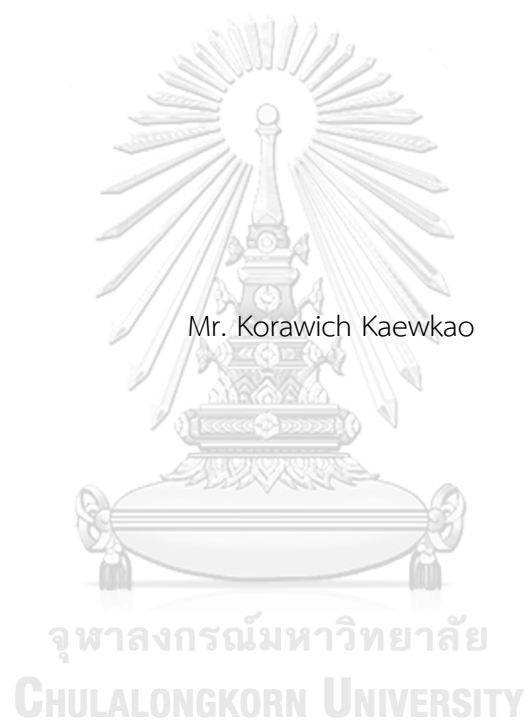


ความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย  
กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Stress and Work-Life Balance of Generation Y  
: A Case Study of Personnel at the Office of the National Water Resources



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	ความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ เจนเนอเรชันวายกรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำ แห่งชาติ
โดย	นายกรวิชัย แก้วเก่า
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

---

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทร์โรจน์กิจ)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา)	
.....	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล)	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กรวิชัย แก้วเก่า : ความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชั่น  
วายกรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. ( Stress and Work-Life Balance  
of Generation Y: A Case Study of Personnel at the Office of the National Water  
Resources) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียด ระดับของความสมดุลระหว่าง  
ชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ผู้วิจัยเก็บรวบรวม  
ข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว โดยพบว่ามีผู้ที่สมัครใจร่วมให้ข้อมูล จำนวน  
165 คน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความเครียดในภาพรวมของบุคลากรมีระดับปานกลาง ทั้งนี้เมื่อ  
พิจารณารายด้านพบว่าความเครียดด้านการใช้จ่าย (การรู้สึกที่เงินไม่พอใช้จ่าย) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเข้า  
ข่ายเป็นความเครียดระดับมาก (2) ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมของบุคลากรมี  
ระดับปานกลาง ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่เป็นด้านสังคม  
สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเข้าข่ายเป็นความสมดุลระดับมาก (3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ถึงแม้แสดงถึงการมี  
ความสัมพันธ์กันระดับต่ำ แต่ก็ยังเป็นความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการนี้ข้อเสนอแนะที่สำคัญของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควร  
ดำเนินการจัดทำนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้ชัดเจน  
ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ รวมถึง  
ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานสำรวจความเครียดของตนเองเป็นประจำ นอกจากนี้การศึกษา  
เกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวในอนาคตควรครอบคลุมถึงบุคลากรเจนเนอเรชั่น X รวมถึงเจนเนอเรชั่น Z เพื่อ  
เปรียบเทียบระดับความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของคนต่างรุ่น

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6480005724 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: stress, work-life balance, Generation Y

Korawich Kaewkao : Stress and Work-Life Balance of Generation Y: A Case Study of Personnel at the Office of the National Water Resources. Advisor: Assoc. Prof. Siripong Palakawong-na-ayudhya, Ph.D.

The purpose of this quantitative research is to examine the levels of stress and work-life balance of Generation Y personnel at the Office of the National Water Resources. The data was collected from the targets using an online questionnaire. It was found that 165 individuals voluntarily provided information.

The results of the study revealed that (1) the overall level of stress among personnel was moderate, but the level of financial stress was high (financial anxiety) when each factor was considered separately. (2) The overall level of work-life balance among personnel was moderate, but when each aspect was examined separately, it was found that the social relations dimension had the highest average, indicating a high level of work-life balance. (3) The findings of the analysis of the correlation coefficient between the levels of work stress and work-life balance revealed that there was a modest level of correlation, yet there was a statistically significant association between the two variables.

The primary recommendation of this study is that the Office of the National Water Resources should develop a clear policy promoting work-life balance among personnel, improve the performance appraisal and salary promotion systems to align with the criteria, and encourage departmental employees to regularly assess their own stress levels. Future research on this topic should also include personnel from Generation X and Generation Z in order to compare the stress levels and work-life balance of the different generations.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2022

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริพงษ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางทั้งด้านวิชาการ และด้านความรู้ต่าง ๆ คอยให้ความช่วยเหลือในการจัดทำ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง รวมถึงให้ความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอขอบคุณกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาและนำไปสู่การเสนอนโยบายต่อผู้บริหาร หัวหน้างาน และขอบคุณพี่ เพื่อน ที่เคารพ น้องที่ให้ความร่วมมือในการปรึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

ขอบคุณเพื่อน MPA 55 กลุ่มกระทรวงเวทย์มนต์ และกลุ่มสารนิพนธ์ อ.ศิริพงษ์ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา



กรวิชญ์ แก้วเก่า

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	1
บทที่ 1 .....	4
บทนำ.....	4
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	4
1.2 คำถามในการวิจัย.....	7
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
1.4 คุุณูปการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.5 ขอบเขตการวิจัย .....	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 .....	9
การทบทวนวรรณกรรม .....	9
2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ .....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	13
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) .....	20
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด.....	22
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากร เจนเนอเรชั่นวาย.....	28
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	30
บทที่ 3 .....	31
ระเบียบวิธีวิจัย .....	31
3.1 รูปแบบการวิจัย .....	31
3.2 แหล่งข้อมูล .....	31
3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง .....	31
3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	31
3.6 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย .....	35
บทที่ 4 .....	37
ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเดียว .....	37
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	37
4.2 ความสมดุลในชีวิตการทำงาน .....	41
4.3 ความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	48
บทที่ 5 .....	50
ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคู่.....	50
บทที่ 6 .....	71
บทสรุปและการอภิปรายผล .....	71
6.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย .....	71
6.2 สรุปผลการวิเคราะห์ .....	73
6.2.1 ปัจจัยด้านภูมิหลังทางประชากรและสังคม.....	73
6.2.2 ความสมดุลในชีวิตการทำงาน .....	73
6.2.3 ความเครียดในการปฏิบัติงาน .....	75



6.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน .....	76
6.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับความเครียดในการทำงาน ...	78
6.2.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุล ใน ชีวิตการทำงาน.....	79
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	87
ประวัติผู้เขียน.....	95



## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	37
ตารางที่ 2 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กร ด้านได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม .....	42
ตารางที่ 3 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กร ด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	43
ตารางที่ 4 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กร ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน.....	44
ตารางที่ 5 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กรด้านโอกาสใน การพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง .....	44
ตารางที่ 6 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กร ด้านสังคม สัมพันธ์.....	45
ตารางที่ 7 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กร ด้านธรรมเนียมใน องค์กร.....	46
ตารางที่ 8 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กร ด้านจังหวะชีวิต ที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	47
ตารางที่ 9 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กร ระดับ ความเครียดในการปฏิบัติงาน .....	48
ตารางที่ 10 การทดสอบสมมติฐานของตัวแปรเพศกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน .....	50
ตารางที่ 11 การทดสอบสมมติฐานของตัวแปรสถานะการมีบุตรกับระดับความเครียดในการ ปฏิบัติงาน .....	51
ตารางที่ 12 การทดสอบสมมติฐานของตัวแปรภูมิหลังทางประชากรด้าน ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน เงินออม ลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบันกับระดับ ความเครียดในการปฏิบัติงาน .....	51
ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที่ (Independent Sample t – test) ของ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน .....	53

<b>ตารางที่ 14</b> การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ของความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการมีบุตรกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	54
<b>ตารางที่ 15</b> การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	55
<b>ตารางที่ 16</b> การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	56
<b>ตารางที่ 17</b> การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	57
<b>ตารางที่ 18</b> การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	58
<b>ตารางที่ 19</b> การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	59
<b>ตารางที่ 20</b> การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างเงินออมกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	60
<b>ตารางที่ 21</b> การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบันกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	62
<b>ตารางที่ 22</b> สรุปผลการวิเคราะห์ผลทดสอบภูมิหลังทางประชากรกับระดับความเครียด.....	62
<b>ตารางที่ 23</b> สรุปผลการวิเคราะห์ผลทดสอบภูมิหลังทางประชากรกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	63
<b>ตารางที่ 24</b> ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	65
<b>ตารางที่ 25</b> ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	66
<b>ตารางที่ 26</b> ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน.....	67
<b>ตารางที่ 27</b> ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง.....	68

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิต การทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ .....	68
ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิต การทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร .....	69
ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิต การทำงานด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว .....	70



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันในสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรทั้งภายนอกองค์กรและภายในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคลากรจะต้องปรับตัวเข้ากับสภาพสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่มีอายุงานมาก อายุงานน้อย ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา (WTO, 2014) ทำให้เกิดการแข่งขันและพัฒนาสภาพเศรษฐกิจ สังคมอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้ต้องเกิดทำงานอย่างหนัก เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อทั้งในการดำเนินชีวิตในการทำงานและในช่วงนอกเวลาการทำงาน ภาระงานที่แตกต่างกันในแต่ละคน โดยทั่วไปบุคลากรจะทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน จึงต้องทำงานอย่างหนักจนเกิดความเหนื่อยล้ารวมถึงเกิดความเครียด ซึ่งจะไม่สอดคล้องกับช่วงนอกเวลาการทำงาน เพราะในการดำเนินชีวิตไม่เพียงแต่ต้องพัฒนาการทำงานเพียงอย่างเดียว ในช่วงนอกเวลาการทำงานก็ยังคงพัฒนาชีวิตครอบครัว ควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะกับบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ เป็นช่วงที่ต้องจัดสรรเวลาให้กับตนเองในการดำรงชีวิต เพราะเป็นช่วงที่กำลังสร้างเนื้อสร้างตัว แต่ด้วยภาระงานที่มากเนื่องจากเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ มักจะมีเวลาการทำงานที่มากและต้องทุ่มเทเพื่อพัฒนาชีวิตด้านการงานอีกด้วย จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสุขภาพของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากผลสำรวจของ Kisi ได้เผยแพร่ผลการสำรวจ “เมืองที่มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีที่สุด ในปี พ.ศ. 2565” (Cities with the Best Work-Life Balance, 2022) ซึ่งได้ทำการเปรียบเทียบข้อมูลโดยมีตัวชี้วัดต่าง ๆ เช่น เรื่องของการทำงานทางไกล ประชากรที่ทำงานหนักเกินไป จำนวนวันหยุดขั้นต่ำ การใช้วันหยุดพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งได้ระบุตัวชี้วัดว่า เมืองใดที่เป็นเมืองที่มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเมืองใดที่มีการทำงานหนักเกินไป โดยในการสำรวจปี พ.ศ. 2565 กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสำหรับอันดับที่ 1 คือ เมืองออสโล ประเทศนอร์เวย์ ได้ 100 คะแนนเต็ม อันดับที่ 2 เมืองเบิร์น ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ได้ 99.46 คะแนน และอันดับที่ 3 คือ เมืองเฮลซิงกิ ประเทศฟินแลนด์ ได้ 99.24 คะแนน กรุงเทพมหานคร อันดับที่ 96 ได้ 70.73 คะแนน ซึ่งลำดับเพิ่มจากในปี พ.ศ. 2564 ที่อยู่ในอันดับที่ 49 (จากทั้งหมด 100 อันดับ) และท้ายสุดอันดับ 100 คือ เมืองเคปทาวน์ ประเทศแอฟริกาใต้ ได้ 50 คะแนนโดยกรุงเทพมหานครมีประชากรที่ทำงานหนักประมาณร้อยละ 15.10 ซึ่งในงานวิจัยนี้แสดง

จำนวนประชากรที่ทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 6 วัน วันละ 8 ชั่วโมง จะเห็นได้ว่าประเทศไทยเผชิญหน้ากับสถานการณ์เรื่องการรักษาสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงานได้น้อยลงเป็นอย่างมาก ทั้งปริมาณงาน สวัสดิการหรือสภาพแวดล้อมในเมือง ก็เป็นองค์ประกอบในการชี้วัดความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน

จากผลสำรวจประเทศไทยมีความท้าทายในการรักษาสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงานเป็นอย่างมากซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเครียด ซึ่งความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกเพศทุกวัย ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว และเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ ยิ่งกับคนวัยทำงานด้วยแล้ว ความเครียดยังเป็นเหมือน “เพื่อนสนิท” ที่พร้อมจะเข้ามาทักทายได้ตลอดเวลา เนื่องจากวัยทำงานมีภาระรับผิดชอบหลายอย่าง ทั้งการเงิน การดูแลครอบครัว และการแบกรับความหวังจากคนใกล้ตัว (กรมสุขภาพจิต, 2565) เหล่านี้สอดคล้องกับผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.2562 ที่พบว่า ร้อยละ 70 ของผู้ทำงานทั้งหมดในประเทศถือเป็นกลุ่มเสี่ยงเกิดความเครียดได้สูงกว่าวัยอื่น ยิ่งหากต้องทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 50 ชั่วโมงก็ยิ่งเกิดความเครียดได้ง่ายรวมถึงผลการสำรวจข้อมูลของบริษัท Cigna ประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2561 เปิดเผยว่าประชากรโลกกว่าร้อยละ 87 เครียดเรื่องงาน และคนไทยร้อยละ 91 ยอมรับว่าอยู่ในสภาวะเครียด โดยมีสาเหตุมาจากเรื่องของ การทำงานสูงเป็นอันดับที่ 2 หรือร้อยละ 35 รองจากสาเหตุด้านการเงิน (ซิกน่า, 2561)

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (สทนช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้ตั้งขึ้นมาเมื่อปลายปี 2560 โดยวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อบูรณาการหน่วยงานและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในภาพรวมของประเทศ และบุคลากรของ สทนช. ได้รับจากโอนย้ายมาจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมชลประทาน กรมทรัพยากรน้ำ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล และเปิดรับสมัครข้าราชการ พนักงานราชการ เข้ามาใหม่เพื่อปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาใหม่ทำให้บุคลากรยังไม่ทราบว่าทำงานไปในลักษณะใดทำให้บุคลากรต้องทำงานหนักขึ้นและมีภาระงานมากขึ้น จากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรประจำปี 2563 พบว่ามีบุคลากรเกษียณอายุ 6 ราย โอนย้ายไปหน่วยงานอื่น 2 ราย และมีบุคลากรลาออก 9 ราย และในปี 2564 พบว่า มีบุคลากรเกษียณอายุ 8 ราย โอนย้ายไปหน่วยงานอื่น 9 ราย และมีบุคลากรลาออก 6 ราย จะเห็นได้ว่ามีอัตราการลาออกและโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นมากกว่าบุคลากรที่เกษียณอายุ

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานครอบครัวสังคมและตนเองแต่โดยทั่วไปแล้วจะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของตนเองคือความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจที่จะจัดการกับภาระงานกิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และการบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง (นิศาชล โทแก้ว, 2556) ทั้งนี้ ในการศึกษาทางวิชาการในปัจจุบันพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นสิ่งที่สามารถอธิบายต่อความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อ ความพอใจเกี่ยวกับครอบครัว และความพอใจในชีวิต (Kazmi & Singh, 2015) ซึ่งจะนำไปสู่การมี คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพการทำงานที่ดี

ในส่วนของการทำงานในองค์กรมีบุคลากรแต่ละช่วงวัยที่แตกต่างกันซึ่งกลุ่มคนวัยที่จะเป็นบุคลากรที่จะขับเคลื่อนองค์กรส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรที่มาจาก **เจนเนอเรชั่น Y** (เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2540) ซึ่งเป็นกลุ่มคนวัยที่ทำงานมีอายุอยู่ในช่วง อายุ 25 – 43 โดยมีลักษณะนิสัยที่ต้องการอิสระ เสรีภาพในการทำงานและยังเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการความชัดเจนในการทำงาน และจะเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเป็นสากล จึงสามารถที่จะเชื่อมโยงสื่อสารกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว มีเทคโนโลยีพกพา รักความสะดวกสบาย เกิดมาในยุคที่เศรษฐกิจกำลังเติบโตและเฟื่องฟู มีโอกาสทางการศึกษาที่ดี มีแนวคิดเป็นตัวของตัวเอง ทำในสิ่งที่ตัวเองชอบ และปฏิเสธสิ่งที่ตัวเองไม่ชอบ อย่างไรก็ตามกลุ่มประชาชนในช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงอายุที่จะเป็นกลุ่มของคนที่ยืนจบแล้ว และกำลังอยู่ในช่วงทำงานได้สักระยะหนึ่ง โดยจะให้ความสำคัญกับการทำงานในรูปแบบ Work-Life Balance นิยมมองหากิจกรรมท่องเที่ยว เป็นวัยที่ทำงานเก็บเงินไว้ใช้ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังเป็นวัยที่เริ่มวางแผนชีวิต จึงมีความคิดที่จะลงทุนกับการซื้อบ้านหรือคอนโด ที่จะสามารถเป็นสินทรัพย์ของตัวเองได้ในอนาคต และเป็นที่พักผ่อนเพื่อสร้างเซฟโซนให้ตัวเอง รวมถึงการเริ่มวางแผนลงทุนหลักประกันสร้างครอบครัวของตนเองอย่างจริงจัง สร้างรากฐานให้กับชีวิตของตนเอง สร้างครอบครัว ไม่เพียงเท่านั้นเป็นช่วงอายุที่สามารถหารายได้ได้ด้วยตนเองทำให้มีความสามารถที่จะออกไปท่องเที่ยวใช้ชีวิตอย่างที่ตนเองอาจจะเคยคิดไว้ในสมัยวัยเด็กและยังจะต้องเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุภายในครอบครัวซึ่ง ทำให้กลุ่มประชาชนในเจนเนอเรชั่นวัยต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อให้มีเงินมากพอที่จะใช้สร้างรากฐานให้กับชีวิตจนไปถึงมองถึงช่วงเวลาที่ต้องเกษียณอายุ หลายคนจึงเริ่มกลับมาทบทวนตัวเองอีกครั้ง และผลกระทบจากวิกฤตการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมา กลุ่มประชาชนเจนเนอเรชั่นวัย คือ กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบเรื่องการทำงานมากที่สุด เพราะอยู่ในวัยทำงานและไม่ได้มีตำแหน่งที่มั่นคง ส่งผลให้เกิดความเครียดและวิตกกังวลกับอนาคต ขาดแรงบันดาลใจ รวมถึงรู้สึกโดดเดี่ยวและมีความคาดหวังต่อตนเองและครอบครัวสูง

ความสมดุลของชีวิตคนทำงานเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิต การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจจึงจำเป็นต่อคนทำงานในปัจจุบัน ดังนั้นการศึกษาความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชั่นวัย เป็นบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุที่ต้องพัฒนาในทุกด้านของชีวิตให้มากยิ่งขึ้น และเป็นเจนเนอเรชั่นที่มีความเครียดเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานดีขึ้นหรือแย่ลง โดยผลการศึกษาจะนำไปเสนอแนะแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร

## 1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 คุณภาพชีวิตระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอร์ชั้นวัย เป็นอย่างไร

1.2.2 ภาวะความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับของ **ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร** สำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับ **ความเครียดของบุคลากร** สำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง **ภูมิหลังส่วนบุคคลกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร** สำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

1.3.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง **ระดับความเครียดกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร** สำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

## 1.4 คุุณูปการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อทราบถึงระดับของ **ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร** สำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

1.4.2 เพื่อทราบถึงระดับ **ความเครียดของบุคลากร** สำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

1.4.3 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง **ภูมิหลังส่วนบุคคลกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร** สำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

1.4.4 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง **ระดับความเครียดกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร** สำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

1.4.5 ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเสนอแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารได้

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งเน้นศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรในกลุ่ม เจนเนอร์ชั้นวัยของบุคลากรสำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ รวมถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบการวิจัย



### 1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย

การศึกษาในครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูล ณ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (ส่วนกลาง) และสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1 – 4 (ส่วนภูมิภาค) โดยเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2540

### 1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย จำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2566 ถึงเดือน เมษายน 2566

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นความพึงพอใจและความสามารถในการทำงาน ตลอดจนรับผิดชอบกับภาระหน้าที่ภายในบ้านได้เป็นอย่างดี โดยมีความขัดแย้งในบทบาทต่าง ๆ น้อยที่สุด (Clark, 2000)

1.6.2 องค์ประกอบสมดุลชีวิตกับงาน หมายถึง 1) งาน หมายถึง กิจกรรมอื่นใด ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในเวลาการทำงานปกติและการทำงานนอกเวลางาน 2) ชีวิต หมายถึง การมีอิสรภาพในการใช้เวลากับครอบครัว ตัวเอง และเพื่อนฝูง รวมถึงการพักผ่อนส่วนตัว และ 3) สมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้ชีวิตและงานให้เหมาะสมกับตนเอง (Hyman & Summer, 2004)

1.6.3 บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

1.6.4 เจนเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เจริญเติบโตขึ้นมาโดยได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีแนวคิด ทักษะคิด ค่านิยม พฤติกรรม และรูปแบบการดำรงชีวิตที่คล้ายคลึงกันซึ่งได้จัดให้อยู่ในช่วงปีเกิดเดียวกัน

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
- 2.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)
- 2.4 ความเครียด
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากร เจนเนอเรชั่น Y

#### 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

##### 2.1.1 ความเป็นมาของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2560 ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 46/2560 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และต่อมาเมื่อวันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2561 ได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ” มีอำนาจหน้าที่ ภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรน้ำของประเทศและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติจัดทำผังน้ำ จัดทำแผนแม่บท บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรน้ำ แผนงาน โครงการ งบประมาณ ประสานความร่วมมือด้านต่างประเทศเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำ และติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรน้ำ โดยให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ประกอบด้วย

2.1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

##### หน้าที่และอำนาจ

- 1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (กนช.) คณะกรรมการลุ่มน้ำ และคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- 2) กลั่นกรองและเสนอความเห็นต่อ กนช. ในการจัดทำนโยบายและแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรน้ำ การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณการบริหารทรัพยากรน้ำ แบบบูรณาการ และแผนแม่บทการใช้ การพัฒนา การบริหารจัดการ การบำรุงรักษา การฟื้นฟูและการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำในเขตลุ่มน้ำต่าง ๆ

- 3) จัดทำผังน้ำเสนอ กนช. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 4) ประสานการดำเนินงานกับคณะกรรมการลุ่มน้ำ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติการตามกฎหมายว่าด้วยทรัพยากรน้ำ
- 5) รวบรวมและจัดเตรียมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และริเริ่มกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของ กนช.
- 6) ให้คำแนะนำและสนับสนุนหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรน้ำ รวมทั้งการดำเนินงานของคณะกรรมการลุ่มน้ำตามที่ได้รับคำร้องขอ
- 7) อำนวยการและกำกับดูแลโครงการสำคัญระดับชาติ หรือโครงการเร่งด่วนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรน้ำ ที่จำเป็นต้องมีการประสานการทำงานหลายหน่วยงาน
- 8) ติดตาม ประเมินผล และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการลุ่มน้ำ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรน้ำและรายงาน กนช.
- 9) กำกับ ดูแลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรน้ำ ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติ
- 10) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน ประชาชน และชุมชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในด้านการใช้ การพัฒนา การบริหารจัดการ การบำรุงรักษา การฟื้นฟู การอนุรักษ์ และการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำ
- 11) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บัญชาการเฉพาะกิจ
- 12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานหรือตามที่นายกรัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

#### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำในอาเซียนด้านการบริหารทรัพยากรน้ำอย่างบูรณาการบนหลักธรรมาภิบาลภายในปี 2570

#### พันธกิจ

กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งประเทศอย่างเป็นระบบกลั่นกรองแผนงานและโครงการด้านทรัพยากรน้ำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ ส่งเสริมการบูรณาการและการมีส่วนร่วมการจัดการทรัพยากรน้ำบนหลักธรรมาภิบาล

#### 2.1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์ ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเพิ่มศักยภาพการขับเคลื่อนการพัฒนา อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำ เป็นการดำเนินการเพื่อการพัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษา การบริหารจัดการ รวมถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร เพื่อให้การดำเนินการสนับสนุนการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี และแผนแม่บทลุ่มน้ำ

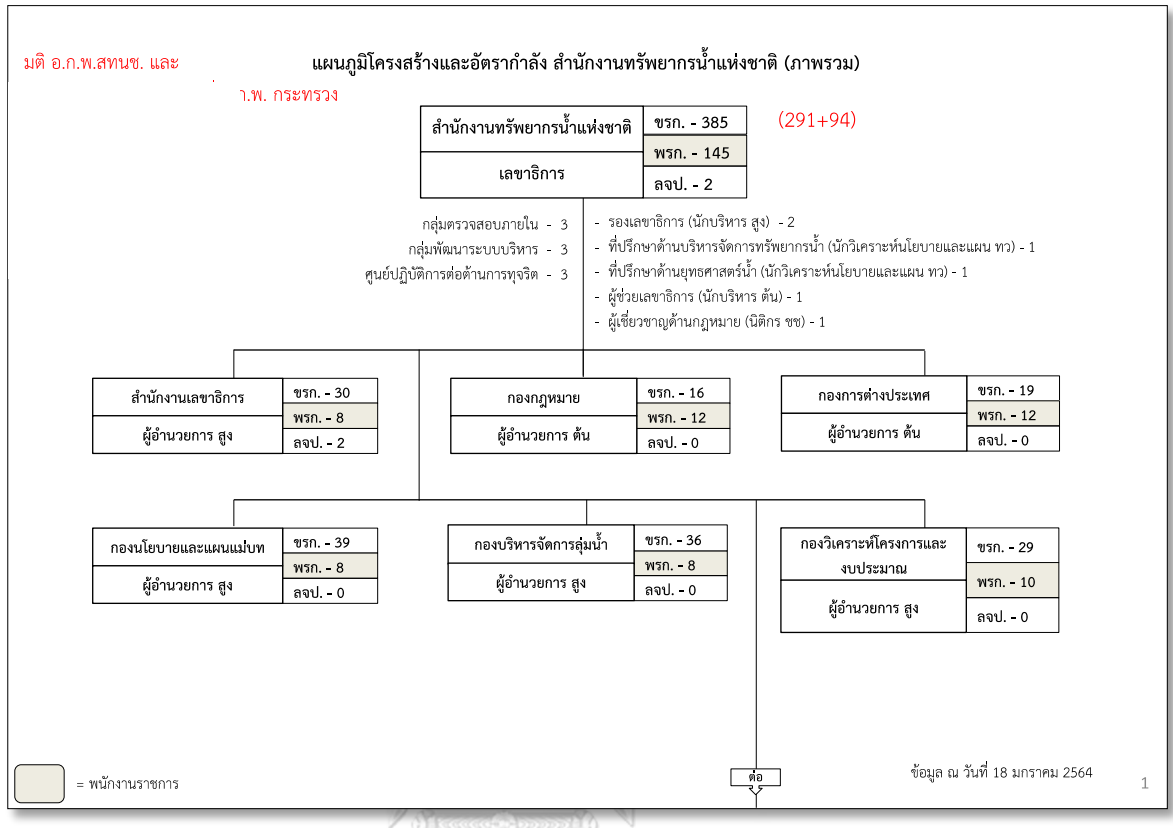
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเพิ่มประสิทธิภาพกลไกบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบ

เป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนด้านการบริหารจัดการแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี ประกอบด้วย กลไกตามพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 ในการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ การจัดตั้งและขับเคลื่อนการสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และองค์กรผู้ใช้น้ำ การจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ การเชื่อมโยงข้อมูล การพัฒนาระบบการตัดสินใจ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ การเข้าถึงข้อมูลและการประชาสัมพันธ์สื่อสารองค์กร รวมถึงความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในการขับเคลื่อนการเพิ่มศักยภาพในการพัฒนา

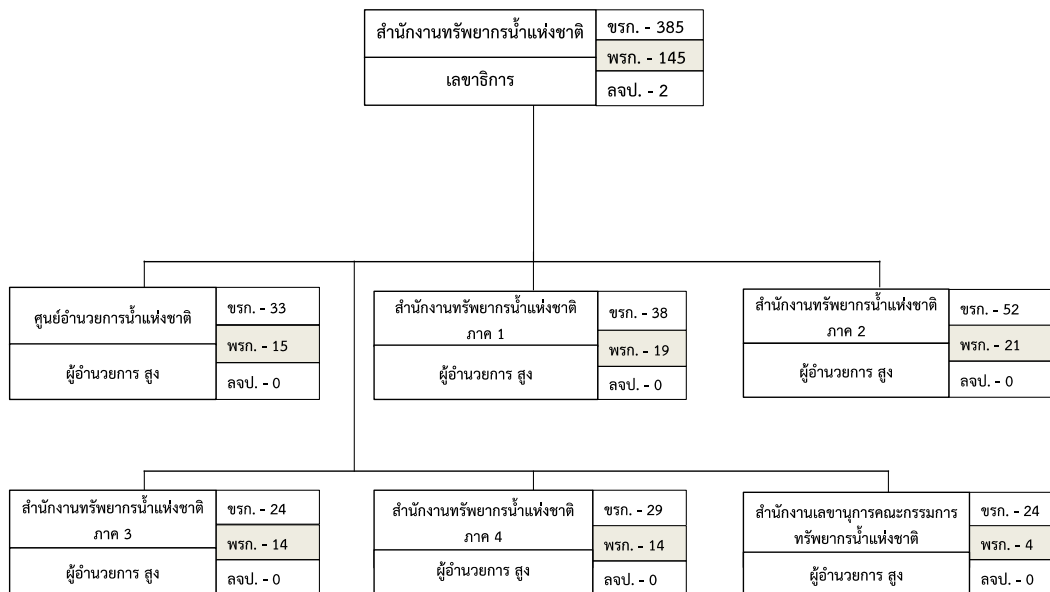
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาการบริหารจัดการ

เป็นการพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร เน้นการพัฒนาระบบการบริหารราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การพัฒนาบุคลากร การจัดการโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ รองรับการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2562 เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและเป็นที่ยอมรับของประชาชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคส่วนต่าง ๆ

### 2.1.4 โครงสร้างส่วนราชการและบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ



#### แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (ต่อ)



## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

### 2.2.1 นิยาม

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) ให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป หลีกเลี่ยงการทำงานที่หนักเกินไป และได้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

Psychology CU (2017) ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือการมีการรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำเช่น ชีวิตครอบครัว ชีวิตส่วนตัว และสังคม มีการเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานอยู่ในระดับสูง

สำนักงาน ก.พ. (2548) ให้ความหมายไว้ว่าการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานครอบครัวสังคมและตนเอง

นพ.ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพอิสระ

มัสลิน เดชอรุญ (2559) ได้อธิบายไว้สองความหมาย ความหมายแรกคือ ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้นคือ การจัดการเวลาในเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ส่วนอีกความหมาย อธิบายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานนั้นคือ การไม่มีการขัดแย้งเรื่องงานและชีวิตในด้านอื่น ๆ ซึ่งถือว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงานนั้น เป็นความสำเร็จของชีวิต

Edwards and Rothbard (2000) ให้ความหมายไว้ว่า การรู้สึกถึงความไม่ขัดแย้งกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยคนส่วนใหญ่จะรับรู้ได้นั้นก็ต่อเมื่อรู้สึกเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน รู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน หรือนำงานไปสร้างปัญหาในครอบครัว

หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการบริหารเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสัมพันธ์ภาพในสังคม กิจกรรมยามว่าง ให้ความเหมาะสม ให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของตนเอง

สุขชัย วงษ์จันทร์ (2549) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีความเหมาะสมและสมดุลทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตในครอบครัว โดยจะต้องมีการวางแผนการใช้ชีวิตในการดำเนินงานในชีวิตประจำวันตลอดจนเวลาของบุคคลให้กับการทำงานและครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน

ณัฐธัญญา อรุณเลิศศรีศมี (2553) ได้อธิบายความหมายไว้ว่าความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาของครอบครัว รวมไปถึงทั้งความ

ต้องการทำกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา การสังสรรค์กับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ร่วมกันต่อองค์กร ครอบครัว และตนเอง

ปณิดา ชุมแก้ว (2553) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกที่มีความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติในครอบครัวด้วยปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัวนั้นอยู่บนดุลยภาพและสามารถดำเนินไปด้วยกันได้โดยไม่มีความขัดแย้งต่อกันและกัน

Merrill and Merrill (อ้างถึงใน ภาวิณี แสนวัน, 2003) กล่าวว่าองค์ประกอบของชีวิตของมนุษย์ที่จะสามารถเสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตสมดุลได้จะต้องประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ด้านการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่การงานหรืออาชีพที่เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร
2. ด้านครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันทำให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม
3. ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต เวลาเป็นส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสมดุลกับด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและภายในอนาคตพร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการทำงาน ด้านครอบครัวและด้านเวลา
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตและความคิดของเราไม่หยุดนิ่ง ทุกอย่างเป็นพลวัตล้วนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่เราทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสติปัญญาและการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มให้กับชีวิตในทุก ๆ ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้นและทำให้เกิดความพึงพอใจในทุก ๆ ฝ่าย

## 2.2.2 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปัจจุบันประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน ได้รับความสนใจมากขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเนื่องจากมีผลรายงานออกมาเป็นจำนวนมากถึงความเครียดจากการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ ซึ่งถ้าองค์การต้องการบรรลุเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ และต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สิ่งที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญก็คือ การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนขององค์การ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559) เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ก็จะมีความสุขและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ดังนั้นแล้ว ความสมดุล

ระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงนับได้ว่ามีความสำคัญต่อทั้งองค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ทั้งนี้ ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น มีอยู่ด้วยกันหลายประการ ซึ่งสามารถ สรุป ได้ดังนี้

1) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น (Increasing Job Satisfaction) ใน การศึกษาทางวิชาการปัจจุบัน พบว่ามีข้อค้นพบที่ปรากฏชัดเจนว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญที่สามารถทำนายถึงความพึงพอใจในงานได้ (Kazmi & Singh, 2015) กล่าวคือเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ดี และ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น (Chimote & Srivastava, 2013) ในขณะที่หาก ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานก็จะมีผลต่อความพึงพอใจในงานเช่นเดียวกัน หากแต่ผู้ปฏิบัติงานจะลดความพยายามในการมุ่งไปสู่ความสำเร็จนั่นเอง (De Cieri et al., 2005)

2) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มมากขึ้น (Increasing Life Satisfaction) การศึกษาจำนวนมากชี้ให้เห็นถึงผลกระทบที่สำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานต่อ ความพึงพอใจในชีวิต เนื่องจากเมื่อปัจเจกสามารถเติมเต็มและมีความพึงพอใจในแต่ละบทบาทของ ชีวิตแล้ว ปัจเจกแต่ละคนก็จะเกิดความพึงพอใจในชีวิตของตน

3) ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร (Commitment and Loyalty) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถช่วยกระตุ้นให้คนอยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลา ที่ นานขึ้น (Parkes & Langford, 2008) ซึ่งถ้าหากองค์กรใดสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่ สูง (Allen, 2001) และเกิดความภักดีต่อองค์กร

4) ผลิตภาพขององค์กรและพนักงาน (Boosting Productivity) เมื่อผู้ปฏิบัติงาน มีความ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมที่จะมี โอกาสสูง ที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดีมากยิ่งขึ้น (Chua, 2019) ศาสตราจารย์ Barbara Fredrickson แห่ง มหาวิทยาลัยเยล แคโรไลนา ชี้ให้เห็นว่าการมีอารมณ์เชิงบวกทำให้จิตใจ เบิกกว้าง สร้างความ สนใจและทำให้มีพลัง ในขณะที่อารมณ์เชิงลบจะจำกัดการคิด และไม่สนับสนุน การเปิดรับสิ่งใหม่ หรือความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติเชิงบวกมากขึ้น มีความพอใจในงานเพิ่มมา กขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะมีผลิตภาพมากกว่า แน่แน่นอนว่าผลิตภาพขององค์กรก็ จะเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน (Robinson, 2015)

5) สุขภาพและคุณภาพชีวิตโดยรวม สามารถใช้ชีวิตได้อย่าง มีความสุข มีสุขภาพที่ดี และ ประสบความสำเร็จ ก็ต่อเมื่อมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้วยเหตุนี้เองความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงได้กลายมาเป็นประเด็นหลักที่มีความจำเป็น สำหรับผู้ที่ต้องการมี คุณภาพชีวิตที่ดี



6) สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น งานวิจัยเป็นจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานนั้นไม่ดีต่อสุขภาพ โดยส่งผลเสียต่อสุขภาพหัวใจ หลอดเลือด และสุขภาพจิต (Sandoiu, 2016) แต่อย่างไรก็ดีการที่ ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดี จะส่งผลกระทบต่อในเชิงบวกมากมาย ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือสามารถช่วยลดความเครียดได้ (Sanfilippo, 2020) และช่วยทำให้สุขภาพกายและ สุขภาพจิตดีขึ้น (Benendenhealth, 2021)

7) ช่วยป้องกันการเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (Preventing Burnout) Savage (2019) กล่าวว่า ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาจำนวนผู้ที่ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรค ที่เกี่ยวกับความเครียดเรื้อรัง อาการอ่อนเพลีย รวมไปถึงอาการหมดไฟ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ทั้งนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นลักษณะที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงการมีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี การจัดให้มีหรือรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้นจะช่วยในการลดความเครียดและที่สำคัญคือช่วยป้องกันไม่ให้เกิดสภาวะหมดไฟในที่ทำงานได้ (Kohl, 2018)

8) สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Supporting Human Resource Management) องค์กรที่มีนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จะช่วยส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสรรหา (Recruit) หรือ การธำรงรักษาบุคลากร ในองค์กรที่มีการสนับสนุนความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจ ผูกพันและภักดีต่อองค์กร การขาดงานและการลาออกจากองค์กรก็จะลดลง (ปริณดา สมควร, 2557)

พินดา บุญธรรม (2559) อธิบายว่า ในแต่ละองค์กรหากต้องการที่จะมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวนั้น จำเป็นต้องบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากพนักงานเกิดดุลยภาพในงานและชีวิตแล้วนั้นจะส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ประสบความสำเร็จตามระยะเวลา แต่หากงานเข้าไปกินเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ต้องการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เกิดการลาออกจากองค์กร ซึ่งพบว่าองค์กรที่มีนโยบายสร้างสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน หรือมีการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดอัตราการขาดงานและลาออกจากองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัสลิน เดชอรัญ (2559) อธิบายว่า ความสำเร็จของชีวิตมาจากความสมดุลในแต่ละด้านของชีวิต และทำให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสร้างความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น

### 2.2.3 องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ในการดำเนินงานทั่วไปขององค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Walton, 1975) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพิจารณาถึงความเป็นมนุษย์ ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จและตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงาน โดยมีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถประเมินได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน ดังนี้

#### 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.1) ความเพียงพอของค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างที่ผู้รับจ้างจะต้องได้รับและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกเหนือจากปัจจัยที่เป็นสิ่งตอบแทนด้านอื่น ๆ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ จึงมุ่งที่จะทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจนั้น จากนั้นเมื่อได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานตามข้อตกลงของการว่าจ้างและสามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพของสังคมมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบายจึงเป็นความเพียงพอของค่าตอบแทน

1.2) ความยุติธรรมของค่าตอบแทน เป็นการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับหรือมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงความเป็นธรรมของค่าตอบแทนด้วย เช่น การพิจารณาถึงทักษะที่จะต้องใช้ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะต้องประเมินให้เป็นธรรมเพราะค่าตอบแทนในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีพ

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือสะดวกพร้อมปฏิบัติงานรวมถึงการกำหนดมาตรฐานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งต่อสุขภาพปลอดภัยจนควบคุมทางด้านกลิ่น เสียงและสายตา

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองให้ได้รับรู้และทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นประสบความสำเร็จตามที่ได้มุ่งหวังเอาไว้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรจะต้องได้รับเพราะมีผลต่อการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง หมายถึง โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมและพัฒนาการทำงานเพื่อให้มีทักษะในการทำงานและได้ใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน และสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองได้

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานที่ปราศจากอคติ ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะทำงานร่วมกัน ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะต่าง ๆ ที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การบริหารที่มีความยุติธรรม ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทั้งผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เป็นพนักงาน เคารพในสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้อื่น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึงการที่บุคลากรสามารถจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลา สำหรับการทำงานครอบครัว สังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกับกับสังคมรวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือในสังคมทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในสาธารณะต่าง ๆ

ฮิวส์และ คัมมิงส์ (Huse & Cummins, 1985) ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ 8 องค์ประกอบได้ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสอดคล้องกับมาตรฐานเหมาะสมกับภาระงาน ผลตอบแทนค้ำค่า สามารถนำผลตอบแทนดังกล่าวมาใช้จ่ายให้กับตนเองและครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง บุคลากรได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน อีกทั้งองค์กรต้องมีการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงสภาพบรรยากาศขององค์กร ให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้นไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยมีการพิจารณาจากตำแหน่งงานและภาระงานที่ปฏิบัติ สามารถใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้ พร้อมกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นอิสระแต่ต้องปฏิบัติงานให้เสร็จตามที่กำหนดและได้รับมอบหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานมีโอกาสสามารถก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้อย่างมั่นคง โดยองค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายในการอบรม ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากร

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้ที่ร่วมงานในการติดต่อประสานงานจากภายในและภายนอกขององค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกันและกัน ปราศจากอคติในการทำงาน

6. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงานโดยพนักงานทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้สภาพบรรยากาศขององค์กรจะต้องมีความเสมอภาคและความยุติธรรมให้กับบุคลากรทุกคน

7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึงการทำงานที่สามารถผ่อนคลายได้ ยืดหยุ่นการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลกระทบต่ออีกฝ่ายและไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งต่อกันและกัน ดำเนินควบคู่ไปด้วยกันอย่างเต็มรูปแบบการทำงานและครอบครัว

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร และได้ทราบถึงการที่องค์กรเอื้อผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมจากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่จะทำให้สามารถมองเห็นคุณภาพชีวิตให้เป็นรูปธรรมให้มากยิ่งขึ้น และยังมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากก็จะส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสามารถสร้างคุณค่าให้กับตัวเอง องค์กร และสังคมได้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนองค์ประกอบจะต้องส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

#### 2.2.4 แนวทางการวัดสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงานนั้นไม่เพียงแคมีประโยชน์ต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีประโยชน์

ต่อตัวบุคลากรเองด้วย ทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ย่อมส่งผลให้ การทำงานมีประสิทธิภาพได้มากขึ้นเช่นกัน และผลดีก็จะเกิดขึ้นกับองค์กร ร่างกายมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร ดังนั้นควรทำงานอย่างพอเหมาะเพื่อป้องกันความเสื่อมของร่างกายและสภาพจิตใจให้มี คุณภาพเพื่อการทำงานในระยะยาวได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ การสร้างสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวแบบ Work Life Balance นั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรและองค์กรควรให้ความสำคัญเพราะจะช่วยให้ ประสบความสำเร็จทั้งหน้าที่การงาน การดูแลครอบครัว สุขภาพร่างกายดี สุขภาพจิตใจยอดเยี่ยม

กรมสุขภาพจิต (2564) ได้มีแนวทางในการวัดสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบดังนี้

- 1) การก้าวก้าวของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงาน
- 2) การก้าวก้าวของงานต่อชีวิตส่วนตัว
- 3) การทำงานส่งเสริมชีวิตส่วนตัว
- 4) ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมการทำงาน

ซึ่งสามารถนำคะแนนในแต่ละด้านไปประกอบการวิเคราะห์ว่า การที่ระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานสูงต่ำนั้น มาจากปัจจัยด้านใดเป็นหลัก เช่น หากคะแนนด้านการก้าวกายของชีวิต ส่วนตัวสูง อาจจะหมายความว่า ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบอาจจะมากเกินไปจนไม่สามารถจัดการให้เสร็จในเวลาทำงานหรืองานที่มอบหมายให้ได้ หรืออาจจะไม่เหมาะสมกับความถนัดของคนนั้น ๆ จนต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานถึงชีวิตส่วนตัวและเวลาส่วนตัว

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

### 2.3.1 นิยาม

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) ได้กล่าวไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานต้องไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงและต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ต้องรู้สึกสะดวกสบายในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

พระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) ให้ความหมายคำว่า “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ไว้ว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

روبบินส์ (Robbis, 1990 อ้างถึงใน อภิญญา เจริญศรี, 2558) ได้อธิบายไว้ว่าสภาพแวดล้อมคือทุกสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กร หรือสิ่งที่อยู่รอบตัวทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งจับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมถือเป็นภาพรวมขององค์กร

เจมส์และโจนส์ (James & Jones, 1974 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558) ได้อธิบายไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวพนักงานในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อุณหภูมิ อากาศ แสง เสียง ซึ่งในบางองค์กรอาจรวมไปถึง แนวทางการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมและวัฒนธรรม

### 2.3.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม อาจทำให้บุคลากรสูญเสียประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งผลกระทบต่อจิตใจของบุคลากร อาจส่งผลต่อการใช้ชีวิตของบุคลากร การบริหารจัดการเวลาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถจัดสมดุลในชีวิตได้

Schultz & Schultz (1994, อ้างถึงใน นันทธาดา สวามิวัสสุกิจ, 2558) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 ด้านคือ

1) สภาพแวดล้อมการทำงานในด้านกายภาพ ประกอบด้วยปัจจัยตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของที่ทำงาน แสงเสียงอุณหภูมิสภาพอากาศในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับพนักงาน

2) สภาพแวดล้อมการทำงานในด้านเวลา ประกอบด้วย เวลาในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานการทำงานเป็นแบบยืดหยุ่นหรือการทำงานเป็นกะ

3) สภาพแวดล้อมการทำงานในด้านจิตวิทยาและสังคม เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานและผลกระทบของงานต่อพนักงาน เช่น สร้างความพึงพอใจความสำเร็จให้กับพนักงานหรือทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยหรือเบื่อหน่ายและบางงานที่สามารถก่อให้เกิดอาการเบื่อหน่ายก็จะทำให้เกิดความอ่อนล้าได้

คิวพร โปรยานนท์ (2554, อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558) อธิบายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่างๆ รอบตัวพนักงานที่อยู่ภายในองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของพนักงาน โดยสภาพแวดล้อมนั้นอาจเอื้อต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีความสุข เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีความเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นและเสียงรบกวน มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีอุณหภูมิเหมาะสม อุปกรณ์ในการทำงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมเชิงสัมพันธภาพที่มีผลต่อการทำงานเอื้อต่อการทำงานเช่นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กรพนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อกันมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกันมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการทำงานกิจกรรมทางสังคมส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงานส่งผลให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกเช่นการมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจพนักงานมีความพึงพอใจในงานมีความเคารพซึ่งกันและกันการใช้หลักเหตุผลในการดำเนินงาน

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศโดยรอบในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหากมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีทั้งในด้านสถานที่ในการทำงาน มีแสงสว่าง

เพียงพอ มีระยะเวลาในการทำงานที่ไม่มากเกินไปและไม่น้อยไป และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือบรรยากาศในการทำงานที่สิ่งผลกระทบทางด้านจิตใจให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานและตัดสินใจต่อการทำงานได้

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

### 2.4.1 นิยาม

ความเครียด (Stress) มาจากภาษาละตินคำว่า *Strictus* หรือ "Stric" ซึ่งหมายถึงแรงกดดันที่มีต่อร่างกายและมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความผิดปกติของร่างกาย โดยมีผู้ให้ ความหมายของ "ความเครียด" ไว้หลากหลายเช่น

Selye (1956) กล่าวว่า ความเครียดเป็น ภาวะหนึ่งในวัฏจักรชีวิตของบุคคล ซึ่งแสดงออกให้ทราบได้โดยมีกลุ่มอาการเฉพาะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นภาวะหนึ่งที่ร่างกายมีปฏิกิริยาสนองต่อสิ่งที่มาคุกคาม ปฏิกิริยานี้จะเกิดขึ้นแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในร่างกายเพื่อปรับตัวต่อสิ่งคุกคามนั้น ๆ

Luck Man and Sorensen (2530) กล่าวถึงความเครียดว่า เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มารบกวนภาวะสมดุลของร่างกาย

สุวนีย์ เกียวกิ่งแก้ว (2527) กล่าวว่าความเครียด คือการสนองตอบที่ระบุชัดเจนไม่ได้ ของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์บางอย่าง ซึ่งคุกคามต่อความปลอดภัยของชีวิตการตอบสนองนี้มีลักษณะเฉพาะในแต่ละคน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน และปรากฏให้เห็นในรูปของการแสดงออกบางอย่าง เป็นผลให้บุคคลมีการปรับตัวทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

กรมสุขภาพจิต (2526 อ้างถึงใน อัมพร โอตระกุล, 2540) ได้ให้คำจำกัดความของความเครียดว่าเป็นความกระวนกระวายใจเนื่องมาจากสถานการณ์อันไม่พึงพอใจหรือเกิดความปรารถนา แล้วไม่ได้รับการตอบสนองหรือเป็นอย่างอื่นซึ่งผิดพลาดไปจากเป้าหมายที่ต้องการ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2541) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่าเป็นเรื่องของจิตใจที่เกิดความตื่นตัวเตรียมรับเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งไม่น่าพึงพอใจ และเป็นเรื่องที่เราคิดว่าหนักหนาสาหัส เกินกำลังความสามารถที่จะแก้ไขได้ ทำให้เกิดความรู้สึกหนักใจและพลอยทำให้เกิดอาการผิดปกติทางร่างกายขึ้นด้วย หากความเครียดนั้นมีมากและคงอยู่เป็นเวลานาน

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2564) กล่าวว่า ความเครียดเกิดขึ้นเมื่อคนเราต้องเผชิญกับความกดดัน ทั้งทางร่างกายจิตใจและอารมณ์ ความกดดันจากการเจ็บไข้ได้ป่วย การขาดสมรรถภาพในการกระทำกิจกรรมให้สำเร็จ ความไม่สมหวัง ความโกรธ ความวิตกกังวล ในปัจจุบันจากโรคโควิด-๑๙ ซึ่งส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ คนว่างงาน ความไม่มั่นใจในอนาคต เป็นปัจจัยเสริมให้เกิดความเครียด แม้ว่าเราเปลี่ยนสาเหตุจากความเครียด

ไม่ได้ แต่เราลดความเครียดได้โดยการเปลี่ยนวิธีการ การตอบสนองต่อความเครียด และจะแสดงอาการจากความเครียดได้ดังนี้

1) ทางร่างกาย หากมีอาการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ได้แก่ปวดศีรษะ วิงเวียน หน้ามืด ม่านตาขยาย เหงื่อออก กล้ามเนื้อหดเกร็ง ปวดเมื่อยตามร่างกาย เจ็บหน้าอก หัวใจเต้นแรงและเร็ว หายใจเร็วถี่ๆ ความเครียดสะสมทำให้เกิดโรคหัวใจ โรคหลอดเลือดสมอง แผลในกระเพาะอาหาร ท้องผูก ท้องเสีย โรคภูมิแพ้ หอบหืด เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ มะเร็ง เป็นต้น

2) ทางจิตใจ อาจเกิดอารมณ์โกรธ โมโห ฉุนเฉียว วิตก กังวล เสียความมั่นใจ หมดความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้เกิดโรคประสาท โรคจิต โรคความจำเสื่อม โรคซึมเศร้า เป็นต้น

3) ทางพฤติกรรม อาจมีอาการเบื่ออาหารหรือกินอาหารมากผิดปกติ แยกตัวเอง หนีสังคม ก้าวร้าว นอนไม่หลับ เที้ยวเตร่ สูบบุหรี่ ดื่มสุรา ดิตสารเสพติด ดิตการพนัน ส่งผลให้การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันบกพร่องประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) อธิบายลักษณะของอาการออกเป็น 3 อย่างได้แก่

