

# อิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

## The causal influences affecting burnout among employees of electronic part manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya province

Received: May 12, 2026

Revised: June 9, 2026

Accepted: June 9, 2026

วงศ์รวี แชมโชติ\*

Wongravee Chamchot\*

สุตาภร จันทรประเสริฐ\*\*

Sutaphat Janprasert\*\*

พรเทพ แก้วเชื้อ\*\*\*

Pornthep Keawchur\*\*\*

---

\*, \*\*, \*\*\*คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

\*, \*\*, \*\*\*Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

\*Email: Wongravee\_c@outlook.com

\*\*Email: nutsutaphat@gmail.com

\*\*\*Email: pornthep.k@rmutsb.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. วิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะหมดไฟของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3. นำเสนอแนวทางการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตัวอย่างจำนวน 280 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน การลดคุณค่าในตัวเอง และความอ่อนล้าทางอารมณ์ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความกังวลเกี่ยวกับความก้าวหน้าและคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนมากกว่าความเหนื่อยล้าทางอารมณ์เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลผ่านเกณฑ์มาตรฐาน แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความเหมาะสมและสามารถอธิบายปรากฏการณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ แนวทางการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญ โดยเฉพาะด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก เปิดโอกาสให้พนักงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทางทั้งออฟไลน์และออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน แม้ไม่ได้อยู่ในสถานที่เดียวกัน องค์กรควรรู้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นหัวใจสำคัญของภาวะหมดไฟ ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานผ่านกิจกรรมพัฒนาทีมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อช่วยลดความเครียดและป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน

### Abstract

This research aims to: 1. Analyze the components of burnout among employees of an electronics manufacturing company in Ayutthaya Province; 2. Analyze the causal influences of burnout among employees of an electronics manufacturing company in Ayutthaya Province; and 3. Propose guidelines for managing burnout among employees of an electronics manufacturing company in Ayutthaya Province. The sample consisted of 280 individuals selected using stratified random sampling. Data analysis tools included percentages, means, and structural equation modeling. The results showed that the components of burnout, in descending order of severity, were feelings of unsuccessfulness at work, decreased self-esteem, and emotional exhaustion. This indicates that employees are

more concerned with career advancement and job value than with emotional exhaustion alone. Furthermore, the causal influence model of burnout showed good compatibility with the empirical data, with a model fit index exceeding the standard criteria. This demonstrates that the variable relationship structure is appropriate and can significantly explain the phenomenon of burnout. Guidelines for managing burnout were found to emphasize the importance of promoting quality of work life, particularly social integration or collaboration, which is the most significant factor affecting work quality. Organizations should create a positive work environment, provide opportunities for employees to exchange experiences, and develop two-way communication channels, both offline and online, using technology to support collaboration. Even though they aren't in the same location, research shows that feelings of unfulfilledness at work are a key factor in burnout. Managers should provide constructive feedback, establish clear career paths, and foster positive work relationships through team-building activities and open communication to help reduce stress and prevent burnout sustainably.

**Keywords:** Quality of Work-life, Work Stress, Burnout Syndrome

## บทนำ

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมสำคัญของโลก เนื่องจากมีบทบาทในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและเป็นฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยมีความเชื่อมโยงกับหลายภาคส่วน แนวโน้มจากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ความต้องการของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์หลัก เช่น โทรคมนาคม เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ อิเล็กทรอนิกส์ยานยนต์ และคอมพิวเตอร์ รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้พลังงานน้อยลง ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญของประเทศผู้ผลิตทั่วโลก ประเทศไทยมีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นภาคการผลิตที่สำคัญต่อเศรษฐกิจและการส่งออก และได้รับความสนใจจากนักลงทุนต่างชาติ โดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่นที่ย้ายฐานการผลิตเข้ามาเนื่องจากต้นทุนภายในประเทศที่สูง ประกอบกับประเทศไทยมีแรงงานที่มีทักษะความประณีต และโครงสร้างพื้นฐานด้านการผลิตที่ได้มาตรฐานสากล ส่งผลให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยได้รับการยอมรับมากขึ้น โดยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านอุตสาหกรรม เนื่องจากมีทำเลที่ตั้งใกล้กรุงเทพมหานคร ระบบคมนาคมสะดวก และต้นทุนค่าครองชีพไม่สูง ส่งผลให้มีการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และการจ้างงานแรงงานจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม หลังสถานการณ์ COVID-19 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเผชิญภาวะชะลอตัว ส่งผลให้หลายองค์กรต้องลดต้นทุน ลดจำนวนพนักงาน และเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรที่เหลืออยู่ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น การทำงานที่ต้องพร้อมตลอดเวลา ประกอบกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น ค่าครองชีพสูง และความกดดันในชีวิต ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดสะสม และภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งองค์การอนามัยโลกยอมรับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่กระทบต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงาน (World Health Organization [WHO], 2019)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ได้ระบุภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ว่าเป็นอาการที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงานที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม โดยมีสามมิติหลัก ได้แก่ ความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดทอนความสำคัญและประสิทธิภาพของตนเองในงาน และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล ภาวะหมดไฟได้รับการยอมรับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหลากหลายภาคส่วน (WHO, 2019) รวมถึงภาคอุตสาหกรรม ในบริบทของประเทศไทย ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นปัญหาที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มวัยทำงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จากรายงานของสถาบันสุขภาพจิตแห่งชาติ พบว่าประมาณ 25% ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแสดงอาการของภาวะหมดไฟ โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่ต้องทำงานเกี่ยวกับการผลิตที่มีลักษณะงานซ้ำซาก ใช้แรงงานมาก และมีความกดดันด้านเวลาสูง นอกจากนี้ งานวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเผยว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยประสบภาวะหมดไฟ คือ การขาดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) การที่พนักงานต้องทำงานล่วงเวลาบ่อยครั้งทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนและดูแลครอบครัว นอกจากนี้ การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการขาดอิสระในการทำงานยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในพนักงาน (กรมสุขภาพจิต, ม.ป.ป.)

