

อิทธิพลของความเครียดและภาระงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิต
และการทำงานของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตปริมณฑล
The Influence of Work Stress and Workload on Work-Life Balance Among
Personnel in a Metropolitan Higher Education Institution

ลัดดาวัลย์ สำราญ¹ จิราภา คงเรืองศรี² ริษฎา ดาเจริญ³ จักรพงษ์ สว่างศรี⁴
ธนกฤต นาเอก⁵ และ โสรยา สุภาพล^{6*}

Laddawan Someran¹, Jirapha Khongruangsi², Risada Dajaroen³, Jakkapong Sawangsrī⁴,
Thanakrit Na-ek⁵ and Soraya Supaphol^{6*}

¹⁻⁶ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สุพรรณบุรี

¹⁻⁶ Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology
Suvarnabhumi, Suphanburi, Suphanburi, Thailand

*Corresponding author: soraya.s@rmutsb.ac.th

Article history:

Received 6 October 2025

Revised 25 February 2026

Accepted 27 February 2026

SIMILARITY INDEX = 15.03 %

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษา และ (2) วิเคราะห์อิทธิพลของความเครียดจากการทำงานและภาระงานที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรคือบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็นตามสัดส่วนของขนาดกลุ่ม ตามศูนย์พื้นที่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเครียดจากการทำงาน—โดยเฉพาะมิติด้านจิตใจของความเครียดจากการทำงาน ($\beta = 0.32$) และภาระงาน ($\beta = 0.59$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ร้อยละ 70 ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความเครียดจากการทำงานและภาระงานอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
ความเครียดทางจิตใจ

Abstract

The objectives of this research were to (1) examine the levels of work stress, workload, and work–life balance among higher education personnel, and (2) analyze the influence of work stress and workload on work–life balance among personnel at a higher education institution located in the Bangkok Metropolitan Region. This study employed a quantitative research approach. The population consisted of personnel working at a higher education institution in the Bangkok Metropolitan Region. The sample comprised 110 respondents, selected using stratified random sampling, followed by probability proportional to size (PPS) sampling across institutional centers. Data were collected using a structured questionnaire. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used to analyze the general characteristics and levels of the study variables, while multiple regression analysis was employed to examine the influence of work stress and workload on work–life balance. The results revealed that the overall levels of work stress, workload, and work–life balance among the respondents were at a moderate level. The hypothesis testing results indicated that work stress—particularly the psychological dimensions of work stress ($\beta = 0.32$)—and workload ($\beta = 0.59$) had a positive and statistically significant influence on work–life balance. Together, these variables explained 70 percent of the variance in work–life balance. The findings highlight the importance of effectively managing work stress and workload in order to enhance work–life balance among higher education personnel in the Bangkok Metropolitan Region.

Keywords: Work Stress, Workload, Work–Life Balance, Psychological Stress

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบันมีความรวดเร็วและซับซ้อน ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง สถาบันอุดมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานครถือเป็นกลุ่มสถาบันที่มีลักษณะเฉพาะ เนื่องจากมีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตสายปฏิบัติการ เพื่อรองรับความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญโดยรอบกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง เช่น พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ และนครปฐม ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และมีสถานประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม พันธกิจดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ต้องรับผิดชอบภารกิจการทำงานที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ครอบคลุมทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPI) ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในบริบทนี้ KPI มิได้เป็นเพียงเครื่องมือประเมินผล แต่ยังทำหน้าที่เป็นแรงกดดันเชิงโครงสร้างที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความคาดหวังของผู้บริหาร การจัดสรรทรัพยากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรต้องเร่งรัดการปฏิบัติงานภายใต้กรอบเวลาที่จำกัด และเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อรองรับมาตรฐานการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และเกณฑ์การประเมินตามระบบ AUN-QA ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ได้เพิ่มภาระงานในเชิงเอกสาร การจัดทำรายงาน การประสานงานภายใน และการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ กลไกเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรต้องใช้เวลาและพลังงานในการทำงานนอกเหนือจากภารกิจหลัก และมักล่วงล้ำเวลาพักผ่อนและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาในเขตปริมณฑลที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันด้านคุณภาพและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับสูง

แนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในระดับสากล เนื่องจากสะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการจัดการบทบาทหน้าที่ด้านการงานควบคู่กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า การมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน (Greenhaus and Allen, 2011) ในทางกลับกัน ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมักนำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพกายและจิตใจ รวมถึงการลดลงของประสิทธิภาพในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร (ลลนา นาชัยรัตน์, 2562)

ความเครียดจากการทำงาน (Work Stress) และภาระงาน (Workload) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากร งานวิจัยก่อนหน้านี้ส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าความเครียดในระดับสูงส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต สุขภาพกาย และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร (จุฑารัตน์ ทางธรรม, 2558; เบญจมาศ อิมมาก, 2558) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับ Work-Life Balance จำนวนมาก

ทั้งในและต่างประเทศ แต่ยังคงพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาปัจจัยดังกล่าวในบริบทองค์กรทั่วไป หรือ สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม โดยยังขาดการศึกษาเชิงลึกในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาสายปฏิบัติการในเขต ประเมินผล ซึ่งมีลักษณะภารกิจและแรงกดดันเชิงโครงสร้างที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยเชิงวิชาการหรือ มหาวิทยาลัยวิจัยอย่างชัดเจน ประการสำคัญยิ่งไปกว่านั้น ยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาถึง “น้ำหนักสัมพัทธ์” ของ ปัจจัยภาระงานเชิงปริมาณ (เช่น ปริมาณงาน ความเร่งรัดด้านเวลา และงานเอกสาร) เปรียบเทียบกับ ความเครียดทางจิตใจ (เช่น ความกดดันจาก KPI ความคาดหวังของผู้บริหาร และความไม่แน่นอนในบทบาทหน้าที่) ว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรมากกว่ากันในบริบทของ มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ช่องว่างทางองค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาเชิง ประจักษ์ที่สามารถอธิบายกลไกและระดับอิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างชัดเจน

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตประเมินผลกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งวิเคราะห์อิทธิพลของ ความเครียดจากการทำงานและภาระงานที่มีต่อความสมดุลชีวิตการทำงานในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาสาย ปฏิบัติการ ผลการศึกษาที่ได้จะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการภาระงาน และการส่งเสริมสุข ภาวะของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน และความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของ บุคลากรอุดมศึกษาในเขตประเมินผล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดจากการทำงานและภาระงานที่มีผลต่อความสมดุลในงานและ ชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตประเมินผล

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร อุดมศึกษาในเขตประเมินผล
2. ปัจจัยภาระงานส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตประเมินผล

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

Putri and Amran (2021) ได้ให้ความหมายของความสมดุลในชีวิตการทำงานว่าหมายถึง การ จัดลำดับความสำคัญที่เหมาะสมระหว่างงานของตน และการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยสามารถทำทุก อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้ง กมลพร ชนิตสิริกุล (2565) ยังกล่าวอีกว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานไม่ใช่เพียง การจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างเท่ากันแต่หมายถึงความสามารถ ในการจัดสรรเวลาให้กับเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ให้กลมกลืนเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบท ของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ มี คุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้นและส่งผลต่อการทำงานในองค์กร กล่าวโดยสรุป ความสมดุล ในชีวิตการทำงานหมายถึงการรักษาดุลยภาพในการจัดสรร บทบาทหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านที่เกี่ยวข้องกับ งาน หรือทางด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว โดยจัดสรรเวลาให้เหมาะสม บริหารให้เกิดความลงตัวซึ่งกันและ

กัน โดยจะนำมาซึ่งความสุขในการ ทำงานและการใช้ชีวิต นอกจากนี้ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว เป็นแนวคิดที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล โดยเสนอว่าประสบการณ์ อารมณ์ ทัศนคติ และพฤติกรรมจากโดเมนหนึ่งสามารถ “ถ่ายโอน” (Spillover Theory) ไปสู่อีกโดเมนหนึ่งได้ (Staines, 1980) การถ่ายโอนดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในเชิงบวก เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้า หรือความขัดแย้งจากงานส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว เช่น ทำให้เกิดความตึงเครียดทางอารมณ์หรือคุณภาพความสัมพันธ์ที่ลดลง ในทางกลับกัน spillover เชิงบวกเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรจากงาน เช่น ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ หรือทักษะการจัดการ ถูกนำไปใช้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตส่วนตัว (Greenhaus and Powell, 2006) รวมทั้ง การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ Border Theory ถูกพัฒนาโดย Clark (2000) เพื่ออธิบายกระบวนการที่บุคคลจัดการขอบเขต (Borders) ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว โดยมองว่าสองโดเมนนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันทั้งในเชิงกายภาพ (Physical), เวลา (Temporal) และจิตวิทยา (Psychological) ซึ่งตามแนวคิดนี้ ความยืดหยุ่น (flexibility) มีอิทธิพลต่อระดับความขัดแย้งหรือความกลมกลืนระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว บุคคลที่สามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้ดีจะสามารถเปลี่ยนบทบาทระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้เกิดความสมดุลและลดความตึงเครียด

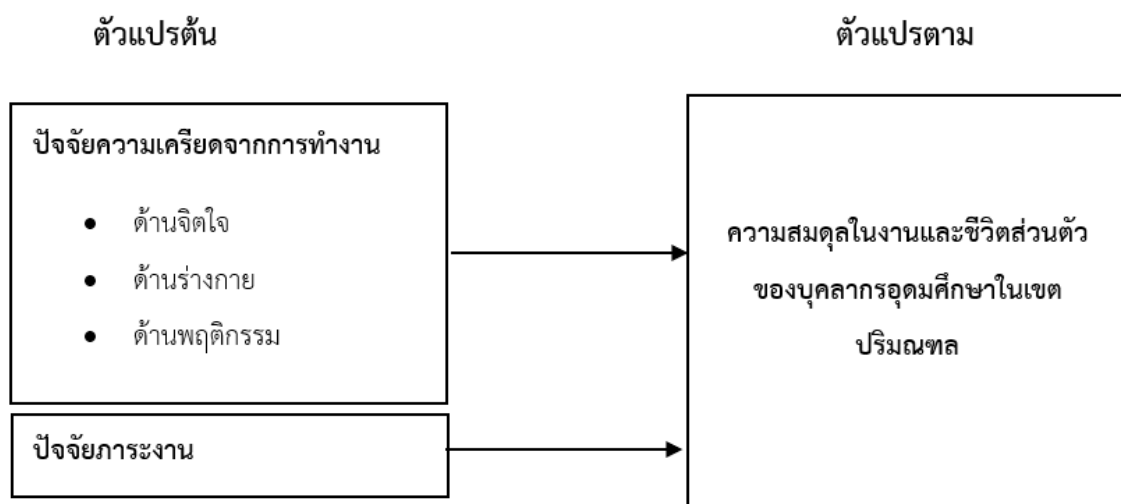
แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน

อาทยา พงศ์ไพบูลย์ (2565) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงาน คือ ความเครียดเป็นผลเสียที่เกิดขึ้นต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ เนื่องมาจากการได้รับมอบหมายงานที่ไม่ เหมาะสมกับความสามารถ ทรัพยากรและความต้องการ หรือไม่ก่อให้เกิดความท้าทายที่จะกระตุ้น ให้เกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อผลสำเร็จของงาน เมื่องานเกิดความสำเร็จแล้วนั้น จะเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและเกิดความพึงพอใจ รวมทั้ง กล่าวหาญ ณ น่าน (2563) ยังได้อธิบายว่า ความเครียดจากการทำงาน คือ ความเครียดที่เป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือการเผชิญกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หากพนักงานเกิดความเครียดจะส่งผลกระทบต่อภาวะจิตใจและอาจมีการแสดงออกทางด้านอารมณ์ คือ ความก้าวร้าวออกมา กล่าวโดยสรุป ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ภาวะอารมณ์ความรู้สึก โดยเป็น ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความต้องการในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลนั้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ซึ่งทั้ง 3 ด้านกล่าวโดยสอดคล้องกับงานของ เบญจมาศ อิ่มมาก (2558) ที่ได้จำแนกผลกระทบของความเครียดออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ด้านจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล ความเบื่อหน่ายและภาวะซึมเศร้า ด้านร่างกาย เช่น อาการปวดศีรษะ นอนไม่หลับ ความดันโลหิตสูง และด้านพฤติกรรม เช่น การมาสาย ขาดงาน และการลาออก นอกจากนี้ยังศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ Job Demands-Resources (JD-R) Model เป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายความเป็นอยู่ที่ดีและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกปัจจัยในงานออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ความต้องการของงาน (job demands) และทรัพยากรในงาน (job resources) (Demerouti et al., 2001) ซึ่งความต้องการของงานหมายถึงแง่มุมของงานที่ต้องใช้ความพยายามทางกายหรือจิตใจสูง เช่น ภาระงานหนัก ความกดดันด้านเวลา หรือความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งอาจนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายและความเครียด ในขณะที่ทรัพยากรในงาน เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนา ช่วยลดผลกระทบเชิงลบของความต้องการงานและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน (Bakker and Demerouti, 2007) และซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและสุขภาวะโดยรวมของพนักงาน

แนวคิดเกี่ยวกับภาระงาน

อรรธีรา มนูญจันทร์ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาระงานหมายถึงภาระในพันธกิจต่างๆ การปฏิบัติงานทางด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ ซึ่งได้รับมอบหมายตามความสามารถและความเหมาะสมหรือมีการกำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมทั้งเสาวลักษณ์ สระศรีสม (2564) ได้อธิบายไว้ว่า ภาระงาน หมายถึง จำนวนงานที่มอบหมายหรือคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่กำหนดและภาระงานนั้นยังถูกกำหนดให้เป็นสิ่งรับรู้ระหว่างภาระงานและความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการทำงานให้เสร็จสิ้น กล่าวโดยสรุปได้ว่าด้านภาระงาน คือ ปริมาณงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่บุคคลต้องดำเนินการในระยะเวลาที่กำหนด เช่น งานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบส่งผลต่อเวลาส่วนตัวของท่าน งานที่ต้องประสานงานกับผู้อื่นส่งผลต่อการจัดสรรเวลาส่วนตัวของท่าน งานเร่งรีบที่ได้รับมอบหมายกระทบต่อเวลาพักผ่อนของท่าน ท่านรู้สึกเครียดจากความคาดหวังในงานที่ได้รับมอบหมาย, ท่านทำงานภายใต้ความกดดันที่กระทบต่อสมดุลงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการจัดการงานของบุคคล นอกจากนี้ยังศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับ Role Overload ที่อธิบายว่าภาระงานเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรต้องปฏิบัติบทบาทหน้าที่หลายอย่างพร้อมกัน หรือมีความคาดหวังจากงานมากเกินไปทรัพยากรด้านเวลา พลังงาน และความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งนำไปสู่ความเครียดและความไม่พึงพอใจในงาน รวมทั้งทฤษฎี Job Demand-Control (JDC Model) (Karasek, 1979) ที่เสนอว่า ภาระงานเป็นส่วนหนึ่งของ Job Demands ซึ่งเมื่อภาระงานสูงและบุคลากรมีอำนาจควบคุมงานต่ำ จะนำไปสู่ความตึงเครียดจากงาน (Job Strain) ซึ่งทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ภาระงานไม่ใช่ปัญหาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องพิจารณาพร้อมกับระดับการควบคุมงานและการสนับสนุนทางสังคม (Karasek & Theorell, 1990) กล่าวได้ว่า ภาระงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับความเครียดจากการทำงาน ภาวะหมดไฟ และประสิทธิภาพการทำงาน

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรอุดมศึกษาในเขตปริมณฑล จำนวน 166 คน (อ้างอิง, ข้อมูล ณ สถาบันอุดมศึกษาในเขตปริมณฑล) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณโดยใช้โปรแกรม G*Power Version 3.1 เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยกำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 และกำหนดค่าความเชื่อมั่นของการทดสอบ (Power of Test) ที่ระดับ 0.999964 ซึ่งผลการคำนวณระบุว่าควรใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 110 คนในการศึกษาครั้งนี้ (ธนากร กลมกล่อม และลัดดาวัลย์ สำราญ, 2564) สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามศูนย์พื้นที่ เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรจากทุกภูมิภาคของสถาบันอุดมศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดจากการทำงาน (Rating scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาระงาน (Rating scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว (Rating scale)

และส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ (Opened End)

เกณฑ์การให้คะแนนของข้อคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 ซึ่งแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) โดยการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยถูกกำหนดเป็นระดับคะแนน 5 ระดับ (Rating scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ได้แก่ 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ทั้งนี้แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และมีการนำแบบสอบถามมาทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นหรือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ซึ่งค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.88 ถึง 0.96 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้มากกว่า 0.70 (กัลยา วาณิชย์ บัญชา, 2553) ทำให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นหรือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ปัจจัยความเครียดจากการทำงาน		
1. ด้านจิตใจ	4	0.93
2. ด้านร่างกาย	4	0.88
3. ด้านพฤติกรรม	4	0.84
ปัจจัยภาระงาน	5	0.94
ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว	10	0.96
รวมทั้งฉบับ	27	0.95

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลครั้งนี้ใช้ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากบุคลากรอุดมศึกษา ในเขตปริมณฑล จำนวน 166 คน ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form ส่วน แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงหนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยภาระงาน และความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว
- สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความเครียดจากการทำงานและปัจจัยภาระงานที่มีผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตปริมณฑล

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีอายุ 28-44 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 สังกัดอยู่ศูนย์สุพรรณบุรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยภาระงาน และความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดจากการทำงาน ปัจจัยภาระงาน และ ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยความเครียดจากการทำงาน	2.81	0.90	ปานกลาง
ด้านจิตใจ	2.83	1.03	ปานกลาง
ด้านร่างกาย	2.92	1.01	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรม	2.68	0.91	ปานกลาง
ปัจจัยภาระงาน	3.25	0.95	ปานกลาง
ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว	2.98	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดจากการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านร่างกาย รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านพฤติกรรม ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาระงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.95) และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 0.84)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดจากการทำงานและปัจจัยภาระงานที่ส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตปริมณฑล

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยความเครียดจากการทำงานและปัจจัยภาระงานที่ส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตปริมณฑล

ตัวแปร	ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.26	0.18		1.50	0.14
ปัจจัยความเครียดจากการทำงาน (X1)	0.32	0.07	0.32	4.32**	0.00
ปัจจัยภาระงาน (X2)	0.56	0.07	0.59	8.07**	0.00
Adjust R Square = 0.700 R Square = 0.706 R = 0.804 Durbin-Watson = 1.967					
Std. Error of the Estimate (S.E) = 0.495 F = 128.28 p-value = 0.000**					

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 3 ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมทำนายตัวแปรตาม ซึ่งผลมาจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยความเครียดจากการทำงานและปัจจัยภาระงานส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตปริมณฑล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 70 (Adjust R Square = 0.700)