1. อาการทางกาย (Physiological Symptoms) หมายถึง ความเครียดของบุคคลที่จะแสดงอาการทางร่างกายก่อน เช่น ปวดหัวมาก ความดันขึ้นหัวใจเต้นเร็วขึ้นจนอาจถึงขั้นหัวใจวายได้ และถ้าบุคคลนั้นยังคง

ทำงานต่อไปก็อาจทำให้เกิดอันตรายต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงานได้

2. อาการทางจิตใจ (Psychological Symptoms) หมายถึงความเครียดอาจทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิด โมโหง่ายขาดการยั้งคิดหรือไม่สามารถควบคุมตนเองได้ และทำให้กระบวนการในการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงและส่งผลเสียต่องานที่ทำ

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) หมายถึงความเครียดจะทำให้พฤติกรรมของตัวบุคคลเปลี่ยนแปลงได้เช่น มาทำงานสาย ขาดงาน หรือถึงขั้นลาออก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

#### 2.4.2 ประเภทของความเครียด

ประเภทของความเครียด ของกรมสุขภาพจิตได้แบ่งออกเป็น

1) ความเครียดเฉียบพลัน เกิดจากเผชิญสถานการณ์กดดันทันทีทันใด เช่น สถานการณ์กดดันจากอันตรายความเสี่ยง สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจอย่างยากลำบาก เหตุการณ์สะเทือนใจ เป็นการตอบสนองของร่างกายและจิตใจตามธรรมชาติเพื่อการเอาตัวรอดของมนุษย์ เมื่อสถานการณ์ผ่านไป ความเครียดจะเริ่มลดลง

2) ความเครียดเรื้อรัง เกิดจากความเครียดเฉียบพลันที่เกิดขึ้นซ้ำๆ หรือความเครียดที่ก่อตัวอย่างสะสมต่อเนื่อง เช่น ปัญหาสุขภาพการเจ็บป่วยเรื้อรัง ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัว ปัญหา



จากการทำงาน ปัญหาความขาดแคลนปัจจัย ๔ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ความล้มเหลวซ้ำ ๆ เป็นต้น ความเครียดเรื้อรังเกิดจากปัจจัยที่แก้ไขไม่สำเร็จ ส่งผลกระทบอย่างมากต่อคนเรา และเป็นวัฏจักรให้เกิดความเครียดสะสมเพิ่มขึ้น

### 2.4.3 ปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2564) ได้จำแนกปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดไว้ 5 ปัจจัยดังนี้

- 1.กรรมพันธุ์
- 2.อายุ ความเครียดเกิดได้บ่อยในช่วงรอยต่อจากเด็กช่วงวัยรุ่น วัยใกล้หมดประจำเดือน วัยสูงอายุ
- 3.การเปลี่ยนการดำเนินชีวิต เช่น การเปลี่ยนสถานศึกษา การเปลี่ยนงาน การเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- 4.การอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องแข่งขัน การตั้งเป้าหมายสูงที่ทำหาย
- 5.สภาพแวดล้อม ความแออัด ความวุ่นวาย สับสน เสี่ยงรบกวน ความสกปรกมลภาวะ เป็นต้น กล่าวโดยสรุป ความเครียด นั้นเกิดมาได้จากหลากหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็น กรรมพันธุ์ ช่วงอายุ การเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินชีวิต รวมถึงสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ทั้งที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว โดยจะแสดงออกทั้งทางกาย สภาพจิตใจ หรือมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเครียด

### 2.4.4 แนวทางการวัดความเครียด

การประเมินและคัดกรองเป็นวิธีการเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในกลุ่มเสี่ยง โดยพบหลักฐาน ว่าการคัดกรองโรคซึมเศร้าในสถานบริการระดับปฐมภูมิช่วยเพิ่มอัตราการค้นพบผู้ป่วยโรคซึมเศร้าและการ คัดกรองที่เชื่อมโยงนำไปสู่การรักษาและติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง การประเมินและคัดกรองความเครียดและภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคเรื้อรังจะส่งผลให้ผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงได้รับการ คัดกรองและดูแลช่วยเหลือในเบื้องต้น ทำให้เกิดบริการแบบองค์รวมที่ครอบคลุมมากขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม และลดภาระค่าใช้จ่ายจากการเจ็บป่วย เครื่องมือทางด้านสุขภาพจิต โดยใช้แบบประเมินความเครียด (ST-5)

กรมสุขภาพจิต (2564) ได้มีเครื่องมือแบบประเมินความเครียด (ST-5) เป็นแบบวัดความเครียด 5 ข้อเพื่อ ประเมินอาการหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในระยะ 2 – 4 สัปดาห์ที่ผ่านมาแบ่งการประเมินเป็น 4 ระดับดังนี้

ข้อ	อาการหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในระยะ 2-4 สัปดาห์	แทบไม่มี (0)	เป็น บางครั้ง (1)	บ่อยครั้ง (2)	เป็น ประจำ (3)
1	มีปัญหาการนอน นอนไม่หลับหรือนอนมาก				

ข้อ	อาการหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในระยะ 2-4 สัปดาห์	แทบไม่มี (0)	เป็น บางครั้ง (1)	บ่อยครั้ง (2)	เป็นประจำ (3)
2	มีสมาธิน้อยลง				
3	หงุดหงิด/กระวนกระวาย				
4	รู้สึกเบื่อ/เซ็ง				
5	ไม่อยากพบปะผู้คน				
คะแนนรวม					

**หมายเหตุ** ระดับอาการแทบไม่มี หมายถึง ไม่มีอาการหรือเกิดอาการเพียง 1 ครั้ง  
 ระดับอาการเป็นบางครั้ง หมายถึง มีอาการมากกว่า 1 ครั้ง แต่ไม่บ่อย  
 ระดับอาการบ่อยครั้ง หมายถึง มีอาการเกิดขึ้นเกือบทุกวัน  
 ระดับอาการเป็นประจำ หมายถึง มีอาการเกิดขึ้นทุกวัน

#### การแปลผลและการให้คำแนะนำ

ระดับคะแนน 0 - 4 คะแนน หมายถึง ไม่มีความเครียดในระดับที่ก่อให้เกิดปัญหากับตัวเอง ยังสามารถ จัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้และปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ระดับคะแนน 5 - 7 คะแนน หมายถึง สงสัยว่ามีปัญหาความเครียด หรือมีเรื่องไม่สบายใจ และยังไม่ได้ คลี่คลาย ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับตัวหรือแก้ปัญหา ควรให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ ในเรื่องการผ่อนคลาย ความเครียดด้วยการพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับคนใกล้ชิด เพื่อระบาย ความเครียด หรือคลี่คลายที่มาของ ปัญหาและอาจใช้การหายใจเข้าออกหลายครั้ง (ประมาณ 5-10 ครั้ง) หรือใช้หลักการทางศาสนาเพื่อคลาย ความกังวล

ระดับคะแนน 8 คะแนนขึ้นไป หมายถึง มีความเครียดสูงในระดับที่อาจจะส่งผลเสียต่อ สุขภาพร่างกายต้องได้รับคำปรึกษาจากแพทย์หรือบุคลากรสาธารณสุข เพื่อค้นหาปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ เกิดความเครียดและหาแนวทางแก้ไขรวมถึงควรไปตรวจคำถามสำหรับคัดกรองโรคซึมเศร้า

กรมสุขภาพจิต (2564) ได้มีเครื่องมือแบบประเมินความเครียด (SPST-20) เป็นแบบวัด ความเครียดที่ให้ตัวคุณทบทวนเหตุการณ์ใดบ้างที่เกิดในช่วงระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมาและคุณมี ความรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น ๆ เป็นแบบวัดจำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในระยะ 6 เดือน ที่ผ่านมา	ระดับของความเครียด				
		1	2	3	4	5
1	มีอาการกลัวการทำงานผิดพลาด					
2	รู้สึกได้ว่าตั้งเป้าหมายไว้และไม่สามารถทำได้สำเร็จ					
3	รู้สึกได้ว่าครอบครัวมีความปัญหากันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน					
4	รู้สึกได้ว่ากังวลถึงเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ และเสียง					
5	มีอาการว่าเปรียบเทียบหรือแข่งขัน					
6	รู้สึกได้ว่าเงินไม่พอใช้					
7	มีอาการตึงหรือปวดกล้ามเนื้อ					
8	มีอาการปวดศีรษะจากความเครียด					
9	มีอาการปวดหลัง					
10	มีอาการความอยากอาหารลดลงหรือมากขึ้น					
11	มีอาการปวดศีรษะข้างเดียว					
12	มีอาการวิตกกังวล					
13	มีอาการคับข้องใจ					
14	มีอาการโกรธ หรือหงุดหงิด					
15	มีอาการเศร้า					
16	รู้สึกได้ว่าความจำลดน้อยลง					
17	มีอาการสับสน					
18	รู้สึกได้ว่าตั้งสมาธิลำบาก					
19	รู้สึกได้ว่าเหนื่อยง่าย					
20	มีอาการเป็นหวัดบ่อย					

หมายเหตุ	ระดับความเครียด	1	หมายถึง	ไม่รู้สึกเครียด
	ระดับความเครียด	2	หมายถึง	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
	ระดับความเครียด	3	หมายถึง	รู้สึกเครียดปานกลาง
	ระดับความเครียด	4	หมายถึง	รู้สึกเครียดมาก
	ระดับความเครียด	5	หมายถึง	รู้สึกเครียดมากที่สุด

## การแปลผลและการให้คำแนะนำ

ระดับคะแนน 0 – 23 คะแนน

ท่านอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดระดับต่ำ เป็นกลุ่มที่ความเครียดเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวัน และสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม กลุ่มความเครียดระดับต่ำนี้ถือว่ามีความประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นแรงจูงใจที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้

ระดับคะแนน 24 – 41 คะแนน

ท่านอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดระดับปานกลาง จะมีความเครียดเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีรู้สึกถึงการคุกคามหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เครียด ทำให้รู้สึกวิตกกังวลหรือกลัว ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติ ความเครียดระดับนี้ไม่ก่อให้เกิดอันตรายหรือเป็นผลเสียต่อการดำเนินชีวิต แนะนำให้ท่านทำกิจกรรมที่เพิ่มพลังให้กับร่างกาย เช่น การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา หรือทำงานอดิเรก เช่น ฟังเพลง อ่านหนังสือ หรือระบายความไม่สบายใจกับผู้ที่ท่านไว้วางใจ

ระดับคะแนน 42 – 61 คะแนน

ท่านอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดระดับสูง ในระดับนี้ท่านจะรู้สึกได้รับความเดือนร้อนจากสภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ที่ประสบพบเจอจนทำให้วิตกกังวล กลัว อยู่ในสถานการณ์ที่แก้ไขและจัดการกับเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ได้รวมถึงปรับความรู้สึกด้วยความลำบากจะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และการเจ็บป่วย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคกระเพาะอาหาร แนะนำให้ท่านทำโดยเร็ว เมื่อมีความเครียดในระดับนี้คือ หาวิธีระบายคลายเครียดด้วยวิธีที่ท่านทำได้ง่าย ๆ เช่น การฝึกหายใจ นิ่งสมาธิ พูดคุย ระบายความเครียดในด้านต่าง ๆ กับผู้ที่ท่านไว้วางใจจะระบายให้ฟัง โดยหาสาเหตุหรือปัญหาที่ทำให้เครียดและหาวิธีแก้ไข หากท่านไม่สามารถจัดการคลายเครียดด้วยตนเองได้ หากท่านอยู่ในกลุ่มนี้ควรเข้าพบแพทย์ หรือปรึกษากับผู้ให้การปรึกษาอย่างรวดเร็ว เช่น ทางโทรศัพท์ 1323 หรือผู้ให้การปรึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ

ระดับคะแนน 62 คะแนนขึ้นไป

ท่านอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดระดับรุนแรง เป็นความเครียดระดับสูงมากก่อให้เกิดความผิดปกติและเกิดโรคต่าง ๆ ตามมา อารมณ์แปรปรวนง่าย ความคิดฟุ้งซ่าน มีอาการทางจิต การตัดสินใจลดลง มีความบกพร่องในการใช้ชีวิตประจำวัน อาจมีอาการนานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี ท่านอาจจะกำลังเผชิญกับวิกฤตของชีวิต เช่น สูญเสียคนรัก หรือสิ่งที่ท่านรัก หากท่านมีความเครียดระดับนี้จะส่งผลทำ ยับยั้งอารมณ์ไม่ได้ความเครียดระดับนี้หากปล่อยไว้จะเกิดผลเสียทั้งต่อตนเองและคนใกล้ชิด หากท่านอยู่ในกลุ่มนี้ควรเข้าพบแพทย์ หรือปรึกษากับผู้ให้การปรึกษาอย่างรวดเร็ว เช่น ทางโทรศัพท์ 1323 หรือผู้ให้การปรึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลลากร เจนเนอเรชั่นวาย

### 2.5.1 นิยาม

การจัดแบ่งกลุ่มบุคคลตามช่วงอายุ การจัดกลุ่มบุคคลในรุ่นต่าง ๆ ตามเกณฑ์ช่วงอายุที่เรียกกันว่าเจนเนอเรชัน (Generation) เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างทางด้านความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิตใน การทำงานและเวลาส่วนตัว โดยแต่ละเจนเนอเรชันมีการดำเนินชีวิตที่ต่างกันอย่างออกไป โดยมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชันเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นดังนี้

รัฐภา อสิสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548) ได้เสนอคำจำกัด ความและได้อธิบายคุณลักษณะ ของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540 เป็นกลุ่มบุคคลที่กำลังเติบโตและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อองค์กรในยุคปัจจุบัน เป็นผู้มีความสามารถในทางด้านเทคโนโลยี ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ชอบทำงาน เป็นทีม มีความต้องการในเรื่องการจัดสรรเวลาในด้านการงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อให้เกิดความสมดุล มีความเชื่อมั่นในตนเองและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่พร้อมรับความท้าทาย

Scheef & Thiel foldt (2004) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกลุ่ม เจนเนอเรชัน โดยอธิบายตามบริบทตามสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในองค์กรมีหลายกลุ่มช่วงอายุ ซึ่งทำให้เกิดรับรู้ที่แตกต่างกันจึงจะมีกระบวนการและมีวิธีใน การทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มุ่งให้เกิดการพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (ปี ค.ศ. 1978-1998) เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในยุคแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มีเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของกลุ่มเจนเนอเรชันนี้ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตหรือโทรศัพท์มือถือ แต่ในลักษณะการทำงานและชีวิต ส่วนตัวนั้นเจนเนอเรชั่นวาย มีการมุ่งเน้นที่ทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเป็นเดี่ยว โดยแต่ละ บุคคลจะพยายามนำความสามารถพิเศษออกมาเป็นกลยุทธ์ในการทำงาน เน้นในความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเดียวกันและในระดับผู้บังคับบัญชาหัวหน้า

### 2.5.2 รูปแบบการดำเนินชีวิตในการทำงานของ เจนเนอเรชัน Y

เดชา เดชะวัฒนไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์ และ ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ (2557) กล่าวว่า เจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มคนที่ชอบมองโลกในแง่ดี ชอบทำงานเป็นทีม สามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มุ่งผลสำเร็จเป็นหลัก มีความคาดหวังสูง ด้านการทำงานมีความสามารถในการทำงานที่เป็นการติดต่อประสานงาน มีความสนใจในเทคโนโลยี ทำให้เจนเนอเรชันนี้มีความคิดสร้างสรรค์และความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ คาดหวังเงินเดือนที่สูงกว่าคนที่มีประสบการณ์ชอบ

เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ชอบอาชีพอิสระเปลี่ยนงานบ่อย ไม่ผูกพันกับองค์กรเชื่อว่าการทำงานหนักจะช่วยให้ประสบความสำเร็จส่งผลให้แต่งงานช้า

Sarah Green Carmichael (2016) กล่าวว่าชาว เจนเนอเรชั่น Y เป็นเจนเนอเรชั่นแห่งความคิดสร้างสรรค์ เปิดรับไอเดียใหม่ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความเห็น ปรับตัวได้ และให้ความสำคัญกับเรื่องของแฟชั่นและความสุข แต่ในอีกด้านก็ถูกมองว่าเป็นเจนที่มีตัวเองเป็นศูนย์กลาง ความอดทนต่ำ มั่นใจเกินไป และไม่ชอบอยู่ในกรอบ และมีนิสัยประเภททำงานเป็นบ้าเป็นหลัง (Workaholic) หรือที่เรียกว่า ‘สายพลีชีพ’ โดยคนเจนเนอเรชั่นนี้ยังมีแนวโน้มต่ำที่จะใช้วันหยุดไปกับการพักผ่อน

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิสาชล โทแก้ว (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้ามีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี ความสมดุลชีวิตในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลทดสอบความสัมพันธ์ความสมดุลชีวิตในการทำงานด้านความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม และความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม

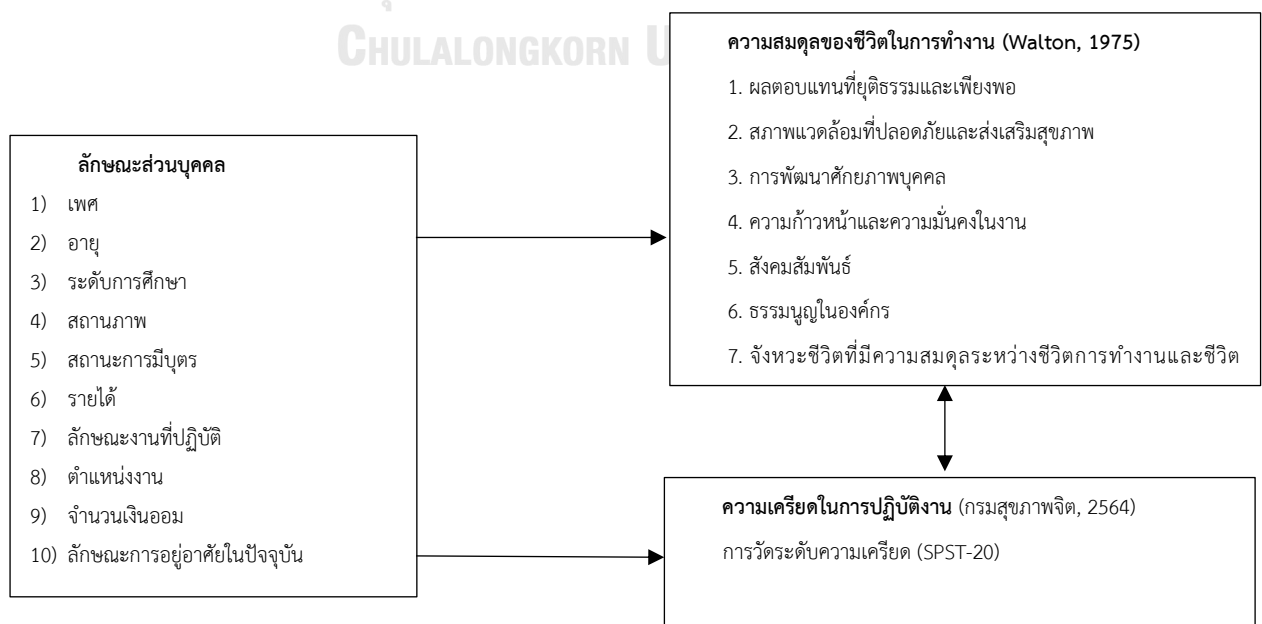
สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 261 ราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยระหว่างชีวิตกับการทำงาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กรเป็นตัวแปรอิสระ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร 4 ด้าน ได้แก่ ความสมดุล ด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และความสมดุลด้านความพึงพอใจ เป็นตัวแปรตาม โดยมีผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ บุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านนั้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของ การทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ในขณะที่ด้านการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

สุชาติ ศรีทอง (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจนเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัย 1) ปริมาณงาน 2) ความเครียดจากการ ทำงาน 3) ผลตอบแทนจากการทำงาน โดย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่ม ตัวอย่าง เจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ผลการ วิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายได้ดีที่สุดคือตอบแทนที่ได้รับมี ความเหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยที่ 4.02 อันดับรองลงมา คือความรู้สึกรู้สึกพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ ทางองค์การจัด ให้มีค่าเฉลี่ยที่ 3.90 และอันดับสุดท้ายคือ รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มี ค่าเฉลี่ยที่ 3.84

ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์การ กับความตั้งใจลาออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทพารมเลียงไค่ ปู่-ย่า พันธุ์แห่งหนึ่ง จำนวน 210 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การบูรณาการทางสังคม ความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบต่อ ความตั้งใจลาออกของ พนักงาน

## 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ในข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชันวายกรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานระดับความเครียด รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคม ระดับความเครียด กับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรเจนเนอเรชันวายสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จึงมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.2 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังทางประชากรและสังคม การประเมินระดับความเครียด การประเมินระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรเจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

#### 3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรเป้าหมายได้แก่ บุคลากรเจนเนอเรชันวาย ภายในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ส่วนกลางและภูมิภาค ผู้ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2540 (รัชฎา อีสานธิสกุล และ อ้อยอุมมา รุ่งเรือง, 2548) โดยจะเป็นกลุ่มที่มีอายุ 25 – 43 ปี ซึ่งมีจำนวน 290 คน (ข้อมูลจาก กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ)

#### 3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2540 โดยจะเป็นกลุ่มที่มีอายุ 25 – 43 ปี

#### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ ได้มีกระบวนการในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้



### 3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลจากส่วนราชการ หน่วยงานราชการ หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางเว็บไซต์ที่ปรากฏบนอินเทอร์เน็ต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบคำถามสัมภาษณ์ และเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในกระบวนการ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลการศึกษาวิจัย

### 3.5.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเงินเนอเรชั่นวัย ภูมิศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ มีดังนี้

- 1) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยทำบันทึกข้อความแจ้งเวียนภายในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติส่วนกลางและภูมิภาค โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ซึ่งเป็นการสร้างแบบสอบถามโดยใช้ google form
- 2) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกับบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่ผู้วิจัยทราบปีเกิดและอายุให้แก่ทาง line
- 3) ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตั้งแต่ขั้นดำเนินการแจ้งเวียนบันทึกข้อความภายในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติทั้งหมด 2 สัปดาห์
- 4) เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำมาตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหาและตรวจสอบจำนวน เพื่อเตรียมการวิเคราะห์และแปรผลในลำดับถัดไป

### 3.5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นคำถามปลายปิดประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ ดังนี้

ตัวแปร / ข้อคำถาม	ลักษณะการออกแบบการวัด	ระดับมาตรวัดทางสถิติ
	วัด	

ตัวแปร / ข้อคำถาม	ลักษณะการออกแบบการวัด	ระดับมาตรวัดทางสถิติ
เพศ	- ชาย - หญิง	มาตรวัดแบบนามบัญญัติ (nominal scale)
อายุ	- 25 – 31 - 32 – 37 - 38 - 43	มาตรวัดแบบลำดับ (ordinal scale)
ระดับการศึกษา	- น้อยกว่าปริญญาตรี - ปริญญาตรี - ปริญญาโทขึ้นไป	มาตรวัดแบบลำดับ (ordinal scale)
สถานภาพ	- โสด - สมรส - หย่าร้าง	มาตรวัดแบบนามบัญญัติ (nominal scale)
สถานะการมีบุตร	- มีบุตร - ไม่มีบุตร	มาตรวัดแบบนามบัญญัติ (nominal scale)
รายได้ต่อเดือน	- น้อยกว่า 15,000 - 15,000 – 25,000 - 25,001 – 35,000 - 35,001 – 45,000 - 45,001 ขึ้นไป	มาตรวัดแบบลำดับ (ordinal scale)
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	- ด้านการปฏิบัติการ - ด้านการวางแผน - ด้านการประสานงาน - ด้านการบริการ	มาตรวัดแบบนามบัญญัติ (nominal scale)
ตำแหน่งงาน	- ลูกจ้างชั่วคราว / เจ้าหน้าที่ประสานงาน	มาตรวัดแบบลำดับ (ordinal scale)

ตัวแปร / ข้อคำถาม	ลักษณะการออกแบบการวัด	ระดับมาตรวัดทางสถิติ
	โครงการ - พนักงานราชการ - ปฏิบัติการ / ชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ - ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	
จำนวนเงินออม	- น้อยกว่า 50,000 - 50,000 – 100,000 - 100,001- 200,000 - 200,001 – 500,000 - 500,001 ขึ้นไป	มาตรวัดแบบลำดับ (ordinal scale)
ลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน	- อาศัยอยู่คนเดียว - อาศัยอยู่กับเพื่อน - อาศัยอยู่กับแฟน / คนรัก - อาศัยอยู่กับครอบครัว (สามี/ภรรยา) - อาศัยอยู่กับครอบครัว (บิดา/มารดา/ญาติ)	มาตรวัดแบบนามบัญญัติ (nominal scale)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษา โดยมีแปลและปรับปรุงให้เข้ากับการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย

แบบวัดความสมดุลในชีวิตการทำงานแบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน แบ่งเป็นทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

- 5) สังคมสัมพันธ์
- 6) ธรรมเนียมในองค์กร
- 7) จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 3 ความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย แบบวัดความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การวัดระดับความเครียด (SPST-20)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

### 3.6 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย

3.6.1 การวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาได้ทั้งหมด

2) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร ศึกษาความเครียดของบุคลากร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistics is a powerful statistical software platform (SPSS) โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) นำข้อมูลความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความเครียดในการปฏิบัติงานมาดำเนินการวิเคราะห์ประมวลข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนจะคำนวณจากคะแนนอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตร

$$\text{ระดับความเป็นไปได้} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}}$$

โดยกำหนดให้ คะแนนสูงสุด = 5

คะแนนต่ำสุด = 1

คะแนนช่วงชั้น = 5

จากการคำนวณข้างต้นจะได้เกณฑ์ช่วงค่าเฉลี่ยแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายความว่า ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายความว่า ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

5) นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านภูมิหลังทางประชากรและสังคม กับ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและความเครียด มาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent Sample : T-Test) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภูมิหลังทางประชากรและสังคมที่มี 2 กลุ่มรายการได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ สถานะการมีบุตร และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภูมิหลังทางประชากรและสังคมที่มี 3 กลุ่มรายการขึ้นไปได้แก่ ปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงาน จำนวนเงินออม และลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน

6) นำข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน และระดับความเครียด ในการปฏิบัติงานมาดำเนินการวิเคราะห์ประมวลข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเดียว

**การวิจัยเรื่อง** “ความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชันวาย วิทยาลัยศึกษาศาสตร์สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ” เพื่อศึกษาระดับความเครียด ระดับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบ google form จำนวน 165 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานการณ์มีบุตร รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงาน จำนวนเงินออม และลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน โดยทำการวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		ร้อยละ (จำนวน)
เพศ	ชาย	38.2 (63)
	หญิง	61.8 (102)
	รวม	100 (165)
อายุ	25 – 31 ปี	48.8 (74)
	32 – 37 ปี	37.6 (62)
	38 – 43 ปี	17.6 (29)
	รวม	100 (165)
ระดับการศึกษา	น้อยกว่าปริญญาตรี	6.1 (10)
	ปริญญาตรี	59.4 (98)
	ปริญญาโทขึ้นไป	32.1 (53)
	รวม	100 (165)
สถานภาพ	โสด	71.5 (118)
	สมรส	25.5 (42)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		ร้อยละ (จำนวน)
	หย่าร้าง	3.0 (5)
	รวม	100 (165)
สถานะการมีบุตร	มีบุตร	12.7 (21)
	ไม่มีบุตร	87.3 (144)
	รวม	100 (165)
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 15,000	6.7 (11)
	15,000 – 25,000	83.0 (137)
	25,001 – 35,000	5.5 (9)
	35,001 – 45,000	3.0 (5)
	45,001 ขึ้นไป	1.8 (3)
	รวม	100 (165)
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ด้านการปฏิบัติการ	46.6 (77)
	ด้านการปฏิบัติการ, ด้านการประสานงาน	7.2 (12)
	ด้านการปฏิบัติการ, ด้านการประสานงาน, ด้านการบริการ	3.6 (6)
	ด้านการปฏิบัติการ, ด้านการวางแผน	1.2 (2)
	ด้านการปฏิบัติการ, ด้านการวางแผน, ด้านการประสานงาน	5.4 (9)
	ด้านการปฏิบัติการ, ด้านการวางแผน, ด้านการประสานงาน, ด้านการบริการ	7.2 (12)
	ด้านการประสานงาน	3.03 (5)
	ด้านการประสานงาน, ด้านการ	10.3 (17)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		ร้อยละ (จำนวน)
	บริการ	3.03 (5)
	ด้านการวางแผน	
	ด้านการวางแผน, ด้านการ	10.3 (17)
	ประสานงานรวม	1.8 (3)
	รวม	100 (165)
ตำแหน่งงาน	ลูกจ้างชั่วคราว / เจ้าหน้าที่	10.3 (17)
	ประสานงานโครงการ	
	พนักงานราชการ	21.2 (35)
	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	6.7 (11)
	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	58.2 (96)
	ชำนาญการพิเศษ	2.4 (4)
	ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	1.2 (2)
	รวม	100 (165)
จำนวนเงินออม	น้อยกว่า 50,000	65.5 (108)
	50,000 – 100,000	10.3 (17)
	100,001- 200,000	7.9 (13)
	200,001 – 500,000	6.7 (11)
	500,001 ขึ้นไป	9.7 (16)
	รวม	100 (165)
ลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน	อาศัยอยู่คนเดียว	41.8 (69)
	อาศัยอยู่กับเพื่อน	4.8 (8)
	อาศัยอยู่กับแฟน / คนรัก	9.1 (15)
	อาศัยอยู่กับครอบครัว (สามี/ ภรรยา)	13.9 (23)m



ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		ร้อยละ (จำนวน)
	อาศัยอยู่กับครอบครัว (บิดา/ มารดา/ญาติ)	30.3 (50)
	รวม	100 (165)

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มประชากรเป้าหมาย บุคลากรเงินเนอเรชั่นวัย ภายในสำนักงาน ทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน 165 คน เมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 102 และเป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุมากที่สุดอยู่ที่ช่วงอายุ 25 – 31 ปี จำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 44.8 และอายุ 32 – 37 ปี จำนวน 62 คนคิดเป็นร้อยละ 37.6 และ 38 – 43 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มเป้าหมายครึ่งหนึ่ง รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโทจำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 32.1 ส่วนอันดับที่สามมีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คนคิดเป็น ร้อยละ 6.1 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอกที่ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 จากจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

และเมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 118 คนคิด เป็นร้อยละ 71.5 สถานภาพหย่าร้างน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 25.5

ส่วนสถานภาพมีบุตรพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีบุตรจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 และมีบุตรจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

ในส่วนของรายได้ของบุคลากรส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 83 และมีอัตราเงินเดือน 45,000 ขึ้นไปน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิด เป็นร้อยละ 1.8 และกระจายอยู่ในกลุ่มอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และ 35,001 – 45,000 บาทตามลำดับ

ในส่วนของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่มีลักษณะงานด้านปฏิบัติการจำนวน 69 คน คิด เป็นร้อยละ 46.6 ด้านประสานงานและด้านการวางแผนมีจำนวนเท่ากันที่ 17 คน คิดเป็นร้อยละ

10.3 และด้านการปฏิบัติการ, ด้านการประสานงานกับด้านการปฏิบัติการ, ด้านการวางแผน, ด้านการประสานงาน, ด้านการบริการมีจำนวนที่เท่ากันที่ 12 คนคิดเป็นร้อยละ 7.2 ที่เหลือกระจายอยู่ตาม ด้านการปฏิบัติการ, ด้านการวางแผน, ด้านการประสานงาน, ด้านบริการ จำนวน 6 5 5 3 ตามลำดับและน้อยที่สุดที่มีลักษณะงานด้านการปฏิบัติการกับด้านการวางแผนจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานปฏิบัติการหรือชำนาญการเป็นส่วนใหญ่จำนวน 96 คนคิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาเป็นพนักงานราชการจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 อันดับสามได้แก่ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตำแหน่งงานปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และอยู่ในตำแหน่งชำนาญการพิเศษจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และน้อยที่สุดตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไปจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ในส่วนของจำนวนเงินออมบุคลากรเงินเนอเรชั่นวายส่วนใหญ่มีเงินออมน้อยกว่า 50,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 และมีเงินออม 50,000 – 100,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 เงินออม 500,001 ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และมีเงินออม 100,001 – 200,00 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และสุดท้าย 200,001 – 500,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 นอกจากนี้

เมื่อจำแนกลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบันบุคลากรที่อาศัยอยู่คนเดียวมีจำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาอาศัยอยู่กับครอบครัว (บิดา มารดา ญาติ) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ลักษณะการอยู่อาศัยกับครอบครัว (สามี ภรรยา) จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และอาศัยอยู่แฟนหรือคนรักจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 9.1 และส่วนน้อยที่สุดคืออาศัยอยู่กับเพื่อนจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

#### 4.2 ความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 คำถามวัดระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน แบ่งเป็นทั้งหมด 32 คำถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. สังคมสัมพันธ์ 6. ธรรมนุญในองค์กร 7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) เพื่อหาระดับการปรากฏในองค์กรของปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายความว่า ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายความว่า ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

#### 1) ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 2 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กร ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

รายการ	ระดับการปรากฏ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1.รายได้รวมต่อเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	2.67	1.001	ปานกลาง
2.รายได้รวมต่อเดือนของท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.16	1.110	ปานกลาง
3.สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม	2.38	1.055	น้อย
4.หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม	2.21	1.045	น้อย
5.สวัสดิการและรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งเดียวกัน	2.74	0.943	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.63</b>	<b>1.038</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีการปรากฏในองค์การในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.63$ ) จากรายละเอียดพบว่าโดยส่วนใหญ่ประเด็นหน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรมมีระดับน้อยที่สุดที่ ( $\bar{X} = 2.21$ ) และประเด็นที่มีการปรากฏมากที่สุดคือรายได้รวมต่อเดือนของท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) รองลงมา คือ รายได้รวมต่อเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ )

## 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 3 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์การด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

รายการ	ระดับการปรากฏ		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการรักษาความปลอดภัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.21	0.966	ปานกลาง
2. มีการจัดการและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	2.99	0.96	ปานกลาง
3. มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ	2.66	0.873	ปานกลาง
4. มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานในสภาพพร้อมและเพียงพอ	3.17	1.051	ปานกลาง
5. มีการตรวจสุขภาพประจำปี	3.34	1.429	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.07</b>	<b>1.055</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีการปรากฏระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) จากรายละเอียดพบว่าโดยส่วนใหญ่มีการตรวจสุขภาพประจำปีมีระดับผลปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) รองลงมาคือ มีการรักษาความปลอดภัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ ) และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือมีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ มีการปรากฏในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.66$ ) จากระดับการปรากฏได้เห็นได้ว่าด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะ

เป็นเพราะสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติในปัจจุบันได้เช่า อาคารสำนักงานเพื่อทำงานอยู่ไม่ได้เป็นสำนักงานที่มีที่ตั้งเป็นของตนเองระดับความเชื่อถือจึงอยู่ในระดับปานกลาง

### 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

**ตารางที่ 4** สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์การ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

รายการ	ระดับการปรากฏ		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ	3.72	0.955	มาก
2. มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน	3.30	1.106	ปานกลาง
3. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถ	3.07	1.177	ปานกลาง
4. มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน	3.72	0.991	มาก
5. ครอบครัวยอมรับและยอมรับในหน้าที่การงาน	4.10	0.935	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.58</b>	<b>1.032</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีการปรากฏระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) และจากรายละเอียดพบว่าโดยส่วนใหญ่มีเรื่องครอบครัวภูมิใจ และยอมรับในหน้าที่การงานที่ระดับผลมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ และ มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานอยู่ในระดับเท่ากันที่ ( $\bar{X} = 3.72$ ) และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถ มีการปรากฏในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ )

### 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

**ตารางที่ 5** สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์การด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

รายการ	ระดับการปรากฏ		การแปล
	$\bar{X}$	S.D.	ผล
1. หน่วยงานของท่านมีการเปิดอบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.55	1.038	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สัมมนา	3.45	1.050	มาก
3. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน	3.32	1.052	ปานกลาง
4. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน ปรับปรุงการทำงาน และพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.59	0.876	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.43	1.025	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.46</b>	<b>1.005</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองมีการปรากฏระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) และจากรายละเอียดพบว่าโดยส่วนใหญ่มีเรื่องท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน ปรับปรุงการทำงาน และพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ระดับการปรากฏในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการเปิดอบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) ในลำดับที่ 3 คือ ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สัมมนา มีระดับการปรากฏในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ ) และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน มีการปรากฏในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ )

#### 5) ด้านสังคมสัมพันธ์

ตารางที่ 6 สรุปลำดับและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์การ ด้านสังคมสัมพันธ์

รายการ	ระดับการปรากฏ	การแปล
		ผล

	$\bar{X}$	S.D.	
1. บรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่นเป็นครอบครัว	3.61	1.069	มาก
2. งานของท่านเปิดโอกาสให้สร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.88	1.052	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมจากในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.981	มาก
4. ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีม กลุ่มในการวางแผนการทำงาน	3.81	1.076	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>1.044</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านสังคมสัมพันธ์มีการปรากฏระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) และจากรายละเอียดพบว่าโดยส่วนใหญ่มีเรื่องท่านได้รับความร่วมจากในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับการปรากฏในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมาคือ งานของท่านเปิดโอกาสให้สร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดบรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่นเป็นครอบครัว มีการปรากฏในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.61$ )

#### 6) ด้านธรรมณูญในองค์กร

ตารางที่ 7 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กร ด้านธรรมณูญในองค์กร

รายการ	ระดับการปรากฏ		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงาน เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอัตราเงินเดือน มีความเป็นธรรม	3.33	0.920	ปานกลาง
2. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในเรื่องส่วนตัว เช่น การลา	3.81	1.145	มาก
3. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.73	1.019	มาก
4. หน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นและนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	3.43	1.111	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>1.048</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านธรรมนุญในองค์กรมีการปรากฏระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) และจากรายละเอียดพบว่าโดยส่วนใหญ่ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในเรื่องส่วนตัว เช่น การลา ที่ระดับการปรากฏในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองลงมาคือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงาน เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอัตราเงินเดือน มีความเป็นธรรม มีการปรากฏในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ )

### 7) ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 8 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์กร ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

รายการ	ระดับการปรากฏ		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ	2.98	1.145	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.09	0.993	ปานกลาง
3. มีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัว	3.41	1.137	มาก
4. มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพ	3.25	1.188	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>1.115</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าภาพรวมระดับความคิดเห็น ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการปรากฏระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) และจากรายละเอียดพบว่าโดยส่วนใหญ่ มีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัว ที่ระดับการปรากฏในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.41$ ) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ มีการปรากฏในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ )



### 4.3 ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 คำถามวัดระดับ ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นทั้งหมด 20 คำถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อหาระดับการปรากฏในองค์การของปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายความว่า ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายความว่า ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

**ตารางที่ 9** สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปรากฏในองค์การ ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

รายการ	ระดับการปรากฏ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. มีอาการกลัวการทำงานผิดพลาด	3.09	1.092	ปานกลาง
2. รู้สึกได้ว่าตั้งเป้าหมายไว้และไม่สามารถทำได้สำเร็จ	2.97	1.062	ปานกลาง
3. รู้สึกได้ว่าครอบครัวมีความปัญหากันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน	2.80	1.389	ปานกลาง
4. รู้สึกได้ว่ากังวลถึงเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศ น้ำเสียง และดิน	2.77	1.373	ปานกลาง
5. มีอาการว่าเปรียบเทียบหรือแข่งขัน	2.74	1.152	ปานกลาง
6. รู้สึกได้ว่าเงินไม่พอใช้จ่าย	3.92	1.184	มาก
7. มีอาการตึงหรือปวดกล้ามเนื้อ	3.67	1.200	มาก
8. มีอาการปวดศีรษะจากความเครียด	3.12	1.320	ปานกลาง
9. มีอาการปวดหลัง	3.56	1.331	มาก

10. มีอาการความอยากอาหารลดลงหรือมากขึ้น	2.63	1.270	ปานกลาง
11. มีอาการปวดศีรษะข้างเดียว	2.92	1.403	ปานกลาง
12. มีอาการวิตกกังวล	2.84	1.302	ปานกลาง
13. มีอาการคับข้องใจ	2.77	1.305	ปานกลาง
14. มีอาการโกรธ หรือหงุดหงิด	2.76	1.265	ปานกลาง
15. มีอาการเศร้า	2.41	1.249	ปานกลาง
16. รู้สึกได้ว่าความจำลดน้อยลง	2.93	1.233	ปานกลาง
17. มีอาการสับสน	2.48	1.252	น้อย
18. รู้สึกได้ว่าตั้งสมาธิลำบาก	2.65	1.156	ปานกลาง
19. รู้สึกได้ว่าเหนื่อยง่าย	2.82	1.269	ปานกลาง
20. มีอาการเป็นหวัดบ่อย	2.15	1.267	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.90</b>	<b>1.253</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าภาพรวมระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน มีการปรากฏระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ ) และจากรายละเอียดพบว่าโดยส่วนใหญ่ ความเครียดเรื่องรู้สึกได้ว่าเงินไม่พอใช้จ่าย ที่ระดับการปรากฏในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมาเป็นกลุ่มระดับความเครียดเรื่องสุขภาพร่างกายได้แก่ มีอาการตึงหรือปวดกล้ามเนื้อ มีอาการปวดหลัง และ มีอาการปวดศีรษะจากความเครียด มีการปรากฏในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) มาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) และ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) ตามลำดับ และมีระดับความเครียดที่มีการปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง เป็นส่วนใหญ่ และมีการปรากฏในระดับน้อยได้แก่เรื่อง มีอาการสับสน ( $\bar{X} = 2.48$ ) และ มีอาการเป็นหวัดบ่อย ( $\bar{X} = 2.15$ ) ในระดับน้อย

## บทที่ 5

### ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคู่

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ และ สถานการณ์มีบุตร กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเพศและสถานการณ์มีบุตร แตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 10 การทดสอบสมมติฐานของตัวแปรเพศกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		T	P-value	การแปลผล
			เบี่ยงเบน	มาตรฐาน			
ชาย	63	2.69	0.81624		2.618	0.010**	มีนัยยะ
หญิง	102	3.02	0.80143				สำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามเพศ พบว่า การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเพศชายและเพศหญิงมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน และหันมายอมรับ  $H_1$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเพศชายและเพศหญิงมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 11** การทดสอบสมมติฐานของตัวแปรสถานะการมีบุตรกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

สถานะการมีบุตร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน			การแปลผล
			เบี่ยงเบนมาตรฐาน	T	P-value	
มีบุตร	21	3.12	0.50239			ไม่มีนัยยะ
ไม่มีบุตร	144	2.86	0.85422	1.365	0.174	สำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสถานะการมีบุตร พบว่า การทดสอบสมมติฐาน ไม่ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีสถานะการมีบุตรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน เงินออม ลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน เงินออม ลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน แตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตารางที่ 12** การทดสอบสมมติฐานของตัวแปรภูมิหลังทางประชากรด้าน ช่วงอายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน เงินออม ลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบันกับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

รายการ	F	P-value	การแปลผล
ช่วงอายุ	1.657	0.012**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ระดับการศึกษา	4.838	0.003**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
สถานะภาพ	0.603	0.548	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
รายได้ต่อเดือน	3.775	0.006**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

รายการ	F	P-value	การแปลผล
ตำแหน่งงาน	4.373	<0.001**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
เงินออม	2.049	0.090	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน	1.534	0.195	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามภูมิหลังทางประชากรพบว่า การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ที่มีช่วงอายุ (P-value 0.012) ระดับการศึกษา (0.003) รายได้ต่อเดือน (0.006) ตำแหน่งงาน (<0.001) มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันและหันมายอมรับ  $H_1$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ที่มีช่วงอายุ (P-value 0.012) ระดับการศึกษา (0.003) รายได้ต่อเดือน (0.006) ตำแหน่งงาน (<0.001) มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ การทดสอบสมมติฐาน ไม่ปฏิเสธ  $H_0$  ในด้าน สถานะภาพ (0.548) เงินออม (0.090) และ ลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน (0.195) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที่ (Independent Sample t – test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ของความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

รายการ	T	P-value	การแปลผล
ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.594	0.010**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	1.201	0.232	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการ ทำงาน	2.259	0.025**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ ตนเอง	2.539	0.012**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสังคมสัมพันธ์	1.418	0.158	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านธรรมบุญในองค์กร	2.119	0.036**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.142	0.887	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิงเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน แล้วผู้วิจัยพบว่า การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเพศชายและหญิงมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (0.010) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (0.025) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (0.012) และสุดท้ายด้านธรรมบุญในองค์กร (0.036) และหันมายอมรับ  $H_1$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเพศชายและหญิงมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (0.010) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (0.025) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (0.012) และสุดท้ายด้านธรรมบุญในองค์กร (0.036) สำหรับด้านที่มีค่า sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 การทดสอบสมมติฐานจึง ไม่ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเพศชายและหญิงมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการมีบุตรกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตารางที่ 14** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t – test) ของความสัมพันธ์ระหว่างสถานะการมีบุตรกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

รายการ	T	P-value	การแปลผล
ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.384	0.168	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.329	0.742	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	1.667	0.098	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	0.410	0.682	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.975	0.331	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.737	0.462	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	-0.817	0.415	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานะการมีบุตรเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน แล้วผู้วิจัยพบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในทุกด้านมีค่า P-value > 0.05 การทดสอบสมมติฐาน ไม่ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีสถานะการมีบุตรที่ต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตารางที่ 15** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

รายการ	F	P-value	การแปลผล
ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.222	0.801	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.320	0.270	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.240	0.787	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	1.930	0.149	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสังคมสัมพันธ์	1.377	0.255	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.755	0.472	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.539	0.584	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน แล้วผู้วิจัยพบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในทุกด้านมีค่า P-value > 0.05 การทดสอบสมมติฐาน ไม่ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว



(One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตารางที่ 16** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

รายการ	F	P-value	การแปลผล
ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.640	0.182	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.154	0.329	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.490	0.690	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	0.818	0.486	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสังคมสัมพันธ์	2.417	0.068	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	3.134	0.027**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.371	0.072	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน แล้วผู้วิจัยพบว่า การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และหันมายอมรับ  $H_1$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 1 ด้านได้แก่ ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร (0.027) สำหรับด้านที่มีค่า sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (0.182) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (0.329) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ในการทำงาน (0.690) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (0.486) ด้านสังคมสัมพันธ์ (0.068) และ ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (0.072) การทดสอบสมมติฐานจึง ไม่ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตารางที่ 17** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

รายการ	F	P-value	การแปลผล
ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.757	0.471	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.331	0.719	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.236	0.790	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	0.391	0.677	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสังคมสัมพันธ์	1.447	0.238	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.405	0.667	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	1.714	0.183	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน แล้วผู้วิจัยพบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในทุกด้านมีค่า P-value >

0.05 การทดสอบสมมติฐาน จึงไม่ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตารางที่ 18** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

รายการ	F	P-value	การแปลผล
ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.752	0.006**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.897	0.005**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	2.113	0.082	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	2.345	0.057	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.796	0.530	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	1.543	0.192	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	1.982	0.100	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน แล้วผู้วิจัยพบว่า การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ด้านได้แก่ ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (0.006) และ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (0.005) และหันมายอมรับ  $H_1$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานแตกต่างกันสำหรับด้านที่มีค่า sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (0.082) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (0.057) ด้านสังคมสัมพันธ์ (0.530) ด้านธรรมเนียมในองค์กร (0.192) และ ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (0.100) การทดสอบสมมติฐานจึงไม่ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตารางที่ 19** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

รายการ	F	P-value	การแปลผล
ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.789	0.000**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.668	0.145	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.143	0.010**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	1.657	0.148	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสังคมสัมพันธ์	1.309	0.263	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	1.159	0.332	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต	2.371	0.072	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

---

 การทำงานและชีวิตส่วนตัว
 

---

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน แล้วผู้วิจัยพบว่า การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ด้านได้แก่ ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (0.000) และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (0.010) และหันมายอมรับ  $H_1$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับด้านที่มีค่า sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (0.145) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (0.148) ด้านสังคมสัมพันธ์ (0.263) ด้านธรรมเนียมในองค์กร (0.332) และ ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (0.072) การทดสอบสมมติฐานจึง ไม่ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเงินออมกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเงินออมแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตารางที่ 20** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างเงินออมกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

รายการ	F	P-value	การแปลผล
ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.737	0.031**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.272	0.064	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.505	0.009**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	1.750	0.142	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.249	0.910	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านธรรมนุญในองค์กร	0.301	0.877	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	1.328	0.262	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเงินออมเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน แล้วผู้วิจัยพบว่า การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเงินออมที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ด้านได้แก่ ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (0.031) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (0.009) และหันมายอมรับ  $H_1$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเงินออมที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับด้านที่มีค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (0.064) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (0.142) ด้านสังคมสัมพันธ์ (0.910) ด้านธรรมนุญในองค์กร (0.877) และด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (0.262) การทดสอบสมมติฐานจึงไม่ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีเงินออมที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการอยู่อาศัยกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ด้วยวิธีทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากค่า Sig ในแต่ละด้านมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีลักษณะการอยู่อาศัยแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

**ตารางที่ 21** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบันกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

รายการ	F	P-value	การแปลผล
ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.608	0.175	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.954	0.435	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	1.508	0.202	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	0.132	0.970	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านสังคมสัมพันธ์	1.976	0.101	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	1.635	0.168	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	1.065	0.376	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะการอยู่ในอาศัยในปัจจุบันเกี่ยวกับทัศนคติต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน แล้วผู้วิจัยพบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ในทุกด้านมีค่า P-value > 0.05 การทดสอบสมมติฐาน ไม่ปฏิเสธ  $H_0$  บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มีลักษณะการอยู่ในอาศัยในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 22** สรุปผลการวิเคราะห์ผลทดสอบภูมิหลังทางประชากรกับระดับความเครียด

รายการ	P-value	การแปลผล
เพศ	0.010**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
อายุ	0.012**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ระดับการศึกษา	0.003**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
สถานภาพ	0.548	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
สถานะการมีบุตร	0.174	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
รายได้ต่อเดือน	0.006**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

ตำแหน่งงาน	<0.001**	มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
เงินออม	0.090	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ
ลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน	0.195	ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลสรุปการวิเคราะห์ผลทดสอบภูมิหลังทางประชากรกับระดับความเครียด ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรเงินเนอเรชั่นวายในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธ  $H_0$  เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดในการทำงานที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหันมายอมรับ  $H_1$  ภูมิหลังทางประชากรด้าน เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภูมิหลังทางประชากรด้าน สถานภาพ สถานการณ์มีบุตร เงินออม และลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ไม่ปฏิเสธ  $H_0$  ภูมิหลังทางประชากรด้าน สถานภาพ สถานการณ์มีบุตร เงินออม และลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 23 สรุปผลการวิเคราะห์ผลทดสอบภูมิหลังทางประชากรกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

รายการ	เพศ	ช่วงอายุ	สถานะการ มีบุตร	ระดับ การศึกษา	สถานภาพ	ตำแหน่ง งาน	รายได้ต่อ เดือน	เงินออม	สถานะ การอยู่ อาศัย
ด้านได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	<b>0.010**</b>	0.801	0.168	0.182	0.471	<b>0.000**</b>	<b>0.006**</b>	<b>0.031**</b>	0.175
ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	0.232	0.270	0.742	0.329	0.719	0.145	<b>0.005**</b>	0.064	0.435
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	<b>0.025**</b>	0.787	0.098	0.690	0.790	<b>0.010**</b>	0.082	<b>0.009**</b>	0.202
ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของตนเอง	<b>0.012**</b>	0.149	0.682	0.486	0.677	0.148	0.057	0.142	0.970
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.158	0.255	0.331	0.068	0.238	0.263	0.530	0.910	0.101
ด้านธรรมญาในองค์กร	<b>0.036**</b>	0.472	0.462	<b>0.027**</b>	0.667	0.332	0.192	0.877	0.168
ด้านจังหวะชีวิตที่มีความ สมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.887	0.584	0.415	0.072	0.183	0.072	0.100	0.262	0.376