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานและความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย 3. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 4. การได้รับโอกาสการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล 5. บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วม 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ลักษณะงาน 2. สัมพันธภาพในที่ทำงาน 3. โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร 4. บทบาทและหน้าที่ เพื่อเตรียมพร้อมและพร้อมรับมือกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลกับบุคลากรในองค์กร

### คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลอย่างไรต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงานของพนักงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. สมมติฐานที่ 3 ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยมีตัวแปรความเครียดในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ หลายงานวิจัยได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุมที่ครอบคลุมทั้งด้านการทำงาน การบริหารจัดการภายในองค์กร และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน โดยตามความหมายของ Walton (1973) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นการสร้างความพึงพอใจที่สำคัญในการทำงานและทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ Huse and Commings (1980) ที่นิยามความหมายไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพขององค์การ อันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) ของบุคคลในองค์กร ซึ่งมาจากการรับรู้หรือการมีประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานนั้นมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอาจรวมถึงส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การ ทำให้บุคคลในองค์กรมีกำลังใจเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การที่บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นไปด้วย นอกจากนี้ Robbins (1996) ยังกล่าวถึงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนที่องค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลที่ปฏิบัติงาน โดยอาจเกิดจากการพัฒนาระบบการทำงานที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับสิ่งที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ครอบคลุมถึงลักษณะของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้องค์การมีความเป็นมนุษย์ มีการเจริญเติบโต และเกิดการมีส่วนร่วมระหว่างกัน จากทฤษฎีของ Huse and Cummings (1980) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีลักษณะที่สำคัญอยู่ 8 ประการคือ 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่ทำงาน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง 5. สังคมสัมพันธ์ 6. ลักษณะการบริหารงาน 7. ภาวะอิสระจากงาน 8. ความภาคภูมิใจในองค์กร นอกจากนี้ มุสโตฟา หมดบินเฮด (2565) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีหลายประเทศที่ได้นำไปใช้ในองค์กร เพราะว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ทำงานอยู่ หากบุคคลนั้นได้รับหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รู้สึกพึงพอใจในการทำงานจนถึงที่สุดแล้ว

ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ทำให้องค์กรมีโอกาสก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเผชิญกับแรงกดดันหรือปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลในระหว่างการทำงาน โดยหลายทฤษฎีและแนวคิดได้พยายามอธิบายถึงความหมายและลักษณะของความเครียดในการทำงาน รวมถึงผลกระทบต่อบุคคลในมิติด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานไว้ดังนี้ ชนะโชติ พักนิกร และมนัส แซ่เฮ้ง (2566) ได้อธิบายว่าถึงความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่เป็นเชิงลบที่พนักงานสามารถรับรู้ได้จากการทำงาน โดยความรู้สึกนั้นอาจมาจากปัญหาจากที่ทำงาน ปัญหาส่วนตัว ความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสมกับพนักงานที่ทำงาน สิ่งทีกล่าวนี้อาจสร้างความรู้สึกกดดัน อึดอัดใจ คับข้องใจ หรืออาจกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ และยังมีการศึกษาของคริสตมาส ลิมรตนะกุล (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความเครียดในการทำงาน คือ ความเครียดที่เกิดจากสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน จนทำให้ตัวบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกดดัน โดยอาจมาจากปริมาณของงานที่มากเกินไป หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซ้ำซ้อน ไม่มีความชัดเจน เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย มีการแก่งแย่งชิงดีกัน หรือมีการประเมินศักยภาพที่ไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ การศึกษาของนิธินาส พุทธจักร และคณะ (2568) ยังอธิบายว่า ความเครียดจัดเป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัจจัยกระตุ้นหรือท้าทายต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นปัญหาทางสุขภาพจิตที่แพร่หลายและส่งผลกระทบในมิติสุขภาพกายและจิตใจ แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละสาขาวิชาชีพเป็นตัวกำหนดระดับและรูปแบบของความเครียดที่แตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ปัจจัยภายในของบุคลากร ลักษณะของภาระงาน บทบาทภายในองค์กร โอกาสความก้าวหน้า สัมพันธภาพ โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร และบรรณทิพา โพธิ์เงิน (2564) ความเครียดที่เกิดจากการทำงานหรือเป็นความเครียดที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างภาระงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ และการได้รับการสนับสนุนจากสังคม ซึ่งการแก้ไขเมื่อเผชิญกับความเครียดของแต่ละบุคคลนั้นจะแตกต่างกันออกไป โดยจะขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลและประสบการณ์ที่ได้รับจากอดีตหรือได้เรียนรู้มา จากแนวคิดของ Cooper and Cartwright (1997) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน 2. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร 3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพเพื่อร่วมงาน 4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต 5. โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร 6. ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

