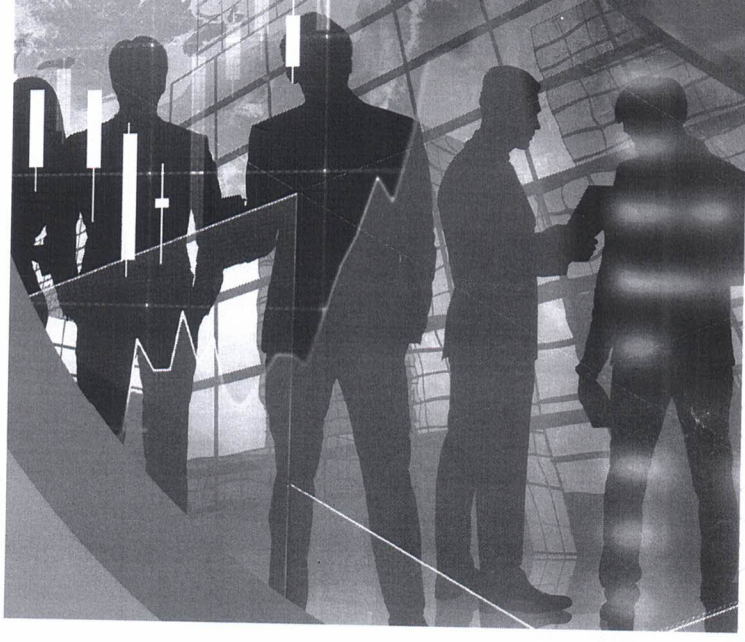
Proceeding

การประชุมวิชาการระดับชาติ

ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กลุ่มภาคใต้

ครั้งที่ 6

HRM NPST
National Conference
2026



วันพุธที่ 25 กุมภาพันธ์ 2569
ณ มหาวิทยาลัยหัตถิณ วิทยาเขตสงขลา
และผ่านระบบออนไลน์

คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ที่ 015/2569

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ภาคีเครือข่ายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 6 (HRM NPST National Conference 2026) และการแข่งขันทักษะทางวิชาการด้านนวัตกรรม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ ครั้งที่ 3

ด้วยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 6 (HRM NPST National Conference 2026) และการแข่งขันทักษะทางวิชาการด้านนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ ครั้งที่ 3 ในวันพุธที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ 0538/2567 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เรื่อง มอบอำนาจและภารกิจให้คณบดีปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็นคณะทำงาน

1. คณะกรรมการที่ปรึกษา

1.1 คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริฉัตร ตู้ดำ)

1.2 รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(อาจารย์ ดร.ปรียารัตน์ เชาวลิตประพันธ์)

1.3 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ จันทร์อานุภาพ)

1.4 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุณัชญ์ สมชนะกิจ)

1.5 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและศิษย์เก่าสัมพันธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก้องกิดากร บุญช่วย)

1.6 ผู้ช่วยคณบดีบริการวิชาการและสื่อสารองค์กร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ ขุนพล)

1.7 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภัทร เต็มรัตนะกุล)

1.8 หัวหน้าสำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(นายภูริพัฒน์ พฤกษาพิทักษ์)

หน้าที่ ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2. คณะกรรมการอำนวยการ

2.1 อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอมเอก — ประธานกรรมการ

2.2 อาจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ — กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ 1. รับผิดชอบบริหารจัดการกิจกรรมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
2. ประสานงานองค์กรร่วมจัด
3. ดูแลกำหนดการและกำกับการดำเนินรายการ
4. กำกับ ติดตาม การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ

3. คณะกรรมการฝ่ายเลขานุการ

3.1 อาจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ — ประธานกรรมการ

3.2 อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอมเอก — กรรมการ

3.3 นางสาวรัตนวลี ชุมช่วย — กรรมการ

3.4 นางสาวปภัสรา บุตรบุรี — กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ 1. ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินงานตามกิจกรรม
2. รับผิดชอบงานธุรการและเลขานุการของกิจกรรม
3. สนับสนุนการทำงานของฝ่ายอำนวยการ
4. รับผิดชอบงานรับรององค์กรร่วมจัด วิทยากร และแขกพิเศษ
5. กำกับรายการ กำหนดการ
6. จัดทำสูจิบัตร จัดทำเสื้อ
7. จัดทำคำกล่าวรายงาน และคำกล่าวเปิดงาน
8. จัดเตรียมรายชื่อ และรับลงทะเบียนผู้เข้าร่วมในวันจัดกิจกรรม