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตปริมณฑล พบว่า ปัจจัยความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ทั้งนี้เพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความเครียดทางด้านจิตใจ เช่น ความกดดันจากภาระงาน ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา ความกังวลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ และความไม่แน่นอนของบทบาทหน้าที่ เนื่องจากบุคลากรอุดมศึกษามักต้องใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดความเครียดสะสมทางจิตใจจะทำให้ไม่สามารถแยกเวลา ส่งผลให้ชีวิตส่วนตัวถูกรบกวนและลดคุณภาพของความสัมพันธ์ในครอบครัว ในส่วนของความเครียดทางด้านร่างกาย อาจเกิดจากความเหนื่อยล้าสะสม อาการปวดเมื่อยจากการทำงานเป็นเวลานาน การพักผ่อนไม่เพียงพอ และปัญหาสุขภาพที่เกิดจากลักษณะงาน ส่งผลให้บุคลากรอุดมศึกษามีพลังงานทางกายในการทำงานลดลง และสุดท้ายคือความเครียดทางด้านพฤติกรรม เช่น การทำงานล่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง การนำงานกลับไปทำที่บ้าน การลดเวลาพักผ่อนหรือกิจกรรมส่วนตัว รวมถึงพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงการเข้าสังคม เป็นผลสะท้อนของการจัดการความเครียดที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่ความรู้สึกไม่พึงพอใจในชีวิตโดยรวม สอดคล้องกับงานของ Madsen et al. (2017) ซึ่งพบว่าความเครียดทางจิตใจ (psychological strain) เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำนายความเหนื่อยล้าและภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) ในกลุ่มบุคลากรสายการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิชัย แก้วเก่า (2565) ในบริบทประเทศไทยยังพบว่า ความเครียดมีอิทธิพลสูงสุดต่อความไม่สมดุลชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่ทำงานภายใต้ KPI ที่เข้มงวดและต้องรับผิดชอบหลายบทบาท ความเครียดทางจิตใจเป็นตัวแปรที่ทำหน้าที่สะท้อนแรงกดดันสะสมจากภาระงานหลายมิติ ทั้งจากความคาดหวังของผู้บริหาร การประเมินผลการสอน การทำวิจัย และการประกันคุณภาพ ซึ่งทั้งหมดเชื่อมโยงโดยตรงกับชีวิตส่วนตัวผ่านกลไกของการครอบงำทางอารมณ์ (Emotional spillover) กล่าวคือ เมื่อบุคลากรรู้สึกกังวลในที่ทำงาน อารมณ์ดังกล่าวจะส่งต่อไปยังบริบทครอบครัวและชีวิตส่วนตัวอย่างเลี่ยงไม่ได้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภาระงานส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรอุดมศึกษาในเขตปริมณฑล พบว่า ปัจจัยภาระงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้เพราะภาระงานที่ต้องใช้สมาธิสูงและเร่งรัดเวลา เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรสูญเสียเวลาส่วนตัว และส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิตมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอริธรา มนูญจันทร์ (2566) พบว่าภาระงานที่เกินขีดความสามารถสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลชีวิตและเพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในอาจารย์มหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ และคณะ (2563) พบว่าภาระงานที่มีคุณภาพและการจัดตารางเวลาที่ยืดหยุ่นช่วยเพิ่มระดับสมดุลชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้โดยตรงบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเขตปริมณฑลต้องเผชิญภาระงานแฝง (Hidden workload) ที่เกิดจากระบบประเมินผลและงานเอกสารซ้ำซ้อน เช่น การจัดทำเอกสารประกันคุณภาพ การรายงานผลการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งไม่เพียงใช้เวลาในงานหลัก แต่ยังล่วงล้ำเวลาส่วนตัวและเวลาครอบครัว

5.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในเชิงนโยบาย

1. ความเครียดจากการทำงาน

1.1 ด้านจิตใจ สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีศูนย์ให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา เช่น หน่วยให้คำปรึกษาเชิงวิชาชีพ การดูแลด้านสุขภาพจิตในที่ทำงาน และกิจกรรมพัฒนาทักษะการจัดการความเครียด นอกจากนี้ ควรมีนโยบายบริหารภาระงานและความคาดหวังที่ชัดเจนและเป็นธรรม ลดความซ้ำซ้อนของงาน และกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร เพื่อช่วยลดความกดดันทางจิตใจและเอื้อต่อการรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

1.2 ด้านร่างกาย สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่คำนึงถึงสุขภาพร่างกายของบุคลากร โดยส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น การออกแบบสถานที่ทำงานที่ดี การกำหนดเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และการส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปีและมาตรการป้องกันการเจ็บป่วยจากการทำงาน เพื่อช่วยลดความเหนื่อยล้าทางร่างกายและเสริมสร้างความพร้อมในการดำรงชีวิตทั้งในมิติการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1.3 ด้านพฤติกรรม สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานอย่างสมดุล เช่น นโยบายจำกัดการทำงานล่วงเวลา การกำหนดขอบเขตการติดต่อสื่อสารเรื่องงานนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม และการสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นตามลักษณะงาน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพเวลาส่วนตัวของบุคลากร และสนับสนุนกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิต เช่น กิจกรรมครอบครัวหรือกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เอื้อต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างยั่งยืน

2. ด้านภาระงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารระดับคณะควรเร่งดำเนินการ “จัดโครงสร้างภาระงานให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของบุคลากร” โดยใช้หลักการ Workload Allocation Model ที่พิจารณาสัดส่วนระหว่างภาระงานการสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการให้สมดุล ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดงานเอกสาร เช่น ระบบเอกสารออนไลน์ (E-Document) หรือระบบจัดตารางงานอัตโนมัติ (Scheduling Tools) รวมถึงจัดอบรมการบริหารเวลาและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Time and Productivity Management) เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานและลดความรู้สึกดตันจากภาระงานที่มากเกินไป ในเชิงนโยบาย ควรพิจารณาการนำรูปแบบการทำงานยืดหยุ่น (Flexible Working Hours หรือ Hybrid Work) มาใช้บางส่วน เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาส่วนตัว ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสมดุลชีวิตและลดภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายรูปแบบการวิจัยไปสู่เชิงคุณภาพ ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ ซึ่งอาจไม่สามารถเข้าถึงรายละเอียดเชิงลึกในบางประเด็นได้ ดังนั้นควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้งมากขึ้น

2. ควรพิจารณาศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นและแรงจูงใจของบุคลากรในการเผชิญกับภาระงานที่ท้าทาย

3. ควรขยายการวิจัยไปยังองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ภาคเอกชน ภาครัฐ การ หรือองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อเปรียบเทียบและทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัวในแต่ละประเภทองค์กรได้อย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร ชนิตสิริกุล. (2565). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุข และภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำนักงานสภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- กรวิษฐ์ แก้วเก่า (2565). ความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายกรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2563). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ทริปเปิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 16). บริษัทธรรมสาร จำกัด, กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ ทางธรรม. (2558). ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชนาภร กลมกล่อม และลัดดาวัลย์ สำนารณ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 9(2), 274-289.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี,
- เบญจมาศ อิมมาก. (2558). คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ลลนา นาชัยรัตน์. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- สุภา เข้มแข็งปรีชา นนท์ ระวี สัจจโสภณ และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 11(1), 169-190.

- เสาวลักษณ์ สระศรีสม. (2564). **ภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรกองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- อรธีรา มนุจันทรธ (2566). **ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสมดุลในงานและชีวิตที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- อาทยา พงศ์ไพบูลย์. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*, 165–184.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Madsen, I. E. H., et al. (2017). Job strain as a risk factor for clinical depression: A collaborative meta-analysis of individual-participant data. *Psychological Medicine*, 47(8), 1342–1356. <https://doi.org/10.1017/S003329171600355X>
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees’ Work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300201>