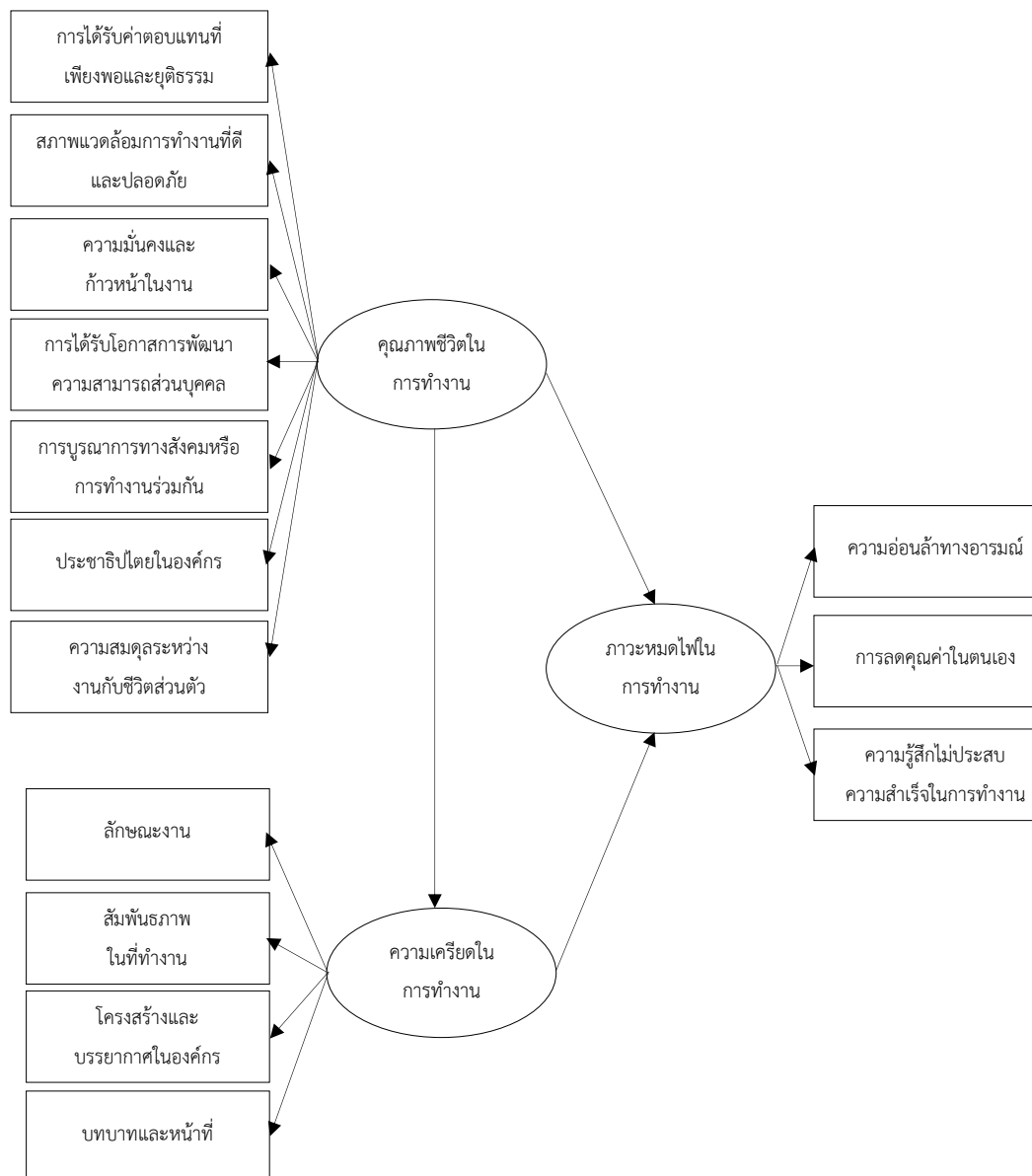
ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะที่ได้รับความสนใจในด้านการวิจัยและการจัดการทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน เนื่องจากมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับปัญหาความเครียดในการทำงานที่สะสมต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของบุคคลอย่างรุนแรง หลายงานวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของภาวะหมดไฟ รวมถึงการจัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งจากการศึกษาเหล่านี้ พบว่า ภาวะหมดไฟนั้นไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใดแต่เป็นกระบวนการที่สะสมจากปัจจัยแวดล้อมและการเผชิญความเครียดเป็นระยะเวลานาน จากแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout syndrome) สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2. การลดคุณค่าความปัจเจกบุคคล 3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษากรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า การเชื่อมโยงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันนั้นเป็นเป้าหมายที่สำคัญ โดยกรอบแนวคิดนี้ได้ประยุกต์มาเพื่อศึกษาในเรื่อง อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟ ผลกระทบที่เกิดขึ้น และแนวทางการจัดการเพื่อบรรเทาผลกระทบดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ในการพัฒนานโยบายและมาตรการในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและลดภาวะหมดไฟในอนาคต โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1