4. คณะกรรมการฝ่ายของที่ระลึก

4.1 อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอมเอก — ประธานกรรมการ

4.2 นางสาวภาวิณี ตันรังสรรค์ — กรรมการ

4.3 นางสาวมลฤดี น้ำทิพย์ — กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ 1. จัดหาของที่ระลึกสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม Co-host และ Keynote Speaker
2. ดำเนินการจัดเตรียมของที่ระลึกสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม Co-host และ Keynote Speaker
3. งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. คณะกรรมการฝ่ายวิชาการและจัดทำ Proceedings

5.1 อาจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ ประธานกรรมการ

5.2 อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอมเอก กรรมการ

5.3 นางสาวรัตนวลี ชุมช่วย กรรมการ

5.4 นางสาวอรอุมา ช่วยสถิตย์ กรรมการ

5.5 นางสาวปภัสรา บุตรบุรี กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ 1. ตรวจรับและจำแนกประเภทบทความวิจัยและบทความวิชาการ

2. จัดส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

3. รับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และส่งต่อไปยังผู้นำเสนอ

4. ตรวจสอบบทความวิจัยฉบับสมบูรณ์จากผู้นำเสนอ

5. จัดทำตารางการนำเสนอผลงาน

6. เป็นผู้ดำเนินรายการ ผู้ประสานงาน และอำนวยความสะดวกประจำห้องย่อย

7. รวบรวมผลรางวัล

8. จัดทำ Proceedings การประชุม เพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ของคณะฯ

6. คณะกรรมการฝ่ายอาหาร

6.1 อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอมเอก ประธานกรรมการ

6.2 นางสาวปภัสรา บุตรบุรี กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ จัดเตรียมอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับคณะกรรมการและผู้เข้าร่วมกิจกรรม

7. คณะกรรมการฝ่ายจัดทำเว็บไซต์

7.1 นายภูริพัฒน์ พฤกษาพิทักษ์ ประธานกรรมการ

7.2 นางสาวปภัสรา บุตรบุรี กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ 1. จัดทำและดูแลระบบเว็บไซต์กิจกรรม

2. ประสานงานเกี่ยวกับข้อมูลกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

8. คณะกรรมการฝ่ายลงทะเบียน สถานที่ สื่อ ประชาสัมพันธ์ Live สด และจัดทำเกียรติบัตร

8.1 อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอมเอก ประธานกรรมการ

8.2 นางวรินทร์พร คามบุตร กรรมการ

8.3 นางสาวปภัสรา บุตรบุรี กรรมการ

8.4 นายประภัสสร นุ่นแก้ว กรรมการ

8.5 นายฉลอง แก้วประเสริฐ กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ 1. จัดเตรียมห้องประชุมและอุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในห้องประชุม

2. รับผิดชอบงานตกแต่งสถานที่และเวที

3. รับผิดชอบงานถ่ายทอดสดออนไลน์ และบันทึกภาพ

4. จัดทำโปสเตอร์และสื่อประชาสัมพันธ์

5. ดูแลระบบประจำห้องย่อย

6. จัดทำเกียรติบัตร

9. คณะกรรมการฝ่ายประเมินผล

9.1 อาจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ ประธานกรรมการ

9.2 นางสาวรัตนวลี ชุมช่วย กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ 1. จัดทำแบบประเมินผลออนไลน์

2. สรุปผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

3. จัดทำรายงานผลกิจกรรม

1 0. คณะกรรมการฝ่ายพิธีกร

10.1 อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอมเอก ประธานกรรมการ

10.2 อาจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ ดำเนินงานด้านพิธีกรและพิธีการในพิธีเปิดและพิธีปิดกิจกรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2569

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู้ดำ)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

ประกาศคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ที่ 005/2569
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายวิชาการในการประชุมวิชาการ ระดับชาติภาคีเครือข่าย การบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 6 (HRM NPST National Conference 2026) และการแข่งขันทักษะทางวิชาการด้านนวัตกรรม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ ครั้งที่ 3

ด้วยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และ 6 สถาบันการศึกษาประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 6 (HRM NPST National Conference 2026) และการแข่งขันทักษะทางวิชาการด้านนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ ครั้งที่ 3 ในวันพุธที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 ณ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และระบบออนไลน์ เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ 0538/2567 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เรื่อง มอบอำนาจและภารกิจให้คณบดีปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ

คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ

1. อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอมเอก — ประธานกรรมการ
   (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ)
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีรพร ทองขะโชค — กรรมการ
   (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ)
3. อาจารย์ ดร. วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ — กรรมการ
   (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ)

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ไวว่อง กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต)

