกตัวเองออกมาจากงาน

3. ความเชื่อมั่นในความสามารถทางวิชาชีพของตน (Professional Efficacy) เป็นการขาดหรือมีความเชื่อมั่นในตนเองในด้านวิชาชีพ ความสามารถต่ำลง

2.4.4 ผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Thomas W. Muldary (1983) กล่าวถึงผลกระทบที่เกิดจากภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

1) ผลกระทบต่อตัวบุคคลเอง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านร่างกาย (Physical) เมื่อบุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีอาการผิดปกติทางด้านร่างกายแสดงออกมา เช่น เมื่อยล้า อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ ปวดเมื่อยตามกล้ามเนื้อจากความตึงเครียด มีการนอนหลับยากหรือนอนไม่หลับ

ด้านจิตใจ (Psychological) บุคคลจะเกิดความวิตกกังวล อึดอัดใจ คับข้องใจ เบื่อหน่าย หมดหวัง เย็นชา หงุดหงิดง่าย เกิดความคิดด้านลบกับงานและคนรอบข้าง ไม่มีความสุขในการทำงาน

ด้านพฤติกรรม (Behavioral) เมื่อบุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีพฤติกรรมที่ผิดแปลกไปจากเดิม การเข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ลดน้อยลง ขาดความกระตือรือร้น ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน และ อาจมีการขาดงานไปจนถึงลาออกจากงาน

2) กระทบต่อผู้อื่นรอบข้าง บุคคลที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีความอดทนต่ำ ความอดกลั้นลดน้อยลง หงุดหงิดง่ายอาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับผู้อื่น เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง

3) ผลกระทบต่อองค์การ เมื่อบุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงส่งผลกับประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การที่ต่ำลงได้ รวมทั้งหากบุคคลขาดงานหรือลาออกจากงานองค์การจะสูญเสียบุคลากรคุณภาพและต้องเสียเวลาสรรหาบุคลากรใหม่

Christina Maslach et al. (2001) ศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากภาวะหมดไฟในการทำงานโดยสรุปว่าส่งผลถึงสุขภาพและการปฏิบัติงานของผู้นั้น ดังนี้

1) ด้านสุขภาพ ภาวะหมดไฟเป็นหนึ่งในความเจ็บป่วยทางจิตที่ทำให้เกิดความวิตกกังวล ซึมเศร้า การนับถือตนเองลดลง นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับความเครียดซึ่งเป็นองค์ประกอบในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และอาจนำไปสู่การใช้สารเสพติดรูปแบบต่าง ๆ

2) ด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรรับผิดชอบน้อยลง ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีความรู้สึกทางลบกับเพื่อนร่วมงาน ขาดงาน และลาออกจากงาน ซึ่งสามารถเป็นโรคติดต่อในวงกว้างได้

ดังนั้นภาวะหมดไฟในการทำงานจึงเป็นอีกหนึ่งเรื่องที่องค์การต้องให้ความสำคัญ เพราะหากบุคคลเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจเท่านั้นแต่ยังส่งผลกระทบต่อผู้คนรอบข้างและองค์การได้

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

การทำงานในแต่ละองค์การจะมีรูปแบบลักษณะงาน บุคลากร และสถานการณ์ที่ต้องเผชิญแตกต่างกันที่หล่อหลอมให้องค์การมีแบบแผน ทัศนคติ และรูปแบบการทำงานที่เฉพาะตัวหรือเรียกอีกอย่างว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกลักษณะ ค่านิยมร่วมขององค์การและนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ไม่เหมาะสมหรือบุคลากรไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้จะประสบปัญหาในการทำงาน งานวิจัยนี้จึงต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบลักษณะการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่จะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ความรู้สึก ความรู้สึกในการทำงานและการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

2.5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

Jerald Greenberg และ Robert A. Baron (2008) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือกรอบการรับรู้ความเข้าใจทัศนคติ ค่านิยม และแบบแผนพฤติกรรมร่วมกันของสมาชิกในองค์การ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ระบบของบรรทัดฐาน ความเชื่อที่มีร่วมกัน ที่หล่อหลอมสมาชิกองค์การให้สามารถเข้าใจร่วมกันกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

ชนิดา จิตตรุทธะ (2560) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การ ไว้ว่า เป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อและค่านิยม อุดมการณ์ และแบบแผนทางการกระทำ ปฏิสัมพันธ์ที่สมาชิกในองค์การกำหนดขึ้นมา ยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นปัจจัยที่จะช่วยลดความขัดแย้งในองค์การที่ช่วยให้เปิดความสมดุลความต้องการและความสำเร็จระหว่างองค์การกับปัจเจกบุคคล

ศศิภา ฟูปลื้ม (2558) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นการมององค์การในภาพรวมเพื่อให้เข้าใจองค์การมากขึ้นประกอบด้วย สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่เป็นดั่งสื่อที่แสดงให้เห็นในความหมาย

นิติพล ภูตะโชติ (2560) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ แบบแผนที่เกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ ค่านิยมความรู้สึกของสมาชิกในองค์การซึ่งเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกปฏิบัติสืบต่อกันไปรุ่นสู่รุ่นอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่หลากหลาย

สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม (2564) ให้ความวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นความเชื่อ ค่านิยม สมมติฐาน แนวทางในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในองค์การ รวมถึงแบบแผนพฤติกรรม ระเบียบข้อบังคับและธรรมเนียมต่าง ๆ ในองค์การที่สมาชิกนำมาประพฤติไปในทางเดียวกันซึ่งจะมีความเฉพาะตัวในแต่ละองค์การ

2.5.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การจะประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

2. ค่านิยม ความคิดและความเชื่อพื้นฐาน โดยจะเป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐานความสำเร็จขององค์การที่พนักงานยึดถือร่วมกัน

3. สัญลักษณ์ การกระทำ วัตถุ หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวพันกับวัฒนธรรมองค์การ

4. เรื่องราวหรือเรื่องเล่าบนฐานของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงที่ถูกบอกกล่าวเลาขานต่อ ๆ กันมาและสมาชิกในองค์การรับรู้ร่วมกันมีการบอกต่อสมาชิกใหม่เพื่อรักษาค่านิยมขององค์การไว้

5. วีรบุรุษ เป็นตัวแสดงหรือตัวเชิดเพื่อแสดงตัวอย่างของการกระทำ คุณลักษณะและบุคลิกภาพของวัฒนธรรมองค์การ

6. คำขวัญ เป็นประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์การ

7. งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นกิจกรรมที่มีไว้ในโอกาสพิเศษเพื่อปลูกฝังค่านิยมขององค์การ

8. เครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยวัฒนธรรมองค์การจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ในขณะที่ Ashok Kumar (2016) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมไว้ว่าประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณค่าขององค์การ (Organizational Values) เป็นสิ่งสะท้อนถึงเรื่องที่สมาชิกในองค์การให้ความสำคัญร่วมกันและประพฤติปฏิบัติจนเป็นแนวทางในองค์การ เช่น องค์การให้คุณค่ากับเรื่องการเคารพกันและกัน การทำงานเพื่อส่วนรวม เป็นต้น

2. จริยธรรม (Ethics) เป็นหลักแนวทางความประพฤติที่แบ่งแยกพฤติกรรมถูกผิดออกจากกันโดยเป็นที่ยอมรับร่วมกันในองค์การ

3. ความเชื่อขององค์การ (Organizational Beliefs) เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การที่อาจรวมถึงความเชื่อเกี่ยวกับการหาวิธีการที่ดีที่สุดให้องค์การประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง เช่น ความเชื่อว่าการสร้างบรรยากาศในการทำวานให้สนุกสนานจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและผลิตภาพขององค์การ

4. การสร้างพลัง (Empowerment) เกี่ยวข้องกับการให้อำนาจกับบุคลากร

5. การควบคุมและการตัดสินใจ (Control and Decision) อำนาจในการควบคุมตัดสินใจของสมาชิกจะนำไปสู่วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

6. ความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยสมาชิกในองค์การจะถูกคาดหวังให้รับผิดชอบต่องานที่ทำและร่วมกันรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

7. บรรทัดฐานขององค์การ (Organizational Norms) เป็นสิ่งที่จะสะท้อนคุณค่าและความเชื่อที่องค์การมี รวมถึงแบบแผนการปฏิบัติและลักษณะรูปแบบการทำงานในองค์การ

2.5.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษารูปแบบหรือประเภทของวัฒนธรรมองค์การที่มีความแตกต่างกันและส่งผลต่อการทำงาน สรุปได้ ดังนี้

Charles B. Handy (1991) ได้เสนอทฤษฎีแบบแผนวัฒนธรรมที่เหมาะสมที่เป็นความแตกต่างของแบบแผนทางวัฒนธรรมแต่ละองค์การ แบ่งออกเป็น 4 แบบ ซึ่งอิงจากสัญลักษณ์เทพเจ้ากรีก 4 องค์ ที่มีบุคลิกลักษณะ หน้าที่แตกต่างกันตามความเชื่อของชาวกรีกโบราณ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบสโมสร (The Club Culture) เป็นตัวแทนของเทพซีอุส (Zeus) ใช้สัญลักษณ์ใยแมงมุมเป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นอำนาจ พบได้ในธุรกิจขนาดเล็ก เป็นอำนาจรวมศูนย์ตรงกลางมีความเกี่ยวพัน เกื้อหนุนกันแบบเครือข่ายใยแมงมุมแบบแผนทางวัฒนธรรมเน้นการตัดสินใจที่รวดเร็ว การบริหารมักอาศัยการไว้วางใจกันและเครือข่ายมิตรสหาย

2. วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (The Role Culture) เป็นตัวแทนของเทพอพอลโล (Apollo) ใช้สัญลักษณ์รูปภาพวิหารกรีก เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่อาศัยความเป็นระเบียบมีกฎเกณฑ์ ขั้นตอนปฏิบัติจำนวนมาก ประสานงานกับแบบระบบบังคับบัญชาตามลำดับขั้นและระบบอาวุโสมีเหตุผล เป็นทางการสูง พบได้ทั่วไปในองค์การที่มีโครงสร้างแบบระบบราชการ ทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ มีเสถียรภาพสามารถทำนายล่วงหน้าได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3. วัฒนธรรมแบบเน้นงาน (The Task Culture) เป็นตัวแทนของเทพีอเธนา (Athena) ใช้สัญลักษณ์ตาข่าย เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่มุ่งให้ความสำคัญกับโครงการต่าง ๆ ใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน เน้นการแก้ปัญหาให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ แบบแผนวัฒนธรรมเน้นการบริหารที่อาศัยทักษะความเชี่ยวชาญ

วัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตน (The Existential Culture) เป็นตัวแทนของเทพดิออนีซุส (Dionysus) ใช้สัญลักษณ์กลุ่มของดวงดาว เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นวิชาชีพจัดการได้ยาก ปัจเจกบุคคลมีความเป็นมืออาชีพ เชื่อว่าบุคลากรจะบรรลุเป้าหมายได้ด้วยความสามารถของตัวบุคคลเอง ต้องการเสรีภาพและไม่พึ่งพิงใคร เหมือนกลุ่มดาวลอยกระจาย ๆ กัน

Kim S. Cameron และ Robert E. Quinn (2006) แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายกับในภายนอก และโครงสร้างที่มีเสถียรภาพกับยืดหยุ่น ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) เป็นลักษณะของวัฒนธรรมที่ความสำคัญกับปัจจัยภายในและมีเสถียรภาพสูง มักเป็นรูปแบบขององค์การที่เก่าแก่มีมานานซึ่งจะคงที่ สม่ำเสมอมีระบบสายการบังคับบัญชาและกฎระเบียบที่ชัดเจน ยึดการทำงานที่เป็นมาตรฐาน กระบวนการทำงานชัดเจน

2. วัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) เป็นลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกจากผลลัพธ์และกำไร มีอำนาจการตัดสินใจแบบรวมศูนย์

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นลักษณะของวัฒนธรรมที่ความสำคัญกับปัจจัยภายในและมีความยืดหยุ่น โดยองค์การจะใส่ใจกับความต้องการของคนในองค์การมากกว่ารูปแบบอื่น ๆ ให้คุณค่าอย่างเท่าเทียมกัน จึงมีโครงสร้างแบบแนวราบ ร่วมกันทำงานเป็นทีมเปรียบเสมือนครอบครัว เครือญาติ ผู้นำในองค์การจะมีลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนคนในองค์การ (สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม, 2564)

4. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy Culture) เป็นลักษณะของวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นสูง ปัจจัยภายนอกเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นองค์การขนาดกลาง/เล็กที่เพิ่งก่อตั้งหรือตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์แบบเฉพาะกิจ มีการกระจายอำนาจ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน ต่างจากวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นและตลาด

Richard L. Draft (2004) แบ่งประเภทวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ประเภท คล้ายกับแนวคิดของ Kim S. Cameron และ Robert E. Quinn (2006) ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอก การทำงานที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า มีการกระจายอำนาจ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน การคิดสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้

2. วัฒนธรรมแบบเน้นพันธกิจหรือมุ่งผลสำเร็จ (Mission Culture) เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์การ เช่น ยอดขาย กำไร ส่วนแบ่งในตลาด องค์การมีเสถียรภาพสามารถทอนค่าเป้าหมายให้ออกมาเป็นตัวเลขเพื่อวัดประสิทธิภาพได้ ผู้ปฏิบัติงานจะมีการแข่งขันเพื่อให้ได้ตามเป้าที่องค์การกำหนด องค์การจะมีระบบการให้รางวัลจูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน เรียกได้ว่าเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่มีการแข่งขันสูง

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ มีความยืดหยุ่น เอื้ออาทรต่อกัน มุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อมภายใน ผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีลักษณะนี้จะมีความผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความสุขกับการทำงานและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ มั่นคงภายในองค์การ และความมีระเบียบในการทำงาน มีการทำงานที่ยึดกฎระเบียบเป็นที่ตั้ง เน้นความเป็นเหตุเป็นผล จึงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การ นักวิชาการจะพิจารณาแบ่งประเภทจาก 2 ส่วน คือการให้ความสำคัญระหว่างสภาพแวดล้อมภายในกับสภาพแวดล้อมนอกและลักษณะการทำงานที่ระหว่างการทำงานแบบทางการ มีระเบียบแบบแผนชัดเจนกับการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งทำให้แบ่งออกมาได้ 4 ประเภท แต่จะมีมุมมอง รูปแบบที่ต่างกันไปในแต่ละท่าน

2.5.4 การประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

Robbins P. Stephen และ Mary A. Coulter (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและเสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญ 7 ด้าน มาใช้ประเมินองค์การเพื่อให้เห็นภาพวัฒนธรรมองค์การแต่ละองค์การโดยเชื่อว่าองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านนี้จะแสดงรูปแบบลักษณะขององค์การและพฤติกรรม ความคิดที่บุคลากรในองค์การยึดถือปฏิบัติ ได้แก่

1. เน้นการศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดของงาน (Attention to Detail)

2. ให้ความสำคัญกับผลงานของบุคลากร (Outcome Orientation)

3. ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในการตัดสินใจต่าง ๆ (People Orientation)

4. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคล (Team Orientation)

5. เน้นการทำงานในเชิงรุก (Aggressiveness)

6. ให้ความสำคัญกับการรักษาเสถียรภาพขององค์การ (Stability)

7. ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและความกล้าได้กล้าเสีย (Innovation and Risk Taking)

นอกจากนี้ Charles A. O'Reilly และคณะ (1991) ได้ศึกษาความเข้ากันได้ของวัฒนธรรมองค์การกับตัวบุคคล โดยพัฒนาเครื่องมือโครงร่างวัฒนธรรมองค์การ Organization Culture Profile (OCP) เพื่อศึกษาและประเมินถึงคุณลักษณะวัฒนธรรมองค์การซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงทัศนะต่าง ๆ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ (นิชานาถ ยะรินทร์, 2560) มีทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to Detail) ให้ความสำคัญในรายละเอียด ทำงานเชิงวิเคราะห์

2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) เน้นผลลัพธ์ผลสำเร็จของงาน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) ให้ความสำคัญกับความยุติธรรม เคารพกันและกัน

4. วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

5. วัฒนธรรมเน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งขันทางธุรกิจ (Aggressiveness) มีการแข่งขันกันทั้งภายในและภายนอก

6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) เน้นระเบียบ การคาดเดาได้ ความปลอดภัย

7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) เน้นการพัฒนาความคิดใหม่ ๆ กล้าทดลองกล้าได้กล้าเสีย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกนำแนวคิดโครงร่างวัฒนธรรมองค์การของ Charles A. O'Reilly และคณะ (1991) มาใช้ในการประเมินรูปแบบลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรวมถึงแนวคิดองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านของ Robbins P. Stephen และ Mary A. Coulter (2002) เพื่อให้ทราบถึงภาพรวมวัฒนธรรมองค์และใช้สำหรับการสัมภาษณ์ต่อไป

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM)

2.6.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานขององค์การเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ เดิมใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล (Personal Management) แต่เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การในการปฏิบัติงานให้ให้เกิดผลผลิตต่าง ๆ หรือนำพาให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นขอบเขตการบริการบุคคลนอกจากจะเป็นเรื่องการสรรหาคัดเลือกและบรรจุยังมีเรื่องของการพัฒนา ใช้ประโยชน์ การคำนึงถึงสุขภาพกายสุขภาพจิต รวมถึงการธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์การไปนาน ๆ ดังนั้นในปัจจุบันจึงมีการเปลี่ยนจากการใช้คำว่า "การบริหารงานบุคคล" มาเป็น "บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์"เพื่อให้ครอบคลุมกระบวนการและสอดคล้องกับแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับมนุษย์ในฐานะทรัพยากรที่สำคัญกับองค์การ

อุทัย หิรัญโต (2551) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงจัดการในเรื่องที่เกี่ยวกับตัวบุคคลขององค์การเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อใช้ประโยชน์จากบุคคลนั้น ๆ ให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพโดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลให้เข้ามาทำงาน การพัฒนา การโอนย้าย การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือน การจ่ายบำเหน็จบำนาญ ไปจนจนถึงการดำเนินการทางวินัยและให้พ้นจากงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2554) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์และศิลปะของผู้บริหารในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ รวมถึงการพัฒนาธำรงรักษาผู้ปฏิบัติงาน มีการเพิ่มเติมความรู้ทักษะ สนใจด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตและแสวงหาวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขเมื่อพ้นจากงานไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด

Raymond A. Noe และคณะ (2006) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย วิธีการปฏิบัติงานและระบบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

ชูชัย สมิทธิไกร (2550) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การรักษา และยุติการจ้างงานบุคลากร โดยมีเป้าหมายหลักที่สำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่คำนึงถึงจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

ดังนั้น สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การเพื่อให้องค์การมีทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก และคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพัฒนา ใช้ประโยชน์จากบุคลากรเหล่านี้ รวมถึงการดูแลและรักษาทั้งในระหว่างปฏิบัติงานและเมื่อพ้นจากตำแหน่งไป

CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.6.2 กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีขั้นตอนและกระบวนการที่เหมาะสม ซึ่งมีผู้กล่าวถึงกระบวนการของทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) อธิบายกระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการแรกเพื่อสำรวจความต้องการทรัพยากรในอนาคตขององค์การที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การประกอบด้วย การออกแบบงาน การวิเคราะห์งานเพื่อให้ได้มาซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ทักษะความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

2) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) เป็นกิจกรรมสำหรับสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อาจเป็นการสรรหาจากภายใน ซึ่งเป็นบุคคลในองค์การอยู่แล้ว แต่มีข้อจำกัดคืออาจไม่ได้คนที่มีความคิดใหม่ๆ มีการเคลื่อนไหวเล่นพวกในองค์การได้ และการสรรหาจากภายนอกที่จะได้คนใหม่ๆและแจมีความชำนาญเฉพาะมีความสามารถสูงแต่มีข้อจำกัดคือ ต้องมีค่าใช้จ่ายในการสรรหาต้องใช้เวลาปรับตัวอาจได้คนที่ไม่เหมาะสม

3) การพัฒนาและประเมิน (Development and Evaluation) หรือ การอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เป็นความพยายามเพิ่มเติมความรู้ทักษะของบุคลากรที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่และการพยายามพัฒนาเพื่องานในอนาคต

4) การบำเหน็จตอบแทน (Compensation) เกี่ยวข้องกับการบริหารเงินเดือนค่าตอบแทนให้เหมาะสม โดยผู้รับผิดชอบจะมีหน้าที่สำรวจโครงสร้างอัตราค่าจ้าง กำหนดอัตราค่าจ้าง และสร้างระบบการจ่ายค่าจ้างให้เป็นสิ่งจูงใจโดยคำนึงจากผลงาน อาจพิจารณาจ่ายตามชิ้นงานหรือจ่ายตามชั่วโมงทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5) การธำรงรักษาคนงาน (Retention) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการดูแลควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา การดูแลช่วยเหลือ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในงานและธำรงรักษาสมรรถนะของแต่ละบุคคลให้คงอยู่ไว้

นอกจากนี้ ชูชัย สมิทธิไกร (2550) กำหนดภารกิจของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่ามีทั้งหมด 5 ภารกิจ ดังนี้

1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นภารกิจแรกที่มีความสำคัญเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและองค์การโดยจะเป็นการค้นหา จูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การโดยเริ่มกระบวนการตั้งแต่เมื่อบุคคลได้รับการติดต่อไปจนถึงเมื่อบุคคลนั้นได้สมัครเข้ามาทำงานกับองค์การ สำหรับการคัดเลือกจะพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด

2) การพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับบุคลากรรวมถึงด้านบุคลิกภาพและจิตใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3) การกระตุ้นจูงใจบุคลากร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตื่นตัว กระตือรือร้นในการทำงานพร้อมทุ่มเทพลังให้กับงาน

4) การธำรงรักษาบุคลากร เป็นภารกิจที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน สุขภาพบุคลากรรวมถึงการจัดระบบการสื่อสารในองค์การ

5) การยุติการจ้างงาน เป็นการยุติความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับบุคลากรจากหลายสาเหตุ อาทิ การเกษียณ ลาออก ยกเลิกสัญญาจ้าง เป็นต้น

สรุปได้ว่ากระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีขั้นตอนและกระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่เริ่มต้นก้าวเข้าสู่องค์การคือการได้มาซึ่งบุคลากรไปจนถึงการใช้ประโยชน์ ดูแล และการพ้นออกจากองค์การซึ่งหนึ่งในกระบวนการที่สำคัญคือการธำรงรักษาบุคลากรเอาไว้เพื่อไม่ให้องค์การขาดอัตรากำลังไป

2.6.3 แนวคิดการธำรงรักษาบุคลากร

จากแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งมีแนวทางหลากหลายวิธีเพื่อทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเกิดความสุขกับการทำงานและปฏิบัติงานต่อเนื่องกับองค์การได้ยาวนานที่สุด (อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ, 2561) โดยมีความหมายและแนวคิดดังนี้

อำนวย แสงสว่าง (2550) ความหมายการบำรุงรักษาบุคลากรว่าเป็นความสามารถขององค์การในการจูงใจบุคลากรให้มีความจงรักภักดีกับองค์การ โดยจะมีการจัดการเรื่องความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีทั้งกายใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พยอม วงศ์สารศรี (2554) กล่าวว่าเป็นกิจกรรมขององค์การเพื่อป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานของพนักงานทั้งด้านกายและใจ เพื่อธำรงรักษาให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุขกายสุขใจ

Marc Holliday (2021) ให้ความหมายของการธำรงรักษาบุคลากรไว้ว่า เป็นความสามารถขององค์การในการป้องกันการลาออกของบุคลากร ซึ่งการธำรงรักษาบุคลากรนี้จะมีผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ

ดังนั้น สรุปได้ว่า การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการหรือขั้นตอนของบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์การ

2.6.4 ความสำคัญของการธำรงรักษา

พยอม วงศ์สารศรี (2554) กล่าวถึงความสำคัญของการธำรงรักษาไว้ว่า หากองค์การมีการจัดกิจกรรมธำรงรักษาอย่างดีจะช่วยให้องค์การไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถไปเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยสุขกายสบายใจไม่ต้องแสวงหาองค์การใหม่ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การ บุคคลภายนอกจะรับรู้ได้ถึงการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากรจะช่วยเรื่องความมั่นคงของประเทศชาติ เพราะจะไม่มีปัญหาการประท้วงเรียกร้องจากบุคลากร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวถึงความสำคัญของการธำรงรักษาบุคลากรไว้ ดังนี้

1) องค์การจะไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ บุคลากรเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การ เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีขวัญกำลังใจและมีความก้าวหน้าในงาน

2) ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การจากการที่ไม่ต้องเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้งเนื่องจากองค์การมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดีไม่มุ่งแต่การใช้ประโยชน์จากบุคลากรเพียงอย่างเดียว

3) ช่วยให้องค์การประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเพราะไม่ต้องสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่บ่อย ๆ การที่ตำแหน่งว่างทำให้การทำงานขององค์การสะดุดผลผลิตลดลงได้ บุคลากรใหม่ที่เข้ามาก็ต้องใช้เวลาในการปรับตัว

4) องค์การมีความก้าวหน้าได้เร็วและมีความมั่นคง เนื่องจากองค์การสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ บุคลากรมีกำลังใจและทุ่มเทกำลังในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การธำรงรักษาบุคลากรเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีความสำคัญและต้องใช้ทักษะ เทคนิควิธีการในเชิงบริหารเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและปฏิบัติงานในองค์การด้วยความทุ่มเท เต็มที่ และยังคงอยู่กับองค์การต่อไป ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่นและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

2.7 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.7.1 ความเป็นมา

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ “สภาพัฒน์” ก่อตั้งเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2493 ในสมัยรัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงคราม เดิมมีชื่อว่า สภาเศรษฐกิจแห่งชาติ มีบทบาทหน้าที่ในการเสนอความเห็น ให้ข้อแนะนำ และข้อชี้แจงต่อรัฐบาลเกี่ยวกับเศรษฐกิจของประเทศ หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2504 เมื่อรัฐบาลจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้จัดทำ “แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ” และเพิ่มกระบวนการพัฒนาสังคมเข้ามาให้แผนดังกล่าวด้วย จึงปรับเปลี่ยนชื่อมาเป็น “สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” หรือ สศช. จนกระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดแนวนโยบายแห่งรัฐ และรัฐบาลได้ทำการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช.รับหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์การให้รองรับกับการทำงานในอนาคต และได้มีการเปลี่ยนชื่อหน่วยงานเป็น “สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, มปป.)

2.7.2 วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สู่ความสมดุลและยั่งยืน ที่ยึดประโยชน์ส่วนรวม ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีประสิทธิภาพสูง

2.7.3 ค่านิยม

มุ่งมั่น ทุ่มเท พัฒนาประเทศ เพื่อประโยชน์สุขแก่สังคม ด้วยคุณธรรม ตามหลักวิชาการอย่างมืออาชีพ

2.7.4 บทบาท/อำนาจหน้าที่

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 ได้แบ่งกลไกการดำเนินงานของ สศช. ออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1.1) องค์ประกอบ

สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกอบด้วยประธานสภา 1 คน และกรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 15 คน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคล ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในทางเศรษฐกิจและสังคมตามที่คณะรัฐมนตรีเสนอ จำนวน 7 คน และกรรมการสภาโดยตำแหน่ง 7 คน โดยมีเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการสภาและเลขานุการ และให้เลขาธิการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สำนักงานไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ทั้งนี้ ประธานสภา หรือกรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ซึ่งหลังจากพ้นตำแหน่งแล้วอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระ ไม่ได้

1.2) อำนาจหน้าที่

- กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและของโลก รวมทั้งจัดทำร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- เสนอแนะ ให้คำปรึกษา และให้ความเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมหรือปรับปรุงกฎหมาย หรือระเบียบที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในด้านต่าง ๆ และให้ความเห็นเกี่ยวกับแผนงานและโครงการพัฒนาเพื่อเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรี

- พิจารณาข้อเสนองบประมาณประจำปีของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมิใช่บริษัทมหาชนจำกัด สำหรับสินทรัพย์ถาวรที่เพิ่มขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งจำนวนเงินที่ใช้จ่ายเพื่อการนี้ และนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

- แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมอบหมาย

- เชิญบุคคลหนึ่งบุคคลใดมาให้ข้อเท็จจริง คำอธิบาย ความเห็น หรือคำแนะนำได้เมื่อเห็นสมควร

2) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.1) โครงสร้าง

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นผู้บริหารสูงสุด มีผู้บริหารระดับรองลงมา ได้แก่ รองเลขาธิการฯ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง มีบุคลากรรวมประมาณ 600 คน แบ่งส่วนราชการ ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2562

2.2) อำนาจหน้าที่

- ดำเนินงานในฐานะเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และติดตามภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก รวมทั้งปัญหาและโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม และคาดการณ์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในบริบทประเทศและโลก เพื่อจัดทำข้อเสนอในเชิงนโยบาย และมาตรการการพัฒนาประเทศหรือรองรับผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณา

- ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและประชาชนภาคส่วนต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดทำร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ

- จัดทำฐานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคม บัญชีประชาชาติของประเทศตามระบบสากล เพื่อประกอบการจัดทำนโยบายการพัฒนาประเทศ และรายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

- จัดทำกรอบการลงทุนประจำปีของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ข้อเสนองบประมาณประจำปีของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมิใช่บริษัทมหาชนจำกัด สำหรับสินทรัพย์ถาวรที่เพิ่มขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งจำนวนเงินที่ใช้จ่ายเพื่อการนี้ และเสนอสภาเพื่อพิจารณา

- พิจารณาแผนงานและโครงการพัฒนาของกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกเชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม และของรัฐวิสาหกิจที่มีมูลค่าตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด รวมทั้งประสานแผนงานและโครงการพัฒนาดังกล่าว เพื่อวางแผนส่วนรวมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย แผน แผนงาน และโครงการพัฒนาที่มีผลกระทบในวงกว้างต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเร่งรัด ปรับปรุง หรือเลิกล้มโครงการพัฒนาอันหนึ่งอันใดเมื่อเห็นสมควร

- ปฏิบัติการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่คณะรัฐมนตรีนายกรัฐมนตรี หรือสภามอบหมาย รวมทั้งออกระเบียบในส่วนที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น

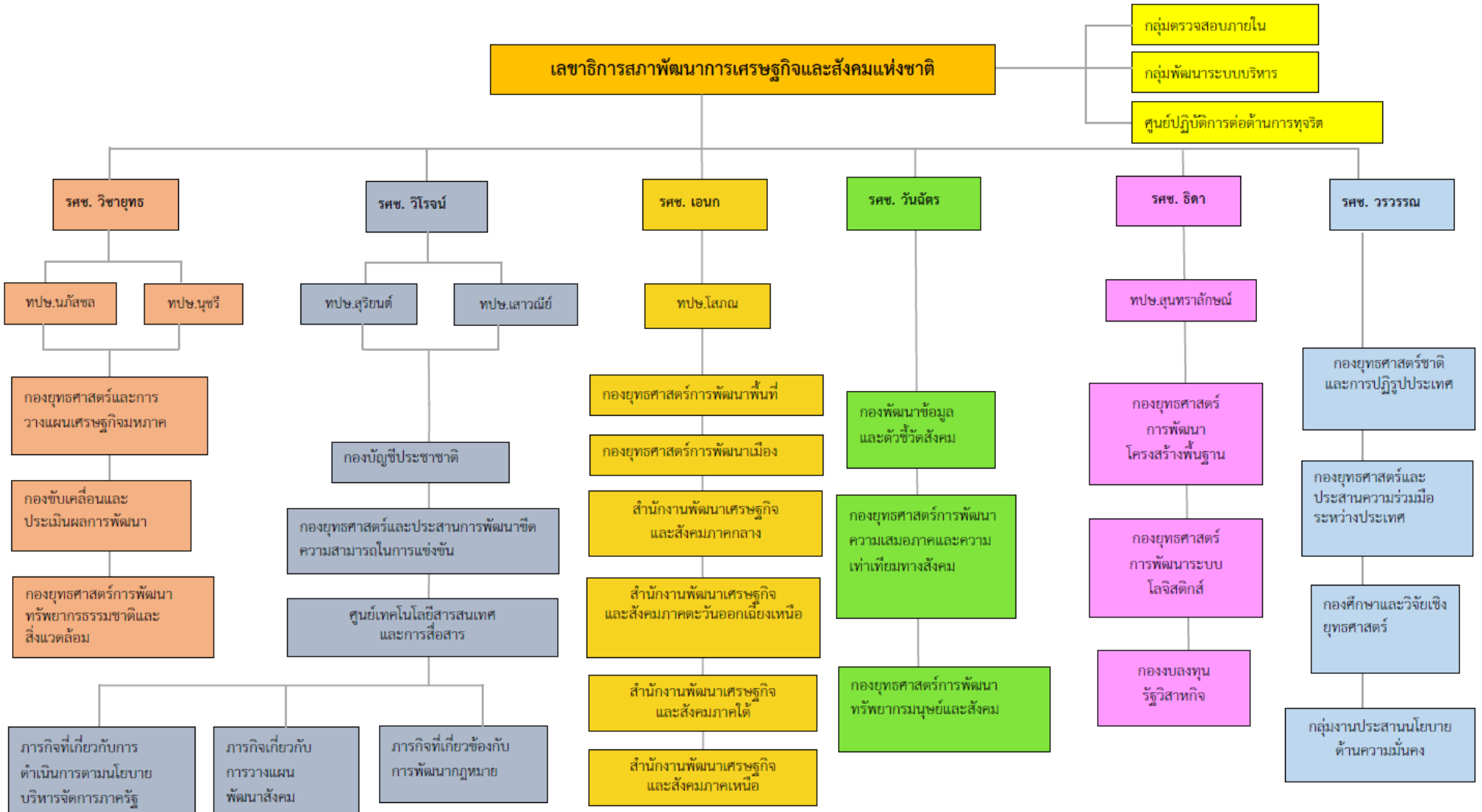
2.7.5 โครงสร้างองค์การ

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกอบไปด้วย 6 สายงาน และแบ่งส่วนราชการออกเป็น เป็น 5 สำนักงาน 16 กอง และ 1 ศูนย์ ดังนี้

1) สำนักเลขาธิการ (สลก.)
2) กองขับเคลื่อนและประเมินผลการพัฒนา (กปผ.)
3) กองบัญชีประชาชาติ (กบป.)
4) กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดทางสังคม (กขส.)
5) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม (กสท.)
6) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (กคพ.)
7) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (กทว.)
8) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม (กมส.)
9) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ (กพท.)
10) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง (กพม.)
11) กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ (กลจ.)
12) กองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ (กยป.)
13) กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค (กศม.)
14) กองยุทธศาสตร์และประสานการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน (กพข.)
15) กองยุทธศาสตร์และประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (กปร.)
16) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.)
17) สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง (สพก.)
18) สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สพอ.)
19) สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้ (สพต.)
20) สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ (สพน.)
21) กองงบลงทุนรัฐวิสาหกิจ (กรว.)
22) กองยุทธศาสตร์และประสานการพัฒนาภาค (กยภ.)

Chulalongkorn University

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากรูปแบบโครงสร้างของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มีการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง/สำนักที่หลากหลาย ผู้วิจัยสนใจนำมากอง/สำนักมาศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ร่วมกับปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุ โดยเฉพาะเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากการทำงานแต่ละกอง/สำนักมีลักษณะของงานและการเผชิญกับเหตุการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ฐิติชญา วงศาโรจน์ (2564) ทำการศึกษาการให้ความหมาย การให้คุณค่า และการปฏิบัติเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของคนเจเนเรชันวาย : กรณีศึกษาข้าราชการปลัดอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ ปลัดอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรีที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2520 - 2542 จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการปลัดอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี ให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับงานว่าเป็นการยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานตามสถานการณ์หรือความเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลาโดยไม่จำเป็นต้องแบ่งให้สัดส่วนของเวลาเท่ากัน รวมถึงการมีรูปแบบการดำเนินชีวิตทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวที่สามารถดำเนินควบคู่กันได้โดยไม่เกิดความขัดแย้ง นอกจากนี้พบว่าปลัดอำเภอที่มีอายุน้อยมีการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดีซึ่งช่วยให้ใช้ชีวิตและทำงานได้อย่างสมดุลมากขึ้นและมีความต้องการเรียนรู้พัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเห็นได้ว่า ข้าราชการปลัดอำเภอเจเนอเรชันวายรับรู้และสามารถจัดการกับเรื่องชีวิตส่วนตัวและงานได้อย่างราบรื่นมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย จำนวน 261 คน ผลการศึกษา พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีระดับสูงสุด และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีดุลยภาพ และด้านตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 54.3 เห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งสิ้นทั้งจากความรู้สึกของตนเองและความสัมพันธ์ต่าง ๆ

เจตน์ รัตนจีนะ และคณะ (2559) ได้ศึกษาสมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินระดับความสมดุลงานและชีวิตของพนักงานวัยทำงานกลุ่มมินเลนเนียลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมดุลงานและชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพนักงานวัยทำงานกลุ่มมินเลนเนียล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานวัยทำงานกลุ่มมินเลนเนียล บริษัทธุรกิจ

พลังงานแห่งหนึ่ง จำนวน 1,951 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานวัยทำงานกลุ่มมินเลนเนียลมีสมดุลงานและชีวิตเฉลี่ยที่ 60.98 คะแนน โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมดุลงานและชีวิต ได้แก่ การออกกำลังกาย การนอนหลับ และระดับความพึงพอใจต่องานในประเด็นระยะเวลาพักผ่อนและทีมงาน ในขณะที่การสูบบุหรี่ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และอายุงานในบริษัทเป็นปัจจัยที่ไม่ดีต่อสมดุลงานและชีวิต เห็นได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการพักผ่อนการใช้ชีวิตส่วนตัวแสดงให้เห็นถึงการมีสมดุลของบุคคล ในขณะที่ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเช่นเดียวกับงานวิจัยก่อนหน้า

ขนิญร์นัสท์ อินทุลักษณ์ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557) ศึกษาการสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 9 คน ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพมองความสมดุลชีวิตกับงานว่าเป็นเรื่องของการบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลและการทำงานให้เหมาะสม โดยใช้ชีวิตให้พอดีมีความสุข สำหรับการสร้างสมดุลชีวิตกับงานประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ การมีความสุขกับชีวิตส่วนตัว จากการใช้ชีวิตให้มีความสุขด้วยตนเอง เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และการมีความสุขกับงานที่ประกอบด้วย ความสุขในงานที่เกิดจากตนเอง สามารถจัดการกับความเครียดได้ การมีผู้ร่วมงานที่คอยสนับสนุน และการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์การ เห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นเรื่องของการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม เช่นเดียวกับความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ได้มีการทบทวนวรรณกรรมในข้างต้น ดังนั้นจึงไม่ใช่เพียงแค่การแบ่งเวลาให้เท่า ๆ กันแล้วจะมีสมดุล

หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก เป็นการวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเชิงปริมาณคือพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก จำนวน 55 คน และงานวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูล คือ พนักงาน จำนวน 18 คน และผู้บริหาร จำนวน 3 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานมีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการทำงาน ด้านเวลา และด้านการเงินอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านครอบครัวและสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีระดับสมดุลในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยการทำงานด้านอายุงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา/เดือน และจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา/ปี มีระดับสมดุลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

อัญมณี ศรีประหลาด และสุรวี ศุนาลัย (2565) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มเนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร อายุระหว่าง 26-41 ปี จำนวน 387 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพการทำงานและสังคม องค์กรและการจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ โอกาสความก้าวหน้า และ

ปัจจัยคุณลักษณะของงาน ได้แก่ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และการรับรู้ข้อมูลย้อนกลับผลต่อความสุขในการทำงาน

สุกัญญา ดีทอง (2563) ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวาย เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณมีกลุ่มตัวอย่างคือประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย จำนวน 400 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุข ความพึงพอใจ และความสมดุลของชีวิต ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายอยู่ในระดับมากโดยให้ความหมายความสุขในการทำงานว่าคือการที่ตัวเองตื่นตัวในการอยากมาทำงานทุกวัน ทำงานที่ชอบและถนัดด้วยความเต็มใจ ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวาย ได้แก่ ตัวแปรด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสมดุลชีวิตในการทำงานตามลำดับ

รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีในโรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน 254 คน และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพคือพยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง 8 คนแรก และผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ 8 คนสุดท้าย ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์มีความสุขในการทำงานระดับมาก โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะทำงาน การตั้งเป้าหมายในการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับทั้งองค์การ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และตัวบุคลากรเอง

โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นการวิจัยแบบผสม กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 339 คน และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีความสุขในการทำงานในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และ ความกระตือรือร้นในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยภายในองค์การด้านผู้บังคับบัญชา การจัดการ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงานและเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ (2552) ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ นักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำนวน 366 คน ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วย ในขณะที่

องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชศรีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในระดับปานกลาง โดยสถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารเงิน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับยอมรับนับถือ สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 61.2

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม พ.ศ. 2547 จำนวน 375 คน ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และการเสริมพลังอำนาจในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

สรุปจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานเห็นได้ว่าทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่างก็ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกลุ่มเจเนอเรชันวาย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลคือพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มเจเนอเรชันวาย จำนวน 30 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มเจเนอเรชันวายส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสาเหตุมาจากภาระงานที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี ผลตอบแทนที่ได้ไม่เหมาะสมและระบบการทำงานไม่ดี สาเหตุที่ทำให้พนักงานยังคงทำงานอยู่ที่เดิม ได้แก่ อยู่ในช่วงหางานใหม่ กำลังศึกษาต่อ เนื้องานที่มีความหลากหลาย และการกลัวถูกมองในแง่ลบจากสังคม การแก้ไขภาวะหมดไฟสามารถทำได้ทั้งการทำกิจกรรมอื่น ๆ การพัก ทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและไม่ทำอะไรเลย สำหรับพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปเมื่อมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ การบ่น เกิดอาการอ่อนล้า ไม่ทำงาน ไม่ใส่ใจงาน และไม่มีเป้าหมาย

ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร (2563) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในองค์การเอกชน อายุ 21-60 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส (ทางพฤตินัย) รายได้ส่วนตัวต่อเดือน และระดับตำแหน่งในการทำงานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน

2. พฤติกรรมการเปิดรับสื่อผ่านช่องทางสื่อบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล พฤติกรรมการเปิดรับสื่อผ่านช่องทางสื่อที่ไม่ใช่บุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลแต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และพฤติกรรมการเปิดรับเนื้อหาข้อมูลข่าวสารภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

3. บรรยากาศการสื่อสารภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ในองค์การ

ปองกานต์ ศิโรรัตน์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลคือ พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ จำนวน 30 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ สาเหตุมาจาก หัวหน้างาน งานที่ไม่ตรงกับความสามารถที่มี สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ภาระงานที่ไม่สมดุล การถูกลดทอนความสำคัญในการทำงาน ปัญหาสุขภาพส่วนตัว ผู้บริหารองค์กร อายุพนักงาน การไม่ได้รับการเลื่อนขั้น ระบบงานที่ไม่ดี และทัศนคติส่วนตัว

พรหมหร ภู่คุ้ม (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานรวมตั้งแต่สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยไม่เกิน 2 ปี จำนวน 292 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันคือด้านอายุงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการลาออกผ่านภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์ (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฯ รวมจำนวน 107 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับภาวะ

หมดไฟในการทำงานระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้าน ความรู้สึกด้อยสัมพันธภาพต่อผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน และในลำดับสุดท้าย คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และ เงินเดือน มีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้าน สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาระครอบครัวของพนักงานฯ ในด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ศุภมณี สงวนแสง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเหนื่อยในงาน และความสุขในการทำงานของผู้ประกอบการธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือผู้ประกอบการ รวมจำนวน 303 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ประกอบการธุรกิจพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง มีความเหนื่อย หน่ายในงานอยู่ในระดับต่ำ และมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) การรับรู้ความสามารถ ของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมและรายด้านทั้งสามด้าน (3) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม (4) ความเหนื่อยหน่ายในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานโดยรวม (5) การรับรู้ความสามารถ ของตนเองและความเหนื่อยหน่ายในงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้อยู่ที่ร้อยละ 30.6

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานเห็นได้ว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟจะเป็นจากการทำงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

2.8.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

พงศกร ศรีรงค์ทอง และจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2562) ได้ทำการศึกษาการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายขององค์การภาครัฐและเอกชน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย อายุ 18-37 ปี ที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 426 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพมีผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 8 คน และบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย จำนวน 8 คน ผลการศึกษาพบว่า

1) การธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

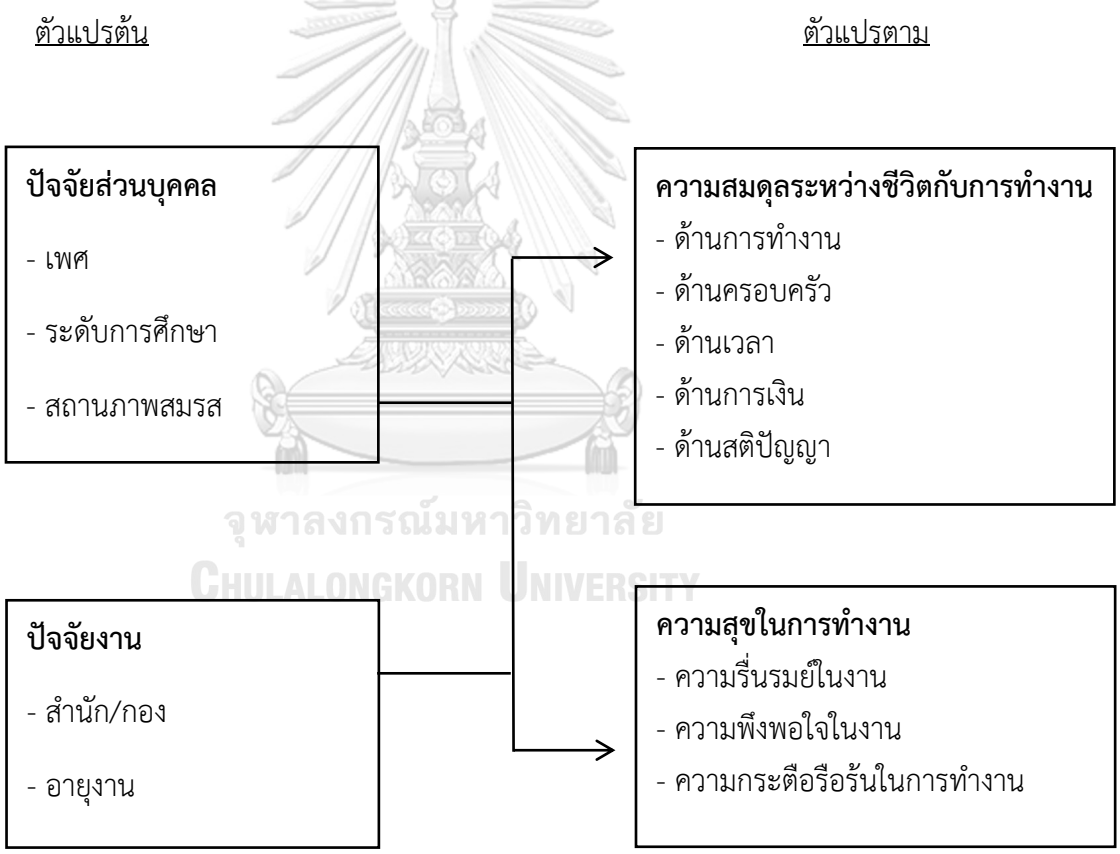
2) ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของการธำรงรักษาบุคลากรได้ร้อยละ 67

3) สำหรับแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายขององค์การภาครัฐและเอกชน ได้เสนอโมเดลที่เรียกว่า CSQH Model (Organizational Commitment-Perceived Organizational Support-Quality of Work Life and Human Resource Management Practices) ที่มีแนวคิดจากปัจจัยส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร 4 ด้าน ที่ช่วยให้องค์การสามารถธำรงรักษา

บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายเอาไว้ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การที่ยิ่งผูกพันกับองค์การมากจะมีอัตราการลาออกน้อยและคงอยู่กับองค์การต่อไป แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะเข้ามาช่วยจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในด้านต่าง ๆ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงการได้รับปฏิบัติที่ดี มีคุณค่าจะช่วยให้คงอยู่กับองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งความสมดุล ยืดหยุ่นในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมที่ช่วยธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งแตกต่างจากของต่างประเทศที่พบว่าปัจจัยการธำรงรักษาบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับ การอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติการ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าในงาน (Harrison S. Akala, 2012; Kebede G. Abel, 2016; Dimitrios A. Chatzoudes และ Prodromos D. Chatzoglou, 2022)

2.9 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.9.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ

2.9.2 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จากมุมมองประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของสำนัก/กอง ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ว่ามีลักษณะภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นอย่างไร สาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน วิธีการจัดการอย่างไรเมื่อประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมถึงการนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การและสามารถธำรงรักษาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์การไว้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-Method Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้ระเบียบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และผสมผสานด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ได้คำตอบของการวิจัยที่ครอบคลุม ชัดเจน โดยสามารถแบ่งรายละเอียด ดังนี้

3.1 วิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2539-2543 จำนวนทั้งสิ้น 81 คน

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเกิดจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีคำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ปี พ.ศ. เกิด ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส กอง/สำนัก และอายุงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Roger A. Merrill และ Rebecca R. Merrill (2003) โดยนำแบบสอบถามของ ภาวิณี แสนวัน (2557) มาปรับใช้ มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา เป็นคำถามปลายปิดมาตรส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert Scale จำนวน 22 ข้อ และคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามปลายปิดมาตรส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert Scale โดยกำหนดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ตามวิธีการแบบ Likert Scale ดังนี้

ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับเห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับเห็นด้วยปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.21 - 5.00 คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20 คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
2.61 - 3.40 คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 - 1.80 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Peter Warr (2007) โดยนำแบบสอบถามของรัตนา เตจ๊ะวารี (2553) มาปรับใช้ มีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นคำถามปลายปิดมาตรส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert Scale จำนวน 10 ข้อ และคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามปลายปิดมาตรส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert Scale โดยกำหนดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ตามวิธีการแบบ Likert Scale ดังนี้

ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับเห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับเห็นด้วยปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4.21 - 5.00 คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20 คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
2.61 - 3.40 คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 - 1.80 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Charles A. O'Reilly และคณะ (1991) โดยนำแบบสอบถามของนิชานาถ ยะรินทร์ (2560) มาปรับใช้ มีองค์ประกอบทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม และวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งขันทางธุรกิจ เป็นคำถามปลายปิดมาตรส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert Scale จำนวน 29 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามปลายปิดมาตรส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert Scale โดยกำหนดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ตามวิธีการแบบ Likert Scale ดังนี้

ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
ระดับเห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ระดับเห็นด้วยปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
ระดับไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.21 - 5.00 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 - 4.20 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
2.61 - 3.40 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1.00 - 1.80 คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานทำงาน ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามของปองกานต์ ศิโรรัตน์ (2563) มาปรับใช้สำหรับนำไปเป็นข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ต่อไป เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 2 ข้อ และ คำถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. ในระยะเวลาที่ผ่านมา ถ้าให้ท่านระบุตัวเลขระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของท่านจาก 0 ถึง 100 ท่านจะระบุเป็นจำนวนเท่าใด

2. ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้ท่านประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

3. ท่านคิดว่าองค์กรจะมีส่วนช่วยในการจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างไรบ้าง (เช่น ตัวบุคคลนโยบาย กิจกรรม โครงการ)

จากคำถามปลายเปิดข้างต้นนี้จะทำให้ทราบถึงข้อมูล ความคิดเห็นเบื้องต้นของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และสิ่งที่องค์การจะเข้ามาช่วยจัดการ ป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้รายละเอียดข้อมูลที่เจาะลึกมากขึ้นจากประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน การสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่คิดว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน วิธีการที่แต่ละคนเลือกใช้เมื่อเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และความคิดเห็นต่อองค์การที่จะมีส่วนช่วยจัดการ ป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน นำไปสู่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

การเสนอข้อเสนอแนะ นโยบายในการบริหารจัดการขององค์การเพื่อช่วยธำรงรักษาให้บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ให้คงอยู่กับองค์การ

3.1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2) จากนั้นได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จำนวน 1 ท่าน และอาจารย์คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษา ความเหมาะสม ถูกต้อง และความครอบคลุมของข้อคำถาม

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตำรา หนังสือ บทความ รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความจากสื่อออนไลน์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน เจเนอเรชันวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2) การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้ขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จำนวน 88 ชุด และผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่ทำเสร็จสิ้นและได้รับกลับมาเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป โดยได้รับกลับมา จำนวน 81 ชุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS ดังนี้

1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานโดยใช้ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ Independent-Samples T- Test และ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2539-2543 ที่ยินดีและเต็มใจในการให้สัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยมีตัวอย่างคำถามในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) ท่านคิดว่าภาวะหมดไฟในการทำงาน คืออะไร

2) ท่านเคยประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานหรือไม่ เริ่มประสบตั้งแต่เมื่อใด ช่วยเล่าให้ฟังถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไร

3) สาเหตุหรือปัจจัยใดที่ทำให้ท่านประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

4) ท่านมีวิธีการจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างไร

5) ท่านคิดว่าองค์กรจะมีส่วนช่วยในการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างไรบ้าง

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เป็นการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตำรา หนังสือ บทความ รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความจากสื่อออนไลน์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2) การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ การสัมภาษณ์โดยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งด้านข้อเท็จจริง ข้อมูลความคิดเห็น รวมถึงข้อเสนอแนะผ่านการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง โดยผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล แนะนำตัว กล่าววัตถุประสงค์ของการวิจัย และนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ และผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ และทำการสัมภาษณ์ตามคำถามปลายเปิดที่ตั้งไว้ รวมถึงเพิ่มเติมประเด็นคำถามระหว่างสัมภาษณ์หากมีประเด็นน่าสนใจตามความเหมาะสมของสถานการณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำการถอดเทปสัมภาษณ์ที่บันทึกเสียงไว้และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เมื่อผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสารที่เกี่ยวข้องและเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบร้อยแล้วจะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาถอดเทปสัมภาษณ์

และนำข้อมูลมาเรียบเรียงจัดหมวดหมู่เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาคำตอบตามคำถามการวิจัยที่ได้ตั้งเอาไว้ ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้มาจากการถอดเทปสัมภาษณ์มาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล
2) จัดระเบียบข้อมูลโดยเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ต้องการศึกษา กำหนดให้ข้อมูลที่ซ้ำกันจะจัดรวมให้อยู่ในหมวดเดียวกันจากนั้นจะทำการเรียบเรียบเรียงหาความเชื่อมโยงเพื่อนำไปวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้กำหนดไว้
3) วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่จัดหมวดหมู่ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้ศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) และข้อเสนอแนะที่มีต้องการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.2.5 จริยธรรมการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงหลักจริยธรรมการวิจัยเป็นสำคัญและเคารพในตัวบุคคล โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียงสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่สมัครใจให้ข้อมูลประสบการณ์เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัยก่อนเริ่มสัมภาษณ์ทุกครั้งและเมื่อทำการถอดเทปบันทึกเสียงแล้วเสร็จจะลบไฟล์เสียงทิ้ง รวมทั้งผู้วิจัยได้ตระหนักถึงการรักษาความลับ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ไม่นำไปเปิดเผยต่อสาธารณะหรือสามารถนำไประบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเดือนร้อนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขและภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ 3) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลการศึกษาสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และข้อที่ 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบ Google Form ผ่านระบบออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอยู่ระหว่าง 0-4 ปี โดยใช้บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 88 คน ผ่านระบบออนไลน์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 81 ชุด ผ่านการตอบกลับ Google Form ในระบบออนไลน์และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติ สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย SPSS for Windows : SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

4.1.2 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

4.1.3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

4.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

4.1.5 การทดสอบสมมติฐาน

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) N = 81	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	31	38.3
หญิง	50	61.7
ปี พ.ศ. เกิด		
พ.ศ. 2538	27	33.3
พ.ศ. 2539	23	28.4
พ.ศ. 2540	15	18.5
พ.ศ. 2541	5	6.2
พ.ศ. 2542	9	11.1
พ.ศ. 2543	2	2.5
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	70	86.4
สูงกว่าปริญญาตรี	11	13.6
สถานภาพสมรส		
โสด	79	97.5
สมรส	2	2.5
สำนัก/กอง		
กยป.	10	12.3
กบป.	9	11.1
กศม.	8	9.9
กคพ.	7	8.6
กพข.	7	8.6
กมส.	6	7.4
สลก.	6	7.4
กขส.	4	4.9
กทว.	4	4.9
กยภ.	3	3.7
กสท.	3	3.7
กลจ.	3	3.7
กปร.	2	2.5

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) N = 81	ร้อยละ (100.0)
สำนัก/กอง		
กพม.	2	2.5
กรว.	2	2.5
สพภ.	5	6.2
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	19	23.5
1 ปี	17	21.0
2 ปี	21	25.9
3 ปี	16	19.8
4 ปี	8	9.9
ทำงานที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นที่แรก		
ใช่	53	65.4
ไม่ใช่	28	34.6

จากตารางที่ 4.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน (ร้อยละ 61.7) เกิดปี พ.ศ. 2538 จำนวน 27 คน (ร้อยละ 33.3) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 86.4) มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน (ร้อยละ 97.5) สังกัดกองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศหรือ กยป. จำนวน 10 คน (ร้อยละ 12.3) มีอายุงาน 2 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 25.9) และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นที่ทำงานแบบเต็มเวลาที่แรก จำนวน 53 คน (ร้อยละ 65.4) ทั้งนี้ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 81 คน พบว่า มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 คน (ร้อยละ 34.6) ที่ไม่ได้ทำงานที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นที่แรก แต่อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยในครั้งนี้ได้นำมารวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากจัดว่าเป็นบุคลากรเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีประสบการณ์ทำงาน 0-4 ปี เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2543 ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของงานวิจัยนี้ จึงใช้จำนวนกลุ่มอย่างทั้งสิ้น 81 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4.1.2 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการทำงาน	3.80	.424	มาก
2. ด้านครอบครัว	3.60	.592	มาก
3. ด้านเวลา	3.54	.770	มาก
4. ด้านการเงิน	2.39	.673	น้อย
5. ด้านสติปัญญา	3.84	.740	มาก
รวม	3.44	.457	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. = 0.457) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสติปัญญาค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.740) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.424) ด้านครอบครัว ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.592) ด้านเวลา ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.770) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเงิน ($\overline{X}$ = 2.39, S.D. = 0.673) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงาน

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	3.90	.604	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีผลต่อการทำงานของท่าน	4.78	.474	มากที่สุด
3. หน่วยงานมีการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.15	.937	ปานกลาง
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	3.78	.742	มาก
5. ท่านต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง	3.40	1.057	ปานกลาง
รวม	3.80	.424	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.*80*, S.D. = 0.424) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ระดับมากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

คือสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีผลต่อการทำงานของท่าน ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.474) รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.604) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0. 742) และระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง ($\overline{X}$ = 3.40, S.D. = 1.057) และหน่วยงานมีการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 3.15, S.D. = 0.937)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี	3.67	.822	มาก
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน	4.14	.818	มากที่สุด
3. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง	3.58	.973	มาก
4. หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านในครอบครัว	3.48	1.074	มาก
5. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการของหน่วยงานในการดูแลสมาชิกในครอบครัว	3.16	1.030	ปานกลาง
รวม	3.60	.592	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.592) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ระดับมากที่สุด คือสมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0. 818) รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.822) ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.973) และ หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านในครอบครัว ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 1.074) และระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการของหน่วยงานในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ($\overline{X}$ = 3.16, S.D. = 1.030)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่หน่วยงานกำหนด	3.69	.875	มาก
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.47	1.026	มาก
3. ท่านมีเวลาว่างหรือได้ใช้เวลาในวันหยุดสำหรับพักผ่อนอย่างเต็มที่	3.53	.838	มาก
4. ท่านมีเวลาว่างในการทำกิจกรรมส่วนตัว/งานอดิเรก	3.48	.853	มาก
รวม	3.54	.770	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.770) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่หน่วยงานกำหนด ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.875) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีเวลาว่างหรือได้ใช้เวลาในวันหยุดสำหรับพักผ่อนอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.853) ท่านมีเวลาว่างในการทำกิจกรรมส่วนตัว/งานอดิเรก ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.973) และท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 1.026)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ	2.43	.836	น้อย
2. ท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่หน่วยงานมอบให้	2.51	.777	น้อย
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์	2.26	.787	น้อย
4. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต	2.37	.766	น้อย
รวม	2.3920	.67307	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.39, S.D. = 0.673) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ระดับน้อยโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่หน่วยงานมอบให้ ($\overline{X}$ = 2.51, S.D. = 0.777) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 2.43, S.D. = 0.836) ท่านมี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต ($\overline{X}$ = 2.37, S.D. = 0.766) และรายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์ ($\overline{X}$ = 2.26, S.D. = 0.787)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1.งานที่ท่านรับผิดชอบได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ	3.65	.854	มาก
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาตนเอง	3.89	.851	มาก
3. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน	3.95	.850	มาก
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.85	.792	มาก
รวม	3.8364	.74073	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.740) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ระดับเห็นด้วย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.850) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.851) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.792) และงานที่ท่านรับผิดชอบได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.854)

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถสรุป ได้ดังนี้

1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานหมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเวลา การจัดลำดับความสำคัญของเวลาที่จะทำกิจกรรมในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ลงตัวของแต่ละบุคคล เพราะทุกคนมีเวลา 24 ชั่วโมงเท่ากัน ดังนั้นเวลาจะเข้ามาเป็นตัวกำหนดการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสามารถจำแนกย่อยในความหมายด้านเวลาออกมา อีก 2 ส่วน คือ

เวลาสำหรับการทำงาน ที่จะเป็นการทำงานตามเวลาที่กำหนด โดยไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัว ซึ่งคือการทำงานในเวลาราชการ จันทร์-ศุกร์ เวลา 8.30–16.30 น. ทั้งนี้ ในบางครั้งอาจไม่ได้ทำงานตามกำหนดเวลาที่แน่นอนต่อเนื่องกันหลายวัน เช่น ต้องมีการเตรียมข้อมูลสำหรับจัดประชุม การจัดทำข้อมูลและรายงานภาวะเศรษฐกิจไทยและภาวะสังคมไทย ที่ต้องนำเสนอทุกไตรมาส การเสนอความเห็นและข้อสังเกตเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีที่เป็นความเร่งด่วนต้องรีบทำให้เสร็จภายในวันที่ได้รับหรือวันถัดไป รวมถึงการต้องไปลงพื้นที่ทำงานที่ต่างจังหวัดก็จะไม่ได้เลิกงานตามเวลาปกติ หากไม่สามารถวางแผน จัดการงานในแต่ละวันได้ก็จะทำให้กระทบกับส่วนอื่นของชีวิตและเกิดเป็นความไม่สมดุลได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เวลาสำหรับพักผ่อน เวลาส่วนตัว อีกด้านของชีวิตนอกจากการทำงานก็คือการพักผ่อน ทำกิจกรรมส่วนตัวอื่น ๆ ดังนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงหมายถึงการมีเวลาพักผ่อน ใช้เวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่หลังจากทำงานหนักมา ไม่ต้องนำงานกลับมาทำที่บ้านไม่มาเบียดเบียนเวลาส่วนตัวในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ เพื่อใช้เวลาไปกับการทำกิจกรรมส่วนตัว พักผ่อนไปเที่ยว ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมองว่าหากสามารถบริหารจัดการทั้งสองส่วนนี้ได้ ถึงจะเรียกว่าเป็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1.2 การเงิน รายได้ นอกจากความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะหมายถึงเรื่องของเวลา การบริหารจัดการเวลาในส่วนต่าง ๆ แล้วนั้น อีกหนึ่งความหมายที่กลุ่มตัวอย่างให้ไว้ คือเรื่องของการมีรายได้ เงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจละเหมาะสม เนื่องจากหากมีปัญหาทางด้านการเงินก็จะส่งผลกระทบต่อด้านอื่น ๆ ในชีวิตได้ และไม่สมดุลได้

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าสามารถทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ได้ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) เวลา เป็นเรื่องของการมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นและมีเวลาพักผ่อนทำกิจกรรมที่ต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่ไม่จำเป็นต้องมีเวลาทั้งสองส่วนเท่ากันเท่านั้นแต่เป็นการจัดสรรทั้งสองส่วนให้ลงตัว เนื่องจากในบางครั้งอาจต้องใช้เวลาไปกับการทำงานมากกว่าแต่หากมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้สามารถบริหารจัดการชีวิตได้ดีขึ้น มีเวลาในการพักผ่อนใช้ชีวิตส่วนตัวโดยที่ไม่มีงานมาเบียดเบียน นอกจากนี้จากคำถามปลายปิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานในข้อท่านต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านบ่อยครั้งอยู่ในระดับปานกลางสะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบยังสามารถบริหารจัดการเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ โดยที่งานไม่ได้เบียนเบียนเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวหรือการพักผ่อนเท่าไหร่ สอดคล้องกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาที่ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยในข้อท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่หน่วยงานกำหนดมีคะแนนสูงที่สุด แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจกับวัน เวลาที่องค์การกำหนดซึ่งคือเวลาราชการทำงานวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 08.30-16.30 น. และสามารถบริหารจัดการชีวิตได้

2) งาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาระงานปริมาณงานที่ต้องไม่มากหรือหนักจนเกินไปเกินกำลังความสามารถของแต่ละบุคคลจากการมีจำนวนอัตรากำลังของบุคคลากรกับปริมาณงานที่สมดุลกัน หากมีภาระงานที่มากเกินไปจะต้องทำงานเกินเวลาหรือต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล หากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ไม่ถนัด ยาก ต้องใช้เวลาในการทำก็จะเบียดเบียนเวลาพักผ่อนส่วนตัวได้ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในคำถามปลายปิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานในข้อหน่วยงานมีการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายน้อยที่สุดสะท้อนให้เห็นว่าอาจมีปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากร

3) รายได้ สวัสดิการ เงินเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้สามารถดำรงชีวิตและทำกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามจึงมีความคิดเห็นว่าอีกหนึ่งปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือเรื่องของรายได้ค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับผลงานหรือปริมาณงานที่ได้รับ หรือหากต้องทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับล่วงเวลาตามที่ระเบียบกำหนดไว้ รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่มีต่อสมาชิกในครอบครัว ทั้งนี้จากคำถามปลายปิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินที่พบว่าอยู่ในระดับน้อยในทุกข้อแสดงสะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ารายได้ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับไม่ค่อยสมดุลกับภาระงาน ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นระดับปฏิบัติการที่เป็นไปตามระเบียบข้าราชการพลเรือนและเป็นไปตามประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงในข้อคำถามความพึงพอใจกับสวัสดิการของหน่วยงานในการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงทำให้สมดุลด้านการเงินอยู่ในระดับน้อย

4) หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะมีส่วนช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยผู้ตอบแบบมองถามมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากหัวหน้าจะเป็นผู้มอบหมายงานภารกิจต่าง ๆ และประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งในการทำงานต้องมีการทำงานติดต่อ ประสานงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ หากมีความขัดแย้งหรือมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือใช้ทักษะความสามารถของตนจำกัดก็อาจส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ จากข้อคำถามปลายปิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาที่อยู่ในระดับมากทุกข้อสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ยังคงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีการทำงานร่วมกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5) นโยบายองค์การ การที่จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้นั้นองค์การต้องให้การสนับสนุนเห็นถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานผ่านนโยบาย กิจกรรม เช่น นโยบายที่เปิดโอกาสให้ Work from Home, Work from Anywhere และ การกำหนดเวลาเข้าและเลิกงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาให้ลงตัวเหมาะสม สะท้อนให้เห็นถึงการที่องค์การต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่การทำงานไม่ได้จำกัดเพียงแค่การนั่งทำงานที่โต๊ะเท่านั้น การนั่งทำงานที่โต๊ะตามเวลางานไม่ใช่ตัวกำหนดความสำเร็จหรือประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นหากมีนโยบายเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถวางแผนการใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุลลงตัวได้ เมื่อบุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแล้วนั้นจะช่วยให้มีประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้น

ดังนั้นจากข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างในคำถามปลายเปิดนี้ทำให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้ความสำคัญกับเรื่องของเวลา การทำงาน และการเงิน เป็นสำคัญที่จะเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความสมดุล

ระหว่างชีวิตกับการทำงาน สอดคล้องกับองค์ประกอบความสดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ Roger A. Merrill และ Rebecca R. Merrill (2003) ทั้ง 3 ด้าน แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างไม่ได้พูดถึงเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านครอบครัวและสติปัญญา ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เริ่มต้นเขาสู่การทำงาน ยังอยู่ในวัยรุ่น และมีสถานะโสดจำนวนมาก จึงอาจจะยังไม่ได้สนใจในเรื่องของครอบครัวมากเท่ากับเรื่องเวลา การทำงาน และรายได้ ว่าจะเป็นส่วนที่มีบทบาทในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งการระดับความคิดเห็นที่มีต่อด้านครอบครัวและสติปัญญาที่อยู่ในระดับมากทั้งคู่อาจจะทำให้มองว่าเกิดความสมดุลอยู่แล้ว

4.1.3 ระดับความความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	**3.35**	**.826**	**มาก**
1. ท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ	3.59	.803	มาก
2. ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน	3.12	1.065	ปานกลาง
3. ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมอง เครียด หรือโศกเศร้า	3.38	1.019	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกผ่อนคลายขณะทำงาน	3.32	.960	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	**3.81**	**.562**	**มาก**
1. ท่านรู้สึกชอบและพึงพอใจกับหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.58	.758	มาก
2. ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.12	.600	มาก
3. ท่านได้ทำงานตรงตามความถนัด/ความสามารถของท่าน	3.44	.880	มาก
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่า/มีประโยชน์ต่อองค์การหรือประเทศ	4.11	.707	มาก
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	**3.60**	**.737**	**มาก**
1. ท่านรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน	3.32	.878	ปานกลาง
2. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น	3.75	.767	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา	3.73	.791	มาก
รวม	3.59	.607	มาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.607) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความพึงพอใจในงานค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.562) รองลงมาด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.737) และด้านความรื่นรมย์ในงาน ($\overline{X}$ = 3.35, S.D. = 0.826)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.35, S.D. = 0.826) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0. 803) และท่านรู้สึกผ่อนคลายขณะทำงาน ($\overline{X}$ = 3.32, S.D. = 0.960) รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมอง เครียด หรือโศกเศร้า ($\overline{X}$ = 3.38, S.D. = 1.019) และ ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.12, S.D. = 1065)

ด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.562) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.600) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อองค์การหรือประเทศ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.707) ท่านรู้สึกชอบและพึงพอใจกับหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.758) และ ท่านได้ทำงานตรงตามความถนัด ความสามารถของท่าน ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. = 0.880)

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.737) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.767) และท่านปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.791) รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน ($\overline{X}$ = 3.32, S.D. = 0.878)

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ความหมายของความความสุขในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความหมายของความสุขในการทำงานสามารถสรุป ไว้ว่า หมายถึง

การได้ทำงานที่มีคุณค่า เกิดประโยชน์ต่อสังคมหรือผู้อื่น จากการทำงานราชการผลของการทำงานต้องมีคนได้ประโยชน์ แตกต่างจากเอกชนที่เป็นเพื่อการหากำไรตามเป้าหมายของบริษัท หากบุคลากรรับรู้ได้ว่างานที่ทำลงไปนั้นก่อให้เกิดประโยชน์หรือมีผู้ที่ได้รับประโยชน์จากงานที่ทำจะรู้สึกว่ามีความสุข มีคุณค่า

อีกทั้ง ความสุขในการทำงานยังหมายถึง **การทำงานในบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี** เนื่องจากการทำงานกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเราใช้ชีวิตกับการทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้านหากบรรยากาศในที่ทำงานไม่ดี มีแต่ความกดดัน สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานก็จะเกิดความเครียดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานได้ ซึ่งรวมไปถึงการที่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในสังคมการทำงานที่มีความยุติธรรม มีการช่วยเหลือให้คำปรึกษาการทำงานเป็นทีมตามลักษณะนิสัยของเจเนอเรชันวายที่ชอบการทำงานเป็นทีม

นอกจากนี้ จากการที่กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงานจึงมีความคาดหวังในการเข้าสู่โลกของ**การทำงานที่จะได้ทำงานด้วยความสนุก ได้ทำงานตรงตามความสามรถ** ตรงตามความถนัดที่เรียนจบมา โดยมีความคาดหวังว่าจะได้พบกับงานที่สนุก ได้ใช้ความสามารถของตนจะเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่มองว่าเป็นความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ ความสุขในการทำงาน หมายถึง **การทำงานที่ได้รับเงินเดือนผลตอบแทนที่เป็นธรรม คุ่มค่า เหมาะสมกับการทำงาน** เพราะเงินเดือนจะช่วยจูงใจ เสริมกำลังใจในการทำงานและช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ หากทำงานแล้วได้รับค่าตอบแทนกลับมาที่คุ้มค่าก็จะมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งสามารถช่วยธำรงรักษาบุคลากรยังคงอยู่ต่อไป

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่าสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) งาน ทั้งเรื่องของลักษณะของงานที่มีความท้าทายความสามารถ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หากงานที่ทำมีลักษณะซ้ำซากจำเจอยู่ตลอดจะทำให้รู้สึกเบื่อไม่มีความสุข ภาระงานหรือปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม มีอิสระในการทำงานไม่ถูกควบคุมกดดันมากจนไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ เพราะหากมีภาระงานที่มากเกินไป ถูกจำกัดความคิดในการทำงานจะทำให้เกิดความเครียด ความอึดอัดใจไม่มีความสุขในการทำงานได้ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า งานที่ทำให้มีความสุขจะต้องเป็นงานที่เป็นงานที่มีคุณค่าให้ประโยชน์กับสังคม สามารถก้าวหน้าจากการทำงานได้ เนื่องจากการทำงานราชการเป็นงานที่ต้องทำเพื่อประเทศชาติประชาชนส่วนรวม ดังนั้นบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) มีความคาดหวังในการทำงานที่เป็นประโยชน์ มีคุณค่าต่อผู้อื่นสอดคล้องกับคำถามปลายปิดความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานในข้อท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่า/มีประโยชน์ต่อองค์การหรือประเทศ และท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดสะท้อนให้เห็นว่าการมองเห็นคุณค่าในงานที่ทำช่วยให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานซึ่งนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในข้อการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงที่อยู่ในระดับมาก

2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกันกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้การทำงานราบรื่น มีความสุข หัวหน้ามีการชมเมื่อทำงานดีและช่วยเหลือให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สำหรับเพื่อนร่วมงานความสุขในการทำงานจะเกิดได้จะต้องมีการช่วยเหลือสนับสนุนกันและกัน นึกถึงใจเขาใจเรา ดังเช่นในคำถามปลายปิดในเรื่องระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในข้อท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ข้อท่านรู้สึกผ่อนคลายขณะทำงาน และท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมอง เครียด หรือโศกเศร้าอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุข สนุกกับตัวงานที่ทำแต่อาจมีความรู้สึกไม่สบายใจจากความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือเรื่องอื่น ๆ ได้

3) สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานจะช่วยให้การทำงานราบรื่นและเกิดความสุขในการทำงานได้ เช่น โรงอาหารติดเครื่องปรับอากาศที่มีร้านค้าในโรงอาหารหลากหลาย โดยปัจจุบันโรงอาหารของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีลักษณะเป็นแบบเปิดโล่งตั้งอยู่ที่ใต้อาคาร ดังนั้น การรับประทานอาหารในช่วงกลางวันที่อุณหภูมิสูงจึงรู้สึกร้อนอากาศไม่ถ่ายเท นอกจากนี้

ร้านอาหารในโรงอาหารเป็นร้านที่ตั้งอยู่ประจำขายอาหารในแบบเดิม มีร้านค้าขายของที่หมุนเวียนบ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามอาจรู้สึกว่าเบื่อ จำเจ ซึ่งปัจจัยนี้ผู้วิจัยมองว่าแม้จะไม่ได้ส่งผลต่อการทำงานโดยตรง แต่มีส่วนในด้านของความรู้สึกพึงพอใจซึ่งจะนำไปสู่ความสุขในการทำงานได้ นอกจากนี้ ยังรวมไปถึง บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงานไม่มีเสียงดังรบกวน อากาศถ่ายเท เย็นสบาย มีอุปกรณ์การทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์เอกสาร ที่พร้อมใช้งาน ไม่ชำรุด ซึ่งหากสิ่งเหล่านี้เกิดปัญหาขัดข้องจะการไม่มีความสุขในการทำงานได้เพราะการทำงานติดขัด เสียเวลา เสียอารมณ์

4) ผลตอบแทน สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา และสวัสดิการเพิ่มเติมอื่น ๆ เช่น ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง เมื่อต้องไปทำงานต่างจังหวัดหรือนอกสถานที่ ซึ่งสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีภารกิจลงพื้นที่ต่างจังหวัดค่อนข้างบ่อย จึงมีความคิดเห็นว่าการได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพราะบุคลากรต้องใช้เงินการดำรงชีวิต ซึ่งหากได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอเหมาะสมกับการทำงานจะช่วยให้เกิดความสุขในการทำงาน

3. การสนับสนุนจากองค์การเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การจะสามารถช่วยสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานได้ไม่ว่าจะเรื่อง**งาน** ในเรื่องจัดสรรงานอย่างเท่าเทียมเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล การแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อให้ภาระงานไม่ตกไปอยู่ที่ใครคนหนึ่งมากเกินไป การทำงานที่ยืดหยุ่น การยอมรับความเห็นต่าง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานตามข้อเสนอของบุคลากร การจัดให้มี**สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน** เช่น ห้องออกกำลังกาย **อุปกรณ์เสริมในการทำงาน** เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์เอกสารที่พร้อมใช้งาน **การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน** เช่น การส่งงานด้วยรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งจะช่วยลดการใช้กระดาษ การใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมออนไลน์ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็ว ลดการใช้ทรัพยากร ในด้าน**ผลตอบแทน สิทธิผลประโยชน์** เช่น เงินเดือนที่มากขึ้น การเบิกเงินค่าล่วงเวลา สนับสนุนเงินค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง **เสริมสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน** ให้มีการพูดคุยกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดให้มีช่วงเวลาพูดคุยแก้ปัญหา และ**นโยบาย กิจกรรม** ทั้งด้านวิชาการที่ช่วยเพิ่มทักษะความรู้อื่น ๆ เช่น ทักษะการสื่อสารประสานงานกับผู้อื่น อบรมภาวะผู้นำ และด้านสันทนาการ เช่น กิจกรรมสังสรรค์ละลายพฤติกรรม กิจกรรมกีฬาสี การรวมกลุ่มออกกำลังกายหลังเลิกงาน เพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายจากการทำงานที่เคร่งเครียด

ดังนั้น จะพบว่าบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยังคงความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) จากแบบสอบถามปลายปิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ให้ความสำคัญกับคุณค่าและผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ของงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) เกิดการรับรู้ว่างานที่ทำก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อสังคม ประเทศชาติก็จะพึงพอใจและเต็มใจปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน มีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉง แต่ในขณะเดียวกันในระหว่างการทำงานอาจมีความรู้สึกวิตกกังวล เครียดอยู่บ้าง ซึ่งอาจเกิดได้จากปัจจัยทั้ง 4 ส่วนในข้างต้น (งาน สัมพันธภาพในการ

ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และผลตอบแทน สวัสดิการ) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ในคำถามปลายปิดส่งผลให้ความรู้สึกอยากมาทำงานทุกวันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากสามารถจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ได้ดีก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นได้

4.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วัฒนธรรมองค์การ	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	4.24	.481	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	3.66	.551	เห็นด้วย
วัฒนธรรมที่เน้นบุคคล	3.76	.724	เห็นด้วย
วัฒนธรรมที่เน้นการการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.83	.706	เห็นด้วย
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	3.72	.619	เห็นด้วย
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมเสี่ยง	3.65	.732	เห็นด้วย
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง	3.13	.891	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.71	.486	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.486) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.481) อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.706) วัฒนธรรมที่เน้นบุคคล ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = 0.724) วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.619) วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.551) วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.732) และวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.13, S.D. = 0.891)

วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด

วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	$\overline{X}$	**S.D.**	ระดับ
1. องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อความรอบคอบในรายละเอียดของงาน	4.54	.672	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. องค์การของท่านเน้นความถูกต้องในขั้นตอน/กระบวนการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก และใส่ใจถึงความแม่นยำของงาน	4.56	.570	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. องค์การของท่านมีการทำงานโดยมีการจัดระดับหน้าที่ของบุคลากรและปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเหมาะสม	3.49	.808	เห็นด้วย
4. องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง	4.36	.658	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.24	.481	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.481) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่อยู่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ องค์การของท่านเน้นความถูกต้องในขั้นตอน/กระบวนการทำงานของบุคลากรเป็นหลักและใส่ใจถึงความแม่นยำของงาน ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.570) องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อความรอบคอบในรายละเอียดของงาน ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.672) และองค์การของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกฎ ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.658) และ องค์การของท่านมีการทำงานโดยมีการจัดระดับหน้าที่ของบุคลากรและปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 0.808) อยู่ในระดับเห็นด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน

วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	$\overline{X}$	**S.D.**	ระดับ
1. องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์มากกว่าวิธีปฏิบัติงาน	3.57	.836	เห็นด้วย
2. การปฏิบัติงานในองค์การไม่ยึดติดกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายของผลงานว่าการทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่	3.23	1.016	เห็นด้วยปานกลาง
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.06	.639	เห็นด้วย
4. องค์การของท่านเน้นผลงานเป็นสำคัญบุคลากรต้องทำให้ได้ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน	3.78	.689	เห็นด้วย
รวม	3.66	.551	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นรายผลงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.551) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ระดับเห็นด้วย ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็ม ความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.639) องค์การของท่านเน้นผลงานเป็นสำคัญบุคลากรต้องทำให้ได้ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.689) และองค์การของท่านให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์มากกว่าวิธีปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = 0.836) และการปฏิบัติงานในองค์การไม่ยึดติดกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายของผลงานว่าการทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ($\overline{X}$ = 3.23, S.D. = 1.016) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วัฒนธรรมที่เน้นบุคคล

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นบุคคล

วัฒนธรรมที่เน้นบุคคล	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ	3.80	.765	เห็นด้วย
2. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน (Performance)	3.83	.863	เห็นด้วย
3. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสังคม (Social Skills)	3.72	.898	เห็นด้วย
4. องค์การของท่านให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	3.72	.746	เห็นด้วย
5. องค์การของท่านมีการวางแผนให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.74	.891	เห็นด้วย
รวม	3.76	.724	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นรายบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = 0.724) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน (Performance) ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.863) องค์การของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.765) องค์การของท่านมีการวางแผนให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.891) องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสังคม (Social Skills) ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.898) และองค์การของท่านให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.746)

วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม

วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	$\overline{X}$	**S.D.**	ระดับ
1. องค์การของท่านมีการบริหารงานในลักษณะ กระบวนการทำงานเป็นทีม	3.95	.723	เห็นด้วย
2. องค์การของท่านตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์แบบเครือข่าย มากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว	3.75	.783	เห็นด้วย
3. องค์การของท่านมีการยอมรับในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน	3.78	.822	เห็นด้วย
4. บุคลากรในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์การเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.85	.853	เห็นด้วย
รวม	3.83	.706	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.706) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ องค์การของท่านมีการบริหารงานในลักษณะ กระบวนการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.723) บุคลากรในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์การเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.706) องค์การของท่านมีการยอมรับในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่าง ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.822) และองค์การของท่านตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์แบบเครือข่าย มากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.783)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง

วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. กิจกรรมขององค์การโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์การเน้นความมั่นคงขององค์การ	3.69	.786	เห็นด้วย
2. องค์การของท่านตระหนักถึงภาพลักษณ์ขององค์การว่ามีความสำคัญ จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนไปจากเดิม	3.89	.725	เห็นด้วย
3. องค์การของท่านมีวิถีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์การ	3.84	.715	เห็นด้วย
4. องค์การได้มีการวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.46	.949	เห็นด้วย
รวม	3.72	.619	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.619) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ องค์การของท่านตระหนักถึงภาพลักษณ์ขององค์การว่ามีความสำคัญ จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนไปจากเดิม ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.725) องค์การของท่านมีวิถีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์การ ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.715) กิจกรรมขององค์การโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์การเน้นความมั่นคงขององค์การ ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.786) และองค์การได้มีการวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับบุคลากรอย่าเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 0.949)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมเสี่ยง

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมเสี่ยง

วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมเสี่ยง	$\bar{X}$	***S.D.***	**ระดับ**
1. องค์การของท่านได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มี การปรับปรุงในเรื่องทัศนะคติ วิธีการปฏิบัติงานเพื่อเป็นไปตามเป้าหมาย	3.58	.838	เห็นด้วย
2. องค์การของท่านมีการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้องค์การมีความทันสมัยอยู่เสมอ	3.47	.976	เห็นด้วย
3. องค์การของท่านสามารถติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานได้	3.80	.813	เห็นด้วย
4. องค์การของท่านได้วางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยสามารถประเมิน ติดตามและดูแลความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม	3.80	.781	เห็นด้วย
รวม	3.65	.732	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.732) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ องค์การของท่านสามารถติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานได้ ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.813) องค์การของท่านได้วางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยสามารถประเมิน ติดตามและดูแลความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.781) องค์การของท่านได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มี การปรับปรุงในเรื่องทัศนะคติ วิธีการปฏิบัติงานเพื่อเป็นไปตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.838) และองค์การของท่านมีการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยี ต่าง ๆ เพื่อให้องค์การมีความทันสมัยอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 0.976)

วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง

วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.องค์การของท่านเน้นการแข่งขันและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน	3.07	.946	เห็นด้วยปานกลาง
2. องค์การของท่านมีการวัดผลประเมินผลของบุคลากรในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคลากร	3.41	.946	เห็นด้วย
3. องค์การของท่านมุ่งการแข่งขันภายในองค์การเพื่อผลงานของตนเอง	2.95	1.04	เห็นด้วยปานกลาง
4. องค์การของท่านมีนโยบายเน้นการทำงานเชิงรุกเพื่อเป็นองค์การชั้นนำ	3.10	1.12	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.13	.891	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.13, S.D. = 0.891) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วย คือ องค์การของท่านมีการวัดผลประเมินผลของบุคลากร ในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของ ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = 0.946) รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ องค์การของท่านมีนโยบายเน้นการทำงานเชิงรุกเพื่อเป็นองค์การชั้นนำ ($\overline{X}$ = 3.10, S.D. = 1.12) องค์การของท่านเน้นการแข่งขันและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ($\overline{X}$ = 3.07, S.D. = 0.946) และองค์การของท่านมุ่งการแข่งขันภายในองค์การเพื่อผลงานของตนเอง ($\overline{X}$ = 2.95, S.D. = 1.04)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกับปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านการทำงาน	3.807	.385	3.800	.451	.107	.915
ด้านครอบครัว	3.541	.605	3.644	.586	-.753	.454
ด้านเวลา	3.444	.741	3.601	.789	-.916	.363
ด้านการเงิน	2.314	.548	2.440	.742	-.814	.418
ด้านสติปัญญา	3.782	.706	3.870	.766	-.516	.607

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent – Samples T Test ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 ในทุกด้าน ดังนั้นเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านการทำงาน	3.867	.412	3.789	.428	.587	.559
ด้านครอบครัว	3.567	.608	3.547	.596	-.241	.810
ด้านเวลา	3.521	.901	3.547	.753	-.108	.914
ด้านการเงิน	2.646	.588	2.348	.681	1.425	.158
ด้านสติปัญญา	4.167	.743	3.779	.660	1.693	.094

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent – Samples T Test ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 ในทุกด้าน ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โสด		สมรส		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านการทำงาน	3.795	.428	4.000	.000	-.673	.503
ด้านครอบครัว	3.592	.588	4.100	.708	-1.202	.233
ด้านเวลา	3.525	.777	4.250	.353	-1.320	.191
ด้านการเงิน	2.405	.661	1.875	1.237	1.101	.274
ด้านสติปัญญา	3.845	.709	3.500	2.121	.648	519

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent – Samples T Test ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 ในทุกด้าน ดังนั้นสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สมมติฐานที่ 1.4 สำนัก/กองของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสำนัก/กองกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.467	15	.298	1.949	.034*
	ภายในกลุ่ม	9.933	65	.153		
	รวม	14.400	80			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	11.575	15	.772	3.054	<.001*
	ภายในกลุ่ม	16.423	65	.253		
	รวม	27.998	80			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	14.325	15	.955	1.873	.043*
	ภายในกลุ่ม	33.149	65	.510		
	รวม	47.474	80			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	8.799	15	.587	1.389	.179
	ภายในกลุ่ม	27.444	65	.422		
	รวม	36.242	80			
ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	12.452	15	.830	1.716	.069
	ภายในกลุ่ม	31.443	65	.484		
	รวม	43.895	80			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.722	15	.381	2.256	.013*
	ภายในกลุ่ม	10.992	65	.169		
	รวม	16.714	80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสำนัก/กองที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ α เท่ากับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มสำนัก/กองที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านเวลา มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ α เท่ากับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significant Difference หรือ LSD พบคู่ที่แตกต่างกัน ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานที่มีสำนัก/กองแตกต่างกัน

สำนัก/กอง (I)	สำนัก/กอง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กศม.	กปร.	-.80000	.309	.012
	กทว.	-0.550000	.239	.025
กบป	กปร.	-0.955556	.306	.003
	กทว.	-0.705556	. 235	.004
กยป.	กปร.	-0.760000	.303	.015
	กทว.	-0.510000	.231	.031
กคพ.	กมส.	-0.457143	.217	.039
	กปร.	-1.057143	.313	.001
	กทว.	-0.807143	.245	.002
กพข.	กปร.	-0.828571	.313	.010
	กทว.	-0.578571	.245	.021
กมส.	สพภ.	-.56000	.327	.021
กยภ.	กปร.	-.86667	.384	.027
	กทว.	-.61667	.299	.043
กขส.	กปร.	-1.00000	.339	.004
	กทว.	-.75000	.276	.009
กปร.	กลจ.	.93333	.357	.011
	สลก.	.66667	.319	.041
	กพม.	.80000	.391	.045
	กรว.	.80000	.391	.045
	สพภ.	1.16000	.327	<.001
กทว.	กลจ.	1.33333	.384	.001
สลก.	สพภ.	.49333	.237	.041

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานที่มีสำนัก/กองที่แตกต่างกันด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significant Difference หรือ LSD ในแต่ละคู่ โดยพิจารณาจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ α เท่ากับ 0.05 พบว่า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กลุ่ม กศม. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กปร. และกทว.

กลุ่ม กบป. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกับกลุ่ม กปร. และกทว.

กลุ่ม กยป. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกับกลุ่ม กปร. และกทว.

กลุ่ม กคพ. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกับกลุ่ม กมศ. กปร. และ กทว.

กลุ่ม กพข. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกับกลุ่ม กปร. และ กทว.

กลุ่ม กมส. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

กลุ่ม กยภ. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกับกลุ่ม กปร. และ กทว.

กลุ่ม กขส. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกับกลุ่ม กปร. และ กทว.

กลุ่ม กปร. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกับกลุ่ม กลจ. สลก. กพม. กรว.และ สพภ.

กลุ่ม สลก. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

กลุ่ม กรว. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว ที่มีสำนัก/กองแตกต่างกัน

สำนัก/กอง (I)	สำนัก/กอง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กศม.	กทว.	-.82500	.308	.009
	สลก.	-.59167	.271	.033
	สพภ.	.37500	.287	.013
กบป.	กปร.	-.90000	.393	.025
	กทว.	-1.0000	. 302	.002
	สลก.	-.76667	.265	.005
	สพภ.	.56000	.280	.050
กยป.	กทว	-.66000	.297	.030
	กลจ.	-.67333	.275	.002
	สพภ.	.90000	.275	.002
กคพ.	กปร.	-1.04286	.403	.012
	กทว.	-1.104286	.315	<.001
	สลก.	-.90952	.280	.002
	กรว.	-.84286	.403	.040
กพข.	กทว.	-.68571	.315	.033
	สพภ.	-.87429	.294	.004
กมส.	กปร.	-.90000	.410	.032
	กทว.	-1.00000	.324	.003
	สลก.	-.76667	.290	.010
กยภ.	กทว.	-.86667	.384	.027
กขส.	กทว.	-.80000	.355	.028
	สพภ.	-.76000	.33719	.028
กปร.	กลจ.	1.23333	.459	.009
	สพภ.	1.46000	.421	<.001
กสท.	สพภ.	.96000	.367	.011
กทว.	กลจ.	1.33333	.384	<.001
	กพม.	.90000	.435	.043
	สพภ.	1.56000	.337	<.001
กลจ.	สลก.	-1.10000	.355	0.03
	กรว.	-1.03333	.459	.028
สลก.	สพภ.	1.32667	.304	<.001
กรว.	สพภ.	1.26000	.421	.004

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวที่มีสำนัก/กองที่แตกต่างกันด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significant Difference หรือ LSD ในแต่ละคู่ โดยพิจารณาจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 พบว่า

กลุ่ม กศม. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กทว. สลก.และ สพภ.

กลุ่ม กบป. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กปร. กทว. สลก. และ สพภ.

กลุ่ม กยป. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กทว. กลจ. และ สพภ.

กลุ่ม กคพ. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กทว. กปร. สลก และ กรว.

กลุ่ม กพข. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กทว. และ สพภ.

กลุ่ม กมส. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กปร. กทว. และ สลก.

กลุ่ม กยภ. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กทว.

กลุ่ม กขส. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กทว. และ สพภ.

กลุ่ม กปร. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กลจ. และ สพภ.

Chulalongkorn University

กลุ่ม กสท. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

กลุ่ม กทว. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม กลจ. กพม. และ สพภ.

กลุ่ม กลจ. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม สลก. และ กรว.

กลุ่ม สลก. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

กลุ่ม กรว. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาที่มีสำนัก/กองแตกต่างกัน

สำนัก/กอง (I)	สำนัก/กอง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กศม.	กคพ.	.36960	.309	.017
	กมส.	.81250	.386	.039
	สพภ.	1.13750	.407	.007
กบป.	สพภ.	.92222	.399	.024
กยป.	กลจ.	-1.22500	.470	.011
	สลก.	-.85000	.369	.024
กคพ.	กลจ.	-1.146429	.493	.004
	สลก.	-1.08929	.397	.008
กมส.	กลจ.	-1.37500	.505	.008
	สลก.	-1.00000	.412	.018
กขส.	กลจ.	-1.25000	.545	.025
กปร.	สพภ.	1.32500	.597	.030
กทว.	สพภ.	1.01250	.479	.038
กลจ.	สพภ.	1.70000	.522	.002
สลก.	สพภ.	1.32500	.432	.003

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาที่มีสำนัก/กองที่แตกต่างกันด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significant Difference หรือ LSD ในแต่ละคู่ โดยพิจารณาจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ α เท่ากับ 0.05 พบว่า

กลุ่ม กศม. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาแตกต่างกับกลุ่ม กคพ. กมส. และ สพภ.

กลุ่ม กบป. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

กลุ่ม กยป. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาแตกต่างกับกลุ่ม กลจ. และ สลก.

กลุ่ม กคพ. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาแตกต่างกับกลุ่ม กลจ. และ สลก.

กลุ่ม กมส. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาแตกต่างกับกลุ่ม กลจ. และ สลก.

กลุ่ม กขส. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาแตกต่างกับกลุ่ม กลจ.

กลุ่ม กปร. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

กลุ่ม กทว. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กลุ่ม กลจ. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

กลุ่ม สลก. มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.629	4	.157	.868	.487
	ภายในกลุ่ม	13.771	76	.181		
	รวม	14.400	80			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2.038	4	.509	1.492	.213
	ภายในกลุ่ม	25.960	76	.342		
	รวม	27.998	80			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.412	4	.353	.582	.676
	ภายในกลุ่ม	46.062	76	.606		
	รวม	47.474	80			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	1.554	4	.388	.851	.497
	ภายในกลุ่ม	34.688	76	.456		
	รวม	36.242	80			
ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3.714	4	.929	1.756	.146
	ภายในกลุ่ม	40.181	76	.529		
	รวม	43.895	80			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.896	4	.224	1.076	.374
	ภายในกลุ่ม	15.818	76	.208		
	รวม	16.714	80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 ในทุกด้าน ดังนั้นอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกับปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2.1 เพศของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.4355	.77451	3.3050	.86054	.689	.493
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.7823	.45981	3.8350	.61985	-.409	.684
ด้านความกระตือรือร้นในงาน	3.5161	.64313	3.6500	.79099	-.813	.419

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent – Samples T Test ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 ในทุกด้าน ดังนั้น เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ระดับการศึกษาของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสุขในการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ความสุขในการทำงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.5833	.87473	3.3152	.81761	1.038	.302
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.8750	.57899	3.8043	.56208	.400	.690
ด้านความกระตือรือร้นในงาน	3.6389	.71715	3.5942	.74507	.193	.848

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับระดับความสุขในการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent – Samples T Test ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 ในทุกด้าน ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกันมีระดับระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	โสด		สมรส		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	3.3639	.81924	3.0000	1.41421	.613	.542
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.8386	.51739	2.8750	1.59099	.855	.549
ด้านความกระตือรือร้นในงาน	3.6034	.70625	3.5000	2.12132	.069	.956

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent – Samples T Test ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 ในทุกด้าน ดังนั้น สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สมมติฐานที่ 1.4 สำนัก/กองของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสำนัก/กองที่กับระดับความสุขในการทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.360	15	1.224	2.195	.015*
	ภายในกลุ่ม	36.248	65	.558		
	รวม	54.608	80			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.947	15	.330	1.057	.412
	ภายในกลุ่ม	20.276	65	.312		
	รวม	25.222	80			
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.603	15	.840	1.772	.059
	ภายในกลุ่ม	30.824	65	.474		
	รวม	43.427	80			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.188	15	.613	1.966	.032*
	ภายในกลุ่ม	20.248	65	.312		
	รวม	29.436	80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสำนัก/กองที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลการวิเคราะห์ พบว่าในภาพรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.032 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มสำนัก/กองที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกันจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference หรือ LSD พบคู่ที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานที่มีสำนัก/กองแตกต่างกัน

สำนัก/กอง (I)	สำนัก/กอง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กศม.	กมส.	.90625	.403	.028
	กขส.	1.031250	.457	.028
	กลจ.	1.156250	. 506	.025
	สพภ.	.856250	.426	.048
กบป	กขส.	.902778	. 449	.048
	กลจ.	1.027778	. 498	.043
กยป.	กมส.	.775000	. 386	.048
	กขส.	.900000	.442	.046
	กลจ.	.1.025000	.492	.041
กคพ.	กปร.	-1.517857	.599	.014
	กทว.	-1.080357	.468	.024
กพข.	กปร.	-1.517857	. 599	.014
	กทว.	-1.080357	. 468	.024
กมส.	กทว.	-1.437500	.482	.004
	สลก.	-1.166667	.432	.009
กยภ.	กปร.	-1.375000	.682	.048
กขส.	กปร.	-2.000000	.647	.003
	กทว.	-1.562500	.528	.004
	สลก.	-1.291667	.482	.009
กปร.	กลจ.	2.125000	.682	.003
	สพภ.	1.825000	.625	.005
กสท.	สพภ.	.96000	.367	.011
กทว.	กลจ.	1.687500	.570	.004
	กพม.	.90000	.435	.043
	สพภ.	1.387500	.501	.007
กลจ.	สลก.	-1.416667	.528	.009
สพภ.	สลก.	-1.116667	.452	.016
	สพภ.	1.116667	.452	.016
กรว.	สพภ.	1.26000	.421	.004

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงานที่มีสำนัก/กองที่แตกต่างกันด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significant Difference หรือ LSD ในแต่ละคู่ โดยพิจารณาจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ α เท่ากับ 0.05 พบว่า

กลุ่ม กศม. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม กมส. กขส. กลจ.และ สพภ.

กลุ่ม กบป. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม กขส. และ กลจ.

กลุ่ม กยป. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม กมส. กขส. และ กลจ.

กลุ่ม กคพ. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม กปร. และ กทว.

กลุ่ม กพข. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม กปร. และ กทว.

กลุ่ม กมส. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม กปร. กทว. และ สลก.

กลุ่ม กยภ. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม กปร.

กลุ่ม กขส. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม กปร. กทว. และ สลก

กลุ่ม กปร. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม กลจ. และ สพภ.

กลุ่ม กสท. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

กลุ่ม กทว. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม กลจ. และ สพภ.

กลุ่ม กลจ. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม สลก.

กลุ่ม สลก. มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่ม สพภ.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมมติฐานที่ 2.5 อายุงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่กับระดับความสุขในการทำงาน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.524	4	2.131	3.515	.011*
	ภายในกลุ่ม	46.084	76	.606		
	รวม	54.608	80			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.852	4	.213	.665	.618
	ภายในกลุ่ม	24.370	76	.321		
	รวม	25.222	80			
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.603	4	.151	.268	.898
	ภายในกลุ่ม	42.823	76	.563		
	รวม	43.427	80			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.770	4	.442	1.215	.311
	ภายในกลุ่ม	27.666	76	.364		
	รวม	29.436	80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-way ANOVA ผลการวิเคราะห์ พบว่าอายุงานในภาพรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) เท่ากับ 0.311 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α เท่ากับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มสำนัก/กองที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ α เท่ากับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significant Difference หรือ LSD พบคู่ที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน

อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี	-.61997	.260	.020
	2 ปี	-.84336	.247	.001
2 ปี	3 ปี	.59747	.258	.023

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงานที่มีอายุงานแตกต่างกันด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significant Difference หรือ LSD ในแต่ละคู่ โดยพิจารณาจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ α เท่ากับ 0.05 พบว่า กลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุงาน 1 ปี และ 2 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 2 ปี มีความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุงาน 3 ปี

จากการศึกษาเชิงปริมาณในข้างต้นทำให้ทราบถึงระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งคู่ รวมถึงการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและระดับความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยงานนั้น นอกจากนี้ในส่วนของภาวะหมดไฟในการทำงานบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดจากงานที่มีปริมาณมากเกินไป และมีความจำเจของเนื้องานทำให้รู้สึกเบื่อการแก้ไขงานที่ไม่จบสิ้น เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับผลการทำงาน ในส่วนของวิธีการจัดการเมื่อเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะใช้การพักผ่อน ทำกิจกรรมอื่นให้ผ่อนคลาย เช่น ไปเที่ยว ดูหนัง ฟังเพลง พูดคุยกับครอบครัว และทำใจ สำหรับความคิดเห็นในเรื่องการสนับสนุนจากองค์การเพื่อบรรเทา ป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นมองว่า องค์การสามารถการปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานให้ยืดหยุ่น มีการจัดกิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬาสี พาไปดูงานนอกสถานที่ การจัดอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมถึงการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานและมีค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวันจะช่วยบรรเทาการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

อย่างไรก็ตาม จากความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ที่ให้ไว้ในตอบคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยพบว่า เป็นข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานเบื้องต้นเท่านั้น จึงต้องมีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็น ประสบการณ์ที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงานแบบเจาะลึกมากขึ้น เพื่อหาสาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

เหตุผลที่เลือกใช้วิธีต่าง ๆ เข้ามาจัดการเมื่อประสบภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและนำไปวิเคราะห์ให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานเพราะในปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงานได้เข้ามามีบทบาทสำคัญและมีความเกี่ยวเนื่องกับการจะธำรงรักษาบุคลากรเอาไว้ให้คงอยู่กับองค์การต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจะได้กล่าวถึงในลำดับถัดไป

4.2 ผลการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจะเป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจากมุมมองประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ว่ามีลักษณะภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นอย่างไร สาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน วิธีการจัดการอย่างไรเมื่อประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมถึงการนำเสนอข้อเสนอแนะแนวทางที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การและสามารถธำรงรักษาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์การไว้

จากการทบทวนวรรณกรรมปริทัศน์จากงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) เป็นความรู้สึกเบื่อหน่าย อ่อนล้าหมดแรง ไม่อยากทำงานโดยเกิดขึ้นจากความเครียดที่สะสมมาเป็นเวลานาน จนมีการแสดงออกทางพฤติกรรมและอารมณ์ที่เปลี่ยนไปส่งผลกระทบต่อทั้งตนเอง ประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์การ โดยเกิดขึ้นครั้งแรกจากการศึกษาของ Herbert J. Freudenberger (1974) จิตแพทย์ชาวอเมริกัน และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางจากการศึกษาของ Christina Maslach (1997) นักจิตวิทยาสังคม ซึ่งปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและพูดถึงอย่างกว้างขวางในโลกของการทำงานเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์การไปตามเป้าหมายหากบุคลากรเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งตนเองและองค์การได้ อาจมีการขาดงานหรือลาออกทำให้องค์การเกิดผลกระทบอื่น ๆ ตามมาได้ (บุญธิดา เทือกสุบรรณ และคณะ, 2551) ดังนั้น การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เป็นคนรุ่นใหม่จัดอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายตอนปลายที่จะเข้ามาเป็นอัตรากำลังสำคัญในองค์การ โดยใช้การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้องค์ความรู้มาใช้เป็นแนวทางข้อเสนอที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.2.1 ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานในมุมมองของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) เป็นความรู้สึกเบื่อหน่าย อ่อนล้า หมดแรง ไม่อยากทำงาน โดยเกิดขึ้นจากความเครียดที่สะสมมาเป็นเวลานาน จนมีการแสดงออกทางพฤติกรรมและอารมณ์ที่เปลี่ยนไปส่งผลกระทบต่อทั้งตนเอง ประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์การ โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้า (Exhaustion) การไม่สนใจ/เมินเฉย (Cynicism) และความมีประสิทธิผลในการทำงาน (Professional Efficacy) (ชัยยุทธ กลีบบัว, 2552; ศิพงษ์ หนูเทพย์, 2565) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับความหมายและประสบการณ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ว่า **1) เป็นความรู้สึกว่าไม่อยากมาทำงานหรือไม่อยากตื่นมาทำงาน 2) ความรู้สึกเบื่อ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) การทำงานที่ไร้ความหมายหรือไม่ได้ทำประโยชน์ และ 4) การทำงานไปอย่างนั้น ทำงานไปวันวัน**

> *“การที่ไม่อยากทำงานนี้ไม่มีความสุข ถ้าเรารู้สึกว่างานนี้มันสนุกเราจะรู้สึกอยากตื่นมีแรงมาทำงาน อาบน้ำเหมือนตอนเด็ก ๆ ที่ไปทัศนศึกษาเราก็จะตื่นเร็ว ตื่นเต้น มันวาดภาพในหัวได้ แต่ถ้าเกิดหมดไฟจะแบบโอยตื่นมาต้องทำงาน งานนี้ไม่อยากทำเลย เมื่อไหร่จะจบๆ วันสักที”*
>
> (ID13 อายุงาน 3 ปี)

> *“มันก็จะรู้สึกว่าไม่อยากมาทำงานแล้ว ไม่อยากจะเปิดคอมด้วยซ้ำ แล้วก็ความรู้สึกที่ซ่อนอยู่คือคิดงานไม่ออก เพราะเราเครียดมาก ๆ เลยคิดงานไม่ออกเพราะเราเครียดมาก ๆ”*
>
> (ID3 อายุงาน 3 ปี)

> *“ไม่อยากตื่นมาทำงานอีกต่อไปแล้ว ไม่อยากทำสิ่งที่อยากทำอีกต่อไปแล้ว มีตื่นมาแล้วเพลียตอนแรกนึกว่าจากขับรถไกล ไป-กลับ สี่ชั่วโมงแต่มันเพลียเรื้อรัง มันเพลียตลอดเวลา นอนพักทั้งวันในวันหยุดยังเพลียประกอบกับความเหนื่อยใจ ไม่อยากมาทำงานไหร่ถ้าเทียบกับที่เก่ายังอยากไปทำงานนะ แต่นี่คือไม่อยากทำ”*
>
> (ID70 อายุงาน 2 ปี)

> *“ไม่อยากทำสิ่งนั้นต่อไปแล้ว มีปัญหาทั้งร่างกาย จิตใจ เป็น Deadwood รู้สึกว่าเหนื่อยง่ายขึ้นไม่มีแรงเหมือนเมื่อก่อนอยากจะพักบ้าง ไม่อยากตื่นขึ้นมาทำงานเลย”*
>
> (ID29 อายุงาน 2 ปี)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่านอกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่ไม่อยากทำงานแล้ว ยังมีอาการของความรู้สึกของความอ่อนเพลียเหนื่อยล้าเข้ามาร่วมด้วย ดังความรู้สึกอ่อนล้า (Exhaustion) ที่เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน บุคคลจะรู้สึกเหนื่อย อ่อนเพลีย ขาดแรงใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ภาวะหมดไฟในการทำงานยังหมายถึงความรู้สึกเบื่อ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจัดอยู่ในความรู้สึกอ่อนล้า (Exhaustion) เช่นเดียวกัน

“ภาวะหมดไฟในความหมายของผมคือการมีความรู้สึกว่าเราไม่มีความกระตือรือร้น หรือไม่มีความอยากจะตื่นตอนเช้าเพื่อมาทำงาน รู้สึกว่าเบื่อหน่ายตอนทำงาน ในแต่ละงานรู้สึกไม่อยากทำ ถ้ามีความรู้สึกขี้เกียจในการจะทำงานนั้น ๆ ถ้าแยกเป็นงานๆ ไป บางงานรู้สึกไม่อยากทำ แต่มีงานที่เรารู้สึกสนุกกับงาน อาจจะเป็นภาวะที่รู้สึกเบื่อหน่ายงานนั้น ๆ เป็นงาน ๆ ไป”

(ID10 อายุงาน 3 ปี)

“ภาวะทางอารมณ์ความรู้สึกว่าเบื่อ แต่ไม่ได้รู้สึกไม่ดีขนาดนั้นยังแบบเทาเฉดกลางๆ 4-6 ไม่ได้อยากลาออก เป็นช่วงที่ทำงานได้ครบปี ครบลูปการทำงานทุกเดือน มันเริ่มรู้ว่าใครทำอะไร ต่อไปเราต้องทำอะไร สไตล์ที่กองคือเด็กใหม่ให้ลองทำงานทุกส่วนงานเลย พอเริ่มอยู่ตัวก็จะมีงานที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น มันเลยจะเป็นความรู้สึกเบื่อ”

(ID74 อายุงาน 2 ปี)

จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยพบว่า การที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ที่เริ่มเข้าสู่ระบบการทำงานมีพลังของความอยากทำงานจึงมีความคาดหวังในการทำงาน โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นหน่วยงานราชการในฐานะหน่วยงานคลังสมอง (Think Tank) ของประเทศหน่วยงานหนึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงคาดหวังว่าจะได้ทำงานที่สร้างประโยชน์ให้กับประชาชนหรือประเทศ หากในการทำงานผู้ให้ข้อมูลสำคัญรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่เกิดประโยชน์ดังที่คาดหวังไว้ จึงมองว่าความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นการทำงานที่ไร้ความหมายหรือไม่ได้ทำประโยชน์ ดังองค์ประกอบด้านความมีประสิทธิผลในการทำงาน (Professional Efficacy) ที่เป็นความรู้สึกทางลบกับตัวเองจากความรู้สึกไร้คุณค่า ไม่มีความสามารถในการทำงาน

“รู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่า เหมือนแบบไม่ได้ทำอะไรที่มีประโยชน์มันเลยจะเกิดภาวะหมดไฟได้”

(ID19 เพศชาย อายุงาน 2 ปี)

“ความรู้สึกว่างานที่ทำไม่มีความหมาย งานที่ทำไม่ค่อยมี Impact ต่อประเทศ งานเราไม่มีคุณค่า ทำไปแล้วไม่ได้อะไรว่าเราทำไปเพื่ออะไร ถ้าทำอะไรไม่มีประโยชน์จะเซ็งมาก ทำแล้วมีประโยชน์ก็จะทำให้เราทำไปถึงแม้ว่างานมันจะเหนื่อย สาหัส แต่สิ่งที่เราทำมันมีคนที่ได้ประโยชน์มันก็แฮปปี้”

(ID41 เพศชาย อายุงาน 4 ปี)

การไม่สนใจ/เมินเฉย (Cynicism) เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานซึ่งครอบคลุมความรู้สึกที่มีต่องาน มีการเพิกเฉย ไม่สนใจไม่อยากทำจนทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง รวมถึงความรู้สึกที่มีต่อครอบครัว เพื่อนร่วมงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า เมื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะมีความตั้งใจทำงานลดลง ไม่ทุ่มเทเท่าที่ควร ทำงานแค่ตามเวลาเลิกงาน เนื่องจากเหนื่อยหน่าย ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ว่า อีกหนึ่งความหมายของภาวะหมดไฟที่ซ่อนอยู่คือ การทำงานไปอย่างนั้น ทำงานไปวันวัน ดังใจความคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“หลังๆ เทมากขึ้นแบบไม่ทุ่มเทกับมันขนาดนั้น เวลางานถึงสี่ครึ่งกลับบ้านเลย ไปลั้ลลากินของอร่อย”

(ID19 เพศชาย อายุงาน 2 ปี)

“เหมือนทำให้มันจบๆไป เหมือนรู้ว่าแล้วขั้นตอนไปต่อ ๆ ยังไงจนจบ มันรู้สึกแบบความตั้งใจมันลดลง ความอยากทำงานลดลง ตื่นมาไม่อยากทำงาน ไม่ลานะมาทำงานตลอดเพราะงานมันเยอะด้วยก็ทำ ๆ ไปงั้นอ่ะแต่ไม่ได้ทำแล้วเสียชื่อตัวเองนะแค่อาจจะไม่ได้ทุ่มไปสุดขนาดนั้นยังรักษามาตรฐานเราไว้”

(ID41 เพศชาย อายุงาน 4 ปี)

จากคำสัมภาษณ์ในข้างต้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีมุมมองการให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานว่าหมายถึงความรู้สึกเบื่อ ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่อยากมาทำงาน รวมถึงความรู้สึกว่าการทำงานของตัวเองไร้คุณค่า ไร้ประโยชน์ ซึ่งผู้วิจัยมองว่ามีการให้ความหมายใกล้เคียงไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เป็นความรู้สึกทางลบกับการทำงานรวมถึงความอ่อนล้า เบื่อหน่าย ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากสาเหตุ/ปัจจัยที่หลากหลายซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

4.2.2 สาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ในการทำงานเราไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ต้องมีการทำงานร่วมกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อาจรวมถึงลูกค้า ผู้มาใช้บริการ ดังนั้น หากทำงานแล้วไม่เข้าใจเกิดความขัดแย้งกันก็จะมีปัญหาได้ ซึ่งเรื่องคนเป็นเรื่องหลักที่ต้องให้ความสำคัญในการทำงานเราต้องได้รับคำสั่งมอบหมายงานจากหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาและอาจจะต้องมีการประสานงานทำงานร่วมกับผู้อื่นในที่ทำงาน ประเด็นที่เกี่ยวกับคนจึงเป็นสาเหตุ/ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น**หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงาน** ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“หัวหน้าก็มีผล หัวหน้าที่เข้าใจถ้าเรามีทีมเวิร์คที่ดีก็จะรู้สึกว่าไม่ได้ทำงานคนเดียว ก็จะแบบโอเค ผ่านมันไปได้”

(ID10 อายุงาน 3 ปี)

“หัวหน้างานมีส่วนมาก คือต่อให้เพื่อนร่วมงานแฮปปี้แต่หัวหน้ายังมีการทำงานที่ไม่เข้ากับเรา มีมายเซ็ตแปลก ๆ มันก็ไม่ดี”

(ID41 อายุงาน 4 ปี)

หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เข้าใจลูกน้อง สามารถบริหารจัดการแจกจ่ายงานให้ลูกน้องแต่ละคนตามความเหมาะสมได้จะช่วยให้การทำงานในภาพรวมราบรื่น หากลูกน้องมีปัญหาก็สามารถช่วยเหลือให้คำปรึกษา แต่หากหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถบริหารจัดการกระจายงานให้อย่างเหมาะสมเท่าเทียมหรือมีการแก้ไขงานซ้ำไปซ้ำมาจนทำให้ลูกน้องเกิดความเครียดเหนื่อยหน่าย จนเกิดภาวะหมดไฟได้เช่นเดียวกัน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ผู้บังคับบัญชาก็มีผลอย่างหัวหน้าเราดีมาก ๆ เค้าเข้าใจลูกน้องแล้วมันแบบ Flexible เค้าไม่ได้ยึดติดว่าต้องเป็นแบบนี้เท่านั้น เวลามีปัญหาไปหาหัวหน้าเค้าก็จะมีทางออกให้ แต่บางคนหัวหน้าไม่ดี เข้มงวดมากเกินไปลูกน้องก็จะไม่แฮปปี้กับการทำงานตรงนั้นเราว่ามันก็ส่งผลต่อการ Burnout ได้ อีกอย่างคือหัวหน้างานมีผลต่อการเคลื่อนย้ายตำแหน่งถ้าเค้าไม่ดีกับเราตำแหน่งเราอาจจะตันทำดีแค่ไหนก็ไม่โต ต่อให้เพื่อนร่วมงานดีแต่หัวหน้าไม่ดีก็อาจจะออกไปที่อื่น”

(ID13 เพศหญิง อายุงาน 3 ปี)

“คือหัวหน้าบอกว่าเค้าสามารถถ่ายทอดงานนี้ให้เราได้คนเดียวแต่ให้เราไปแชร์ต่อได้ แบ่งงานให้กับเพื่อนคนอื่นได้ แต่ว่า Condition ทางสังคมอ่ะเราปฏิบัติการเหมือนกันไม่สามารถที่จะไปสั่งปฏิบัติการเหมือนกันได้เพราะเท่ากันแต่ผู้บังคับบัญชายังยืนยันแนวปฏิบัตินี้คือเค้าสั่งเราแล้วเราไปสั่งต่อเลยแบบทำไมเราต้องมาแบกทีมเรื่องจัดการคนยังไม่ใช่หน้าที่เราตอนนี้เลยอึดอัด กดดัน ถ้าเราไหวเราทำเองงานก็ไม่ถูกแชร์ หรือเวลาไปให้คนอื่นทำมันสะสมในหัวว่าทำไมเราต้องมาคอยแจกงาน”

(ID74 เพศหญิง อายุงาน 2 ปี)

“เรื่องคนเป็นหลักเลยอย่างหัวหน้างาน ที่ส่งงานไปแก้กลับไปกลับมาสุดท้ายเอาแบบรอบแรกมันทำให้เราแบบฉันเสียเวลาไปทำไม แล้วก็การกระจายงานที่อาจไปกระจุกอยู่ที่บางคนอย่างให้เราเป็นคนรวบรวมงานส่งส่วนกลางทุกคนที่ส่งมาก็คือทำไม่เรียบร้อยเราก็ไม่กล้าแก้ Format เพราะเราเคยโดนว่าว่าไปแก้ของเค้าทำไม แต่คือไม่งั้นงานก็ไม่เป็นทางเดียวกันส่งไปมีปัญหาคนโดนคนแรกก็เราไง แบบฉันก็ทำงานของฉันดีแล้วนะทำไมภาระต้องตกลงมาที่ฉัน”

(ID76 เพศหญิง อายุงาน 2 ปี)

จากตัวอย่างคำสัมภาษณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่าหัวหน้างานเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักและมีอิทธิพลกับตัวบุคลากรเป็นอย่างมาก เป็นทั้งผู้มอบหมายงานและประเมินผลการทำงานดังคำสัมภาษณ์ข้างต้น อย่างไรก็ตามเพื่อนร่วมงานก็เป็นกลุ่มคนอีกกลุ่มหนึ่งที่ไม่สามารถหลีกหนีได้ในการทำงานเพราะต้องมีการติดต่อประสานงานและช่วยเหลือกันในการทำงาน สำนักหรือกองไหนที่มีต้องการทำงานร่วมกันมากเพื่อนร่วมงานก็จะมีอิทธิพลเช่นเดียวกันในเรื่องของการแบ่งงานกันทำ การเอาเปรียบกินแรง ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“เรื่องคน เหมือนลักษณะการทำงานที่กองเป็นทีมเยอะ แล้วเราแบบถ้ารู้สึกว่าโดนเอาเปรียบจะไม่อยากทำแต่มันไม่เหมือนตอนเรียนที่ทิ้งได้ รู้สึกแย่แค่ไหนแต่งานมันต้องรันต่อเราเลยแบบไม่อยากทำแล้ว มันจะมีช่วงงานเราโหลดมาก ๆ แต่ก่อนรู้สึกว่าทีมดีก็รันงานไปได้ แต่พอมาเจอคนในทีมที่ไม่โอเคเราเลยรู้สึกว่าแบบไม่โอเค หัวหน้าเค้าดูมาแล้วว่างานนี้ทำกี่คนเหมาะแล้วเซ็ตจำนวนคนในทีมมาตามโครงสร้าง อย่างเช่น 5 คน แต่กลายเป็นหาร 4 เพราะมีคนไม่ทำมันก็ไม่โอเคนะ”

(ID74 เพศหญิง อายุงาน 2 ปี)

“คนเป็นหลัก เนื้องานยังน่าสนใจ ที่เก่าเราทำงานนอกเวลามากกว่านี้เราถอดเทป กินเวลาคนก็พอ ๆกันแต่มันเอื้อให้เราอยากทำมากกว่า คนที่นี่ทำให้มันแย่ลง และด้วยระบบราชการอีก สำหรับเราคนเป็นหลักงานเป็นรองกองเราเจ้าหน้าที่ไม่ฟังก์ชัน ต้องมาทำทุกอย่างเองเค้าไม่ทำซึ่งมันคือ Division of Labor แต่เค้าไม่ทำ เราต้องจดประชุมไปด้วยเสิร์ฟขนมไปด้วยมันไม่ทัน เราเคยคุยประเด็นนี้กับผู้บังคับบัญชาไปแล้วแต่มันติดเรื่องคนเปลี่ยนคนไม่ได้”

(ID70 เพศหญิง อายุงาน 2 ปี)

จากตัวอย่างคำสัมภาษณ์ข้างต้นเกี่ยวกับสาเหตุ/ปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟที่มาจากคนทั้งหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานนั้น พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพศหญิงที่ระบุสาเหตุ/ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องคน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเพราะเพศหญิงเกิดความเครียด อึดอัดใจได้ง่ายกว่า มีการคิดเล็กคิดน้อยมากกว่าเพศชาย ดังนั้นเมื่อมีประเด็นกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเกิดขึ้นจึงรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่สำคัญและให้ความเห็นว่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุ/ปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ทั้ง ๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลเพศชายก็อาจประสบกับปัญหาเหล่านี้เช่นเดียวกันแต่มองว่าไม่ใช่สิ่งสำคัญและให้ความเห็นถึงสาเหตุ/ปัจจัยอื่นมากกว่า

นอกจากนี้ ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าอาจมีเรื่องของความแตกต่างทางเจนเนอเรชันเข้ามามีส่วนเนื่องจากจากการสอบถามสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่จำนวนสมาชิกในสำนักหรือกองจะมีอายุที่ค่อนข้างห่างกันมาก โดยจะไม่ค่อยมีหรือไม่มีกลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี แต่จะมีอายุช่วงวัยไม่เกิน 30 ปี ซึ่งเป็นเจนเนอเรชันวายและอยู่ในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน และกลุ่มหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาที่จะมีอายุเกิน 40 ปี ขึ้นไปจัดอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์หรือเบเบี้บูมเมอร์ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมปริทัศน์เกี่ยวกับเจนเนอเรชันจะพบว่าแต่ละเจนเนอเรชันจะมีรูปแบบวิธีคิด ทัศนคติ ความเชื่อและมุมมองที่ต่างกัน รวมถึงรูปแบบการทำงานแตกต่างกันจึงอาจเป็นส่วนที่ทำให้เกิดปัญหาระหว่างหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และลูกน้องหรือกลุ่มวัยเริ่มทำงาน ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีสมาชิกในสำนัก/กองที่มีอายุหลากหลายกว่าคือมีวัยตรงกลางอายุระหว่าง 30-40 ปี หรือมีหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาอายุไม่เกิน 40 ปี ประเด็นหัวหน้างานจะไม่ใช่สาเหตุ/ปัจจัยของภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังใจความจากคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ในกองคนช่วง Middle Age หายไป มีแบบยี่สิบต้น ๆ ก็คือพวกเรากับไปเกินสี่สิบเลย ไม่มีคนตรงกลางที่แบบจะช่วยคุยให้ได้ แต่เค้าก็ดูพร้อมรับแต่บางทีเราคาดหวังว่าเค้าจะเข้าใจแล้วมาคุยกับเรา บางเรื่องเราไม่สามารถที่จะคุยกับเค้าได้ ความคิดมันไม่ตรงกันบ้าง”

(ID74 อายุงาน 2 ปี)

“แต่มายเซ็ตของ หัวหน้า ผู้บริหารมีปัญหา เค้าให้ค่ากับการ Work Hard กลับดึก คือทำงานดี เค้าไม่ได้มอง Work Smart มายเซ็ตแบบนี้คือเหนื่อยกันหมดนะนี่คือสาเหตุที่คนสภาพัฒน์ไม่ค่อยแต่งงาน ไม่ก็แต่งกันเอง คุณต้องกลับหกโมงจะเดินห้างไม่มีอารมณ์ เจนข้างบนมองว่าต้องทุ่มเท เค้ามอง Work Hard มอง Flawless มาก แต่เรามองว่าสิ่งที่ทำไม่ได้มี Impact ขนาดนั้นก็ทำให้มันจบไปแล้วไปทำอะไรที่มันมี Impact ต่อแต่เค้ามองว่าขยันทุกเรื่องภาพลักษณ์มันจะดี จะได้รับการโปรโมทถ้าเรา Work Hard ในขณะที่เอกชน Flexible Hour,

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Work from Home แล้วผมบ้านไกลใช้เวลาเดินทางชั่วโมงครึ่งทุกวันมันล้าไปหมด ควร Hybrid ทุกวันนี้มันดิจิทัลขนาดนี้แล้ว ผู้ใหญ่เขาไม่ทำไง”

(ID41 อายุงาน 4 ปี)

“บางทีไม่ได้บอกว่าเอาเลยแต่สั่งมากดดัน ซึ่งสำหรับเราสั่งนอกเวลาหลังหกโมงส่งงานมา สำหรับเรามันรุกล้ำความเป็นส่วนตัวของเราขณะนั้น เราพักผ่อนอยู่ มันคือการบังคับทางอ้อมกดดันให้ลุกขึ้นมาทำ หรือในวันหยุดที่สั่งงานอ่ะต่อให้คุณเป็นบูมเมอร์ ก็ต้องปรับตัวเข้าใจคนอื่นบ้างเพราะคุณไม่ได้ทำงานอยู่คนเดียว”

(ID74 อายุงาน 2 ปี)

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้จากการตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารที่บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติมองว่าเป็นสาเหตุ ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากเรื่องความแตกต่างของช่วงวัยที่จะให้มีมุมมองทัศนคติในเรื่องการทำงานที่แตกต่างกันโดยกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) มองว่าควรที่จะทำงานให้พอดี มีความสมดุล แต่หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารมองว่าควรทุ่มเททำงานหนัก คนที่เข้างานกลับบ้านตรงเวลาไม่ใช่คนตั้งใจทำงาน ทำให้ทั้งสองวัยเกิดความไม่เข้าใจกัน

ในการทำงานที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมชาติมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบที่หลากหลายจึงมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักหรือกอง ต่าง ๆ ที่จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะรูปแบบของงานแตกต่างกันไป **ภาระงานที่หนักหรือมากเกินไป การทำงานภายใต้สถานการณ์กดดัน**ที่มีเวลาจำกัด รวมถึง**รูปแบบลักษณะของงานที่มีความเป็นแบบแผน ประจำวัน** ก็เป็นอีกหนึ่งสาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงานเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

“อีกปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้คือปริมาณของงานที่เข้ามาโดยไม่สามารถวางแผนจัดการงานได้ ในขณะที่งานใหม่เข้ามาเรื่อย ๆ แต่งานเก่าก็ยังแก้ไม่เสร็จสักทีทั้ง ๆ ที่เราก็ทำงานอยู่ตลอดไม่ได้ขี้เกียจดองงานนะแต่ว่าทำไมงานมันไม่เสร็จก็เลยรู้สึกหมดไฟอ่ะว่างานเก่าไม่เสร็จงานใหม่ก็มาเรื่อย ๆ ทำยังไงให้ทัน แล้วอีกอย่างคือไม่รู้ว่าที่กองเป็นยังไงทุกงานด่วนหมด ขอเร็วที่สุด แล้วเป็นเรื่องที่แปลกมากว่างานที่ด่วนทุกงานจะมากองอยู่ที่กองนี้ แล้วพอทุกอย่างด่วนหมดละเป็นงานวิชาการมันก็ยิ่งเครียดกว่าจะคิด หาข้อมูล แต่เอาด่วนนะ รีบมาก ช่วงที่เข้ามาทำงานเป็นช่วงที่งานหนักพอดีจะต้องเลือกระหว่างจะดึกในวันธรรมดาหรือจะทำเสาร์อาทิตย์ คือเราต้องเลือกแบบนี้เลย ช่วงนี้ก็เยอะบ้างเป็นบางวัน เป็นช่วงนั้นที่แบบ First Jobber ที่เพิ่งจบมาละเจองานหนักเลย ช็อคเลยว่าเค้าทำงาน 24/7 กันหรอ แล้วยิ่งช่วงโควิดที่ Work From Home กลายเป็นว่า 24 ชั่วโมง 7 วันเลย หกโมงเย็นยังสั่งงานอยู่เลย เป็นการทำงานที่ทุกงานด่วนหมด ทำงาน Ad hoc ตลอดเวลาจนหมดแล้วเหมือนเราใช้ฟืนหมดแล้ว ตื่นเต้น

ทุกวันก็ไม่ไหวหัวใจจะวาย บางทีก็คิดว่าฉันจะอยู่ถึงเกษียณไหมนิ ใช้ไฟทุก ๆ วัน บทสรุปคือคนที่ทำงานเร่ง ๆ อยู่ตลอดเวลามันก็เครียด ก็ Burnout เหมือนกัน”

(ID3 อายุงาน 3 ปี)

“บางวันมาทำงานละไม่มีงานเข้าอยู่แบบนั้นหลาย ๆ วันทำให้รู้สึกว่าเบื่อ ไม่มีไฟในการทำงาน แต่ถ้าเกิดว่ามีงานเข้ามาตลอดให้เราทำก็จะรู้สึกว่าใช้ชีวิตได้คุ้มค่าดี แต่อีกมุมนึงคืองานเข้ามาเป็นรูทีนซ้ำ ๆ แบบเดิมทุกวัน ๆ เป็นหลาย ๆ ปี มันก็อาจจะทำให้หมดไฟได้ เพราะมันไม่มีอะไรใหม่ ๆ ท้าทายเข้ามา”

(ID13 อายุงาน 3 ปี)

“ตัวงานที่มันอาจจะจำเจเป็น Routine เลยแบบเบื่อ ๆ ได้ แบบด้วยงานที่มันเป็น Routine อ่ะเนอะก็ไม่ได้มีอะไรใหม่ ๆ ให้ตื่นเต้น อย่างที่เราบอกไปอ่ะว่างานที่กองเรามันไม่ได้เร่งด่วน มีกำหนดงานชัดเจนว่าช่วงเดือนนี้ต้องเตรียมหาข้อมูล ช่วงนี้ต้องเริ่มทำอะไร คือข้อดีมันก็มีที่ทำให้สามารถวางแผนจัดการชีวิตได้เพราะมีตารางค่อนข้างแน่ชัดจัดการได้แต่บางทีมันก็เบื่อ ๆ งานแบบนี้อีกละ”

(ID19 อายุงาน 2 ปี)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้นที่เกี่ยวกับภาระงาน ลักษณะของงาน ผู้วิจัยพบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถเกิดได้จากตัวงานไม่เพียงแต่จากปริมาณงานที่มากเกินไป เร่งด่วนจนเกินไปเท่านั้น แต่หากไม่มีงาน หรือลักษณะงานที่เป็นงานประจำ มีแบบแผนซ้ำ ๆ จำเจแบบเดิมตลอดเวลาไม่น่าตื่นเต้น ก็สามารถเกิดภาวะหมดไฟได้เช่นเดียวกัน จึงควรจะมีความสมดุล ของงาน มีให้ตื่นเต้นเร่งด่วนบ้าง มีช่วงสบายบ้าง แต่ทั้งนี้ในความเป็นจริงแล้วเราก็ไม่สามารถเลือกได้ว่าอยากได้งานลักษณะใดในช่วงเวลาไหนเพราะขึ้นกับสำนัก/กองและสถานการณ์อื่น ๆ ที่เข้ามาเป็นตัวแปรที่มาสามารถควบคุมได้

นอกจากนี้ ในการทำงานจะได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งเงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือสวัสดิการอื่น ๆ ในการทำงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นว่า **ค่าตอบแทนที่ได้ไม่เพียงพอ**ต่อการดำรงชีวิตหรือไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการทำงานที่ทำไป หรือ**สวัสดิการที่มีให้**ในส่วนของการรักษาพยาบาลที่เป็นสิทธิข้าราชการอาจจะรู้สึกว่าไม่ตอบโจทย์ใช้เวลานาน

“เงินเดือนค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับวิถีชีวิตในเมือง อาจจะน้อยไปหน่อย ไม่ดึงดูดหรือจูงใจเหมือนงานเยอะแต่ได้เงินแค่เท่านี้ก็หมดไฟไม่อยากไปทำงาน มีเคยไปมอง ๆ หาหน่วยงานอื่นที่ให้ผลตอบแทนดีกว่านะยังไม่ได้จะไปแค่ดู ๆ เพราะคนที่นี่ดี โอเค มันเลยยังรั้ง ๆ เราไว้”

(ID19 อยู่คนเดียว)

“ค่าตอบแทนก็มีผล 100% เท่ากับหัวหน้าเลยตอนแรกที่เข้ามาทำงานรู้สึกว่างานราชการมันเป็นเรื่องนิดหน่อยเทียบกับค่าตอบแทนนะ แบบมันก็น่าจะพอสมน้ำสมเนื้อกันจนไปคุยกับเพื่อนที่ทำงานที่อื่นซึ่งเงินเดือนเยอะกว่าเราสองสามเท่าตัวแต่ปรากฏว่าเนื้องานมันก็พอๆกับเรา ทำให้เรากลับมามองว่ามันใช่กับที่เราทุ่มเทไปมั้ยแต่อย่างราชการมันก็มีสวัสดิการเนอะ

ซึ่งผมก็ไม่ค่อยได้ใช้ไงไปลองใช้จริงมันก็ไม่ไหวไปหาหมอทีใช้เวลาเป็นวันๆ ไปทำเอกชนเก็บเงินซื้อประกันดีกว่า ค่าตอบแทนกับสวัสดิการมันไม่ค่อยเอื้อให้เราทำงานดีมาก”

(ID41 อยู่กับครอบครัว)

“เรื่อง incentive ค่าตอบแทนที่ค่อนข้างน้อยกว่าค่าครองชีพที่ควรจะเป็นมันทำให้เราอยู่ลำบากเพราะเราไม่อยู่กับครอบครัวเราอยู่คนเดียวมีค่าใช้จ่ายเพิ่มได้เท่านี้รู้สึกว่าไม่คุ้ม”

(ID19 อยู่คนเดียว)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่าเงินเดือนค่าตอบแทนมีส่วนในการดึงดูดหรือสร้างแรงจูงใจให้เกิดความอยากทำงานได้ทั้งสามคนมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่าผลตอบแทนที่ได้ไม่คุ้มค่าเหมาะสมกับงานที่ได้ตั้งใจทำไปจึงทำให้ความตั้งใจที่จะทำงานลดลงเกิดเป็นภาวะหมดไฟได้ อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่อาศัยอยู่คนเดียวจะต้องมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มเติมเข้ามา เช่น ค่าเช่าคอนโด ค่าน้ำ ค่าไฟ จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นเงิน ค่าตอบแทนที่ต้องใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ในการทำงานล่วงเวลาที่ควรจะได้รับค่าล่วงเวลาแต่ในบางสำนักหรือกอง หัวหน้าผู้บังคับบัญชาไม่อนุมัติเงินค่าล่วงเวลาก็จะยิ่งเพิ่มความรู้สึกหมดไฟ ไม่ได้รับความยุติธรรม

“ค่าตอบแทนงานเราโอทีมันน้อยแล้วเราไม่ได้ด้วยซ้ำไม่เข้าใจว่าทำไมไม่เบิกโอทีให้ เค้าบอกต้องมีหลักฐานแต่พี่สั่งงานหนูหลังสี่โมงครึ่งหนูส่งเมลให้พี่ทุ่มครึ่งยังเป็นหลักฐานไม่ได้อีกหรอแล้วข้างบนเราเค้ามีนโยบายว่าจะให้โอทีที่เป็นงานนอกเหนือภารกิจงานปกติเท่านั้น ซึ่งจริง ๆ ตามหลักการโอทีคือมันนอกเหนือเวลางาน แต่กลายเป็นว่าทำงานปกติแต่ส่งเรื่องที่จะเข้า ครม. มาให้หกโมงเย็นเพื่อเอาเข้าพรุ่งนี้เช้าไม่ว่าจะทำคืนนี้หรือตอนเช้ามันก็คือเกินเวลางานอยู่ดีแต่เค้ามองว่ามันเป็นงานปกติที่เธอต้องทำ มันเลยแบบหมดแรงจูงใจหมดไฟอ่ะ เงินมันไม่ได้เยอะอะไรหรอกมันคือสิทธิที่เราควรจะได้ ถ้าคุณยอมเซ็นให้เรามันเห็นว่าเราทำงานให้คุณอยู่แต่ที่คุณไม่เซ็นคือไม่เห็นว่าเราทำงานใช่มั้ย แล้วยิ่งที่ทำงานเราอยู่ในกรุงเทพเนอะจะใช้ชีวิตอยู่ในเมืองหลวงได้ยังไง”

(ID3 อายุงาน 3 ปี)

ในแต่ละองค์การจะมีรูปแบบลักษณะงาน ระบบการทำงาน ความเชื่อ ค่านิยมที่แตกต่างกันที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกลักษณะ ค่านิยมร่วมขององค์การและนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ จากการสำรวจด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในมุมมองความคิดเห็นว่าสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ เป็นอย่างไร พบว่า ส่วนใหญ่มองว่าสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นรายละเอียด ให้ความสำคัญกับรายละเอียดปลีกย่อยของงาน ทำตามระเบียบ คำสั่ง ที่เป็นลำดับขั้นการบังคับบัญชาซึ่งเป็นไปตามลักษณะองค์การที่เป็นหน่วยงานราชการยึดกฎระเบียบเป็นที่ตั้ง เน้นความเป็นเหตุเป็นผล มีระบบสายการบังคับบัญชาและกระบวนการทำงานชัดเจนเปลี่ยนแปลงยาก จึงทำให้เกิดการแก้ไขงานในรายละเอียดปลีกย่อยหลายครั้ง

เพื่อความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหา และความเป็นระเบียบ สวยงามของรูปแบบ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญมองว่าบางสิ่งที่ให้แก้ก็ไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นหรือจุดสำคัญขนาดนั้นหรือการแก้ไขซ้ำแล้วซ้ำอีกก็ทำให้รู้สึกเหนื่อยหมดไฟกับงานได้ ดังใจความจากตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

> "จุดที่ทำให้ Burnout มากที่สุดจะเป็นเรื่องการแก้งานในเนื้อหาหรือเป๊ะในข้อมูลเนื้อหาแบบทำส่งไปละกลับมาอ้าวไม่เป็นแบบที่คุยกันไว้หรือคิดว่าโอเคแล้วแต่ยังไม่ผ่าน มันเป็นที่องค์กรอ่ะคิดว่าวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นรายละเอียดเนี่ยมีผลกับคนทำงานในระดับปฏิบัติงานเพราะเป็นคน Run งาน มันอยู่กับงานนี้ Run ไป Run มาไปกลับคนจะรู้สึกว่าทำไมยังไม่พ้นออกไปสักที มีกฎระเบียบก็ส่งผล พวกรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ตอนแรก ๆ ก็รู้สึก แต่พออยู่ ๆ ไปก็ไม่รู้ว่าระเบียบราชการมันไหลเข้ามาในตัวหรือเปล่าเราก็จะรู้สึกขัดใจเองแก้หน่อยก่อนที่จะโดนเอามาให้แก้"
>
> (ID10 อายุงาน 3 ปี)

> *"สิ่งที่ทำให้หมดไฟมาจากการที่มีขั้นตอนในการทำงานจากวัฒนธรรมองค์การที่เป็นขั้นตอนเน้นรายละเอียด การแก้งานก็ต่างกัน แปลว่าคนทำงานล่างสุดต้องแก้งานอย่างน้อย 3 รอบแก้ทุกขั้น งานเลยไม่เดินซักที ให้แก้งานหลาย ๆ รอบโดยที่ไม่รู้ว่าแก้ให้คนนี้ผ่าน เดี๋ยวคนต่อไปๆ ก็แก้อีกไม่เข้าใจว่าทำไมเค้ามีความต้องการที่ไม่ตรงกันบางทีแต่ละเลเวลที่ให้แก้มันขัดกันเอง บางครั้งเราก็มีความลำบากใจว่ามันมีรายละเอียดปลีกย่อยที่นอกจากดูเนื้อหา การวิเคราะห์ เวลาในการส่งงาน ความละเอียด แพทเทิร์นคำถูกคำผิด การตัดคำห้ามหลุดมาแม้แต่จุดเดียวแล้วของเรามันทำให้รู้สึกเหมือนโดนลงโทษว่าพอเวลาเจอจุดผิดเค้าจะส่งงานกลับมาทั้งหมดเอกสารโดยไม่วงมาให้ว่าตรงไหนผิดให้เรามานั่งหาอีกรอบว่าตรงไหนที่ผิดแล้วบอกมาด้วยว่าให้หาให้เจอมาภายในเวลาเท่านี้เหมือนเป็นการลงโทษเราอ่ะ เรียกว่าท้อได้มั้ยนะแต่ก็รู้สึกเหนื่อย อีกแล้ว เมื่อไหร่จะเสร็จ"*
>
> (ID3 อายุงาน 3 ปี)

> *"เราว่าตัววัฒนธรรมองค์การก็มีผลมีส่วนนะ ด้วยตัวงานที่เป็นแบบรายละเอียดขั้นตอนบางอย่างมันไม่ได้เป็นสารัตถะของงานอ่ะแบบไม่ได้สำคัญเลยต้องมานั่งแก้ซ้ำไปซ้ำมามันน่าเบื่อ เซ็ง"*
>
> (ID19 อายุงาน 2 ปี)

ดังนั้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญข้างต้นเกี่ยวกับสาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานผู้วิจัยสรุปได้ว่ามีทั้งหมด 4 ส่วนหลักๆ ได้แก่ จากปัจจัยที่เกี่ยวกับคนซึ่งมีทั้ง**เพื่อนร่วมงาน**เอาเปรียบ **หัวหน้าผู้บังคับบัญชารวมถึงผู้บริหาร**ในสายงานจากความแตกต่างทางเจนเนอเรชันการสั่งงาน การกระจายงาน **ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน** ปริมาณงานที่มากเกินไป เร่งด่วนจนกดดันและลักษณะของงานที่เป็นแบบแผนซ้ำเดิม จำเจ ปัจจัย**ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ไม่เหมาะสมเพียงพอ** และปัจจัยเกี่ยวกับ**วัฒนธรรมองค์การ**แบบเน้นรายละเอียด

4.2.3 วิธีการจัดการเมื่อประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

เมื่อประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานต้องมีการจัดการเพื่อบรรเทาหรือลดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อตัวเอง งาน และคนรอบข้างรวมถึงการลุกลามภาวะหมดไฟในการทำงานจนเกิดการขาดงาน และลาออก จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีวิธีจัดการกับตนเองเมื่อเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่หลากหลายทั้งการ**พูดคุยหาที่ระบายความอึดอัดที่กำลังเผชิญ การพักผ่อนเอาตัวเองออกจากที่ทำงานและหากิจกรรมอย่างอื่นทำเพื่อผ่อนคลาย**

“คุยกับเพื่อนร่วมงานปลอบใจกันเองเพราะทุกคนเจอปัญหาคล้าย ๆ กัน จะมีประโยคที่เอาไว้พูดกันว่า เดี๋ยววันนี้มันก็จบละ (แต่อย่าไปคิดถึงพรุ่งนี้นะ) พรุ่งนี้เอาใหม่ สำหรับเราต่อให้หาอย่างอื่นทำแต่งานมันไม่เสร็จก็ไม่มีเวลาไปทำอย่างอื่นอยู่ดี เคยมีคนบอกว่าให้ลองพักไม่ทำงานแต่คือถ้าพักก็ไม่เสร็จ แต่ทำไปก็คิดไม่ออกไง”

(ID3 เพศหญิง)

“Gossip พูดคุยกับเพื่อนในที่ทำงาน ยิ่งเครียดยิ่งต้องหาที่ระบาย เก็บไว้คนเดียวเดี๋ยวเป็นซึมเศร้า”

(ID19 เพศชาย)

“มีบ่นกับพี่ที่ทำงานที่กองสนิทกัน ภาวะนี้มันไม่ได้เกิดกับเราแค่คนเดียวเลยแชร์กัน สาเหตุจากการแบกทีมเหมือนกันเลยมาแชร์กันได้เหตุเกิดจากสิ่งเดียวกัน ที่บ้านก็จะแชร์ว่าเป็นยังไงถามไถ่กันปกติอยู่แล้วก็จะดีขึ้น”

(ID74 เพศหญิง)

“คุยกับที่ทำงานเพื่อรับรู้ว่าเราไม่ได้เป็นแค่คนเดียวมีคนเผชิญเหมือนกับเรา เค้าก็เป็นนี่หว่า ไม่รู้สึก Guilty บางครั้งเห็นมุมที่เราคิดไม่ถึง เค้ามีวิธีการจัดการยังไง บางทีเอามาปรับกับตัวเองได้ เราต้องได้คิดว่าเราเป็นอยู่คนเดียวเป็นตัวสำคัญจะช่วยให้รู้สึกดีขึ้น คุยไปคุยมามันก็ดีหาวิธีได้”

(ID70 เพศหญิง)

จากตัวอย่างคำสัมภาษณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพูดคุยเพื่อบ่น หาที่ระบายจะเป็นสิ่งอันดับต้น ๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกที่จะใช้ในการจัดการซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานภายในสำนักหรือกองเดียวกันเพราะมองว่าอยู่ในสถานการณ์เดียวกันน่าจะมีความเข้าอกเข้าใจและทำให้รู้สึกว่ามีคนรู้สึกเหมือนกันไม่ได้โดดเดี่ยวอีกทั้งยังสามารถได้แนวคิดจากเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นมุมมองที่ต่างออกไปมาปรับใช้กับตัวเอง โดยจะพบว่าส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงจะเลือกใช้วิธีการนี้จัดการอาจเป็นเพราะเพศชายที่ถูกค่านิยมสังคมปลูกฝังว่าต้องอดทน เข้มแข็ง จึงไม่เลือกที่จะบ่นระบายให้คนอื่นฟังมากเท่ากับเพศหญิงและไปหากิจกรรมอื่นทำแทน

นอกจากวิธีการพูดคุยหาที่ระบายแล้วกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังเลือกที่จะหากิจกรรมอื่น ๆ ทำเพื่อเป็นการพักผ่อน เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ให้คลายเครียดหารแรงบันดาลใจให้กับตัวเอง รวมทั้งมีการลาพักผ่อน ไปเที่ยวเพื่อเป็นการพัก ให้อารมณ์ดี ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ที่ว่า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

“ก็นิ่ง ๆ ไปเรื่อย ๆ ไปทำสิ่งที่เราชอบ ไปนั่งดูหนัง ฟังเพลง จนรู้สึกว่าดีขึ้นละช่างมันเราไม่สามารถเปลี่ยนอะไรได้เราทำให้มันจบตามเวลา ไปเรียนก็คงดีขึ้นคิดถึงเป้าหมายในอนาคตที่ทำให้เราผ่านไปได้”

(ID41 อายุงาน 4 ปี)

“เราจะเน้นดู YouTube แล้วดูว่าชีวิตคนในโซเชียลคนสมัยนี้เค้าทำอะไร เหมือนเดี๋ยวนี้มี Content Productive One Day ใน YouTube อะไรแบบนี้เยอะ เราก็จะเห็นว่าเออแต่ละคนมีเรื่องอะไรเข้ามา เค้าก็จะทำวันนึงให้มันเต็มที่ แล้วเราก็จะได้ข้อคิดจากการดูแต่ละคนแต่ละวันว่าทำไมเค้าถึงใช้ชีวิตแบบบ Productive ได้ แล้วอะไรที่เป็นแรงขับเคลื่อนของเค้า อย่างบางคนก็จะรู้สึกว่าเค้ามีคุณค่าต่อเมื่อได้ทำอะไรมันก็เลยมาสร้างแรงบันดาลใจให้เรารู้สึกว่าอยากทำอะไรสักอย่างตลอด จะไม่ใช่สายบ่นกับเพื่อน มีคุยกับที่บ้านบ้าง”

(ID13 อายุงาน 3 ปี)

“เวลาเกิดความเบื่อ ภาวะหมดไฟใช่มะนอกจากจะบ่น ๆ กับคนในที่ทำงานแล้วก็มีชวนกันไปหาอะไรกินตอนเย็นหลังเลิกงาน มีไปเล่นกีฬาบ้างก็พอช่วยได้”

(ID19 อายุงาน 2 ปี)

“เคลียร์งานในมือตัวเองให้เสร็จแล้วลาพักผ่อนเลย 2-3 วัน ถ้าเพื่อนว่างก็นัดกันไปเที่ยวไปคาเฟ่ หรือไม่ก็นอนเป็นผักอยู่ในห้องอย่างเดียวเลย ถ้าเกิด Burnout ได้ลาไป กลับมาก็ดีขึ้นมาก”

(ID76 อายุงาน 2 ปี)

“เวลางานหนัก ๆ เกิดความเบื่อหน่าย ความรู้สึกท้อกับงานก็จะกลับบ้านต่างจังหวัดเลยแบบในวันเสาร์อาทิตย์กลับไปพักผ่อน หาพ่อแม่ วันจันทร์ค่อยมาทำงานใหม่”

(ID61 อายุงาน 2 ปี)

นอกจากวิธีทั้งสองในข้างต้นแล้วนั้นผู้วิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญในบางครั้งเลือกที่จะเอาตัวเองออกมาจากงานหรือจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเมื่อรู้สึกว่าเริ่มเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้ความรู้สึกนี้มีเพิ่มมากขึ้น ยิ่งไปว่านั้นอาจเลือกการลดความตั้งใจทำงานลงพอหมดไฟในการทำงานดังใจความจากคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“เอาตัวเองออกจากสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ตัดใจเลิกงานคือเลิกงาน ใช้เวลาอยู่กับตัวเองมากขึ้น สไตล์ที่ทำงานจะไม่ได้เลิกงานตรงเวลาจะยังนั่งอยู่ที่ทำงาน แต่พอเริ่มเบื่อไม่โอเค ไม่อยากทำงาน สี่ครึ่งออกเลย เรายังเด็กที่เหมือนทำงานแรกก็ตั้งใจทำงาน ก็รันยาว ๆ แต่พอหมดไฟก็ออกมาเลย”

(ID74 อายุงาน 2 ปี)

“หลังๆ เทมากขึ้นแบบไม่ทุ่มเทกับมันขนาดนั้น เวลางานถึงสี่ครึ่งกลับบ้านเลย ไปลั้ลลากิน ของอร่อย”

(ID19 อายุงาน 2 ปี)

“บางงานเราก็เทแบบหมายถึงไม่ได้ทุ่มขนาดนั้นรับผิดชอบในส่วนของเราแต่ไม่ได้มากเท่าที่เค้าต้องการเราก็ไม่แคร์ จบคือจบรับผิดชอบในเวลาเท่านั้น สี่โมงครึ่งเลิกงานคือเลิกกลับบ้านไปเดินเล่น เล่นกับหมา แล้วก็ชอบอ่านหนังสือ”

(ID70 อายุงาน 2 ปี)

จากตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการจัดการเมื่อเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของตัวเองผู้วิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะเริ่มจัดการที่ตัวเองเป็นอันดับแรกก่อนเพราะถ้าหากไม่สามารถจัดการกับภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้นกับตนเองได้นั้นอาจจะส่งผลกระทบต่อบุคคลรอบข้างและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เริ่มจะมีความตั้งใจทำงานลดน้อยลงไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามแม้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะในบางครั้งจะมีความตั้งใจทำงานลงลดแต่ก็ยังให้การทำงานอยู่ในมาตรฐานไม่ให้เสียชื่อของตัวเองแต่จะจะเลิกงานตรงเวลาไม่นั่งทำงานต่อเมื่อถึงเวลาเลิกงาน ดังนั้นหากมีบุคลากรที่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเพิ่มมากขึ้นในอนาคตอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในภาพรวมขององค์การได้

4.2.4 บทบาทขององค์การเพื่อป้องกันบรรเทาไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับบทบาทองค์การ ข้อเสนอแนะที่มีต่อการดำเนินการขององค์การที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของตัวเอง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยว่าองค์การจะมีส่วนเข้ามาช่วยจัดการป้องกันและบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ตั้งแต่เรื่องกระบวนการทำงาน การทำความเข้าใจปรับเปลี่ยนของหัวหน้างานและผู้บริหาร การจัดสรรสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และการจัดกิจกรรมทั้งด้านวิชาการและสันทนาการเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สำหรับหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ผู้ที่มีบทบาทสำคัญหลักและมีอำนาจในการบริหารจัดการองค์การควรมีการปรับตัวปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้เข้ากับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ใช่มองเพียงแค่การต้องทำงานหนักเพียงอย่างเดียวคือดีที่สุด การกระจายมอบหมายงานให้เหมาะสมทั่วถึงเท่าเทียมกัน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“จะดีที่สุดต้องไปแก้ที่ต้นตอ คือปรับทัศนคติหัวหน้างาน ผู้บริหาร คือหัวหน้าต้องเปิด คุยกันไม่คุยงานพูดคุยกันไม่ได้ หัวหน้าต้องรับฟังลูกน้องและลูกน้องต้องกล้าเสนอด้วย อยากให้เปิดแชร์กันมากก็ต้องขึ้นกับความคิดหัวหน้า ผู้บริหารนั่นแหละจะปรับมั้ย จะคุยรึเปล่า”

(ID10 อายุงาน 3 ปี)

“มาคุยกันเรื่องของงานว่ามีอะไรบ้าง ใครจะต้องรับผิดชอบในส่วนไหน พี่จะแจกจ่ายงานนี้ให้ใครช่วยทำบ้างจะได้รู้ตัวเลยแล้วก็ผู้บริหารอ่ะ ต้องไม่รับงานเข้ามาอย่างเดียวเพราะผลหนักก็ไปที่คนข้างล่างที่ต้องทำงานหนักไม่ใช่เค้า”

(ID19 อายุงาน 2 ปี)

“ผู้บริหารต้องปรับ Mindset ให้มันเข้ากับยุคสมัยมากขึ้นต้อง Result Based ทุกวันนี้มัน Process Based มันเป็นวัฒนธรรมองค์การ มันยากมันเป็นวัฒนธรรมข้าราชการ อย่างน้อยบนสุดเปลี่ยนทุกคนก็ต้องเปลี่ยน Mindset ผู้บริการที่ยากสุดทำยังไงก็เปลี่ยนไม่ได้ ผมว่าผู้บริหารเริ่มรู้สึกนะเริ่มตั้งคำถามว่าอะไรทำให้คนออก แต่เค้าไม่โทษตัวเอง”

(ID41 อายุงาน 4 ปี

“การกระจายงานของหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา เรารู้สึกว่ามากองที่เรากับบางคนเยอะเกินไปเหมือนแบบเค้าใช้ใครได้ใครทำงานตามที่เค้าต้องการได้ก็จะใช้คนนั้นซ้ำ ๆ เดิม มันเลยเหนื่อยแถมแอบเกรงใจบางคนที่ไม่ได้งานด้วยแต่คือไม่ได้มีปัญหาอะไรกันนะเค้าก็ไม่โกรธ แต่เราแค่เกรงใจอ่ะเค้าจะคิดมากมั้ยว่าทำไมเราไม่ได้งานเราไม่เก่งหรอ”

(ID76 อายุงาน 2 ปี)

นอกจากหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนทางด้านแนวความคิดทัศนคติแล้ว การปรับเปลี่ยนการใช้คำพูด การชื่นชมเพื่อลูกน้องทำงานดีก็จะช่วยให้ลูกน้องมีกำลังใจในการทำงาน หรือหากมีข้อผิดพลาดก็ติเพื่อการปรับปรุงการทำงานไม่ใช่เพื่อระบายอารมณ์

“แล้วก็เรื่องการชม ลูกน้องทำดีหัวหน้าชมถ้าจะว่าก็ไปลับหลัง ให้รู้สึกว่ามีแรงขับเคลื่อนไม่ใช่ว่าแบบทำดีแทบตายแต่ไม่ได้รับคำชมก็จะแบบทำไปทำไม ถ้าทำดีแล้วหัวหน้าชมก็จะมีกำลังใจ มีแรง ไม่โดนเพิกเฉย หรือทำไมดีก็ให้ฟีดแบ็คมาให้รู้ว่าเค้าอ่านงานของเราจริง ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองต่อไป”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

(ID13 อายุงาน 3 ปี)

จากในเรื่องสาเหตุ/ปัจจัยของหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่ผู้วิจัยพบว่าส่วนหนึ่งมาจากเรื่องความแตกต่างของช่วงวัยเจเนอเรชันนั้นที่มีมุมมองการทำงานแตกต่างกัน ในเรื่องการปรับเปลี่ยนทัศนคติของหัวหน้างาน ผู้บริหาร ผู้วิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงอยากให้เคารพเวลาส่วนตัว การให้ความสำคัญกับเวลาที่จะไม่สั่งงานหลังเวลาเลิกงานหรือในวันหยุด เพราะเป็นการบั่นทอนจิตใจให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ดังใจความสำคัญของตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“อยากให้เห็นอกเห็นใจคนอื่น โลกที่เค้าอยู่มันคนละโลกกับที่เราอยู่พยายามยัดเยียดเราไปในโลกนั้น มันไม่ใช่”

(ID19 อายุงาน 2 ปี)

“สร้างวัฒนธรรมการเคารพกัน ไม่ว่าเจนไหนให้เคารพเวลาส่วนตัว วันหยุดควรจะได้พักผ่อน ไม่ได้ขอหยุด 4 วันต่อสัปดาห์แต่ที่หยุดเสาร์อาทิตย์ก็ขอให้ได้พักบ้างไม่ใช่มาสั่งงาน Basic คือเคารพกันในฐานะมนุษย์ ไม่มีใครสูงกว่าใคร ต่อให้งานที่มีเงินเป็นล้านก็ไม่มีค่าขนาดนั้น เป็นใหญ่เป็นโตแต่มองไปไม่มีคนอยู่ข้างมันจะได้หรอ คุณต้องพิจารณาตัวเอง โตขึ้นแบบถ้าขึ้นแล้วไม่มีใคร บางคนพุ่งอย่างเดียว งานก็คืองาน ติได้แต่ไม่มีสิทธิ์มากระทบตัวเรา”

(ID70 อายุงาน 2 ปี)

“อยากให้เข้าใจความสำคัญของเวลามากขึ้น พอหลังเลิกงานถ้ามันไม่ด่วนปล่อยเราไปเราต้องการเวลาไม่ได้ต้องการกิจกรรมหรือพื้นที่ มีบริบทเจนวายต้องแบกรับพ่อแม่ปู่ย่า คือเราต้องการเวลาให้ครอบครัวดูแล อยู่กับทางบ้าน ไม่ใช่มาดึงเราไว้ว่าต้องอุทิศตนให้”

(ID3 อายุงาน 3 ปี)

นอกจากจะปรับที่ตัวหัวหน้างาน ผู้บริหารแล้วนั้นองค์การสามารถช่วยเหลือด้านด้านค่าตอบแทน สวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือนเพิ่มเข้ามา เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง การสนับสนุนให้มีการคุยกับนักจิตวิทยา เพราะในส่วนของเงินเดือนนั้นผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบและเข้าใจดีว่าด้วยความที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นหน่วยงานราชการมีก็จะมีอัตราเงินเดือนตามระเบียบข้าราชการพลเรือนและเป็นไปตามประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และจะยังไม่มีเงินพิเศษอย่างอื่นหากเทียบกับหน่วยงานราชการบางหน่วยงาน จึงอยากให้มีการสนับสนุนในส่วนค่าตอบแทน สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงการเบิกค่าล่วงเวลาที่ควรจะได้ตามการทำงานจริง ดังตัวอย่างใจความสำคัญของคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“แล้วเศรษฐกิจอ่ะข้าวของมันแพงไปขนาดไหนแล้ว เงินเดือน First Jobber มีอยู่แค่นี้ เค้าสามารถใช้เวลาหลังเลิกงานไปหางานเสริมได้อีกมั้ยแต่คุณมาดึงเค้าไว้กับงานแบบนี้ไม่จ่าย OT ให้ด้วยคุณคิดว่าเค้าอยู่ได้ยังไง มันด่วนจริงหรือเปล่า ถ้าไม่ด่วนคือพรุ่งนี้นะพี่ แต่ถ้ามันด่วนจริงทำไมไม่มี OT อ่ะ รุ่นเราเคยคุยนะอาจจะเรียกว่าเจนวายละกันมองว่ามันเป็นสิทธิที่เราพึงได้ในขณะที่คนที่เค้าอยู่สูงซึ่งเค้าคนละเจนกะเราเค้ามองว่าเธอต้องอุทิศตน อย่างที่บอกว่าเงินได้เท่านี้อยู่แต่มาดึงเวลาข้างหลังบางคนอาจเอาไปใช้เพื่อพักผ่อน หารายได้เพิ่มไปใช้จ่ายกับครอบครัวแต่คุณมาดึงเวลาเราไว้ OT ก็ไม่ให้ทั้ง ๆ ที่มันเป็นสิทธิที่เราพึงได้ อย่างที่ให้เบิกไม่เกินสองทุ่มครึ่งเพราะอะไรเค้าคำนึงแล้วว่ามันเป็นเวลาพักผ่อนถ้าทำงานมากกว่านี้ประสิทธิภาพอาจลดลง กฎหมายก็มีกำหนดมาแล้วทำไมคุณถึงยังไม่กล้าให้เราเบิก OT อีกกลัวอะไรเราไม่ได้โกงเราทำงานให้คุณอยู่นะ”

(ID3 อายุงาน 3 ปี)

“สนับสนุนเรื่อง Mental Consultation อยากให้หน่วยงานเรามีสวัสดิการด้านนี้เพราะเดี๋ยวนี้มันเป็นเรื่องสำคัญนะ แบบมีให้งบไปพูดคุยรักษาที่ไม่ใช่เอานักจิตวิทยามา Consult ที่ทำงานห้องแถลงข่าวข้างล่างนะอันนั้นมันก็ยังอยู่ในที่ทำงานบรรยากาศเดิมไม่ช่วยอะไร”

(ID70 อายุงาน 2 ปี)

“เรื่องเงินเดือนขึ้นคิดว่าลำบากเพราะเป็นฐานเงินเดือนข้าราชการมา ไม่น่าไปเพิ่มได้ แต่อาจจะมีเพิ่มค่าตอบแทนเงินสวัสดิการอื่นเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับค่าครองชีพเพื่อเลี้ยงชีพจากการดำเนินชีวิตในเมือง เบี้ยเลี้ยงเพิ่มไรงี้”

(ID19 อายุงาน 2 ปี)