จากตารางที่ 23 ผลสรุปการวิเคราะห์ผลทดสอบภูมิหลังทางประชากรกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรเจนเนอเรชันวายในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่มี เพศแตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันในด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง และ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันในด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ในด้านตำแหน่งงาน และเงินออมที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันในด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เหมือนกัน สอดคล้องกับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันในด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

### ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้านของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยการใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ตามแนวทางของ Best,1977 ดังนี้

#### ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การแปลผลระดับความสัมพันธ์

0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

โดยมีผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

**ตารางที่ 24** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

		ด้านได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม
<b>ระดับความเครียด</b>	ค่าสหสัมพันธ์	-0.365
	P-value	0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่าระดับความเครียดในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.365 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับความพันธุในระดับต่ำกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และจากค่า P-value 0.001 การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและหันมายอมรับ  $H_1$  มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมการ  
ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม  
สุขภาพ

ระดับความเครียด	ค่าสหสัมพันธ์	-0.220
	P-value	0.005**
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่าระดับความเครียดในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.220 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับความผันผวนในระดับต่ำกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และจากค่า P-value 0.005 การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และหันมายอมรับ  $H_1$  มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 26** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

**ด้านความมั่นคงและ  
ความก้าวหน้าในการทำงาน**

<b>ระดับความเครียด</b>	ค่าสหสัมพันธ์	-0.156
	P-value	0.046**
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่าระดับความเครียดในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.156 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับความพันึ่ในระดับต่ำมากกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และจากค่า P-value 0.046 การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และหันมายอมรับ  $H_1$  มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 27** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

		ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของตนเอง
ระดับความเครียด	ค่าสหสัมพันธ์	-0.375
	P-value	0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่าระดับความเครียดในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.375 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับความผันผวนในระดับต่ำกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง และจากค่า P-value 0.001 การทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธ  $H_0$  ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง และหันมายอมรับ  $H_1$  มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 28** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์

		ด้านสังคมสัมพันธ์
ระดับความเครียด	ค่าสหสัมพันธ์	-0.428
	P-value	< 0.001
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่าระดับความเครียดในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.428 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับความพันธุในระดับต่ำกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และจากค่า P-value < 0.001 การทดสอบสมมติฐาน จึงปฏิเสธ  $H_0$  ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และหันมายอมรับ  $H_1$  มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 29** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร

		ด้านธรรมนุญในองค์กร
ระดับความเครียด	ค่าสหสัมพันธ์	-0.371
	P-value	0.001
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่าระดับความเครียดในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.371 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับความพันธุในระดับต่ำกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร และจากค่า P-value 0.001 การทดสอบสมมติฐาน จึงปฏิเสธ  $H_0$  ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร และหันมายอมรับ  $H_1$  มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 30** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

**ด้าน จังหวะชีวิตที่มีความ  
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน  
และชีวิตส่วนตัว**

<b>ระดับความเครียด</b>	ค่าสหสัมพันธ์	-0.220
	P-value	0.005
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

จากตารางที่ 30 พบว่าระดับความเครียดในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ -0.220 ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับความพันึ่ในระดับต่ำกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และจากค่า P-value 0.005 (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2554) การทดสอบสมมติฐาน จึงปฏิเสธ  $H_0$  ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานทำงานด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และหันมายอมรับ  $H_1$  มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานทำงานด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 6

### บทสรุปและการอภิปรายผล

#### 6.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ในครั้งนี้มีที่มาจากการศึกษาความเครียดจากการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นมาได้ไม่นานทำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นบุคลากรที่มาจากหน่วยงานหลากหลายหน่วยงาน รวมถึงมีบุคลากรที่มีอายุไม่ได้มากนัก จึงให้มีความเข้าใจในการทำงานไม่ได้มากนักจึงทำให้เกิดความกังวลความเครียดและใช้ชีวิตกับการทำงานมากจนเกินไปด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาผลสรุปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ภูมิหลังทางประชากรและสังคม ระดับความเครียด กับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ โดยเป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ศึกษาจากประชากรเจนเนอเรชั่นวาย ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติจำนวน 165 คน (ที่มา : Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) โดยมีแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลังทางประชากรและสังคม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานการณ์มีบุตร รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงาน จำนวนเงินออม และลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบันข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน แบ่งเป็นทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ธรรมเนียมวินัยในองค์กร 7) จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยใช้ การวัดระดับความเครียด (SPST-20) ของกรมสุขภาพจิต

และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์ผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของบุคลากร เจนเนอเรชั่น วาย ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติจำนวน 165 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistics is a powerful statistical software platform (SPSS) ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มานำเสนอข้อมูล โดยใช้ สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ นำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านภูมิหลังทางประชากรและสังคม กับ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและความเครียด มาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent Sample : T-Test) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภูมิหลังทางประชากรและสังคมที่มี 2 กลุ่มรายการได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ สถานะการมีบุตร และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภูมิหลังทางประชากรและสังคมที่มี 3 กลุ่มรายการขึ้นไปได้แก่ ปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงาน จำนวนเงินออม และลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบัน

สำนักการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน กับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

## 6.2 สรุปผลการวิเคราะห์

จากการศึกษาความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย วิทยาลัยพยาบาลสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

### 6.2.1 ปัจจัยด้านภูมิหลังทางประชากรและสังคม

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 31 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ไม่มีบุตร โดยมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท มีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการปฏิบัติการ และมีตำแหน่งงานปฏิบัติงาน/ชำนาญการ และส่วนใหญ่มีเงินออมน้อยกว่า 50,000 บาท สุดท้ายมีลักษณะการอยู่อาศัยในปัจจุบันโดยอาศัยอยู่คนเดียว

### 6.2.2 ความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ตามหลักแนวคิดของ Walton (1973) พบว่าบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย ในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้

อันดับแรก ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ในช่วงที่ก่อตั้งสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ใหม่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการสัมมนา และจัดอบรมอยู่บ่อยครั้งทำให้บุคลากรภายในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีความสัมพันธ์รู้จักกันดี ทำให้เกิดความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี บรรยากาศภายในที่ทำงานจึงเป็นกันเองและเป็นมิตร และเนื่องจากการจัดสัมมนากันและมีงานเลี้ยงหลังการสัมมนาทำให้ลูกน้องสามารถถ่ายทอดความรู้สึกให้กับหัวหน้างานบนโต๊ะอาหารได้อย่างบ่อยครั้ง หัวหน้างานจึงให้เกียรติกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้แทน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงจากแนวคิดของ ภาวิณ ชินะโชตและคณะ (2559)

ในลำดับที่สองและสาม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านธรรมนูญในองค์กร อยู่ในระดับใกล้เคียงกันที่ระดับมาก ในระบบราชการมีระดับในการเลื่อนขั้นและความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นระเบียบที่ใช้บังคับเอาไว้ รวมทั้งยังมีการจัดตั้งโครงการเพิ่มส่งเสริมสนับสนุนให้กับบุคลากร โดยเมื่อปลายปี 2565 ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานกองส่งเสริมองค์ความรู้และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรภายในและภายนอกได้รับทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และมีหัวหน้างานที่มอบหมายงานที่ท้าทาย ใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรที่อยู่ในเจนเนอเรชันวายจะได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความสามารถมาก เพื่อให้สามารถพัฒนาความรู้ และเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อทดแทนบุคลากรที่ได้เลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับ Umstot (1984) กล่าวว่า บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต้องได้รับโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกในการมีส่วนร่วม ความรู้สึกว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า และได้ทำทนายตนเองกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึง ภาวิน ชินะโชต และคณะ (2559) ได้สรุปผลไว้ว่า พนักงานมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ว่าเกิดจากองค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การเข้าอบรม การได้นำทักษะใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน และ ธรรมนูญในองค์กร สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญกันเอง แต่ก็มีการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระเบียบเอาไว้ในองค์กรอย่างชัดเจน และโดยรวมหัวหน้างานได้ยอมรับในคิดเห็นที่แตกต่างกันโดยมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ลำดับถัดมา ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ทั้งให้คำปรึกษา การตั้งคลินิกเพื่อให้ผู้อำนวยการระดับสูง ผู้เชี่ยวชาญมาปรึกษาในด้านต่าง ๆ ที่สงสัย และให้คำตอบได้อย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้บุคลากรภายในสำนักงานพัฒนาความสามารถของตนเอง ไปเพื่อให้มีความรู้นำไปสู่การปฏิบัติให้ถึงเป้าหมายของหน่วยงาน สอดคล้องกับ ศุภกานต์ พ่วงช่อ (2562) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะที่พึงประสงค์ ในระดับองค์กร จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากการพัฒนาสมรรถนะระดับบุคคลและกลุ่มได้รับการสนับสนุนอย่างสอดคล้องและเกิดการแบ่งปันและขยายองค์ความรู้ไปสู่ระดับองค์กร

ในลำดับที่ห้า ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องมีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัว และมีเวลาได้พักผ่อนดูแลสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Umstot (1984) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า งานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิต ควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลกับครอบครัว ทั้งนี้สอดคล้องกับ ทศนีย์ชาติไทย (2559) กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ไว้ว่าความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีช่วงเวลาในการพักผ่อน ไม่เป็นปัญหาในการดำเนินชีวิต มีเวลาในการทำกิจกรรมตามความต้องการหรือทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ในลำดับถัดมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติให้ความสำคัญในเรื่อง มีการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นสำคัญ และมีการรักษาความปลอดภัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีการจัดตรวจสุขภาพประจำปี มีการจัดอบรมเพลิงไหม้ เป็นประจำทุกปี และในปัจจุบันผู้บริหารได้นำอุปกรณ์ออกกำลังกายมาติดตั้งเพื่อให้บุคลากรได้ออกกำลังกายรักษาสุขภาพกันเป็นประจำ ระดับปานกลาง

ลำดับสุดท้าย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีตัวแปรที่ทำให้เป็นลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบเฉลี่ยคะแนนให้เท่ากัน แต่ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรบางคนทำงานมากกว่าคนอื่น และบางคนก็ทำงานน้อยมาก แต่เมื่อผลการปฏิบัติงานหรือผลการประเมินเงินเดือนออกมา ระดับเงินเดือนที่ได้เลื่อนขึ้นนั้น เท่ากันหรือไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พอใจกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในลำดับสุดท้าย

### 6.2.3 ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานนั้น อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีตัวแปรที่สำคัญได้แก่ รู้สึกได้ว่าเงินไม่พอใช้จ่าย มีอาการตึงหรือปวดกล้ามเนื้อ มีอาการปวดหลังซึ่งทั้ง ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในประเด็น มีอาการตึงหรือปวดกล้ามเนื้อ มีอาการปวดหลังนั้น สอดคล้องกับการทำงานที่มีงานมากของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่เป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนนโยบายที่มีตำแหน่งบุคลากรในด้านวิศวกรรมประดาน้ำ วิศวโยธา แต่ต้องมานั่งโต๊ะทำงานทำให้เป็นวิศวกร

กระตาคชนทำให้เกิดอาการ ออฟฟิศซินโดรม โดยสามารถทำให้เกิดภาวะนี้เป็นไปตามที่โรงพยาบาลเพชรเวชได้เผยแพร่ไว้ว่า สาเหตุของการเกิดออฟฟิศซินโดรม หรือเกิดจากลักษณะการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งซ้ำ ๆ เป็นเวลานานหลายชั่วโมงต่อวัน นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ได้อีก เช่น สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ในการทำงานไม่เหมาะสมกับโครงสร้างของร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะ หรือเก้าอี้ที่ใช้ทำงานสูงหรือต่ำจนเกินไป เป็นต้น สภาพร่างกายและจิตใจ เช่น ความเครียดจากการทำงาน การพักผ่อนไม่เพียงพอ การได้รับสารอาหารไม่ครบ สภาพเศรษฐกิจทานอาหารไม่ตรงเวลา อาจส่งผลต่ออาการเจ็บป่วยได้ด้วย ซึ่งทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานขึ้นได้

ในส่วนของผู้ที่รู้สึกได้ว่าเงินไม่พอใช้จ่าย ด้วยสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติเป็นหน่วยงานราชการ ที่มีเงินเดือนไม่ได้มากนัก และการเปลี่ยนแปลงไปของโลกเศรษฐกิจ สังคม และประเทศไทย ทำให้ค่าครองชีพสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ที่ สำนักข่าว THE STANDARD ได้เผยแพร่ไว้ว่า ภาวะเงินเพื่อและเศรษฐกิจที่กำลังตกต่ำ ทำให้หลายคนไม่มีทางเลือกอะไรนอกจากทำงานหนักตัวเป็นเกลียวและมีงานเสริมจนไม่ได้มีเวลาให้ตัวเอง แต่บางคนก็โชคดีเพราะมีงานที่มั่นคงและค่าตอบแทนที่น่าพอใจอยู่แล้วก็ตัดสินใจแลกค่าตอบแทนให้กลายเป็นเวลาที่เพิ่มขึ้น

#### 6.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน จากการนำข้อมูลมาวิเคราะห์พบว่า ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติอยู่ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเพศ บุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ที่มีเพศแตกต่างกันอาจจะมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันไป ความต้องการในการใช้ชีวิตในอนาคตก็แตกต่างกันไปและจนทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนไม่เพียงพอ อย่างเช่น ผู้หญิงจะมีค่าใช้จ่ายในการดูแลตัวเอง ค่าใช้จ่ายประจำเดือน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตอบแทน ด้านตำแหน่งงาน ซึ่งตำแหน่งงานมีทั้ง พนักงานราชการ ลูกจ้าง ข้าราชการ ซึ่งมีค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน แต่ทำงานเท่ากันหรือบางตำแหน่งรู้สึกว่าคุณค่ามากกว่าคนอื่น ทำให้รู้สึกมีความแตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน ด้านรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้มีเงินเดือนมากขึ้น แต่เมื่อตำแหน่งไม่ได้สูงเงินเดือนก็จะไม่ได้สูงตาม และด้วยสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้มีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น บุคลากรที่เงินเดือนไม่ได้สูงมากก็จะรู้สึกว่าคุณค่าไม่พอใช้ สอดคล้อง

กับผลการศึกษาของ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2564) และสุดท้าย ด้านเงินออม เงินออมเป็นส่วนที่ผูกพันมากับรายได้ต่อเดือน รายได้ที่มีมากขึ้นทำให้มีโอกาสที่จะมีเงินออมมากขึ้นและความคิดเห็นด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอก็จะไปในทิศทางเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันอาจจะรู้สึกถึงความปลอดภัยและสถานที่ทำงานที่เหมาะสมรวมถึงความรู้สึกในเรื่องสุขภาพที่มีการตรวจสุขภาพประจำปี ที่การตรวจสุขภาพมีบางส่วนที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มทำให้กระทบต่อรายได้ต่อเดือน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติกับภูมิหลังทางประชากรอยู่ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเพศ ผลสำรวจมีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตามจากข้อสังเกตเพศชายมีความคาดหวังต่อการเติบโตในหน้าที่การงานมากกว่าผู้หญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉวีชชา ม่วงพุ่ม (2559) ด้านตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานของระบบราชการมีตำแหน่งหลายประเภท เช่น ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ลูกจ้างโครงการซึ่ง จะมีระบบสวัสดิการที่แตกต่างกันกับทางข้าราชการอย่างชัดเจน ทำให้ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมีความรู้สึกด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานที่ต่างกัน ส่วนด้านเงินออมนั้น เมื่อมีหน้าที่การงานที่มั่นคง จะทำให้วางแผนในเรื่องเงินได้ง่ายกว่าและสามารถวางแผนไปจนเกษียณอายุได้มากกว่าตำแหน่งที่มีความมั่นคงน้อยกว่าทำให้เกิดความแตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง พบว่า ด้านเพศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า เพศชาย มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองมากกว่าเพศหญิง ยังคงให้โอกาสผู้ชายมากกว่าผู้หญิง โดยจากผลสำรวจผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงรายละเอียดพบว่า ตำแหน่งงานที่เป็นตำแหน่งที่เป็นข้าราชการ จำนวน 113 ราย และเป็นลูกจ้างชั่วคราว กับพนักงานราชการ ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการจำนวน 52 ราย ซึ่งในส่วนลูกจ้างชั่วคราวกับพนักงานราชการนี้ มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าผู้ชาย แต่ตำแหน่งงานที่จะมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองมากกว่าจะเป็นตำแหน่งที่เป็นข้าราชการ จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ออกมาว่า เพศชายมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองมากกว่าผู้หญิง เพราะเพศหญิงอยู่ในส่วนของตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการเยอะกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์ฉัตร รสสุธรรม (2565)

สุดท้าย ด้านธรรมนุญในองค์กร พบว่า ด้านเพศ ในปัจจุบันมีการพูดถึงเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศอยู่ตลอดเวลา แต่วัฒนธรรมไทยก็ยังมองชายเป็นใหญ่อยู่ และเมื่อมีการประเมินเงินเดือนคนที่สนิทกับหัวหน้ามากกว่าซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเพศเดียวกันก็จะมีโอกาสได้รับการประเมิน และยอมรับความเห็นในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์ฉัตร รสสุธรรม (2565)