5. อาจารย์ ดร.รุ่งนภา อริยะพลปัญญา กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต)

6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดา ขจรบุญ กรรมการ
(คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี)

7. อาจารย์ ดร.ฟาริดา ซาซา กรรมการ
(คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)

8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริชาติ จันทร์ศรีบุตร กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา)

9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฤๅชุตา เทพยากุล กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่)

10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กันยปริณ ทองสามสี กรรมการ
(คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี)

11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพินท์ บุญสิน กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช)

12. อาจารย์ ดร.วรสันต์ ถาวรประเสริฐ กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา)

13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธีรา เดชนครินทร์ กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา)

14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธชัย ฮารีบิน กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต)

15. อาจารย์ ดร.จุรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์ กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต)

16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์ กรรมการ
(คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ)

17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณี เขียวชอุ่ม กรรมการ
(วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา)

18. อาจารย์ ดร.ปิยะนุช พรประสิทธิ์ กรรมการ
(คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา)

19. อาจารย์ ดร.นราวดี บัวขวัญ กรรมการ
(คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา)

20.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิราช รัตนันต์ กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์)

21.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิดชนก อนันตมงคลกุล กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต)

22.อาจารย์ ดร.เบญจมาภรณ์ ชำนาญฉา กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต)

23.อาจารย์ ดร.ศิรวิทย์ ศิริรักษ์ กรรมการ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต)

24.อาจารย์ ดร.สุวิมล บัวทอง กรรมการ
(คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา)

25.นางสาวปภัสรา บุตรบุรี กรรมการและเลขานุการ

26.นางสาวรัตนวลี ชุมช่วย กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

27.นางสาวอรอุมา ช่วยสถิตย์ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ 1 . พิจารณาประเมินบทความและให้ข้อเสนอแนะบทความฉบับเต็ม

2. ตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบบทความ

3. ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผลงานเพื่อนำเสนอ

4. ประสานงาน/ติดตาม ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานตามเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู้ดำ)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

สารบัญ

ห้องการบริหารทรัพยากรมนุษย์

HR01	ทักษะดิจิทัลและการทำงานของบุคลากรด้านสารสนเทศในจังหวัดสงขลา : การทบทวนวรรณกรรม	3
HR02	การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากร	15
HR03	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความรักความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม : ทบทวนวรรณกรรม	27
HR04	ความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถและความสุขในการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจในจังหวัดสงขลา: มุมมองจากผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา	39
HR05	อิทธิพลแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะของ Generation Z ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต	53
HR06	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครสงขลา	67
HR07	นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์และทัศนคติของพนักงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูลของพนักงานในองค์กร	81
HR08	อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิดคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี	91
HR09	กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างพนักงานที่มีจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อมกรณีศึกษา : โรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล ภูเก็ต รีสอร์ท	105
HR10	การศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต	119
HR11	การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนนานาชาติโอ๊ค มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต	129
HR12	การรับรู้และความเข้าใจ การเตรียมความพร้อมในเรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต	143
HRM13	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบริการด้วยใจเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการในองค์กร	157
HRM14	การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์: แนวทางสู่ความยั่งยืนขององค์กรในยุควิกฤต	171

ห้องมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

HS01	การใช้ประโยชน์ก้านตาลโตนดธรรมชาติสู่เส้นทางสุขภาวะของผู้สูงอายุ	183
HS02	การใช้ประโยชน์วัสดุเหลือใช้ในการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุ	193
HS03	อิทธิพลของพฤติกรรมการติดสมาร์ทโฟนต่อภาวะสุขภาพจิตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี	203
HS04	แรงจูงใจและปัจจัยด้านสื่อสังคมออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจทำจิตอาสาแบบดิจิทัลของนิสิต Generation Z	213

สารบัญ (ต่อ)

HS05	หมาตักน้ำ : สุนทรียภาพในภูมิปัญญาปักษ์ใต้	221
HS06	ปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้ครัวเรือนโดยเฉลี่ยของประชาชนในประเทศไทย	231
HS07	การประยุกต์ใช้ทฤษฎี Reinventing Government ในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานเทศบาลตำบลเกาะลันตา: ความท้าทายระหว่างการปฏิรูปและระบบราชการแบบดั้งเดิม	241

ห้องการบริหารจัดการ 1

MN01	ปัจจัยคุณภาพบริการที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าที่ใช้บริการ บริษัท หาดใหญ่สหมอเตอร์ จำกัด (รัตภูมิ) : การทบทวนวรรณกรรม	259
MN02	การพัฒนาโมเดลความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดสงขลา	269
MN03	ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเช่าหอพักของนิสิตระดับปริญญาตรี (ภาคปกติ) มหาวิทยาลัยในอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา	279
MN04	พฤติกรรมการใช้งาน Chat GPT ของนิสิตปริญญาตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนิสิต : การทบทวนวรรณกรรม	293
MN05	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งานปัญญาประดิษฐ์ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี จังหวัดสงขลา	301
MN06	การติดตามสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	311
MN07	ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดสงขลา : ทบทวนวรรณกรรม	323
MN08	แรงจูงใจ ทัศนคติ และอิทธิพลสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อความเต็มใจจ่ายเพื่อการท่องเที่ยวเชิงอาหารของนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen Z ในจังหวัดสงขลา	333
MN09	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้า (EV) ของผู้บริโภคในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	343

ห้องการบริหารจัดการ 2

MN10	การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไปในชั้นเรียนขนาดใหญ่ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	361
MN11	การพัฒนาระบบบริหารจัดการ CWIE ด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลตามวงจร PDCA กรณีศึกษา SMART CWIE-HRM Platform	373
MN12	การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมทักษะด้านการเรียนรู้ของนิสิต : การทบทวนวรรณกรรม	385
MN13	ความท้าทายและกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ในอุดมศึกษา : การทบทวนวรรณกรรมแบบบูรณาการ	395
MN14	ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการโรงอาหารของมหาวิทยาลัยทักษิณ : การทบทวนวรรณกรรม	409

สารบัญ (ต่อ)

MN15	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเลือกซื้ออาหารในร้านสะดวกซื้อ 7-11 นิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา : การทบทวนวรรณกรรม	419
MN16	พฤติกรรมในการเลือกใช้บริการ ร้าน ลีวิวัฒน์ สาขา 10 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา : การทบทวนวรรณกรรม	429
MN1 7	ปัจจัยส่วนผสมการตลาดและความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของนิสิตหอพักใน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา ระดับปริญญาตรี : การทบทวนวรรณกรรม	441

ห้องการบริหารจัดการ 3

MN1 8	ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุและส่วนประสมทางการตลาด (4P's) ที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อเครื่องดื่มชาหมัก (Kombucha) ของผู้บริโภคชาวไทยกลุ่มเจเนอเรชันวาย	455
MN1 9	ผลกระทบนโยบายสถานที่ทำงานที่เปิดกว้างความหลากหลายต่อประสิทธิในการทำงานของพนักงานโรงแรมซีเบดแกรนด์ ภูเก็ต	467
MN20	ส่วนประสมทางการตลาด และการยอมรับนวัตกรรมที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ถ้วยอนามัยของผู้บริโภคเพศหญิงชาวไทย	481
MN21	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งออกของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	493
MN22	อิทธิพลของคุณภาพการบริการอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อซ้ำสินค้าโปรตีนพืชชนิดผงผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริโภคเจเนอเรชันวาย	503
MN23	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเข้าพลังงานของประเทศไทย	513
MN24	พฤติกรรมในการเลือกใช้บริการร้าน 7-11 สาขา ซอย 19 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา	523
MN25	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านโซเชียลมีเดียของนิสิตปริญญาตรี หลักสูตร ศศบ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา	535
MN26	อิทธิพลของทัศนคติต่อพฤติกรรมการจัดการขยะของบุคคล Generation Z ในจังหวัดสงขลา : บทบาทของตัวแปรคั่นกลางแรงจูงใจในการจัดการขยะ	543
MN27	แนวทางการปรับปรุง พัฒนา ระบบประเมินผลคุณภาพการบัญชีภาครัฐ (GAQA) ของส่วนราชการระดับหน่วยเบิกจ่ายในจังหวัดภูเก็ต โดยใช้แบบจำลอง CIPP Model	555
MN28	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ของผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลา	569
MN29	วิวัฒนาการการพัฒนามาตรฐานฮาลาลและกระบวนการรับรองผลิตภัณฑ์ฮาลาลของประเทศไทย	581
MN30	การยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่มาตรฐานสากลผ่านกระบวนการบ่มเพาะธุรกิจและนวัตกรรมอาหารแปรรูป	595
MN31	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิต่อความพึงพอใจของผู้เข้าพักโรงแรมเจเจเรสซิเด้นท์เกาะพีพี	605

ปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน ในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต
Factors Influencing Job Burnout Among Employees in a Public Hospital in Phuket Province, Thailand

สุภาวิตา เรครอง[1*] จิรวัฒน์ ทิพยรส[2] และจุรีรัตน์ ว่องปลูกศิลป์[3]
Suphawita Rekrong[1*], Jirawat Tippayarod[2] and Jureerut Wongpluksin[3]
สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต[1*,2,3]
E-mail : s6520136114@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

ปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน ได้จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ด้วยวิธีซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบบังเอิญ การวิจัยครั้งนี้อาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตฐานและทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาระงานมีความโดดเด่นมากที่สุด และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อด้านความเครียดในการทำงาน พบว่า ด้านภาระงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานระดับสูงที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟ ปัจจัยความเครียด พนักงานในโรงพยาบาลรัฐ

Abstract

This study investigated the determinants of job burnout among employees at a public hospital in Phuket Province, Thailand. The research objectives were twofold: (1) to examine the level of job burnout among employees, and (2) to analyze factors associated with job burnout among medical personnel at a public hospital in Phuket Province. The sample comprised 66 employees, determined using Krejcie and Morgan's sample size determination table and selected through convenience sampling. Employing a quantitative research methodology, data were collected via an online questionnaire and analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean,

and standard deviation) and inferential statistics (Pearson's correlation coefficient and multiple correlation analysis) to test the research hypotheses.

The findings revealed that factors affecting job stress were perceived at a high level overall. Dimensional analysis indicated that workload ranked highest, followed by work environment. Multiple correlation analysis demonstrated that workload and work environment significantly predicted job stress ($p < 0.01$), exhibiting strong positive relationships with the dependent variable. These findings underscore the critical role of workload management and environmental optimization in mitigating job burnout within public healthcare settings.

Keywords: Job Burnout, Occupational Stress, Healthcare Workers of Public Hospital

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็วและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงและเกิดคู่แข่งใหม่ที่มีศักยภาพสูง องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดต้นทุนผ่านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานได้รับภาระงานมากขึ้น บางครั้งต้องทำงานที่ไม่ถนัดหรือเร่งรัดเวลา ส่งผลให้เกิดความเครียด (สุขชัย ชีรนรวนิชย์ และณัฐพล พันธุ์ภักดี, 2567) หากความเครียดไม่ได้รับการดูแล อาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2019) ระบุว่าภาวะหมดไฟเป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จตามคาด และอาจนำไปสู่โรคซึมเศร้าในระยะยาว ลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1) ความเหนื่อยล้า สูญเสียพลังงาน 2) ความรู้สึกด้านลบหรืออคติต่องานที่ทำ และ 3) ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแย่ลง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ (โยธิน วิเชษฐวิชัย, 2561) งานวิจัยก่อนหน้าได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและความวิตกกังวล ซึ่งอาจส่งผลกระทบทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการลาออกจากงาน (Koutsimani et al, 2019) โดยเฉพาะในวิชาชีพแพทย์และพยาบาลที่ต้องเผชิญกับภาระงานสูงและความกดดันทางอารมณ์ (Toon et al., 2005)

สำหรับจังหวัดภูเก็ต นับเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญที่สร้างรายได้อันดับสองของประเทศก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 บุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชนและนักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทยและต่างชาติ โดยเฉพาะในช่วงการฟื้นฟูหลังโควิด-19ที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลงสูง อัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของบุคลากร (กรรภิรมย์ สุบรรณ์ และคณะ, 2567) จากสถานการณ์การระบาดไวรัสโควิด-19 ที่ยาวนานกว่า 3 ปีที่ผ่านมาส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งต่างมีความมุ่งมั่นทำงานช่วยเหลือดูแลสุขภาพประชาชนอย่างไม่หยุดหย่อนมาโดยตลอด มีความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต โดยเฉพาะมีภาวะหมดไฟ ดังปรากฏผลการประเมินสุขภาพจิตด้วย Mental Health Check In (MHCI) เพิ่มสูงขึ้น ในปีพ.ศ. 2565 ค่าเฉลี่ย 3 ไตรมาส อยู่ที่ร้อยละ 12.2 มีสาเหตุมาจาก ภาระความรับผิดชอบในภาวะวิกฤตของผู้ป่วยและจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน (กรมสุขภาพจิต, 2566)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตและโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในพื้นที่ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการด้านสุขภาพอย่างเข้มข้น มีผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญต่อผู้บริหารในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา รวมถึงการวางแนวทางส่งเสริมสุขภาวะบุคลากร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านภาระงาน หมายถึง ปริมาณงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสะท้อนถึงระดับความหนักเบาของงานที่ต้องดำเนินการ ทั้งในเชิงปริมาณ (เช่น จำนวนชิ้นงาน ชั่วโมงการทำงาน หรือภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ) และเชิงคุณภาพ (เช่น ความซับซ้อนของงาน ความยากง่าย และความรับผิดชอบที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน) ภาระงานจึงเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่ใช้ประเมินความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับศักยภาพของบุคคล ตลอดจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สมศักดิ์ จันทร์เพ็ญ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและภาระงานของข้าราชการครู โดยให้ความหมายของ “ภาระงาน” ว่าเป็นปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ครูต้องปฏิบัติภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งครอบคลุมทั้งงานด้านการสอน งานวิชาการ งานบริหาร งานบริการนักเรียน และงานพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ ภาระงานของครูมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิภาพการทำงาน หากภาระงานมากเกินไปย่อมส่งผลให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนน้อยลงและเกิดความเครียดจากการทำงาน ในทางกลับกัน การจัดสรรภาระงานอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสมดุลระหว่างภาระงานกับศักยภาพของบุคคล

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่อยู่รอบตัวพนักงาน ในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ ความปลอดภัย และสุขภาพของบุคลากร โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะหลัก ได้แก่

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย รวมถึงสภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

2.2 สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Environment) เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกมั่นคงในงาน วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารภายในและแรงจูงใจในการทำงาน

สุพัตรา แสงสุวรรณ (2563) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรธุรกิจบริการ โดยชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อระดับความ พึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยหมายถึงสภาพเงื่อนไขต่าง ๆ ที่รายล้อมอยู่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา ด้านกายภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่จับต้องได้ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ส่วนด้านจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน

3. แนวคิด ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน

ความเครียดจากการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในบุคลากรโรงพยาบาลที่มีภาระงานสูงและต้องเผชิญกับแรงกดดันต่อเนื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป เวลาทำงานยาวนาน บทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน การขาดการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อสุขภาพ ความเครียดเหล่านี้อาจทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มองผู้อื่นในแง่ลบ และรู้สึกไร้ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง คุณภาพงานด้อยลง และแรงจูงใจในการทำงานลดลง

4. ภาวะหมดไฟการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นสภาวะที่บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าอย่างรุนแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจจากการทำงานอย่างต่อเนื่องภายใต้แรงกดดันสูง มักพบในผู้ที่มีงานที่ต้องรับผิดชอบสูง มีเวลาทำงานยาวนาน หรือขาดการสนับสนุนที่เพียงพอ เช่น บุคลากรโรงพยาบาล ครู หรือพนักงานบริการ ภาวะหมดไฟไม่ได้หมายถึงความเหนื่อยล้าชั่วคราวเท่านั้น แต่เป็นความเหนื่อยล้าที่สะสมจนส่งผลต่อ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ทฤษฎี Burnout ของ Maslach & Jackson (1981) แบ่งภาวะหมดไฟออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่

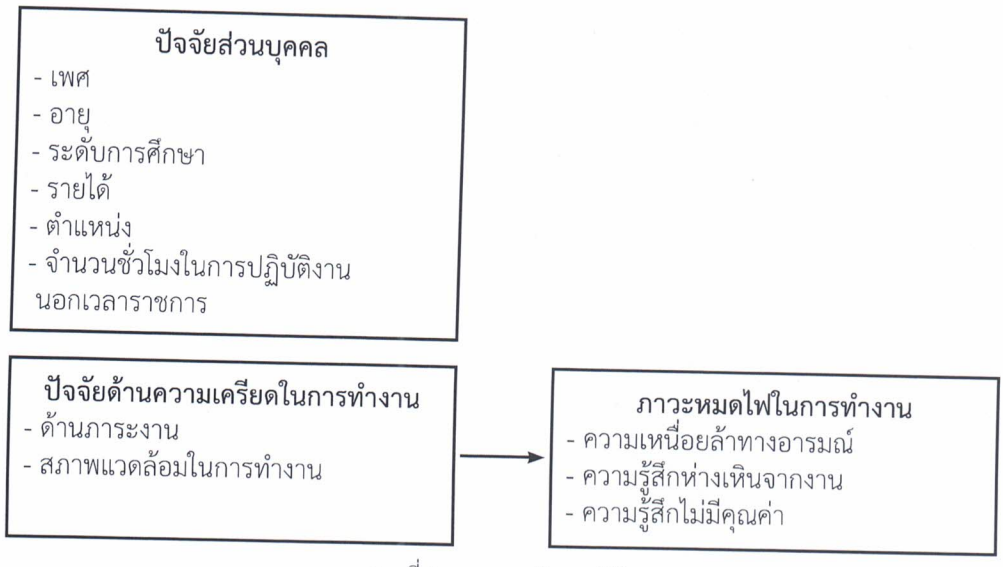
4.1 Emotional Exhaustion – ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกอ่อนแรงทั้งกายและใจ