การที่องค์การจัดให้มีสถานที่สำหรับพักผ่อนเพื่อให้ได้ผ่อนคลายในระหว่างวัน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณูปโภค อุปกรณ์สำนักงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานก็จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานลดความเครียดการเกิดภาวะหมดไฟได้เช่นเดียวกัน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“แต่อยากให้มีสถานที่พักผ่อนที่สามารถออกไปหลบมุมจากการทำงานที่เครียด ๆ ได้”

(ID10 อายุงาน 3 ปี)

“สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน เช่น ที่จอดรถ อุปกรณ์สำนักงาน ลิฟต์ที่มันดี สาธารณูปโภค อย่างแอร์ตรงผมมันเสียผมก็ต้องเอาพัดลมมาเป่าเองเพราะมันยังซ่อมไม่ได้ยังไม่ถึงเวลาตามที่สำนักงานกำหนดไว้ บางวันลิฟต์ที่ตึกผมเสียผมต้องเดินขึ้น 6 ชั้น หมดละแรงไม่มีแรงทำงานละ มันยิ่งทำให้เบื่อ เซ็ง ไม่อยากจะทำงาน”

(ID41 อายุงาน 4 ปี)

“อยากให้หน่วยงานมีที่พักผ่อนสำหรับตอนพักเที่ยงที่ไม่ใช่นั่งอยู่ที่โต๊ะทำงานอย่างเดียว”

(ID61 อายุงาน 2 ปี)

อย่างไรก็ดีผู้วิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายมีความคิดเห็นว่าควรให้องค์การมีการจัดกิจกรรมสนุกสนานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันเพื่อให้ผ่อนคลายจากการทำงาน การจัดให้มีชมรม และการจัดกิจกรรมเชิงวิชาการนอกสถานที่เพื่อให้ทุกคนแสดงความเห็นและองค์การนำความคิดเห็นไปปรับใช้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

“อาจมีกิจกรรมผ่อนคลายอื่น ๆ มีไปสัมมนาแบบตอนไปประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการอ่ะดีนะ เราได้แสดงความเห็นด้วยและคนก็จะมองภาพออกว่าหน่วยงานต้องการแบบไหนอยู่ส่วนไหน เพื่อให้ทำงานได้ตามนั้นไม่เกิดปัญหา”

(ID19 อายุงาน 2 ปี)

“อยากให้จัดกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกัน จัดปาร์ตี้ปีใหม่ สันทนาการกีฬาสี ชมรมช่วยให้ได้เจอเพื่อน”

(ID61 อายุงาน 2 ปี)

“ให้จัดโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับในการทำกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเช่น การออกกำลังกาย ชมรม ให้คนรู้สึกว่าผ่อนคลายมากขึ้น กับบรรยากาศในการทำงานให้มันสนุก มีความร่วมมือ ความสัมพันธ์ในองค์การให้รู้สึกว่าทำงานกับใครก็ได้ สนุกในการทำงาน ถ้ามีกิจกรรมประจำปีที่ไม่ใช่เชิงบังคับเหมือนกีฬาสี เป็นกีฬาที่แบบเชิงสนุกมากขึ้นไม่เป็นพิธีการก็จะดี แบบงานเลี้ยงบริษัทปลายปี ปาร์ตี้ก็จะสนุกมากกว่า ถ้ามีชมรมหรือคลับแบบบางกองที่มีเล่นโยคะ

บอร์ดเกมส์ก็โอเค มีดนตรี ชมรมที่มันผ่อนคลาย อย่างบอร์ดเกมส์มันก็จะแบบไม่รู้จักกันก็ได้มาคุยกัน ถ้าพวกกีฬาสีมันคุยแค่ตอนนั้น อยากให้สร้างความสัมพันธ์โดยมีตัวกลางที่คนสนใจร่วมกันมากกว่าการบังคับให้คนทำ มากินข้าวร่วมกัน ประกวดชุดวันนี้ ไม่ใช่มาร้องเพลงขึ้นไปแสดงละคร”

(ID13 อายุงาน 3 ปี)

ดังนั้น จากคำสัมภาษณ์ข้างต้นถึงข้อเสนอแนะที่มีต่อองค์การในการดำเนินการเพื่อป้องกันบรรเทาไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน สรุปได้ว่าองค์การจะมีส่วนช่วยจัดการได้โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบระบบการทำงานวัฒนธรรมองค์การซึ่งก็ต้องเริ่มที่ตัวผู้บริหาร หัวหน้า ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ใช่เน้นที่วิธีการทำงานที่จ้องต้องทุ่มเททำงานหนักกับทุกอย่างแต่เปลี่ยนมาเน้นที่ผลงานการทำให้ได้ประสิทธิภาพโดยที่ยังคงรักษาสมดุลการทำงานไว้ได้ การกระจายงานให้เหมาะสมกับแต่ละคน นอกจากนี้ ควรการสนับสนุนให้มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านการเงินอื่น ๆ การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้การทำงานราบรื่น และ การจัดให้มีกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) มองว่าจะช่วยลดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพวกเขาได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขและภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ 3) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลการศึกษาสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

เป็นการศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามวัตุประสงค์ในข้อที่ 1 และ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอยู่ระหว่าง 0-4 ปี จำนวน 81 คน โดยใช้บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในรูปแบบ Google Form ผ่านระบบออนไลน์ ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม 2566 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติ สำเร็จรูปเพื่อการวิจัย SPSS for Windows: SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไป และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน Independent – Samples T Test และ One-way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ ของแต่ละปัจจัยที่แตกต่างกัน สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

ในส่วนของปีเกิดส่วนใหญ่เกิดปี พ.ศ. 2538 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาเกิดปี พ.ศ. 2539 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 เกิดปี พ.ศ. 2540 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ

18.5 เกิดปี พ.ศ. 2541 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 เกิดปี พ.ศ. 2542 จำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 11.1 และเกิดปี พ.ศ. 2543 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

สำหรับสถานภาพสมรส บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 97.5 และมีสถานภาพสมรสจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สังกัดกองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศหรือ กยป. มากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 สังกัดกองบัญชีประชาชาติหรือ กบป. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 สังกัดกองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาคหรือ กศม. จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 9.9 สังกัดกองยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหรือ กคพ. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 สังกัดกองยุทธศาสตร์และประสานการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันหรือ กพข. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 สังกัดกองยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมหรือ กมส. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 สังกัดสำนักงานเลขาธิการหรือ สลก. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 สังกัดสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคจำนวนหรือสพภ. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 สังกัดกองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคมหรือ กขส. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 สังกัดกองยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือ กทว. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 สังกัดกองยุทธศาสตร์และประสานการพัฒนาภาคหรือ กยภ. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 สังกัดกองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์หรือ กลจ. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 สังกัดกองยุทธศาสตร์และประสานความร่วมมือระหว่างประเทศหรือ กปร. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สังกัดกองยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองหรือ กพม. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และสังกัดกองงบลงทุนรัฐวิสาหกิจหรือ กรว. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ในส่วนของอายุงาน ณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติส่วนใหญ่มีอายุงาน 2 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 มีอายุงาน 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21 มีอายุงาน 3 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และมีอายุงาน 4 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นที่แรก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 65.4 และ ไม่ได้ทำงานที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นที่แรก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ทั้งนี้ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 81 คน พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 คน (ร้อยละ 34.6) (การศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 81 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เนื่องจากจัดว่ากลุ่มตัวอย่างที่เคยทำงานที่อื่นมาก่อนเป็นนั้นเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2543 และมีประสบการณ์ทำงานในช่วง 0-4 ปี ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของงานวิจัยนี้)

ส่วนที่ 2 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.457 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.740 รองลงมาคือด้านการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.424 ด้านครอบครัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.592 ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.770 และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.673

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการทำงานบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.424 โดยข้อสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีผลต่อการทำงานของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.474 และข้อหน่วยงานมีการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.937

ด้านครอบครัว พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6080 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.592 โดยข้อสมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0. 818 และข้อท่านพึงพอใจกับสวัสดิการของหน่วยงานในการดูแลสมาชิกในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.030

ด้านเวลา พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.770 โดยท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่หน่วยงานกำหนดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.875 และข้อท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.026

ด้านการเงิน พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.673 โดยข้อท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่หน่วยงานมอบให้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.777 และข้อรายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.787

ด้านสติปัญญา พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.740 โดยข้อหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.850 และข้องานที่ท่านรับผิดชอบได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอมีค่าน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.854

ส่วนที่ 3 ระดับความความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในงานค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.526 รองลงมาคือรองลงมาด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737 และด้านความรื่นรมย์ในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.826

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความรื่นรมย์ในงานบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.826 โดยข้อท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.803 และข้อท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.019

ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีระดับความความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.562 โดยข้อท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.600 และข้อท่านได้ทำงานตรงตามความถนัด/ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.880

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีระดับความความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737 โดยข้อท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.767 และข้อท่านรู้สึกอยากมาทำงานทุกวันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.878

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยจำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส) และปัจจัยงาน (สำนัก/กอง อายุงาน) มีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.4 สำนัก/กองที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านรายได้และด้านสติปัญญาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส) และปัจจัยงาน (สำนัก/กอง อายุงาน) มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 สำนัก/กองที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านความกระตือรือร้นในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านความกระตือรือร้นในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.3 อภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขและภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลของการศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และระดับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ et al. (2563) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของสายสุนีย์ เกษม (2559) ที่พบว่า ระดับภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านครอบครัวอยู่ในระดับมาก ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ และ**ด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย**

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาวิณี แสนวัน (2557) ที่พบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความสมดุลด้านสติปัญญา ด้านเวลา ด้านการทำงานและด้านครอบครัวอยู่ในระดับมากและด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว ด้านการเงิน และด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ด้านการทำงานและด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ จากความสมดุลด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อยซึ่งห่างกับด้านอื่น ๆ บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ **อาจรู้สึกว่ารายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เนื่องจากว่าเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามระเบียบข้าราชการพลเรือนและเป็นไปตามประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในส่วนของระดับปฏิบัติการและยังไม่มีเงินพิเศษหรือเงินประจำตำแหน่งอย่างในระดับสูง** ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) มีค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือน 20,000-25,000 บาท จึงอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมากกว่ารายได้ของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**จึงทำให้ด้านการเงินมีสมดุลน้อยที่สุด**

ระดับความความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีระดับความความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา ดีทอง (2563) ที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของ รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ (2561) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์มีความสุขในการทำงานระดับมาก

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความพึงพอใจในงานค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือรองลงมาด้านความกระตือรือร้นในการทำงานและด้านความรื่นรมย์ในงานตามลำดับ ในด้านความพึงพอใจในงาน บุคลากรจะรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและมองว่างานที่ทำมีคุณค่า เกิดประโยชน์ จึงมีความพึงพอใจในงานมาก ในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานบุคลากรจะมีการทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง และด้านความรื่นรมย์ในงานบุคลากรจะรู้สึกสนุกสนานกับงานและทำงานด้วยความเป็นสุข สอดคล้องกับแนวคิดที่ Peter B. Warr (2007) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึก การรับรู้ที่เกิดขึ้นข้างในจิตใจของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ในการทำงาน โดยจะมีความรู้สึกเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้ง 3 ส่วน ซึ่งจากผลการศึกษาที่ทั้ง 3 ส่วน อยู่ในระดับมากเป็นไปในทิศทางเดียวกันเมื่อบุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าก็จะเกิดความพึงพอในในงานและปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกมีความสุขร่าเริง สนุกสนาน ส่งผลให้ความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 : เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และปัจจัยงานซึ่งประกอบด้วย สำนัก/กอง และ อายุงาน มีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอายุงานไม่ค่อยแตกต่างกัน กล่าวคือเป็นบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ที่มีอายุงานในช่วง 0-4 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสดและจัดอยู่ในกลุ่มเจเนอเรชันวายเช่นเดียวกันจึงมีความคิดเห็นทัศนคติใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน **แต่ไม่สอดคล้องในปัจจัยอายุและระดับการศึกษาที่พบว่ามีความแตกต่างกันเนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างพนักงานในกรุงเทพมหานครมีอายุตั้งแต่ต่ำกว่า 22 ปี ถึงอายุมากกว่า 41 ปี และระดับการศึกษาตั้งแต่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาจนถึงสูงกว่าปริญญาตรี**

ในขณะที่ปัจจัยด้านสำนัก/กองที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่า เป็นสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาค (สพภ.) ที่มีค่าเฉลี่ยทั้งสามด้านนี้น้อยที่สุด หากพิจารณาแล้วอาจเป็นเพราะการทำงานของแต่ละสำนัก/กองมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงาน สถานการณ์ที่เผชิญแตกต่างกัน บางสำนัก/กองมีการลงพื้นที่ต่างจังหวัด ต้องทำงานภายใต้ระยะเวลาเร่งด่วน หรือมีภาระงานมากส่งผลให้มีระดับความสมดุลแตกต่างกัน โดยเฉพาะในสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคที่ต้องไปประจำอยู่ที่ต่างจังหวัดซึ่งอาจจะไม่ใช่จังหวัดที่ตนเองอาศัยอยู่ ประกอบกับต้องไปลงพื้นที่ประชุม สัมมนา ร่วมกับทางจังหวัด จึงส่งผลให้มีความสมดุลด้านการทำงาน ครอบครัว และเวลาน้อยที่สุด

สมมติฐานที่ 2 : เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และปัจจัยงานซึ่งประกอบด้วย สำนัก/กอง และ อายุงานมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ใกล้เคียงกันมีการรับรู้ระดับความสุขในการทำงานทั้งสามด้านได้แก่ ความรื่นรมย์

ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันตามผลการศึกในข้างต้นจึงทำให้มีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของนภัสจันท์ มงคลพันธ์ (2560) ที่พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ **แต่ไม่สอดคล้องในส่วนของปัจจัยอายุงานที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ**

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำนัก/กอง และ อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ภาระหน้าที่ ความยากง่ายของงานที่แตกต่างกันและสมาชิกในสำนัก/กองมีความแตกต่างกัน โดยพบว่ากองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ (กลจ.) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีลักษณะของงานที่ที่มีการลงพื้นที่ต่างจังหวัดเพื่อติดตามการดำเนินงาน จัดประชุม สัมมนา รับฟังความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบโลจิสติกส์กับหน่วยงานภาครัฐเอกชน และประชาชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละพื้นที่ค่อนข้างบ่อยครั้งจึงอาจมีความวิตกกังวลขณะลงพื้นที่มากกว่าการนั่งทำงานในสำนักงาน อาจพบเจอผู้คนหรือสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดจากการลงพื้นที่ได้ แต่ทั้งนี้ สำนัก/กองอื่น ๆ ก็จะประสบกับเหตุการณ์ที่อาจทำให้ความรื่นรมย์ในการทำงานลดลงได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ในปัจจัยอายุงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่าเพิ่งเข้ามาทำงานที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอาจจะยังต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับองค์การและมีหน้าที่ในการทำงานจึงอาจมีความวิตกกังวลในทำงานทำให้มีความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล แสวงผล (2554) ที่พบว่าปัจจัยสายการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในส่วนของการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจะเป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลจากการใช้เทคนิคสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอยู่ระหว่าง 0-4 ปี โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพและนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมปริทัศน์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานในมุมมองของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากการทบทวนวรรณกรรมปริทัศน์ในแนวคิด เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งของไทยและต่างประเทศในบทที่ 2 พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) เป็นความรู้สึกเบื่อหน่าย อ่อนล้า หมดแรง ไม่อยากทำงานโดยเกิดขึ้นจากความเครียดที่สะสมมาเป็นเวลานาน จนมีการแสดงออกทางพฤติกรรมและอารมณ์ที่เปลี่ยนไปส่งผลกระทบต่อทั้งตนเอง ประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์การ โดย Maslach และคณะ (1996) ได้เสนอแนวคิดของลักษณะภาวะหมดไฟในการทำงานว่าเกิดจากการรวมกันของกลุ่มอาการ 3 องค์ประกอบ ความรู้สึกอ่อนล้า (Exhaustion) การไม่สนใจ/เมินเฉย (Cynicism) และความมีประสิทธิผลในการทำงาน (Professional Efficacy) ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความหมายและมีประสบการณ์ของภาวะหมดไฟที่สอดคล้องกับแนวคิด องค์ประกอบของ Maslach และคณะ (1996) ได้แก่ 1) ความรู้สึกไม่อยากทำงานหรือไม่อยากตื่นขึ้นมาทำงาน 2) ความรู้สึกเบื่อ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) การทำงานที่ไร้ความหมายหรือไม่ได้ทำประโยชน์ และ 4) การทำงานไปอย่างนั้น ทำงานไปวันวัน โดยความรู้สึกไม่อยากทำงาน ไม่อยากตื่นมาทำงาน และ ความรู้สึกเบื่อ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน จัดอยู่ในองค์ประกอบด้านความรู้สึกอ่อนล้า (Exhaustion) ที่บุคคลจะรู้สึกเหนื่อย อ่อนเพลีย ขาดแรงใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน และการทำงานไปอย่างนั้น ทำงานไปวันวัน จัดอยู่ในองค์ประกอบด้านการไม่สนใจ/เมินเฉย (Cynicism) ที่บุคคลจะเพิกเฉยต่องาน เพื่อนร่วมงาน ไม่สนใจหรือความตั้งใจในการทำงานลดลง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปองกานต์ ศิโรรัตน์ (2563) ที่พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานว่าหมายถึง ความไม่อยากทำงาน การทำงานไปวันวัน ความเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้น ความเครียด ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และไม่มีความสุขในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม สำหรับการให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานว่าเป็นการทำงานที่ไร้ความหมายหรือไม่ได้ทำประโยชน์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นการให้ความหมายภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างนอกเหนือจากกลุ่มอาการ 3 องค์ประกอบและจากผลการศึกษาของ ปองกานต์ ศิโรรัตน์ (2563) แม้ว่าการทำงานที่ไร้ความหมายหรือไม่ได้ทำประโยชน์จะมีความหมายที่คล้ายคลึงกับองค์ประกอบด้านความมีประสิทธิผลในการทำงาน (Professional Efficacy) แต่ไม่ได้เป็นความรู้สึกทางลบกับตัวเองจากความรู้สึกไร้คุณค่า ไม่มีความสามารถในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามเป็นความรู้สึกทางลบกับงานมากกว่าที่**รู้สึกว่างานที่ทำไม่มีคุณค่า ผลลัพธ์ของงานไม่ก่อให้เกิดประโยชน์** อาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นคนรุ่นใหม่ไฟแรง มีความคาดหวังในการเข้ามาทำงานเพื่อช่วยพัฒนาประเทศ ให้ประชาชนได้รับประโยชน์ ดังนั้น **หากรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหรือทำแล้วผลลัพธ์ที่ได้ไม่มีประโยชน์ก็จะรู้สึกเบื่อ ไม่อยากทำงานและเกิดเป็นภาวะหมดไฟในการทำงานได้** จึงได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ว่าเป็นการทำงานที่ไร้ความหมายหรือไม่ได้ทำประโยชน์

สาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

สำหรับผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่ผู้วิจัยค้นพบนั้น ผู้วิจัยจำแนกได้เป็น 5 สาเหตุ/ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร 2) เพื่อนร่วมงาน 3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน 4) ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ไม่เหมาะสมเพียงพอ และ 5) วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสาเหตุ/ปัจจัยที่ผู้วิจัยจำแนกดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่ Christina Maslach และ Michael P. Leiter (1997) ได้เสนอไว้ว่าประกอบไปด้วย 6 ประการ ได้แก่ (1) ภาระงานที่มากเกินไป (Work Overload) (2) ความรู้สึกว่าขาดอำนาจในการควบคุมจัดการ (Lack of Control) (3) ผลงานกับรางวัลที่ได้ไม่สมดุลกัน (Insufficient Reward) (4) ความล้มเหลวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Breakdown of Community) (5) การรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรม (Absence of Fairness) และ (6) การจัดการกับความขัดแย้งทางค่านิยม (Conflicting Values)

หากพิจารณาผลการศึกษาวิจัยในประเด็นหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่เป็นสาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น พบว่า เป็นเรื่องของการบริหารจัดการของหัวหน้างานที่ไม่สามารถมอบหมาย แจกจ่ายงานให้อย่างเหมาะสมเท่าเทียม อาจมีการมอบหมายงานให้คนใดคนหนึ่งมากเกินไปทำให้ลูกน้องบางคนที่ได้รับมอบหมายงานมากเกินไปจะรู้สึกอึดอัด ปฏิเสธไม่ได้ เป็นความรู้สึกว่าขาดอำนาจในการควบคุมจัดการ (Lack of Control) และไม่ได้รับความยุติธรรมจากการเลือกปฏิบัติเลือกมอบหมายงานตามที่ Christina Maslach และ Michael P. Leiter (1997) เสนอไว้ อีกทั้งมีการแก้ไขงานซ้ำไปซ้ำมาจนทำให้บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเกิดความเครียด เหนื่อยหน่าย ซึ่งผู้วิจัยค้นพบข้อสังเกตว่ามีเรื่องของความแตกต่างของช่วงวัยระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยทำให้มีความคิด ทัศนคติต่อการทำงานที่ต่างกันทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษา ปองกานต์ ศิโรรัตน์ (2563) พบว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ไร้ความสามารถ การมีอคติ และมีความแตกต่างของอายุและทัศนคติระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การเพิกเฉยต่อปัญหา และนโยบายที่ไม่ชัดเจนของผู้บริหารเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ เนื่องจากหัวหน้าเป็นผู้มีอำนาจและมีอิทธิพลต่อการทำงาน การเกิดความไม่เข้าใจกันไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าทำให้รู้สึกหมดแรงใจที่จะทำงานและนำไปสู่ภาวะหมดไฟได้ เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ ศิพงษ์ หนูเทพย์ (2565) ที่กล่าวไว้ว่า ความกดดันจากผู้บังคับบัญชา เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ

สำหรับสาเหตุ/ปัจจัยที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกว่าโดนเอาเปรียบจากการทำงานส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพไม่ดีระหว่างกันและพัฒนาเป็นความรู้สึกเบื่อหน่าย หมดไฟในการทำงานได้เช่นเดียวกัน ตรงตามแนวคิดของ Christina Maslach และ Michael P. Leiter (1997) ในเรื่องการรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรม (Absence of Fairness) เพราะต้องทำงานหนักกว่าหรือมากกว่าทั้ง ๆ ที่ควรจะแบ่งการทำงานตามที่ตกลงกันไว้ หรือช่วยเหลือกัน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของปองกานต์ ศิโรรัตน์ (2563) และศิพงษ์ หนูเทพย์ (2565) ที่พบว่าเพื่อนร่วมงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเกิดจากการขาดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติบุคลิกภาพไม่ตรงกันเกิดเป็นความขัดแย้ง มีการทะเลาะกัน นำไปสู่การเพิกเฉยกันหรือเกิดความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม ในขณะที่บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมองว่าเป็นเรื่องของ**การไม่ช่วยกันทำงาน ไม่ทำงานตามหน้าที่ ซึ่งอาจเป็นเพราะรูปแบบการทำงานที่ค่อนข้างมีการทำงานเป็นทีมร่วมด้วยช่วยกันไม่ใช่งานใครคนหนึ่ง** เช่น การจัดประชุมที่ต้องเตรียมในส่วนด้านวิชาการ เช่น ข้อมูลวาระการประชุม การจดประชุม ยังมีส่วนงานงานเบ็ดเตล็ด เช่น เตรียมของว่าง แจกเอกสารการประชุม ที่ต้องช่วยกัน**หากมีบุคคลในทีมไม่ทำตามที่ตกลงกันไว้หรือไม่ช่วยงาน ภาระนั้น ๆ ก็จะไปตกที่คนอื่นที่เหลือซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่แล้ว จึงรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานที่เอาเปรียบเป็นอีกหนึ่งสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน**

ทั้งนี้ ผลการศึกษาวิจัยในประเด็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานได้แก่ ภาระงานที่มีปริมาณมากเกินไป จนไม่สามารถจัดการทำได้ในเวลาหรือทำให้ต้องใช้แรงมากจนหมดแรง การทำงานภายใต้สถานการณ์กดดันที่มีเวลาจำกัด เป็นอีกสาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ตรงตามแนวคิดของ Christina Maslach และ Michael P. Leiter ในเรื่องภาระงานที่มากเกินไป (Work Overload) เพราะทำให้เกิดความเครียดและนำไปสู่ภาวะหมดไฟได้ ด้วยการทำงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มักจะมีงานเร่งด่วนเข้ามาทำให้งานที่มีอยู่หรืองานประจำโดนเบียดเบียนเวลา บางครั้งอาจไม่ได้เลิกงานตามกำหนดเวลาที่แน่นอน เช่น การเสนอความเห็นและข้อสังเกตเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี การจัดประชุมเร่งด่วน จึงทำให้มีงานเข้ามาเรื่อย ๆ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2564) ที่พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานมีสาเหตุมาจากภาระงานที่มากเกินไป อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังพบว่า การทำงานที่มีลักษณะเป็นแบบแผน มีความจำเจ ก็ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเบื่อ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานก็ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิพงษ์ หนูเทพย์ (2565) ที่พบว่า ความจำเจของงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ

นอกจากนี้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ไม่เหมาะสมเพียงพอ จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าเป็นอีกหนึ่งสาเหตุ/ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมองว่าค่าตอบแทนที่ได้ไม่คุ้มค่ากับผลการทำงานของตนเอง รวมถึงสวัสดิการพื้นฐานที่ได้รับยังไม่เหมาะสม เนื่องจากเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการพื้นฐานที่ได้เป็นไปตามระเบียบข้าราชการพลเรือนและเป็นไปตามประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อาจไม่ดึงดูดใจเท่าไหร่ รวมถึงการไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงานเพราะหัวหน้ามองว่าไม่ใช่การทำงานล่วงเวลา จนทำให้รู้สึกไม่มีแรงจูงใจในการทำงานตรงตามแนวคิดของ Christina Maslach และ Michael P. Leiter (1997) ในเรื่องผลงานกับรางวัลที่ได้ไม่สมดุลกัน (Insufficient Reward) ที่บุคคลรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้จากการตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถไม่เหมาะสมหรือคุ่มค่า ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ส่งผลให้รู้สึกอยากทำงานน้อยลงหรือไม่ตั้งใจเท่าเดิมและเกิดเป็นภาวะหมดไฟในที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิพงษ์ หนูเทพย์ (2565) ที่พบว่า สิทธิและสวัสดิการพื้นฐานที่ไม่เพียงพอเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ

อีกทั้ง **เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ผู้วิจัยพบว่าเป็นอีกหนึ่งสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน**เนื่องจากบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เป็นแบบเน้นรายละเอียดส่งผลให้ในการทำงานจะต้องให้

ความสำคัญกับกฎ ระเบียบ มีความเป็นลำดับขั้นในการทำงานจึงทำให้เกิดการแก้ไขงานในรายละเอียดปลีกย่อยหลายครั้งเพื่อความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหา และความเป็นระเบียบ สวยงามของรูปแบบ ซึ่งบางครั้งอาจไม่จำเป็นต้องแก้ไขก็ได้ ไม่ได้ทำให้เนื้อหาใจความสำคัญของเอกสารเปลี่ยนไปแต่หัวหน้าผู้บริหาร สั่งให้แก้ ซึ่งตามแนวคิดของ Christina Maslach และ Michael P. Leiter (1997) ในเรื่องการจัดการกับความขัดแย้งทางค่านิยม (Conflicting Values) ที่บุคคลต้องปฏิบัติตัวตามซึ่งอาจขัดแย้งกับสิ่งที่ตนเชื่อถือ ความคิดของตนเอง การต้องมาแก้ไขงานในจุดที่ตนเองมองว่าไม่จำเป็นบ่อยครั้งทำให้รู้สึกเหนื่อย และนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ในที่สุด

วิธีการจัดการเมื่อประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากผลการศึกษาในส่วนของการจัดการเพื่อบรรเทาหรือลดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเลือกที่จะ พูดคุยหาที่ระบายความอึดอัดที่กำลังเผชิญ การพักผ่อนเอาตัวเองออกจากงานและหากิจกรรมอย่างอื่นทำเพื่อผ่อนคลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปองกานต์ ศิโรรัตน์ (2563) ที่กลุ่มตัวอย่างมีวิธีจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงานที่หลากหลายตั้งแต่ การทำใจ พูดคุยหาที่ระบาย การทำกิจกรรมบันเทิง ท่องเที่ยว ออกกำลังกาย

วิธีการจัดการเมื่อเกิดภาวะหมดไฟจากผลการศึกษา บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**เลือกใช้การพูดคุยหาที่ระบาย ซึ่งผู้วิจัยค้นพบว่าส่วนใหญ่เลือกที่จะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานภายในสำนัก/กองเดียวกันกับตนเองมากกว่าบุคคลอื่น แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยของ ปองกานต์ ศิโรรัตน์ (2563) ที่กลุ่มตัวอย่างเลือกที่จะพูดคุย ระบายกับเพื่อนสนิท เพื่อนในกลุ่ม** ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกัน จะรับรู้เหตุการณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นมากกว่า อาจไม่ต้องเล่ารายละเอียดเหตุการณ์ใหม่ตั้งแต่ต้นก็สามารถเข้าใจได้และมองว่าอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน การพูดคุยกันนอกจากจะได้ระบายความอัดอั้น ความเครียด หรือความเศร้าใด ๆ แล้วนั้นยังสามารถได้แนวคิดในแง่มุมอื่นที่อาจคิดไม่ถึงหรือนำเอาวิธีการที่เพื่อนร่วมงานใช้มาลองปรับใช้กับตนเอง จึงเลือกที่จะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ เมื่อเกิดความเครียดที่เกิดจากภาวะหมดไฟในการทำงานการพักผ่อน หากิจกรรมอื่น ๆ ทำเพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย เป็นอีกหนึ่งวิธีที่บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเลือกใช้ตามความชอบของแต่ละคน เช่น การดูหนัง ฟังเพลง หาแรงบันดาลใจจากสื่อสังคมออนไลน์ เนื่องด้วยบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) จัดอยู่ในเจเนอเรชันวายที่เติบโตมาในยุคดิจิทัลจึงมีความคุ้นชินกับเทคโนโลยี โลกออนไลน์ **จึงเลือกใช้กิจกรรมบันเทิงต่าง ๆ มาช่วยจัดการเมื่อเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน** นอกจากนี้ มีบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจะมี**การชวนกันไปเที่ยว หาของอร่อยทานหลังเลิกงาน** การได้ทานของอร่อย ๆ ช่วยให้อารมณ์ดี มีความสุขได้ และที่ตั้งของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่อยู่ไม่ไกลจากย่านธุรกิจการค้า เช่น สยาม เยาวราช บรรทัดทอง ที่ขึ้นชื่อเรื่องของอร่อย จึงสามารถเดินทางไปได้สะดวก **ในบางครั้งอาจเลือกที่จะลางานเพื่อพักผ่อน ไปเที่ยวให้หายเครียด** เป็นการไปเติมไฟให้กับตัวเองเพื่อที่เมื่อกลับมาทำงานจะมีแรงกายแรงใจพร้อมที่จะเผชิญกับงาน

อีกทั้ง บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**จะเลือกเอาตัวเองออกมาจากที่ทำงานเมื่อถึงเวลาเลิกงานจะเลือกไม่นั่งทำงานต่อดังที่เคยเป็นแต่จะกลับบ้านหรือออกไปทำอย่างอื่นเลย**เพราะเมื่อเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะรู้สึกว่าแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลงจึงไม่นั่งทำงานต่อ จะไม่ให้งานเข้ามามีบทบาทมากเกินไปตามทัศนคติของเจเจนอเรชันวาย แต่อย่างไรก็ตามสำหรับวิธีการนี้ ผู้วิจัยมองว่าในบางสำนัก/กองก็อาจจะไม่สามารถเลือกทำได้หากมีกรณีที่เป็นงานเร่งด่วนต้องทำให้เสร็จภายในวันนั้นหรือเร็วที่สุดหรือมีความกดดันจากผู้บริหารว่าคนที่เลิกงานตรงเวลาคือไม่ตั้งใจทำงานเท่าที่ควรซึ่งจะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในอนาคตได้จึงต้องนั่งทำงานต่อไปเกิดเป็นภาวะหมดไฟที่สมสมไปเรื่อย ๆ และอาจกลายเป็นการตัดสินใจลาออกได้

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการจัดการเมื่อประสบภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่แตกต่างจากงานวิจัยอื่นที่เลือกวิธีการปรับตัว ปล่อยวางไม่ทำอะไรเลย และย้ายงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีอายุน้อยเพิ่มเริ่มเข้าสู่การทำงานจึงมีประสบการณ์ทำงานหรือการเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ ไม่มากยังไม่เกิดความเคยชินกับการทำงานจึงยังไม่ได้เลือกใช้วิธีการปล่อยวางหรือไม่ทำอะไรเลยเพราะอาจเปิดปัญหาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานได้ อีกทั้ง ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) อาจจะไม่ได้อยู่ในระดับที่มากจนไม่สามารถที่จะทำงานอยู่ต่อได้เพราะหากมองในเรื่องระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานที่ยังคงอยู่ในระดับมากหากแต่ในอนาคตหากยังไม่สามารถจัดการกับภาวะหมดไฟได้ก็อาจจะมีระดับที่เพิ่มมากขึ้นและนำไปสู่การมองหางานใหม่ได้เช่นเดียวกัน

บทบาทขององค์การเพื่อป้องกันบรรเทาไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทองค์การ ข้อเสนอแนะที่มีต่อการดำเนินการขององค์การที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของตัวเอง บุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีความคิดเห็นว่าควรเริ่มปรับเปลี่ยนที่ทัศนคติ การบริหารงานของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร จากความห่างของช่วงวัยจึงอยากให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้เข้ากับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ใช่ยึดจากความเคยชินรูปแบบการทำงานแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนกระบวนการ (Process Based) แต่ไม่สนผลของงานควรเปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับผลงาน (Result Based) มากกว่าขั้นตอนไหนลดได้เพื่อให้การทำงานราบรื่นก็ควรทำเพื่อให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น รวมไปถึงเรื่องการบริหารงานที่การกระจายมอบหมายงานให้เหมาะสมทั่วถึงเท่าเทียมกัน หัวหน้าที่ดีต้องรู้จักลูกน้องในปกครองว่าใครเป็นอย่างไร ถนัดอะไร เพื่อที่จะมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และปรับเปลี่ยนการใช้คำพูด การชื่นชมเพื่อลูกน้องทำงานดีก็จะช่วยให้ลูกน้องมีกำลังใจในการทำงานและติด้วยคำพูดสุภาพ

นอกจากนี้ องค์การสามารถช่วยเหลือในส่วนของค่าตอบแทน รางวัล สวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมจากตามระเบียบข้าราชการพลเรือนและประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติที่กำหนดให้ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สามรถทำงานเต็มประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยส่งผลดีต่อภาพรวมในองค์การด้วย

อีกทั้ง องค์การสามารถจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โรงอาหาร ห้องทำกิจกรรม สถานที่สำหรับพักผ่อน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมในเชิงสันทนาการเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อลดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติควรมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ลดความเป็นลำดับขั้นบังคับบัญชาลงโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อให้เกิดการลื่นไหลของการทำงานนำไปสู่ผลการทำงานที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ควรมีการจัดอมรมหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารเกี่ยวกับแนวคิด ทัศนคติในโลกของการทำงานในปัจจุบันเพื่อให้เข้าใจคนรุ่นใหม่ที่เข้ามาทำงานที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการทำงานที่ผลลัพธ์ผลสำเร็จมากกว่ากระบวนการและการทุ่มเทอย่างหนักให้การทำงาน เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่นำมาใช้รวมถึงการบริหารจัดการลูกน้อง การมอบหมายกระจายงานที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติควรสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม เช่น สถานที่สำหรับพักผ่อนอาจเป็นมุมหรือห้องเล็ก ๆ ไว้ใช้ผ่อนคลายจากงานที่เคร่งเครียด การจัดอุปกรณ์ภายในสำนักงานที่เอื้อต่อการทำงาน ดูแลอาคาร สถานที่ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ เพื่อทำให้การทำงานราบรื่น บุคลากรมีความพึงพอใจเกิดความสุขในการทำงานและส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

4) ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และบุคลากรด้วยกันเอง อาจมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพิ่มเติมในแต่ละสายงานเพื่อให้บุคลากรรับรู้เข้าใจภาระหน้าที่ขององค์การ รวมทั้งอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถหมุนเวียนงานไปในแต่ละสายหรือสำนักกอง เพื่อลดการเบื่อหนายที่เกิดจากการทำงานเดิมเป็นเวลานาน เป็นการสร้างแรงจูงใจใหม่ ๆ ในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่สนใจจะศึกษาในประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน ควรศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงานเพื่อเป็นการต่อยอดข้อมูลเชิงสถิติจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณให้ได้ข้อมูลที่ลึกขึ้น และอาจศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่น ๆ เช่น ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน รวมถึงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในแต่ละเจเนอเรชันเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะกับองค์การที่เจาะจงในแต่ละช่วงวัย และหลากหลายแง่มุมมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กาญจนา ฤกษ์สงเคราะห์. (2552). การศึกษาปัจจัยจูงใจและสาเหตุของแนวโน้มที่พนักงานลาออกจากองค์กรในช่วงอายุงานไม่เกิน *5* ปี ของบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. [โครงงานพิเศษปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขนิญร์นัสท์ อินทุลักษณ์ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาลทหารบก, *15*(3), 382-389.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ [พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ. http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/1887

จตุรงค์ นภาธร. (2560). การบริหารพนักงานหลากหลายกลุ่มวัย. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเนียร จวงตระกูล. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.

เจตน์ รัตนจีนะ, รัตนานุภาค, ธนะภูมิ และ พรชัย สิทธิศรัณย์กุล. (2559). สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. เวชศาสตร์ร่วมสมัย, *60*(5), 509-521.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนินันท์ จันทร์สว่าง. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเตมส์ จำกัด [ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัยยุทธ กลีบบัว. (2552). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน:

การประยุกต์โมเดลความต้องการทรัพยากรของงาน [ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง [บัณฑิตวิทยาลัย] มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/9607

ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิติชญา วงศาโรจน์. (2564). การให้ความหมาย การให้คุณค่า และการปฏิบัติเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของคนเจเนเรชันวาย: กรณีศึกษาข้าราชการปลัดอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี [รัฐประศาสศาสตรมหาบัณฑิต] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณภัสพิมุกจ์ ศรีษะเสือ. (2561). ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, *1*(2), 74-85.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. ซีเอดยูเคชั่น.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล, กษยา นุ่มพยา, จีราภา นวลลักษณ์ และ ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2557). การศึกษาเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นอื่น. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, *36*(141), 1-17.

ติรยา เลิศหัตถศิลป์. (2554). ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของจิตแพทย์ประเทศไทย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, *56*(4), 437-448.

ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน [สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

นภัสจันท์ มงคลพันธ์ (2560). ความสุขในการทำงาน บุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ โรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า, *34*(2), 87-99. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ppkjournal/article/view/71304

นฤมล แสวงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/1047

นิชานาถ ยะรินทร์. (2560). วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

นิติพล ภูตะโชติ. (2560). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โนรี มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, *13*(2), 115-130.

บุญธิดา เทือกสุบรรณ, เรมวล นันท์ศุภวัฒน์ และ อรอนงค์ วิชัยคำ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช. วารสารสภาการพยาบาล, *23*(4), 114-124.

ปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์. (2013). ภาวะหมดไฟในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท วี รับเบอร์คอร์ปอรเชั่น จำกัด มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร. (2563). ลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปองกานต์ ศิโรรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (*Job Burnout)* ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ [ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยมหิดล.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

พงศกร ศรีรงค์ทอง และ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2562). การธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายขององค์การภาครัฐและเอกชน วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, *8*(2), 26-47.

พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พยอม วงศ์สารศรี. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

พรหมหร ภู่คุ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงาน (*Burnout)* ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกลุ่ม *Generation Y* มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, *6* (sp1), 590-599.

มนัสวี ศรีนนท์. (2561). ทฤษฎีเจเนอเรชันกับกรอบวิธีคิด. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร, *6*(1), 364-373. http://ojs.mbu.ac.th/index.php/edj/article/view/192

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์ [วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัชนีกรณ์ ปานวงษ์. (2561). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัตนา เตจ๊ะวารี. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). อักษราพิพัฒน์.

ศรัณย์ ศรีคำ. (2556). ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแพทย์ประจำบ้าน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ [วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิภา ฟูปลื้ม. (2558). การธำรงรักษานักการตลาดมืออาชีพของบริษัทเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง [ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิพงษ์ หนูเทพย์. (2565). การศึกษาแนวทางในการบรรเทาภาวะหมดไฟในการทำงานของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง [รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิรภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

ศิริยุพา รุ่งเริงสุข. (2561). บริหารคนยุค *Disrupted Economy.CEO Blog*

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/119597

ศุภมณี สงวนแสง. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความสุขใน การทำงานของผู้ประกอบการธุรกิจพาณิชย์อิเลกทรอนิกส์ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจ การค้าในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สาธร สละจิต. (2558). ผลกระทบเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรภาค *12* มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). สารานุกรมจิตวิทยา เล่ม *1* อักษร *A-B*. สำนักพิมพ์ ซี.ซี.นอลลิดจ์ลิงคส์.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (มปป.). ความเป็นมา. https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=2943

สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม. (2564). การประเมินความพร้อมของวัฒนธรรมองค์การในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา ดีทอง. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, *3*(2), 71-80.

สุภชา นิตยนันท์. (2565). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัท เอเวอร์กรีนคอนเทนเนอร์เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์, สัจจโสภณ, ระวี และ ศุภรักษณ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, *11*(1), 169-188. http://dept.npru.ac.th/jssr/data/files/11.1jssr10.pdf

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). เจนเนอเรชั่นวาย (*Generation Y*): จับให้มั่นคั้นให้เวิร์ค. บริษัทเนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด (มหาชน).

หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ. (2561). แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรม *4* ดาว ในจังหวัดภูเก็ต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/4499

อัญมณี ศรีประหลาด และ สุรวี ศุนาลัย. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร วารสารสุทธิปริทัศน์, *36*(2), 134-149.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2553). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). เอช อาร์เซ็นเตอร์.

อำนวย แสงสว่าง. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. อักษรพิพัฒน์.

อุทัย หิรัญโต. (2551). หลักการบริหารงานบุคคล. โอเดียนสโตร์.

อุไรพร จันทะอุ่มเม้า. (2554). การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร

สุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักการพยาบาลกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

ภาษาอังกฤษ

Akala, Harrison S. (2012). *Factors Influencing Employee Retention Among the Non-Teaching Staff at the University of Nairobi, Kenya* [Masters of Arts in Project Planning and Management] University of Nairobi. http://erepository.uonbi.ac.ke/handle/11295/8192

Cambridge University. (2021). *Meaning of Work-Life Balance in English*. https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/work-life-balance

Cameron, Kim S. and Quinn, Robert E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Jossey-Bass.

Chatzoudes, Dimitrios A. and Chatzoglou, Prodromos D. (2022). Factors Affecting Employee Retention: Proposing an Original Conceptual Framework. *International Journal of Economics and Business Administration*, *x*(1), 49-76.

DeVaney, Sharon A. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Financial Service Professionals*, *69*(1), 11-14.

Diener, Ed. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, *95*(3), 542-575. https://dictionary.apa.org/burnout

Freudenberger, Herbert J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, *30*, 159-165.

Greenberg, Jerald and Baron, Robert. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.

Greenhaus, Jeffrey H., Collins, Karen M. and Shaw, Jason D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510-531. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Handy, Charles B. (1991). *Gods of Management* (3rd ed.). Business Books.

Holliday, Marc. (2021). *What Is Employee Retention? Benefits, Tips & Metrics*. https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/human-resources/employee-retention.shtml

Kebede, Abel G. (2016). *Factors Influencing Employee Retention in Public Organizations*

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

in Ethiopia: The Case ff Addis Ababa Institutions [Master of General Business Administration] St.Mary's University. http://www.repository.smuc.edu.et/handle/123456789/3576

Kim, Jeong H., Shin, Hyun K. and Swanger, Nancy (2009). Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using the Big Five Personality Dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, *28*(1), 96-104. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.06.001

Kumar, Ashok (2016). Redefined and Importance of Organizational Culture. *Global Journal of Mananagement and Businss Research: A Administration and Management*, *16*(4), 14-18.

Manion, Jo. (2003). Joy at Work: Creating A Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*, *33*(12), 652-659.

Maslach, Christina and Jackson, Susan E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99-113.

Maslach, Christina, Jackson, Susan E. and Leiter, Michael P. (1996). Maslach Burnout Inventory (3rd ed.). in Carlos P. Zalaquett and Robert J. Wood (Eds.), *Evaluating Stress: A Book of Resources* (p. 191-218). The Scarecrow Press.

Maslach, Christina and Leiter, Michael P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It*. Jossey-Bass.

Maslach, Christina, Schaufeli, Wilmar B. and Leiter, Michael P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397-422.

Merrill, Roger A. and Merrill, Rebecca R. (2003). *Life Matter: Creating a Dynamic Balance of Work, Family, Time and Money*. McGraw Hill.

Muldary, Thomas W. (1983). *Burnout and Health Professionals: Manifestation and Management*. Appleton-Century-Crofts.

Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry A. and Wright, Patrick M. (2006). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (5th ed.). McGraw-Hill.

O'Reilly, Charles A., Chatman, Jennifer and Caldwell, David F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person–Organization Fit. *Academy of Management Journal*, *34*(3), 487-516.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Smith, Melinda, Segal, Jeanne and Robinson, Lawrence (2023). *Burnout Prevention and Treatment*. https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm

Stephen, Robbins P. and Coulter, Mary A. (2002). *Management*. Prentice Hall.

The American Heritage Dictionary. *Burnout*. https://ahdictionary.com/word/search.html?q=burnout

Warr, Peter B. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Psychology Press.

World Health Organization. (2019). *Burn-out an Occupational Phenomenon: International Classification of Diseases*. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Zemke, Ron, Raines, Claire and Filipczak, Bob (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. AMACOM Books.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบบสอบถาม

เรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำสารนิพนธ์ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) และความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) รวมทั้งศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยแบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

แบบสอบถามนี้ใช้เวลาในการทำทั้งสิ้นไม่เกิน 20 นาที ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัย โดยข้อมูลที่ท่านตอบมาผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมผู้วิจัยยินดีที่จะให้ข้อมูลทุกประการ ขอขอบคุณที่เสียสละเวลาของท่านมาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....

นางสาวกมลพร ชนิตสิริกุล

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หน้าคำตอบและเติมข้อความในช่องว่า (...) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

❒ 1) ชาย ❒ 2) หญิง

2. ปี พ.ศ. เกิด .....

3. ระดับการศึกษา

❒ 1) ปวส./อนุปริญญา ❒ 1) ปริญญาตรี

❒ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

❒ 1) โสด ❒ 2) สมรส

❒ 3) อื่นๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5. สำนัก/กอง.....

6. อายุงาน (ณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

❒ 1) น้อยกว่า 1 ปี ❒ 2) 1 ปี

❒ 3) 2 ปี ❒ 3) 3 ปี

❒ 3) 4 ปี

8. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นที่ทำงานแรกแบบเต็มเวลา (Fulltime) ของท่าน

❒ 1) ใช่ ❒ 2) ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องตารางที่เป็นความจริงมากที่สุดตามข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นตามความเป็นจริง

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	**ระดับความเห็น**				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	**เห็นด้วย (4)**	**ปานกลาง (3)**	**ไม่เห็นด้วย (2)**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)**
ด้านการทำงาน					
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน					
2. บรรยากาศในที่ทำงานมีผลต่อการทำงานของท่าน					
3. หน่วยงานมีการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรอย่างเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
5. ท่านต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง					
ด้านครอบครัว					
1. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน					
3. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง					
4. หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านในครอบครัว					
5. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการของหน่วยงานในการดูแลสมาชิกในครอบครัว					
ด้านเวลา					
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่หน่วยงานกำหนด					
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านมีเวลาว่างหรือได้ใช้เวลาในวันหยุดสำหรับพักผ่อนอย่างเต็มที่					
4. ท่านมีเวลาว่างในการทำกิจกรรมส่วนตัว/งานอดิเรก					
ด้านการเงิน					
1. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ					
2. ท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่หน่วยงานมอบให้					
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์					
4. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต					
ด้านสติปัญญา					
1.งานที่ท่านรับผิดชอบได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ					
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาตนเอง					
3. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน					
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ในความหมายของท่าน คือ.....
   .....
2. ท่านคิดว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) เกิดจากปัจจัยใดบ้าง (ขอให้ระบุ 3 ปัจจัย.....
   .....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องตารางที่เป็นความจริงมากที่สุดตามข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นตามความเป็นจริง

ความสุขในการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ความรื่นรมย์ในงาน					
1. ท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ					
2. ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน					
3. ท่านทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมองเครียด หรือโศกเศร้า					
4. ท่านรู้สึกผ่อนคลายขณะทำงาน					
ความพึงพอใจในงาน					
1. ท่านรู้สึกชอบและพึงพอใจกับหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.ท่านได้ทำงานตรงตามความถนัด/ความสามารถของท่าน					
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่า/มีประโยชน์ต่อองค์การหรือประเทศ					
ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
1. ท่านรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน					
2. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น					
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1. ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ในความหมายของท่าน คือ .....
   .....
2. ปัจจัยที่ช่วยให้ท่านเกิดความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) มีอะไรบ้าง (ขอให้ระบุ 3 ปัจจัย)
   .....
3. องค์การของท่านช่วยในการสนับสนุนให้ท่านเกิดความสุขในการทำงาน (Happiness At Work) ได้อย่างไร
   .....
   .....

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องตารางที่เป็นความจริงมากที่สุดตามข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นตามความเป็นจริง

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด					
1. องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อความรอบคอบในรายละเอียดของงาน					
2. องค์การของท่านเน้นความถูกต้องในขั้นตอน/กระบวนการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก และใส่ใจถึงความแม่นยำของงาน					
3. องค์การของท่านมีการทำงานโดยมีการจัดระดับหน้าที่ของบุคลากรและปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเหมาะสม					
4. องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง					
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน					
1. องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์มากกว่าวิธีปฏิบัติงาน					
2. การปฏิบัติงานในองค์กรไม่ยึดติดกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายของผลงานว่าการทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่					
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาทรักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ					
4. องค์การของท่านเน้นผลงานเป็นสำคัญ บุคลากรต้องทำให้ได้ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน					
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร					
1. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
2. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน (Performance)					
3. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสังคม (Social Skills)					
4. องค์การของท่านให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
5. องค์การของท่านมีการวางแผนให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม					
1. องค์การของท่านมีการบริหารงานในลักษณะกระบวนการทำงานเป็นทีม					
2. องค์การของท่านตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์แบบเครือข่าย มากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว					
3. องค์การของท่านมีการยอมรับในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน					
4. บุคลากรในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง					
1. กิจกรรมขององค์การโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์กรเน้นความมั่นคงขององค์การ					
2. องค์การของท่านตระหนักถึงภาพลักษณ์ขององค์การว่ามีความสำคัญ จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนไปจากเดิม					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
3. องค์การของท่านมีวิถีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร					
4. องค์การได้มีการวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับบุคลากรอย่าเป็นระบบ					
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมเสี่ยง					
1. องค์การของท่านได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มี การปรับปรุงในเรื่องทัศนคติ วิธีการปฏิบัติงานเพื่อเป็นไปตามเป้าหมาย					
2. องค์การของท่านมีการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยี ต่างๆเพื่อให้องค์กรมีความทันสมัยอยู่เสมอ					
3. องค์การของท่านสามารถติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานได้					
4. องค์การของท่านได้วางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยสามารถประเมิน ติดตามและดูแลความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม					
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง					
1.องค์การของท่านเน้นการแข่งขันและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน					
2. องค์การของท่านมีการวัดผลประเมินผลของบุคลากร ในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคลากร					
3. องค์การของท่านมุ่งการแข่งขันภายในองค์การเพื่อผลงานของตนเอง					
4. องค์การของท่านมีนโยบายเน้นการทำงานเชิงรุกเพื่อเป็นองค์การชั้นนำ					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หน้าคำตอบและพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อและกรอกข้อความลงในช่องว่าง (...) ตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านเคยมีความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานหรือไม่มีแรงในการทำงานหรือไม่

❒ 1) เคย ❒ 2) ไม่เคย (ข้ามไป ข้อ 6)

2. ในระยะเวลาที่ผ่านมา ถ้าให้ท่านระบุตัวเลขระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของท่าน จาก 0 ถึง 100 ท่านจะระบุเป็น .....

3. ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้ท่านประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

.....

.....

4. เมื่อท่านประสบภาวะหมดไฟในการทำงานท่านมีวิธีการจัดการอย่างไร

.....

.....

5. ท่านคิดว่าองค์กรจะมีส่วนช่วยในการจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างไรบ้าง (เช่น ตัวบุคคลนโยบาย กิจกรรม โครงการ)

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

6. ท่านยินดีที่จะให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพิ่มเติมในรายละเอียดหรือไม่

❒ 1) ยินดี ❒ 2) ไม่ยินดี

ร่วมลุ้นเป็นผู้โชคดีได้รับบัตร Starbucks Card มูลค่า 300 บาท จำนวน 3 รางวัล
เพียงกรอกเบอร์โทรศัพท์ต่อ.....
ประกาศผลผู้โชคดีวันที่ 8 พฤษภาคม 2566

ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่งของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามในการสัมภาษณ์
เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1) ขอให้ท่านแนะนำตัวเอง ทำงานที่สำนัก/กองไหน ทำเกี่ยวกับอะไร ลักษณะการทำงานเป็นอย่างไร
2) ใช้เวลากับการทำงาน 1 ชิ้น แค่ไหน ความเร่งด่วนของงานที่ได้รับ

ส่วนที่ 2 สาเหตุและปัจจัยของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

1) ท่านคิดว่าภาวะหมดไฟในการทำงานคืออะไร
2) ท่านเคยประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานหรือไม่ เริ่มประสบตั้งแต่เมื่อใด ช่วยเล่าให้ฟังถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไร (อาการ ความรู้สึก)
3) สาเหตุหรือปัจจัยใดที่ทำให้ท่านประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
4) หากตอบ ไม่เคยประสบภาวะหมดไฟในการทำงาน ท่านคิดว่าสาเหตุหรือปัจจัยใดที่ทำให้ท่านไม่ประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวทางการจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

1) วิธีการจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงานของท่าน
2) ท่านคิดว่าองค์กรจะมีส่วนช่วยในการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างไรบ้าง โปรดยกตัวอย่าง
3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	กมลพร ชนิตสิริกุล
วัน เดือน ปี เกิด	10 ตุลาคม 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	251/134 ซอย 3 เคหะร่มเกล้า 39 แขวงคลองสองต้นนุ่น เขตลาดกระบัง กทม. 10520

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University