## กรอบแนวคิดการวิจัย

## ภาพที่ 1

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายในการศึกษา

### 1. ประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป เนื่องจากหัวหน้างานไม่เพียงรับภาระงานสูง แต่ยังเป็นตัวกลางระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทำให้สะท้อนความเครียดและคุณภาพชีวิตของทีมได้ชัดเจน และมีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะหมดไฟของพนักงาน ทำให้การเก็บข้อมูลระดับนี้ช่วยวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบของ burnout ได้แม่นยำยิ่งขึ้นโดยเป็นหัวหน้างานที่ทำงานอยู่ในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมและในเขตประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 145 บริษัท (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2567)

ตัวอย่างตามข้อเสนอของ Hair et al. (2010) โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 14 ตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่างในงานวิจัยนี้เป็น 20 เท่า ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จะมีผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้โดยวิธีการ  $20 \text{ เท่า} \times 14 \text{ ตัวแปร}$  จึงได้จำนวน 280 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยกำหนดจำนวนพนักงานที่เป็นตัวอย่างแต่ละเขตนิคมอุตสาหกรรมตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานทั้งหมด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย มีการกำหนดส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์และได้กลับคืนมา 280 ชุด และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้แล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังแสดงในตารางที่ 1

### ตารางที่ 1

จำนวนตัวอย่างจำแนกตามเขตนิคมอุตสาหกรรมและเขตประกอบการอุตสาหกรรม

| เขตนิคมอุตสาหกรรมและเขตประกอบการอุตสาหกรรม                     | จำนวนพนักงาน (คน) | สัดส่วน (ร้อยละ) | จำนวนตัวอย่าง (คน) |
|----------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|--------------------|
| นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน                                         | 11,759            | 12.3             | 35                 |
| นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค)                                 | 25,398            | 26.7             | 75                 |
| นิคมอุตสาหกรรมนครหลวง (สหรัตนนคร)                              | 4,774             | 5.1              | 14                 |
| เขตประกอบการอุตสาหกรรมแพตเตอร์แลนด์วังน้อย                     | 3,110             | 3.3              | 9                  |
| เขตประกอบการอุตสาหกรรม บริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) | 49,931            | 52.6             | 147                |
| <b>รวม</b>                                                     | <b>94,970</b>     | <b>100.0</b>     | <b>280</b>         |

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบ (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส อายุงาน สังกัดการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับโอกาสการพัฒนาความสามารถ

ส่วนบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และด้านบทบาทและหน้าที่ และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดคุณค่าในตนเอง และด้านความรู้สึกล้มเหลวประสบความสำเร็จในการทำงานซึ่งลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) เลือกตอบได้คำตอบเดียว (Best, 1977) ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) ทุกข้อควรมีค่าอยู่ในช่วง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของสำหรับทุกตัวแปร พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .944 ถึง .946 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.7 จึงแสดงว่า ข้อคำถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศจากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับตัวอย่าง จำนวน 280 ชุด โดยใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคม-เมษายน 2568 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้แล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis : SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิจัยในครั้งนี้ 1) การตรวจสอบลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 2) ทำการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างและทดสอบสมมติฐานโดยตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ลดถอยมาตรฐานค่าสำคัญ รวมทั้งพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

### ผลการวิจัย

1. พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ได้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้มีจำนวน 280 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน ร้อยละ 65.4 และเพศชาย จำนวน 97 คน ร้อยละ 34.6 มีอายุ 31-40 จำนวน 138 คน ร้อยละ 49.3 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 75 คน ร้อยละ 26.8 มีอายุต่ำกว่า 30 ปีหรือ 30 ปี จำนวน 51 คน ร้อยละ 18.2 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน ร้อยละ 5.7 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 225 คน ร้อยละ 80.4 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน ร้อยละ 14.3 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน ร้อยละ 5.4 มีสถานภาพโสด จำนวน 138 คน ร้อยละ 49.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 132 คน ร้อยละ 47.1 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 10 คน ร้อยละ 3.6 มีอายุการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 100 คน ร้อยละ 35.7 มีอายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 84 คน ร้อยละ 30.0 มีอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน ร้อยละ 18.9 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน ร้อยละ 15.4 ทำงานอยู่ฝ่ายผลิต จำนวน 78 คน ร้อยละ 27.9 ฝ่ายบริหารส่วนกลาง จำนวน 70 คน ร้อยละ 25.0 ฝ่ายวิศวกรรม จำนวน 54 คน

ร้อยละ 19.3 ฝ่ายรับประกันคุณภาพ จำนวน 40 คน ร้อยละ 14.3 ฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 26 คน ร้อยละ 9.3 และ ฝ่ายอื่น ๆ จำนวน 12 คน ร้อยละ 4.3 มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาทจำนวน 100 คน ร้อยละ 35.7 รายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท จำนวน 68 คน ร้อยละ 24.3 รายได้ต่อเดือน 15,001-25,00 บาท จำนวน 51 คน ร้อยละ 18.2 รายได้ต่อเดือน 45,001-55,000 บาท จำนวน 32 คน ร้อยละ 11.4 และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 29 คน ร้อยละ 10.4

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดแสดงในตารางที่ 2 ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดล มีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ระหว่าง 3.50 ถึง 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.522 ถึง 0.656 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าระหว่าง 0.287 ถึง 0.702 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

## ตารางที่ 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

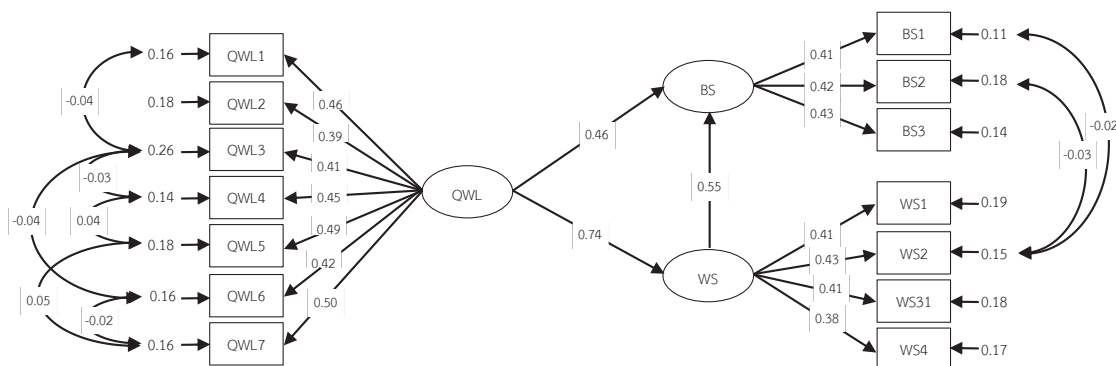
|      | QWL1 | QWL2 | QWL3 | QWL4 | QWL5 | QWL6 | QWL7 | WS1  | WS2  | WS3  | WS4  | BS1  | BS2  | BS3  |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| QWL1 | 1    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| QWL2 | .478 | 1    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| QWL3 | .377 | .425 | 1    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| QWL4 | .575 | .556 | .398 | 1    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| QWL5 | .584 | .531 | .460 | .677 | 1    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| QWL6 | .552 | .459 | .355 | .575 | .547 | 1    |      |      |      |      |      |      |      |      |
| QWL7 | .591 | .486 | .487 | .597 | .702 | .495 | 1    |      |      |      |      |      |      |      |
| WS1  | .423 | .346 | .372 | .361 | .320 | .368 | .388 | 1    |      |      |      |      |      |      |
| WS2  | .458 | .337 | .301 | .386 | .351 | .389 | .442 | .503 | 1    |      |      |      |      |      |
| WS3  | .405 | .340 | .300 | .354 | .379 | .393 | .493 | .486 | .568 | 1    |      |      |      |      |
| WS4  | .454 | .351 | .287 | .361 | .342 | .390 | .409 | .453 | .499 | .435 | 1    |      |      |      |
| BS1  | .506 | .572 | .470 | .512 | .561 | .455 | .555 | .473 | .438 | .477 | .481 | 1    |      |      |
| BS2  | .415 | .428 | .415 | .407 | .466 | .481 | .476 | .452 | .367 | .398 | .473 | .544 | 1    |      |
| BS3  | .515 | .441 | .437 | .466 | .424 | .487 | .500 | .472 | .481 | .486 | .476 | .569 | .554 | 1    |
| Mean | 3.68 | 3.63 | 3.73 | 3.62 | 3.50 | 3.75 | 3.63 | 3.74 | 3.61 | 3.52 | 3.68 | 3.62 | 3.58 | 3.64 |
| S.D. | .614 | .576 | .656 | .588 | .645 | .575 | .642 | .597 | .577 | .588 | .566 | .522 | .592 | .563 |

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ก่อนการปรับโมเดลค่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยที่ค่า  $\text{Chi-square} = 138.16$ ,  $\text{df} = 74$ ,  $\text{p-value} = 0.00001$ ,  $\text{RMSEA} = 0.056$  เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติทั้งหมดแล้วพบว่า ยังมีค่าสถิติบางตัวที่ยังถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ตามทฤษฎีอยู่ และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้แต่ยังไม่ดีที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาและดำเนินการปรับแก้โมเดลใหม่เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ให้สามารถอธิบายข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดียิ่งขึ้น โดยพิจารณาการแจ้งเตือนของ โปรแกรมด้วยค่าดัชนีการปรับแก้โมเดล (Modification Indices: MI) ค่า MI จะประมาณการค่าการลดลงของสถิติไค-สแควร์ () โดยรวมของโมเดลหากมีการปลดปล่อยพารามิเตอร์ที่ถูกจำกัดค่าไว้ (Fixed Parameter) ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระ (Free Parameter) (Byrne, 2010) ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้โมเดลโดยเลือกการเชื่อมโยงวิถีเพื่อลดความแปรผันระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด 6 เส้น คือ QWL1 กับ QWL3, QWL3 กับ QWL4, QWL4 กับ QWL5, QWL6 กับ QWL7, QWL3 กับ QWL6 และ QWL5 กับ QWL7 นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเชื่อมโยงวิถีเพื่อลดความแปรผันระหว่างตัวแปรตามทั้งหมด 2 เส้น คือ BS1 กับ WS2 และ BS2 กับ WS2 หลังจากดำเนินการปรับแก้โมเดลโดยไม่มีการตัดตัวแปรใด ๆ ออก ผลการวิเคราะห์ พบว่า หลังปรับแก้โมเดลใหม่นี้ (Respecified Model) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างยิ่งโดยผ่านเกณฑ์มาตรฐานของดัชนีวัดระดับความกลมกลืนทุกรายการ ดังแสดงในภาพที่ 2

## ภาพที่ 2

แบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



$\text{Chi-square} = 82.57$ ,  $\text{df} = 66$ ,  $\text{p-value} = 0.08171$ ,  $\text{RMSEA} = 0.030$

ผลการวิเคราะห์โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงในภาพที่ 2 ข้างต้น พบว่า หลังจากปรับโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ได้ทำการวิจัย มีค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 82.57 และมีค่าความน่าจะเป็นของไค-สแควร์ (p-value) เท่ากับ 0.081 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ปรับแก้แล้วมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาดัชนีการวัดต่าง ๆ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลที่ปรับ

แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีระดับความสอดคล้อง (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.014 ค่าร้อยละของความคลาดเคลื่อนของโมเดล (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.030 ค่าร้อยละของเศษเหลือของการถดถอยระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.030 และค่าเปรียบเทียบความเหมาะสมของขนาด (CN) มีค่าเท่ากับ 314.22 แสดงให้เห็นว่าทุก ๆ ค่าดัชนีชี้วัดทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (BS) ทั้งทางตรงและทางอ้อม และความเครียดในการทำงาน (WS) ส่งผลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน แต่ไม่ส่งผลทางอ้อม ดังตารางที่ 3

### ตารางที่ 3

ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) ระหว่างตัวแปร

| ปัจจัย                          |                | ความเครียดในการทำงาน |    |      | ภาวะหมดไฟในการทำงาน |      |       |
|---------------------------------|----------------|----------------------|----|------|---------------------|------|-------|
|                                 |                | DE                   | IE | TE   | DE                  | IE   | TE    |
| คุณภาพชีวิต<br>ในการทำงาน (QWL) | Factor Loading | 0.74                 | -  | 0.74 | 0.46                | 0.41 | 0.87  |
|                                 | SE             | 0.08                 | -  | 0.08 | 0.08                | 0.07 | 0.07  |
|                                 | t-value        | 9.67                 | -  | 9.67 | 5.47                | 5.49 | 12.91 |
| ความเครียด<br>ในการทำงาน (WS)   | Factor Loading | -                    | -  | -    | 0.55                | -    | 0.55  |
|                                 | SE             | -                    | -  | -    | 0.10                | -    | 0.10  |
|                                 | t-value        | -                    | -  | -    | 5.65                | -    | 5.65  |

จากผลการวิเคราะห์โมเดลทำให้เกิดรูปแบบโมเดลและองค์ความรู้ใหม่ของรูปแบบเชิงสาเหตุในการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ทั้ง 4 สมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ( $\beta$ ) มีค่าเท่ากับ 0.46 และค่าสถิติ (t-value) เท่ากับ 5.47 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ( $\beta$ ) มีค่าเท่ากับ 0.74 และค่าสถิติ (t-value) เท่ากับ 9.67 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3** ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ( $\beta$ ) มีค่าเท่ากับ 0.55 และค่าสถิติ (t-value) เท่ากับ 5.65 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 4** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ( $\beta$ ) มีค่าเท่ากับ 0.74 และค่าสถิติ (t-value) เท่ากับ 9.67 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ( $\beta$ ) มีค่าเท่ากับ 0.41 และค่าสถิติ (t-value) เท่ากับ 5.49 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน การลดคุณค่าในตัวเอง และความอ่อนล้าทางอารมณ์

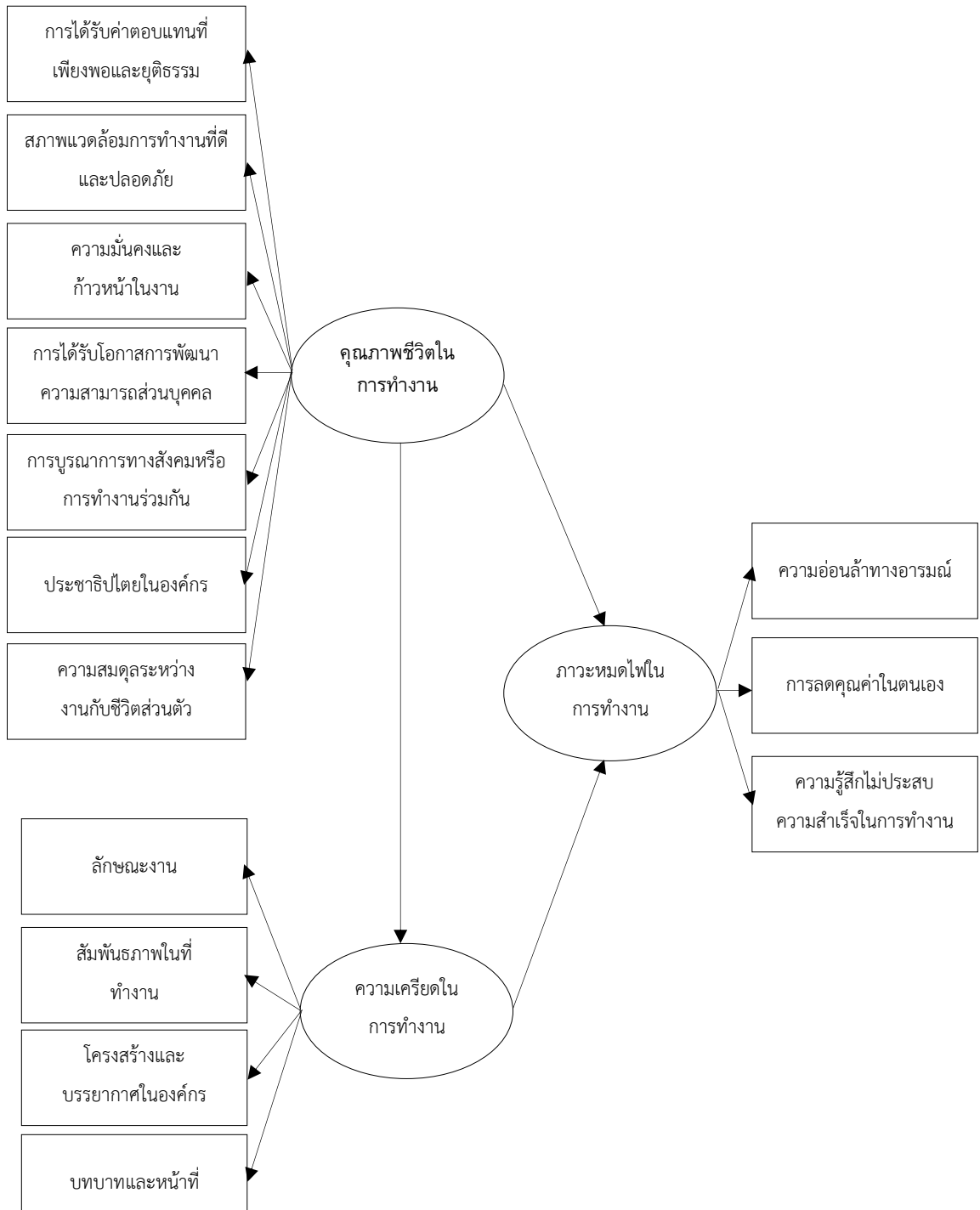
2. สรุปข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ว่า อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลที่  $\chi^2 = 82.57$ ,  $df = 66$ ,  $p\text{-value} = .081$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $AGFI = .94$ ,  $RMR = .01$  และ  $RMSEA = .03$

3. สรุปข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ว่า แนวทางการจัดการภาวะหมดไฟในการทำงานที่สำคัญ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันเป็นตัวแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด องค์การควรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เป็นบวก เปิดโอกาสให้พนักงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เปิดช่องทางการสื่อสารแบบสองทางในรูปแบบออฟไลน์ และออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีการมีส่วนร่วม เสมือนจริงเพื่อสนับสนุนความร่วมมือในกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่เดียวกัน

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และยังคงพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดในการทำงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยโมเดลในการวิจัยชิ้นนี้ได้ประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีจาก Walton (1973), Huse and Cummings (1980) และ Robbins (1996) ดังแสดงในภาพที่ 3

### ภาพที่ 3

รูปแบบอิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ใน  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมิได้เพียงเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานเท่านั้น หากยังส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การลดภาวะหมดไฟในการทำงาน และการลดอัตราการลาออกของบุคลากร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในฐานะนายจ้างที่มีความน่าเชื่อถือและใส่ใจต่อพนักงาน โดยสามารถดำเนินการผ่านมาตรการที่เหมาะสมและเป็นระบบในด้านต่าง ๆ โดยดำเนินการต่อไปนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่และปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานอีกทั้งบริษัทจะต้องมีการควบคุมคุณภาพอากาศและสุขอนามัยติดตั้งระบบระบายอากาศที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดฝุ่นละอองและสารเคมีในอากาศจัดพื้นที่ทำงานให้มีความสว่างเพียงพอและจัดให้มีห้องน้ำ และพื้นที่พักผ่อนที่สะอาดและถูกสุขลักษณะและบริษัทจะต้องมีการจัดทำโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีการให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการจัดหาห้องพยาบาลที่มีบุคลากรทางการแพทย์ประจำเพื่อดูแลสุขภาพของพนักงานอย่างใกล้ชิด

2. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานโดยตรงละความผูกพันของพนักงานโดยตรง เนื่องจากเป็นสิ่งสะท้อนถึงคุณค่าที่องค์กรให้แก่พนักงานในปัจจุบันแนวคิดด้านค่าตอบแทนไม่ได้จำกัดอยู่แค่เงินเดือนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานพึงได้รับ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการทุ่มเทแรงกายและแรงใจของตนเองนั้นได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า บริษัทจึงควรมีการพิจารณาถึงการสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการในตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานนั้นสามารถแข่งขันได้และเป็นธรรม บริษัทควรมีการทบทวนและปรับโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งอาจจะพิจารณาจากภาวะเศรษฐกิจอัตราเงินเฟ้อ และค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นเพื่อให้ผลการวิจัยมีการยืนยันความถูกต้องของข้อมูลหรือขยายผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ จึงควรมีการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธีโดยการศึกษาทั้งแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนำมาบูรณาการเข้าด้วยกันในงานวิจัยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์และตอบโจทย์การวิจัยได้ลึกซึ้งรอบด้านยิ่งขึ้น

2. การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาบริษัทอื่น ๆ ในกลุ่มธุรกิจที่ต้องใช้ความเร็วหรือแบกรับความกดดันสูง เช่น เทคโนโลยีและอีคอมเมิร์ซหรือสื่อและสิ่งบันเทิง และควรมีการขยายของเขตพื้นที่ในการศึกษาให้กว้างครอบคลุมยิ่งขึ้น

### รายการอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (ม.ป.ป.). รายงานประจำปี กรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2566. คลังความรู้สุขภาพจิต.  
<https://dmh-elibrary.org/items/show/1888>
- คริสต์มาส ลิ้มรัตนกุล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].  
 คลังปัญญามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/18022>
- ชนะโชติ พิภพกร และมนัส แซ่เฮ้ง. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากรบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระปริญญาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต]. หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.  
<https://psychology.dusit.ac.th/wp-content/uploads/2023/06/15.pdf>
- นิธิภาส พุทธจักร, ปรีตรา ช่วยเกลี้ยง, กัมปนาท ฉายชูวงษ์, ศิริวรรณ วัฒนภักดี, และวีรพงศ์ มิตรสันเทียะ. (2568). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา, 11(2), 141-153. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/journalkorat/article/view/277507/189782>
- พรณทิพา โพธิ์เงิน. (2564). ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- มูสต่อฟา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17475>
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2567). ภาวะการณ์ลงทุนภาคอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ 2567. <https://shorturl.asia/iM83K>
- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 7–16. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(96\)00392-3](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(96)00392-3)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1980). *Organization development and change* (3rd ed.). West.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113.

- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts controversies applications* (7th ed.). Prentice Hall. <https://owaisshafique.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/04/stephen-p-robbins-organizational-behavior-full.pdf>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- World Health Organization. (2019, May 19). *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>