4.2 Depersonalization – มีทัศนคติด้านลบต่อผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการ มองคนรอบข้างแบบเฉยเมยหรือไม่เห็นคุณค่า

4.3 Reduced Personal Accomplishment – รู้สึกว่าตนเองทำงานไม่ได้ผล ไม่มีความสำเร็จหรือคุณค่าในงานที่ทำ

ภาวะหมดไฟส่งผลกระทบต่อ คุณภาพงาน การตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หากไม่ได้รับการจัดการ อาจนำไปสู่การลาออกหรือปัญหาสุขภาพจิต เช่น ซึมเศร้าและวิตกกังวล

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: คณะผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีจำนวนพนักงานรวม 80 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล,2568) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 66 คน ได้จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (Krejcie and Morgan.1970) โดยการสุ่มแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานนอกเวลา

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านภาระงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกห่างเหินจากงาน ความรู้สึกไม่มีคุณค่า

การสร้างเครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ

โดยนำแบบสอบถามที่ออกแบบตามกรอบแนวคิดทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดย มีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับมากกว่า 0.5 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหา ค่าความเชื่อมั่น

โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ซึ่งสามารถยอมรับได้ที่มากกว่า 0.70

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เทคนิคทางสถิติ (สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ) เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความสุขในการทำงาน (Correlation Analysis) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน เป็นการทดสอบปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประสิทธิผลองค์การของ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต ได้ข้อมูลกลับมา 66 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สามารถสรุปผลการวิจัยที่ได้ จากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 อายุ 25-34 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รายได้ต่อเดือน 15,000-30,00 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 ตำแหน่งบุคลากรเป็นลูกจ้างประจำ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ชั่วโมงการทำงาน มากกว่า8 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน

ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
ด้านภาระงาน	3.16	.91	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.97	.88	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	**3.07**	**.82**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดในทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.07 และ S.D. = .82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาระงานมีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ($\overline{X}$ = 3.16 และ S.D. = .91) และด้านสภาพแวดล้อในการทำงาน คือ ($\overline{X}$= 2.97 และ S.D. = .88) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านภาวะการหมดไฟในการทำงาน

ภาวะการหมดไฟในการทำงาน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์	3.42	.91	ปานกลาง
ความรู้สึกห่างเหินจากงาน	3.12	.98	ปานกลาง
ความรู้สึกไม่มีคุณค่า	2.94	1.08	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	**3.16**	**.88**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะการหมดไฟในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.16 และ S.D. = .91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง คือ ($\overline{X}$ = 3.42 และ S.D. = .91) รองลงมาคือ ความรู้สึกห่างเหินจากงาน (= 3.12 และ S.D. = .98) และความรู้สึกไม่มีคุณค่า ($\overline{X}$ = 2.94 และ S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความเครียดกับภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสันระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานกับปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ภาวะความหมดไฟ	ด้านภาระงาน	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
1. ภาวะหมดไฟในการทำงาน	1		
2. ด้านภาระงาน	.697**	1	
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.660**	.692**	1

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสันระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานกับปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ มีค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.660 - 0.697 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยองค์ประกอบด้านภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะความหมดไฟ ในระดับสูงสุดที่ 0.697 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำสุดที่ 0.660

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความเครียดกับ ภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานกับปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

Model	B	Std.Error	Beta	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	.737	.288		2.557	.013
ด้านภาระงาน	.445	.114	.460	3.913	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.342	.117	.342	2.912	.005

R = .739 R^2= .546 Adj R^2= .532 F = 37.938 p-value = .000

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ด้านภาระงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการาทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ค่าประสิทธิภาพการทำนาย R2 เท่ากับ .546 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวร่วมพยากรณ์ ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ร้อยละ 54.6 โดยพบว่า ด้านภาระงานส่งผลสูงสุดต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน ของโรงพยาบาลรัฐ แห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะการหมดไฟในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง รองลงมาคือ ความรู้สึกห่างเหินจากงาน และความรู้สึกไม่มีคุณค่า แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่รับรู้ว่ามีภาระงานในระดับที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งจากปริมาณงานที่มาก ความเร่งรีบในการให้บริการ และข้อจำกัดของทรัพยากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวราภรณ์ เลิศวิลัย (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิค การแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน แม้ว่ามีปัจจัยด้าน ภาระงานที่ดีแต่ก็มีโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้สูง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach และ Leiter (2016) ที่อธิบายว่าภาระงานที่มากเกินไปและทรัพยากรสนับสนุนที่ไม่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 การวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ด้านภาระงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจำนวนมากรู้สึกอ่อนล้า หมดพลัง และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังจากภาระงานที่สูงและข้อจำกัดในสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ความแออัดของผู้รับบริการและความคาดหวังจากประชาชนในพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญอย่างจังหวัดภูเก็ต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุขชัย ชีรนรวนิชย์ และณัฐพล พันธุ์ภักดี (2567) วิจัยเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่พบว่าพนักงานที่เผชิญแรงกดดันสูงจากภาระงานและเวลาที่จำกัดจะมีแนวโน้มเกิดความเครียดและหมดไฟในการทำงานมากขึ้น และยังสอดคล้องกับนริสา วงศ์พนารักษ์ (2567) วิจัยเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์: การสร้างพลังใจ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์มีภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดจากด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ อันส่งผลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์การเมินเฉยต่องาน และความสามารถในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความตระหนักถึงสัญญาณของภาวะหมดไฟ โดยให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตของบุคลากรที่เผชิญกับปัญหารวมทั้งควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความยืดยุ่นสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมและปลอดภัย การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ลดความเครียดในการทำงาน ของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ควรมุ่งเน้นที่สภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการผ่อนคลาย พื้นที่พักผ่อนหรือสวัสดิการทางจิตใจ จัดให้มีระบบหมุนเวียนงานและการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันความเหนื่อยล้าจากงานซ้ำซาก เช่น การปรับปรุงอุปกรณ์ทางการแพทย์ พื้นที่พักผ่อน หรือแสงสว่างในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ลดความตึงเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานได้

2. ปรับระบบการจัดสรรภาระงานให้สมดุล เพื่อให้บุคลากรได้รับภาระงานที่เหมาะสมกับความสามารถและมีทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ เช่น การจัดเจ้าหน้าที่หมุนเวียน การเพิ่มบุคลากรในช่วงเวลาที่มีงานมาก หรือการใช้เทคโนโลยีช่วยลดภาระงานด้านเอกสาร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการทำงานระหว่างโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดท่องเที่ยว เพื่อดูความแตกต่างในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและภาวะหมดไฟ

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2566) *วิธีดูแลจิตใจเมื่อ "บุคลากรทางการแพทย์" เข้าสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน...* ค้นจาก https://www.hfocus.org/content/2023/02/27025

กรรภิรมย์ สุบรรณ์ มลินี สมภพเจริญ และ ปิยะธิดา ขจรชัยกุล. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดภูเก็ต. *วารสารศาสตร์สุขภาพและการศึกษา*, 4(3), 63-82.

นริสา วงศ์พนารักษ์. (2567). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์: การสร้างพลังใจ. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.* 17(1), 23-32.

วราภรณ์ เลิศวิลัย. (2563). *ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิค การแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร.* สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ค้นจาก https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/3915

โยธิน วิเชษฐวิชัย. (2561). *Burnout Syndrome ภาวะหมดไฟในการทำงาน.* ค้นจาก https://www.samitivejhospitals.com/th/article/detail/หมดไฟ-การทำงาน

สมศักดิ์ จันทร์เพ็ญ. (2562). การบริหารงานบุคคลและภาระงานของข้าราชการครู. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,* 11(2), 45–59.

สุขชัย ชีรนรวนิชย์ และณัฐพล พันธุ์ภักดี. (2567). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. *วารสารพิชญทรรศน์,* 20(1), 279–292.

สุพัตรา แสงสุวรรณ. (2563). สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรธุรกิจบริการ. *วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ,* 9(1), 112–126.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607-610.

Koutsimani, P., Montgomery, A. and Georganta, K. (2019) *The Relationship between Burnout, Depression and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis.* Frontiers in Psychology, 10,1-19.

Maslach, C. and S.E. Jackson: (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviors,* 2, 99-113.

Maslach, C., & Leiter, MP. (2016). *Burnout. In G. Fink, Stress: Concepts, cognition, emotional, and behavior.* London: Elsevier Academic Press.

Toon, D., Montgomery, A., & Georganta, K. (2005). Burnout in health professionals: Causes and consequences. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 227-245.

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