ระดับการศึกษา ยังเป็นตัวบ่งชี้ว่า ยิ่งศึกษาสูง ยิ่งได้รับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สถาพร สมอุทัย (2564)

#### 6.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับความเครียดในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางประชากรและสังคมกับความเครียดในการทำงาน จากการนำข้อมูลมาวิเคราะห์พบว่า ภูมิหลังทางประชากรและสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเพศ โดยในการทำงานอารมณ์มีส่วนที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้มาก และเพศหญิงอาจจะมีอารมณ์ร่วมกับการทำงานสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ในด้านอายุ บุคลากร สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น วาย ในแต่ละช่วงอายุที่แตกต่างกันอาจจะมีเป้าหมายในการใช้ชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน บางรายอาจจะถึงช่วงอายุที่พร้อมจะขึ้นเป็นผู้อำนวยการกลุ่ม แต่ช่วงอายุที่ยังน้อยหรือที่เพิ่งบรรจุ เพิ่งเข้ามาทำงานจะมีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีเป้าหมายในการทำงานแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา อาจจะเพราะสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ต้องศึกษางานทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา ทำให้การเข้าใจงานไม่เท่ากัน ส่งผลให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานศึกษาของ วารุณี มีมุงบุญ (2562) ในด้านที่ 4 คือ ด้านรายได้ต่อเดือน รายได้ต่อการดำรงชีวิตมีส่วนทำให้เกิดความเครียดในชีวิตและส่งผลมาให้มีผลต่อการทำงาน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญยธรรม ทองแก้ว และ ศิริลักษณ์ ศุภปิธิพร (2561) สุดท้ายด้านตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานที่มั่นคง และ ไม่มั่นคง จะสอดคล้องไปกับรายได้ต่อเดือน และความคาดหวังในการเติบโตของหน้าที่การงาน จึงทำให้มีความแตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วชิระ เพ็ชรธรรม และกลางเดือน โพนนา (2559)



## 6.2.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานนั้น ได้แบ่งความสมดุลในชีวิตการทำงานออกเป็นด้าน ๆ เพื่อหาความสัมพันธ์กับระดับความเครียด พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานมี 6 ด้าน มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมี 1 ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมากได้แก่ ระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน แสดงว่าการมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นไม่ได้ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานหรือในชีวิต ส่วนความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ แสดงว่าหากบุคลากรมีการทำงานที่ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กันนักจะทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในการทำงานได้สูงมาก ในลำดับรองลงมาได้แก่ ระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง แสดงว่าระดับความเครียดนั้นมีผลต่อการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง สอดคล้องกับด้านสังคมสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดปฏิบัติสัมพันธ์ ให้ลูกน้องกับหัวหน้าได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง ในลำดับถัดมา ระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร กับ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน แสดงว่า บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ต้องการมีโอกาสนในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองด้วยความเป็นธรรม หากไม่เกิดความเป็นธรรมอาจจะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ ในส่วนที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่อยู่ในสองลำดับที่ใกล้เคียงกันสุดทำยได้แก่ ระดับความเครียดในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์ที่เท่ากัน

## 6.3 ข้อจำกัด

เนื่องจากบุคลากรภายในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เจนเนอเรชันวาย ในสำนักงานทรัพยากรน้ำชาตินั้น มีจำนวน 290 คน แต่ในช่วงแรกบุคลากรไม่ได้ตอบรับในการทำ

แบบสอบถามมากนัก อาจจะเป็นเพราะบุคลากรนั้น มีทั้งที่อยู่ส่วนกลาง และ ภูมิภาค รวมถึงการทำงานที่นักทำให้ไม่มีเวลามาช่วยทำและไม่ครบถ้วนในช่วงแรก

#### 6.4 ข้อเสนอแนะ

สำหรับการศึกษาวิจัย ความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ตลอดจนข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยดังต่อไปนี้

##### 6.4.1 เชิงนโยบาย

1. สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรดำเนินการสร้างนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้ชัดเจน และจากข้อค้นพบด้านความเครียดในการปฏิบัติงานนั้น พบว่าบุคลากรมีอาการตึงหรือปวดกล้ามเนื้อ มีอาการปวดหลัง มากที่สุด จึงควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีกิจกรรมในการออกกำลังกาย ทั้งนี้ อาจจะต้องจัดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการสร้างความสุขความสมดุลในชีวิตการทำงาน และ กิจกรรมหรือชมรมที่อยากให้ออกมาให้บุคลากรได้ผ่อนคลายแม้กระทั่งอยู่ที่ทำงาน

2. ข้อค้นพบด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้าน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ นั้นมีระดับอยู่ต่ำที่สุด สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามการทำงานที่แท้จริง และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ให้ถูกต้อง เพื่อให้ผู้ถูกประเมินจะได้รับทราบและ รู้สึกถึงความเที่ยงธรรมโดยต้องพิจารณาจากผลงานที่มากกว่าที่จะความรู้สึกของคนทั่วไป

##### 6.4.2 เชิงพฤติกรรม

บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ควรมีการสำรวจความเครียดของตนเองเป็นประจำทุก 3 เดือน เพื่อตรวจสอบตนเอง เหตุเพราะความเครียดจะส่งผลให้เกิดความผิดปกติทางร่างกาย ความผิดปกติทางจิตใจ และ ความผิดปกติด้านพฤติกรรม เพื่อจะแก้ปัญหาด้านความเครียดได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามการออกกำลังกายเป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ผ่อนคลายความเครียดได้ และยังช่วยพัฒนาในเรื่องการทำงานให้สมองปลอดโปร่ง ซึ่งเป็นผลดีต่อชีวิตในทุก ๆ ด้าน

### 6.4.3 เชิงวิชาการ

ควรศึกษาบุคลากร เจนเนอเรชันอื่นเพิ่มเติม เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกันจนออกไปสู่ในด้านเสนอนโยบายให้กับผู้บริหารตัดสินใจออกกิจกรรมบางอย่างเพื่อลดความเครียด และเพิ่มความสมดุลในชีวิตการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

### 6.4.4 ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างถัดไป

การศึกษาค้างต่อไปของผู้ที่สนใจเกี่ยวกับความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ นั้น ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมถึงบุคลากรเจนเนอเรชัน X รวมถึงเจนเนอเรชัน Z เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เนื่องจากมีบุคลากรร้องขอมาเพื่อให้ทำการศึกษาเพิ่มเติม จะทำให้การศึกษาค้างครอบคลุมและครบถ้วนทุกเจนเนอเรชันมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนเนื้อหาในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

### บรรณานุกรม

- Ali, A. S., Chua, S. J. L., & Lim, M. E. L. (2019). Physical environment comfort towards Malaysian universities office employers' performance and productivity. *Facilities*, 37(11/12), 686-703.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- BUHAS, C. L., SANDOIU, F. S., SANDOIU, L. D., LELE, L. A., & VENTER, A. C. (2021). Risk factors involved in physical child abuse of children from Bihor County. *Romanian Journal of Medical Practice*, 16(1).
- Carmichael, S. G. (2016). Millennials are actually workaholics, according to research. *Harvard Business Review*, 22.
- Chimote, N. K., & Srivastava, V. N. (2013). Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees. *IUP Journal of Management Research*, 12(1).
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. (2005). Achievements and challenges for work/life balance strategies in Australian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(1), 90-103.
- Huse, E. F., & Cummings, T. (1985). Organization development and change Minnesota. In: West Publishing.
- Kazmi, A. B., & Singh, A. P. (2015). Work-life balance, stress, and coping strategies as determinants of job satisfaction among police personnel. *Indian journal of health and wellbeing*, 6(12), 1244.
- Kena, G., Musu-Gillette, L., Robinson, J., Wang, X., Rathbun, A., Zhang, J., Wilkinson-Flicker, S., Barner, A., & Velez, E. D. V. (2015). The Condition of Education 2015. NCES 2015-144. *National Center for Education Statistics*.
- King, E., Mann, J., Hansen, K., Willoughby, I., Francart, S., Waldron, K., Pappas, A., Lamm, M., Savage, S., & Amerine, L. (2019). Workplace strategies to reduce pharmacy leadership burnout. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 76(14), 1007-1009.

- Kohll, A. (2018). The evolving definition of work-life balance. *Forbes*, available at <https://www.forbes.com/sites/alankohll/2018/03/27/the-evolving-definition-of-work-lifebalance>.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of management & organization*, 14(3), 267-284.
- Sanfilippo, M. (2020). How to improve your work-life balance today. *Business News Daily*.
- Scheef, D., & Thielholdt, D. (2004). What you need to know about mentoring the new generations. Article adapted from workshop “Engaging the Generations, Umstot. (1984). *Understanding organizational behavior*. New York : West.
- Walton. (1975). *The Quality of Working*. New York: *The Free Press, Life*.
- Walton, R. E. (1975). The diffusion of new work structures: Explaining why success didn't take. *Organizational Dynamics*.

## ภาษาไทย

- กณิศา จิตต์สุภาพรรณ. (2556). ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- กรมสุขภาพจิต. (2541). *บริหารสุขภาพจิตมุ่งชีวิตเป็นสุข*. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต. (2564). เครื่องมือแบบประเมินความเครียด (ST-5). Retrieved from <https://mhc5.dmh.go.th/appcenter/stress/>
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). Retrieved from <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2301>
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ณัฐธัญญา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของ

พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล กฤษยา นุ่มพญา จีราภา นวลลักษณ์ และ ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2557).

การศึกษาเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความ  
คาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชั่นอื่น.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (พ. 1, Ed.).

อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นพ.ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล. (2564). Retrieved from

<https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/>

นันทธนาดา สวามิวัสสุกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ  
แรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการในองค์กร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิศาชล โทแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ  
ผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, คณะการบัญชีและการจัดการ

ปณิตา ชุมแก้ว. (2553). ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย.

ปริญดา สมควร. (2557). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (สารนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์.

พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ ความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ  
ความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท บริหาร สินทรัพย์ กรุงเทพ พาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ภาวิณ ชินะโชติและคณะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการ  
ทำงานของคนทำงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานผลิต จังหวัดนนทบุรี.วารสารบริหารธุรกิจ  
เทคโนโลยีมหานคร.

มัสลิน เดชอรัญ. (2559). การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจ  
เนอเรชั่นวาย กลุ่มธนาคารพาณิชย์ในอำเภอบางใหญ่ จังหวัดสงขลา. (บริหารธุรกิจ

- มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัชฎา อีสานธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). การสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับเจเนอเรชันวายเพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- โรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). เครื่องมือแบบประเมินความเครียด (SPST-20). Retrieved from <https://e-learning.sru.ac.th/mod/resource/view.php?id=24441>
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พ. (ฉบับปรับปรุง), Ed.). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภลักษณ์ พรหมศรี. (2558). การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กรและค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2554). พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554.
- สำนักงานก.พ. (2548). Retrieved from <http://ocscth.blogspot.com/2006/04/work-lifebalance-1.html>
- สุขชัย วงษ์จันทร์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาสในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, บัณฑิตวิทยาลัย.
- สุชาวดี ศรีทอง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย.
- สุวนีย์ เกี่ยวกิ่งแก้ว. (2527). แนวคิดพื้นฐานทางการพยาบาลจิตเวช (พ. 2, Ed.). เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ปอ.
- หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อภิญา เจริญศรี. การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กรและค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย.

อัมพร โอตระกูล. (2540). สุขภาพจิต (พ. แก้ไขและปรับปรุง, Ed.). กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.







## แบบสอบถามความคิดเห็น

## ความเครียดและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของเจนเนอร์ชั้นวัย

## กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องว่างหน้าข้อความตามความเป็นจริง

1.	เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง	
2.	อายุ	<input type="checkbox"/> 25 - 31	<input type="checkbox"/> 32 - 37	<input type="checkbox"/> 38 - 43
3.	ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> น้อยกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
		<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก		
4.	สถานภาพ	<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง
5.	สถานะการมีบุตร	<input type="checkbox"/> มีบุตร	<input type="checkbox"/> ไม่มีบุตร	
6.	รายได้ต่อเดือน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 15,000	<input type="checkbox"/> 15,000 - 25,000	<input type="checkbox"/> 25,001 - 35,000
		<input type="checkbox"/> 35,001 - 45,000	<input type="checkbox"/> 45,001 ขึ้นไป	
7.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<input type="checkbox"/> ด้านการปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> ด้านการ วางแผน	<input type="checkbox"/> ด้านการประสานงาน
		<input type="checkbox"/> ด้านการบริการ		
8.	ตำแหน่งงาน	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว / เจ้าหน้าที่ประสานงาน โครงการ	<input type="checkbox"/> พนักงาน ราชการ	<input type="checkbox"/> ปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน
		<input type="checkbox"/> ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	<input type="checkbox"/> ชำนาญการ พิเศษ	<input type="checkbox"/> ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
9.	จำนวนเงินออม	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 50,000	<input type="checkbox"/> 50,000 - 100,000	<input type="checkbox"/> 100,001 - 200,000
		<input type="checkbox"/> 200,001 - 500,000	<input type="checkbox"/> 500,001 ขึ้นไป	
10.	ลักษณะการอยู่ อาศัยในปัจจุบัน	<input type="checkbox"/> อาศัยอยู่คนเดียว	<input type="checkbox"/> อาศัยอยู่กับ เพื่อน	<input type="checkbox"/> อาศัยอยู่กับแฟน / คนรัก

	<input type="checkbox"/> อาศัยอยู่กับครอบครัว (สามี/ภรรยา)	<input type="checkbox"/> อาศัยอยู่กับ ครอบครัว (บิดา/ มารดา/ญาติ)	

## ส่วนที่ 2 ความสมดุลในชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ที่ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน และทำเครื่องหมายลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

แบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) ซึ่งกำหนดให้ เลือกตอบเพียงข้อเดียว ดังนี้

มากที่สุด	ค่าคะแนน 5
มาก	ค่าคะแนน 4
ปานกลาง	ค่าคะแนน 3
น้อย	ค่าคะแนน 2
น้อยที่สุด	ค่าคะแนน 1

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. รายได้รวมต่อเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
2. รายได้รวมต่อเดือนของท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม					
4. หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผล					

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม					
5.สวัสดิการและรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งเดียวกัน					
<b>สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
1. มีการรักษาความปลอดภัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
2. มีการจัดการและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม					
3. มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ					
4. มีอุปกรณ์เครื่องมือ ในการทำงานในสภาพพร้อมและเพียงพอ					
5. มีการตรวจสุขภาพประจำปี					
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ					
2. มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน					
3. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถ					
4. มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน					
5. ครอบครัวยอมรับและยอมรับในหน้าที่การงาน					

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการเปิดอบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน					
2. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สัมมนา					
3. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน					
4. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงาน ปรับปรุงการทำงาน และพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
5. ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
<b>ด้านสังคมสัมพันธ์</b>					
1. บรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่นเป็นครอบครัว					
2. งานของท่านเปิดโอกาสให้สร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น					
3. ท่านได้รับความร่วมจากในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีม กลุ่มในการวางแผนการทำงาน					
<b>ด้านธรรมณูญในองค์กร</b>					
1. ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงาน					

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอัตราเงินเดือน มีความเป็น ธรรม					
2. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความ เคารพในเรื่องส่วนตัว เช่น การลา					
3. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
4. หน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นและ นำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน					
<b>จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>					
1. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ					
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม					
3. มีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัว					
4. มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพ					

### ส่วนที่ 3 ความเครียดในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ที่ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน และทำเครื่องหมายลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวดังนี้

หมายเหตุ	ระดับความเครียด	1	หมายถึง	ไม่รู้สึกรเครียด
	ระดับความเครียด	2	หมายถึง	รู้สึกเครียดเล็กน้อย
	ระดับความเครียด	3	หมายถึง	รู้สึกเครียดปานกลาง
	ระดับความเครียด	4	หมายถึง	รู้สึกเครียดมาก
	ระดับความเครียด	5	หมายถึง	รู้สึกเครียดมากที่สุด

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับของความเครียด				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	เล็กน้อย (2)	ไม่รู้สึกรเครียด (1)
1. มีอาการกล้ามเนื้อทำงานผิดพลาด					
2. รู้สึกได้ว่าตั้งเป้าหมายไว้และไม่สามารถทำได้สำเร็จ					
3. รู้สึกได้ว่าครอบครัวมีความปัญหากันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน					
4. รู้สึกได้ว่ากังวลถึงเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศ น้ำ เสียง และดิน					
5. มีอาการว่าเปรียบเทียบหรือแข่งขัน					
6. รู้สึกได้ว่าเงินไม่พอใช้จ่าย					
7. มีอาการตึงหรือปวดกล้ามเนื้อ					
8. มีอาการปวดศีรษะจากความเครียด					
9. มีอาการปวดหลัง					
10. มีอาการความอยากอาหารลดลงหรือมากขึ้น					

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับของความเครียด				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	เล็กน้อย (2)	ไม่รู้สึกเครียด (1)
11. มีอาการปวดศีรษะข้างเดียว					
12. มีอาการวิตกกังวล					
13. มีอาการคับข้องใจ					
14. มีอาการโกรธ หรือหงุดหงิด					
15. มีอาการเศร้า					
16. รู้สึกได้ว่าความจำลดน้อยลง					
17. มีอาการสับสน					
18. รู้สึกได้ว่าตั้งสมาธิลำบาก					
19. รู้สึกได้ว่าเหนื่อยง่าย					
20. มีอาการเป็นหวัดบ่อย					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายกรวิชญ์ แก้วเก่า
วัน เดือน ปี เกิด	6 พฤศจิกายน 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY