

การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y  
ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์  
เรื่อง

การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y  
ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2565



*[Signature]*

นางสาวโสภาวรรณ พรหมโยธิน  
ผู้วิจัย

*[Signature]*

รองศาสตราจารย์ชนินทร์ อยู่เพชร,  
Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

*[Signature]*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร,  
Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

*[Signature]*

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,  
Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหิดล

*[Signature]*

สุทธาวรรณ ชาติ,  
Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยคำชี้แนะจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร. ชรินทร์ อยู่เพชร อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้มอบความรู้ ความเมตตาแก่ผู้ศึกษาวิจัย เพื่อให้เนื้อหาและรายละเอียดของสารนิพนธ์ฉบับนี้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเสียสละเวลา ตรวจสอบแก้ไข และกำกับดูแลทุกขั้นตอนของการศึกษาวิจัยให้สำเร็จทันตามกำหนดการณ์

นอกจากนี้ผู้ศึกษาวิจัยขอกราบขอบคุณการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากคุณพ่อ อาณา และคุณแม่ทัศนีย์ พรหมโยธิน คุณณฤชญา สุภกิจไพศาล และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเพื่อน ร่วมรุ่นปริญญาโทสาขาการจัดการธุรกิจที่เป็นพลังใจสำคัญของผู้ศึกษาวิจัยเสมอมา ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลา ซึ่งช่วยให้ผู้ศึกษาวิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษารุ่นนี้ สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาวิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นแนวทางสำคัญ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการป้องกันไม่ให้เกิด ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจสืบต่อไป ในอนาคต ทั้งนี้ หากงานวิจัยฉบับนี้ไม่สมบูรณ์หรือขาดตกบกพร่อง ณ จุดใด ผู้ศึกษาวิจัยต้องกราบ ขอประทานอภัยมา ณ ที่นี้

โสภารรณ พรหมโยธิน

การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

A STUDY OF JOB BURNOUT OF GENERATION Y EMPLOYEES IN THE GROUP OF SPECIALIZED FINANCIAL INSTITUTIONS IN BANGKOK AND VICINITY AREAS

โสภารรณ พรหมโยธิน 6450032

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ชรินทร์ อยู่เพชร, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญยิ่ง คงอาชาภัทร, Ph.D., สุทธาวรรณ ชาติ, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรู้สึกหมดไฟในการทำงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 409 คน โดยผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-30 ปี การศึกษาปริญญาตรี รายได้ 20,001-30,000 บาท และมีตำแหน่งปฏิบัติการอยู่หน่วยงานการตลาด และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรู้สึกหมดไฟในการทำงาน มีดังนี้ 1) ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา และด้านสติปัญญา 2) ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการร่วมกันสร้างผลงาน 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 4) ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน

คำสำคัญ : ภาวะหมดไฟในการทำงาน / Generation Y / สถาบันการเงินเฉพาะกิจ

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญรูปภาพ	ย
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 สมมติฐานงานวิจัย	4
<b>บทที่ 2</b> แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<b>7</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	7
2.1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	7
2.1.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	8
2.1.3 ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	9
2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	9
2.2.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	11
2.3.1 ความหมายของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	11
2.3.2 องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	12

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	13
2.4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	13
2.4.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	14
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	15
2.5.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน	15
2.5.2 ชนิดของความเครียดในการทำงาน	15
2.5.3 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน	16
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน	16
2.6.1 ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน	16
2.6.2 องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน	17
2.6.3 สาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน	18
2.6.4 ระยะเวลาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน	20
2.6.5 ผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน	20
2.7 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง	21
2.7.1 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	21
2.7.2 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	22
2.7.3 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	22
2.7.4 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	22
2.7.5 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	23
2.8 กรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัย	23
<b>บทที่ 3</b> <b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>24</b>
3.1 วิธีการศึกษา	24
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	25
3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	25
3.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	26



## สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	26
	3.3.1 แหล่งข้อมูลที่รวบรวมเพื่อการศึกษา	26
	3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	26
	3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
	3.5 การทดสอบเครื่องมือวิจัย	28
	3.6 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
	3.6.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	30
	3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	31
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>32</b>
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถาบันการเงินเฉพาะกิจ	32
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	33
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	37
	4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	42
	4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	45
	4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	50
	4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน	59
	4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน	62
	4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	66
	4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	70

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	79
4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	199
4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน	202
<b>บทที่ 5</b> <b>อภิปรายผล สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ</b>	<b>218</b>
5.1 อภิปรายผลการศึกษา	218
5.1.1 อภิปรายผลปัจจัยต่างๆ ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	218
5.1.2 อภิปรายผลปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานเปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์	220
5.2 สรุปผลการศึกษา	222
5.2.1 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	222
5.2.2 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	223
5.2.3 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	223
5.2.4 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	223
5.2.5 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยความเครียดในการทำงาน	224
5.2.6 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน	224
5.2.7 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย	224
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	225
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างถัดไป	228
5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย	228



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	229
ภาคผนวก	235
ภาคผนวก ก แบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูล	236
ประวัติผู้ศึกษาวิจัย	248



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	ค่า Cronbach's Alpha coefficient ( $\alpha$ ) ของเครื่องมือวิจัย	29
4.1	ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามสถาบันการเงินเฉพาะกิจของ ประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง	32
4.2	ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามเพศของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง	33
4.3	ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามช่วงอายุของประชากรศาสตร์จาก กลุ่มตัวอย่าง	33
4.4	ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของประชากรศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง	34
4.5	ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของประชากรศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง	34
4.6	ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานของประชากรศาสตร์จาก กลุ่มตัวอย่าง	35
4.7	ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามหน่วยงานของประชากรศาสตร์จาก กลุ่มตัวอย่าง	35
4.8	ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง	36
4.9	ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง	36
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน	37
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว	38
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา	39

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน	40
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา	41
4.15	สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	42
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ	43
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ	44
4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม	44
4.19	สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	45
4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี (Loyalty)	46
4.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน	47
4.22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ	48
4.23	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ	49
4.24	สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	50
4.25	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	51

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.26	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	52
4.27	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	53
4.28	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	54
4.29	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์	55
4.30	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร	56
4.31	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	57
4.32	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	58
4.33	สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	59
4.34	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความเครียด ในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress)	60
4.35	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความเครียด ในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)	61
4.36	สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ ความเครียดในการทำงาน	62
4.37	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)	63
4.38	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)	64

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.39	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment)	65
4.40	สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน	66
4.41	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	67
4.42	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	67
4.43	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	68
4.44	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	68
4.45	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	69
4.46	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง	70
4.47	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	71

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.48	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน เปรียบเทียบระหว่าง การศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	71
4.49	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรี และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	72
4.50	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	73
4.51	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ เปรียบเทียบระหว่าง การศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	74
4.52	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	75
4.53	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี	76
4.54	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี	77



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.55	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี	78
4.56	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	78
4.57	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มอายุ	79
4.58	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัย ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว โดยจำแนกตาม กลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	80
4.59	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มอายุ	80
4.60	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัย ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน โดยจำแนกตาม กลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	81
4.61	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มอายุ	82
4.62	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	83

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.63	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ ถูกคุณลักษณะและปลอดภัยจำแนกตามกลุ่มอายุ	84
4.64	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	85
4.65	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ	86
4.67	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	87
4.68	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มอายุ	87
4.69	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	88
4.70	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับ สังคม โดยตรง จำแนกตามกลุ่มอายุ	89
4.71	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยตรง จำแนกตาม กลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.72	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดี ในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มอายุ	90
4.73	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัย ความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	91
4.74	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มอายุ	91
4.75	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัย ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	92
4.76	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	93
4.77	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	93
4.78	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	94
4.79	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	95

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.80	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	95
4.81	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	96
4.82	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	97
4.83	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	98
4.84	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	99
4.85	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	99
4.86	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	100
4.87	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni	101

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.88	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	102
4.89	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni	103
4.90	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	104
4.91	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	105
4.92	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	106
4.93	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูก คุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	107
4.94	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	108



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.95	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	108
4.96	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	109
4.97	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	110
4.98	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยตรง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	111
4.99	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับ สังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	112
4.100	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดี ในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	113
4.101	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดี ในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	114
4.102	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดี ในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	115



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.103	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจุบันความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดี ในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	116
4.104	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	117
4.105	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	118
4.106	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	119
4.107	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตาม กลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	119
4.108	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	120
4.109	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่ม ตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	121
4.110	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	121

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.111	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ จำแนกตาม กลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	122
4.112	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	123
4.113	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	124
4.114	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	125
4.115	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	126
4.116	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	127
4.117	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	127
4.118	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน	128

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.119	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	129
4.120	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน	130
4.121	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	131
4.122	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน	132
4.123	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตาม กลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	133
4.124	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน	134
4.125	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตาม กลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	136
4.126	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน	137

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.127	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา จำแนกตาม กลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	138
4.128	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตาม กลุ่มหน่วยงาน	139
4.129	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัย สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	141
4.130	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกัน สร้างผลงาน (Contribution) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน	142
4.131	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	143
4.132	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ (Affection) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน	144
4.133	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ (Affection) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	145
4.134	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน	146

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.135	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียง และยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	150
4.136	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูก คุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน	152
4.137	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะ และปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	154
4.138	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดี ในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน	155
4.139	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	159
4.140	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	161
4.141	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร กับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	161
4.142	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	162



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.143	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	163
4.144	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	164
4.145	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	165
4.146	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	166
4.147	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	167
4.148	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	168
4.149	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	169



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.150	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	170
4.151	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร กับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	171
4.152	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	172
4.153	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับ ข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	173
4.154	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับ สังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	174
4.155	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร กับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่ เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	175
4.156	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดี ในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน ระบบธนาคาร	176

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.157	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	176
4.158	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	177
4.159	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	178
4.160	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	179
4.161	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	179
4.162	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน	180
4.163	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	181

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.164	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน	182
4.165	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน กับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	183
4.166	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน	184
4.167	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน กับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	185
4.168	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัยจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน	186
4.169	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน กับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	187

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.170	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน	188
4.171	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน กับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	189
4.172	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตาม กลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน	190
4.173	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน กับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	191
4.174	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน	192
4.175	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน กับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่ เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	193
4.176	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดี ในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารปัจจุบัน	194

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.177	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	194
4.178	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน	195
4.179	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	196
4.180	ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน	197
4.181	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni	198
4.182	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	199
4.183	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	214

## สารบัญรูปร่าง

รูปร่าง		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัย	23





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

หากจำเป็นต้องเอ่ยถึงสถานการณ์ที่มีผลต่อมิติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กรต่างๆ ทั่วโลกในปัจจุบัน คงเป็นไปได้ที่จะไม่กล่าวถึงสภาพปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องด้วยปัญหาดังกล่าวถือได้ว่าเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง สอดคล้องกับการประกาศขององค์การอนามัยโลก (WHO) ในปี 2562 (World Health Organization, 2019) ที่นำเสนอว่าภาวะหมดไฟเป็นภาวะที่มีโอกาสเกิดในสังคมคนเมืองและคนรุ่นใหม่อย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้องค์การอนามัยโลกได้ระบุว่าภาวะหมดไฟเป็นภาวะที่มีสาเหตุมาจากความเครียดหรือการทำงานไม่เสร็จตามที่คาดการณ์ไว้ และอาจส่งผลให้กลายเป็นโรคซึมเศร้าในระยะยาวโดยสามารถแบ่งลักษณะอาการได้เป็น 1. รู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย และสูญเสียพลังชีวิต 2. รู้สึกไม่อยากทำงานและมีอคติต่องานที่ทำ และ 3. คุณภาพการปฏิบัติงานลดลง

ในทางเดียวกัน จากข้อมูลในรายงาน “The State of Global Workplace” ของ Gallup บริษัทที่ปรึกษาสัญชาติอเมริกันที่มีชื่อเสียงในการสำรวจความคิดเห็นของสาธารณชน (Brandinside, 2565) พบว่า ในปี 2021 คนทำงานร้อยละ 44 กำลังเผชิญกับความเครียด ซึ่งนับว่าสูงสุดเป็นประวัติการณ์ และความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นอาจมีผลกับการทำงานขององค์กร อาทิ ลาป่วยเพิ่มขึ้น รู้สึกหมดไฟ ไปจนถึงขี้ใจหน่อออกจากงาน และเมื่อตีเป็นมูลค่าแล้วสะท้อนว่าผลจากความเครียดนั้นสูงถึง 3 แสนล้านเหรียญ หรือ 11.3 ล้านล้านบาท สอดคล้องกับข้อมูลจากการสำรวจพนักงานประจำว่า 7,500 คน ในปี 2018 ของ Gallup (BrandThink, 2563) ที่พบว่า พนักงานร้อยละ 23 รู้สึกหมดไฟตลอดเวลาหรือบ่อยครั้ง และร้อยละ 44 รู้สึกหมดไฟเป็นบางครั้ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีพนักงานประจำ 2 ใน 3 ที่รู้สึกหมดไฟ ซึ่งมากพอที่จะสามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับข้อมูลการสำรวจพนักงานประจำจำนวน 1,000 คนของ Deloitte หนึ่งในบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการที่มีชื่อเสียงของโลก (The Practical, 2565) ที่พบว่า ร้อยละ 77 ของพนักงานประจำเผชิญกับภาวะหมดไฟ และร้อยละ 64 เกิดความเครียดขณะทำงานบ่อยครั้ง

ทั้งนี้ประเทศไทยก็เป็นอีกหนึ่งประเทศที่ได้รับผลเสียจากสภาพปัญหาภาวะหมดไฟเช่นกัน สอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ที่เปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานภาวะสังคมไทยไตรมาส 2 ประจำปี 2565 เกี่ยวกับสถานการณ์ด้าน

แรงงาน (ประชาชาติ, 2565) ที่พบว่า ระบาดไปมีแนวโน้มพบปัญหาคนไทยกำลังหมดไฟในการทำงาน โดยแนวโน้มดังกล่าวเป็นไปตามสถานการณ์แรงงานทั่วโลก ซึ่งคนไทยจำนวนมากเริ่มมีภาวะหมดไฟและลาออกจากงานมากขึ้น ทั้งนี้สาเหตุหลักของภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ภาระงานหนัก เครื่องมือไม่เหมาะสม หัวหน้างานไม่เอาใจใส่ ไม่รับฟังความคิดเห็น รวมถึงโครงสร้างองค์กรที่ไม่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับข้อมูลจากการสำรวจวัยแรงงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,280 คน ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (ประชาชาติ, 2565) ที่พบว่า ร้อยละ 12 อยู่ในสภาพปัญหาภาวะหมดไฟ และร้อยละ 57 มีโอกาสสูงที่จะเข้าสู่ภาวะหมดไฟ โดยกลุ่มอาชีพที่มีภาวะหมดไฟสูงสุด ได้แก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 77 พนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 73 ข้าราชการ ร้อยละ 58 และธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 48 นอกจากนี้ยังพบว่าคนกลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มหนึ่งที่กำลังเผชิญกับปัญหาภาวะหมดไฟ ซึ่งข้อมูลของสศช. (BLT Bangkok, 2022) ได้รายงานไว้ว่า คนกลุ่ม Generation Y เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดในประเทศ

ในส่วนขององค์กรที่เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (Specialized Financial Institutions : SFIs) หรือสถาบันการเงินรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐ โดยอยู่ภายใต้กระทรวงการคลัง อาทิ ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ก็ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่ได้รับผลจากปัญหาภาวะหมดไฟ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบจากบทความวิชาการเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานของศรีสกุล ฉะชัย แหม่ม และเพ็ญภา แดงค้อมยุทธ์ (2562) ที่พบว่า บุคลากรที่มีอาชีพที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมักพบปัญหาภาวะหมดไฟ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ภาวะเหนื่อยหน่าย (Burnout) ของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานในธนาคาร : กรณีศึกษาเปรียบเทียบธนาคารของรัฐและธนาคารเอกชน ของสิริยากร เดชมณีธร (2562) ที่พบว่า พนักงานธนาคารเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา ทั้งลูกค้าที่มารับบริการ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกธนาคาร จึงทำให้มีโอกาสเกิดปัญหาภาวะหมดไฟมาอาชีพหนึ่ง

ทั้งนี้สถาบันการเงินรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้นมีความแตกต่างจากธนาคารพาณิชย์ที่มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การแสวงหาผลกำไรให้แก่องค์กรเป็นหลัก ในขณะที่สถาบันการเงินเฉพาะกิจกลับพยายามมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้กลุ่มประชาชนทั่วไป ผู้ประกอบการรายย่อย รวมถึงกลุ่มเกษตรกรสามารถเข้าถึงบริการทางการเงินและแหล่งเงินทุนที่เป็นธรรม ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ทางการเงินกับประชาชน และการเป็นแหล่งเงินทุนสำคัญของภาครัฐ ด้วยเหตุนี้ผลเสียจากสภาพปัญหาภาวะหมดไฟของพนักงานสถาบันการเงินเฉพาะกิจ อันได้แก่ ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

การเกษตร และ จึงมีแนวโน้มที่จะกระทบต่อผลประโยชน์ของภาครัฐ และภาคประชาชนของประเทศไทยอย่างเป็นวงกว้าง

ดังนั้นการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับภาวะหมดไฟและปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรู้สึกหมดไฟ ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยมีเป้าหมายสำคัญคือ การนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยมาสรุปและวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการป้องกันและชะลอไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรู้สึกหมดไฟในการทำงาน

## 1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

งานศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งกำหนดขอบเขตของการศึกษาและทำวิจัย ดังนี้

- 1) ด้านกลุ่มตัวอย่าง : พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 2) ด้านเครื่องมือ : เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์
- 3) ด้านระยะเวลา : ช่วงเดือนสิงหาคม - กันยายน 2565
- 4) ด้านการศึกษา : ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้เข้าใจถึงระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

## 1.5 สมมติฐานของงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงศึกษางานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องนำมาสู่การตั้งสมมติฐานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการร่วมกันสร้างผลงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความชอบพอมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 13 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 14 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 15 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



สมมติฐานที่ 16 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงิน เฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 17 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 18 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 19 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 20 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงิน เฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 21 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 22 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
- 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
- 2.7 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว งาน และการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งสัดส่วนเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ เท่าๆ กัน (หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร, 2555)

การแบ่งสรรเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งวิถีชีวิตของตนเอง วิถีชีวิตของการทำงาน วิถีชีวิตของครอบครัว และวิถีชีวิตของสังคมอย่างเหมาะสม โดยสามารถจัดสรรเวลาตามที่ตนเองพึงพอใจ หากสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานได้ จะสามารถมีชีวิตที่อยู่ดีกินดี ผลักดันให้เกิดความมั่นคง และความก้าวหน้าต่อองค์กร (นฤมล เมียนเกิด, 2558)

การบริหารจัดการเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานอย่างเหมาะสม ส่งผลทางตรงให้มีความสมดุลต่อการใช้ชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กร (สราวลี แสงแสวง, 2559)

การจัดสรรบทบาทในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมทั้งด้านครอบครัว สังคม การพักผ่อน การพัฒนาตนเอง และงาน รวมถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต โดยสิ่งต่างๆ มักจะแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา (वलลนา นาชัยรัตน์, 2562)

การใช้ชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงานให้สมดุล สามารถจัดสรรเวลาการปฏิบัติงาน และเวลาที่ใช้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม (ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์, 2564)

การบริหารจัดการเวลาของชีวิตส่วนตัวและงานให้เหมาะสมและมีความสุข เกิดพลัง สร้างความสุขและความพอใจต่อการใช้ชีวิต ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ลดความเหนื่อยล้า และเสริมคุณภาพในการทำงาน (นภาพันท์ ใจคำป็น, 2564)

ความสมดุลระหว่างงานกับวิถีชีวิตของตนเองที่เกิดจากการจัดการอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความสุข การประสบผลสำเร็จ และส่งผลต่อคนรอบข้าง รวมถึงสังคม (ฐิติกานต์ ศรีม่วง, 2565)

ในงานวิจัยนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การบริหารเวลาสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างสมดุลและเหมาะสมทั้งด้านชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม และงาน ซึ่งส่งผลทางตรงให้เกิดความสุขและความสำเร็จต่อชีวิต การปฏิบัติงาน ผู้คนรอบข้างและสังคม

### 2.1.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Mark and McDermid (1996 อ้างถึงใน วลลนา นาชัยรัตน์, 2562) ได้ระบุไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) การบริหารจัดการเวลาที่แบ่งให้กับครอบครัว และการทำงานอย่างเหมาะสมเท่าเทียม
2. ความสมดุลด้านความเกี่ยวพันทางจิตใจ (Involvement Balance) การให้ความสำคัญและใส่ใจต่อหน้าที่การทำงานและครอบครัวอย่างเท่าเทียม
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) เป็นการใช้ชีวิตพอใจต่อการทำงานและครอบครัวอย่างเท่าเทียม

Merrill & Merrill (2003 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของชีวิตมนุษย์ที่ส่งผลทางตรงให้เกิดความสมดุลในชีวิต แบ่งเป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้

1. ด้านการทำงาน เป็นอาชีพที่เสริมสร้างให้มีความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว เป็นการเสริมสร้างความสุขของปัจเจกชนที่ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อการใช้ชีวิตในสังคม

3. ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทุกอย่างในชีวิต ซึ่งทุกคนจึงต้องการให้ด้านอื่นๆ ของชีวิตมีความสมดุลกับด้านเวลา

4. ด้านการเงิน เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านการงาน ด้านครอบครัว และด้านเวลา

5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของมนุษย์ไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่ต้องทำ คือ การพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ศักยภาพ ครอบคลุมไปถึงความสมดุลต่อการใช้ชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้แต่ละฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

### 2.1.3 ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Smeaton Ray and Knight (2014 อ้างถึงใน จูติกานต์ ศรีม่วง, 2565) ได้กล่าวถึงประโยชน์ทางอ้อมของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ไว้ดังนี้

1. ช่วยสร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่องค์กร
2. ช่วยให้การสรรหาบุคคลมีคุณภาพมากขึ้นและลดการว่างงานลง
3. ช่วยให้อัตราการรักษามูลค่าการเพิ่มขึ้น
4. ลดอัตราการขาดงาน ลางาน และเข้างานสาย
5. ช่วยให้บริการลูกค้าดีขึ้น และสามารถทำงาน ได้ยาวนานขึ้น
6. ช่วยให้เกิดผลผลิตและประสิทธิภาพในงานดีขึ้น
7. ความต้องการในเรื่องการเรียกร้อยเงินเดือนลดต่ำลง
8. ช่วยลดพื้นที่สำนักงานและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพลังงาน
9. ช่วยสร้างความรู้สึกรักพอใจ สัมพันธภาพ ความผูกพันและภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
10. ช่วยลดความเครียด
11. ช่วยบรรเทาหรือลดผลที่เกิดจากงาน เช่น การปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สิ่งที่เสริมสร้างสุขภาพการทำงานของบุคลากร โดยองค์กรต้องมีการจัดสรรสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้ลงตัว เพื่อให้บุคลากรสามารถทำการได้อย่างสะดวก ปลอดภัย อาทิ ห้องทำงาน ไม่แออัด อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีกลิ่นรบกวน แสงสว่างเพียงพอ (กนกศิลป์ พุทธิศิลพรสกุล, 2543)

สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคลากรในสถานที่ปฏิบัติงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากร (สุมาลัย ประจวบอารีย์, 2546)

สภาพแวดล้อมที่องค์กรสามารถบริหารจัดการและควบคุมได้ โดยองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสมแก่พนักงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สายพิน มาสาลี, 2561)

สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวบุคลากรขณะปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรทั้งทางกายภาพ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้บุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารจัดการโครงสร้างที่ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อการแสดงออกซึ่งความเห็นและการตัดสินใจ จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีสุข แต่หากภาวะแวดล้อมขององค์กรไม่เหมาะสม บุคลากรจะเกิดภาวะกดดัน เหนื่อยล้า และเบื่อหน่าย รวมทั้งคุณภาพในการปฏิบัติงานลดลง (อติษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์, 2562)

สิ่งที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมีด้านสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าลูกน้อง และเพื่อนร่วมองค์กรที่มีการสื่อสารและเสนอแนวทางในการทำงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดเป็นความเจริญเติบโตต่อหน้าที่การงาน (ธัญญารัตน์ ทาประคิษฐ์และสุภา ทองคง, 2565)

ในงานวิจัยนี้ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคลากรและกระทบต่อความรู้สึกของบุคลากรในขณะปฏิบัติงานทั้งด้านกาย จิตใจ วัฒนธรรม และสังคม โดยองค์กรต้องมีการจัดการอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และ ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างปลอดภัย สะดวก และมีคุณภาพ

### 2.2.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

Ria Verschuren et al. (1996 อ้างถึงใน สุมาลัย ประจวบอารีย์, 2546) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมภายในองค์กรออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ด้านกายภาพ (Physical Work Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1 แสงสว่าง หากแสงสว่างไม่เพียงพอทำให้ต้องเพ่งสายตามาก ทำให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้า ขาดสมาธิและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง

1.2 เสียง หากมีเสียงดังรบกวน ย่อมทำให้เสียสมาธิ และเป็นอันตรายต่ออวัยวะรับเสียง คือ เยื่อแก้วหู

1.3 อุณหภูมิ เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่รู้สึกได้ง่ายที่สุด โดยการถ่ายเทอากาศจะขึ้นกับ 3 ตัวแปร คือ อุณหภูมิ ความชื้น และการหมุนเวียนอากาศ หากอุณหภูมิสูงเกินไป จะส่งผลให้หงุดหงิด โกรธง่าย และขาดสมาธิ

1.4 สถานที่ปฏิบัติงาน ควรจัดพื้นที่ปฏิบัติงาน อาทิ เก้าอี้ โต๊ะ และห้องต่างๆ ให้เหมาะสมเพียงพอ มีความสะดวก และปลอดภัย

1.5 อุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงาน หากมีอุปกรณ์ที่ครบครันสะดวกต่อการใช้งาน จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย

2. ด้านการบริหารจัดการ (Organization Work Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ อาทิ การกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน การมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษร ให้เสรีภาพต่อการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพ

3. ด้านสังคม (Social Work Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อบุคลากร โดยเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ หรือระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะแสดงออกทั้งด้านร่างกาย วาจา และจิตใจต่อผู้อื่น

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

### 2.3.1 ความหมายของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

Liden and Maslyn (1998 อ้างถึงใน มงคล เอกพันธ์, 2562) เห็นว่า เป็นการที่ผู้นำมีการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาสัมพันธภาพทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ และมีวัตถุประสงค์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง โดยมีรูปแบบของการแลกเปลี่ยน 4 ลักษณะ คือ ความจงรักภักดี การร่วมกันสร้างผลงาน และความชอบพอ (เขาวเรศ เอื้ออารีเลิศ, 2545)

รูปแบบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกโดยประเมินจากการกระทำของบุคคลอื่นที่กระทำต่อตน และความรู้สึกที่ได้รับหลังจากการแลกเปลี่ยนนั้น (กฤติยา แห่งนาเลน, 2545)

การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย เช่น ผู้นำกับสมาชิกโดยมีเงื่อนไขของเวลาเป็นตัวกำหนดคุณภาพของสัมพันธภาพ ซึ่งสัมพันธภาพนั้นเกิดจากความไว้วางใจและการสร้าง



ความเชื่อถือจากการปฏิบัติที่ดีต่อกันหรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (อารีย์วรรณ อ่วมธานี และเบญจรัตน์ สมเกียรติ, 2551)

รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีการแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้นำและสมาชิก โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่มีรากฐานมาจากความเชื่อใจและความไว้วางใจเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้ความช่วยเหลือการทำงานของอีกฝ่าย (อัมพร เกียรติวิกรัย, 2559)

คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำหรือหัวหน้างานกับลูกน้องหรือพนักงานในองค์กรที่เกิดจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีจุดมุ่งหมายคือเพื่อการปฏิบัติงานแก่องค์กร ซึ่งมีเงื่อนไขของเวลาเป็นตัวกำหนดคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (วีรพงษ์ พวงเล็ก, 2560)

ในงานวิจัยนี้ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำหรือหัวหน้ากับผู้ตามหรือลูกน้องที่เกิดจากการความเชื่อถือ ความไว้วางใจ การสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างกัน และให้โอกาสผู้ตามได้มีส่วนแสดงความเห็นและตัดสินใจ โดยมีเวลาเป็นตัวกำหนดคุณภาพของความสัมพันธ์

### 2.3.2 องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

Dinesh and Liden (1986 อ้างถึงใน อัมพร เกียรติวิกรัย, 2559) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามแต่ละบุคคลแตกต่างกัน โดยมีพื้นฐานมาจาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นการแสดงออกถึงการปกป้องซึ่งกันและกันด้านการทำงานและสถานภาพส่วนบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยจะเกี่ยวข้องกับการไว้วางใจในแต่ละสถานการณ์ระหว่างกัน

2. การร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) เป็นการให้ความเกื้อกูลระหว่างกันต่อการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ข้องเกี่ยวกับงาน โดยทั้งสองฝ่ายมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากการเต็มใจช่วยทำงานให้องค์กรหรือปริมาณงานที่ทั้งสองฝ่ายทุ่มเททำงานร่วมกัน

3. ความชอบพอ (Affection) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำและสมาชิกที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่างาน โดยมีพื้นฐานมาจากความประทับใจซึ่งกันและกัน อาจเกิดจากความใกล้ชิดเคียงกันด้านกายภาพ บุคลิกภาพ หรือพื้นฐานการศึกษา

ต่อมา Liden and Maslyn (1998 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี และเบญจรัตน์ สมเกียรติ, 2551) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จำนวนองค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก โดยพบว่า องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถจำแนกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้



1. ความชอบพอ (Affection) เป็นความรู้สึกดีระหว่างผู้นำและสมาชิก โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้สึกประทับใจซึ่งกันและกันที่นอกเหนือจากการทำงาน
2. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นการแสดงความช่วยเหลือและปกป้องซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและสมาชิกทั้งในและนอกองค์กร
3. การร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) เป็นการช่วยกันทำงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมกันทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสะท้อนจากความพึงพอใจของสมาชิก ความเต็มใจร่วมกันทำงาน หรือปริมาณงานที่ทั้งสองฝ่ายทุ่มเททำร่วมกัน
4. การนับถือความเป็นนักวิชาชีพ (Professional Respect) เป็นความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและสมาชิกในการแสดงออกถึงการนำทักษะ องค์กรความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการให้สำเร็จตามเป้าหมาย

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 2.4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความรู้สึกที่ดีจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกฝนทำงานในองค์กร ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สถานที่ปฏิบัติงานปลอดภัยและสนับสนุนด้านสุขภาพ มีความยั่งยืนและเติบโตในอาชีพ การงาน มีความเท่าเทียม และมีเสรีภาพภายในองค์กร รวมถึงเป็นการทำงานที่สร้างคุณค่าต่อสังคม (กมลชนก งดงาม, 2557)

ความคาดหวังพื้นฐานของบุคคลในการปฏิบัติงาน อาทิ ค่าตอบแทน ความยั่งยืนและเจริญเติบโตในอาชีพ การเสริมสร้างด้านการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พื้นที่บริเวณปฏิบัติงานมีความมั่นคงปลอดภัย และภาคภูมิใจในองค์กร (ปัทมา สงค์ประเสริฐ, 2557)

การที่บุคคลมีชีวิตที่มีคุณค่าหรือยั่งยืนจากการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับในสังคม และเกิดความสุขในชีวิต (สรวดี แสงแสวง, 2559)

ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคลากรที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตในสภาวะแวดล้อมที่ดี หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีวิถีชีวิตที่ดี ย่อมไม่เกิดความเบื่อหน่าย และจะนำไปสู่ประสิทธิผลของบุคลากรและองค์กรได้ (ชิตชนก คุณเจริญ, 2560)

ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยบุคคลรู้สึกพึงพอใจจากการได้รับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม มีสภาพแวดล้อม

ที่ปลอดภัย ได้รับการ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนในองค์กร (กุลธิดา ไทยสุริโย, 2562)

การที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่เกิดจากการที่องค์กรส่งเสริม ด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม เพื่อให้พนักงานมีความสุข มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจที่ดี และ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (พรหมพร ภูคุ้ม, 2562)

ในงานวิจัยนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่บุคลากรมีเจตคติด้านดีและ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อาทิ ค่าตอบแทนที่เที่ยงธรรม ความมั่นคงปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ความยั่งยืนและเจริญเติบโตในอาชีพ มีสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร มีความสมดุลระหว่างวิถีชีวิต ของตนเองกับงาน ซึ่งสร้างให้เกิดคุณภาพต่อการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

#### 2.4.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน กุลธิดา ไทยสุริโย, 2562) เห็นว่า การประเมินคุณภาพชีวิตต่อ การทำงาน ประเมินได้จาก 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เที่ยงธรรมและพอเพียง หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อ วิถีชีวิต และต้องเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆในประเภทเดียวกัน
2. ภาวะแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ภาวะแวดล้อมภายในองค์กร ที่ไม่เสี่ยงภัย และต้องส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกสะดวกสบาย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของบุคคล หมายถึง การเสริมสร้างให้บุคคลได้ศึกษา อบรม และใช้ความรู้ในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีความสำคัญ
4. ความมั่นคงและการเจริญเติบโตของงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง และเป็นที่รักภายในองค์กร สังคม และครอบครัว
5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงได้รับ โอกาสก้าวหน้าในงานอย่างเท่าเทียม
6. ธรรมนุญในองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการอย่างยุติธรรม เคารพสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงให้บุคคลได้มีส่วนออกความเห็นอย่างเปิดเผยและเสมอภาค
7. ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตตนเองและงาน หมายถึง การดำเนินวิถีชีวิตส่วนตัวและ งานอย่างสมดุล รวมถึงแบ่งสัดส่วนชั่วโมงการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
8. งานที่ข้องเกี่ยวกับสังคมโดยตรง หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจว่าองค์กรที่ตนเอง ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความเอาใจใส่ต่อสังคม

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

### 2.5.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน

การที่บุคคลแสดงออกทางร่างกายและจิตใจที่บ่งบอกถึงความอึดอัดใจ ไม่สบายใจ ไม่มีความสุข ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล (อังสินันท์ อินทรกำแหง, 2551)

การที่บุคคลรู้สึกกดดันและวิตกกังวลต่องาน จึงส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ ด้านลบ (อมร หวังพิระวงษ์, 2553)

ความรู้สึกด้านจิตใจที่อยู่ในสถานะที่ไม่สมดุล โดยมีผลต่อร่างกายและจิตใจ คุณภาพการทำงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ (ลูกมาน หะยีกาเล็ง, 2554)

การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม โดยมีสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดเข้ามา เป็นสิ่งกระตุ้นบุคคลนั้น ทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดการตอบสนองในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งหากบุคคลจัดการสำเร็จจะไม่เกิดความเครียด แต่หากจัดการไม่สำเร็จจะเกิดความเครียดขึ้น (กฤตชน ศิริธรรมรักษ์, กฤษฎ์ดิษฐ์ คุ่มไธสง, บิน รุ่งวัฒนภักดี, 2555)

ภาวะทางอารมณ์ที่เกิดระหว่างบุคคลกับปัจจัยต่างๆ ที่ไม่มีสมดุล จึงเกิดผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ และทำให้คุณภาพงานลดลง (ชนพร พงศ์บุญชู, 2559)

การที่บุคคลรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมรอบตัว รวมไปถึงภาวะที่ทำให้รู้สึกอึดอัด กดดัน ต่อร่างกายและจิตใจจนทำงานได้อย่างไม่มีคุณภาพ (นันทวดี อุ่นละมัย, กฤษฎ์ เดิมทิพย์ ทวีกุล, กฤษฎดา เชียรวัฒนสุข, 2561)

ในงานวิจัยนี้ ความเครียดในการทำงาน คือ ภาวะแวดล้อมรอบตัวจากการทำงานที่มีความกดดัน อึดอัดใจ จนทำให้ร่างกายและจิตใจตอบสนองเพื่อจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น โดยหากบุคคลสามารถจัดการได้ ก็จะไม่เกิดความเครียด แต่หากจัดการไม่ได้ ก็จะเกิดความเครียด และทำให้ประสิทธิผลของการทำงานลดน้อยลง

### 2.5.2 ชนิดของความเครียดในการทำงาน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552 อ้างถึงใน นันทวดี อุ่นละมัย, กฤษฎ์ เดิมทิพย์ทวีกุล, กฤษฎดา เชียรวัฒนสุข, 2561) ได้แบ่งความเครียดเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. Eustress หรือ Constructive Stress การที่บุคคลรู้สึกเครียดในระดับที่ไม่มากเกินไป ซึ่งจะส่งผลเชิงบวก คือ เป็นพลังกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น กระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการทำงานมากขึ้น

2. Distress หรือ Destructive Stress การที่บุคคลรู้สึกเครียดในระดับที่มากเกินไป ซึ่งจะส่งผลเชิงลบ เช่น อาการปวดศีรษะ หงุดหงิด เบื่อหน่าย

และได้มีการแบ่งความเครียดตามช่วงระยะเวลาที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. Acute Stress เป็นความเครียดที่เกิดในระยะเวลาหนึ่ง และร่างกายมีการตอบสนองต่อความเครียดทันที โดยการหลั่งฮอร์โมนความเครียดออกมา และเมื่อความรู้สึกเครียดหายไป ร่างกายก็จะกลับเป็นปกติ ซึ่งสภาวะที่เป็นเหตุให้เกิดความเครียด คือ ความเหงา ความกลัว หรือสถานการณ์ที่เร่งรีบ

2. Chronic Stress เป็นความเครียดเรื้อรังที่สะสมมาเป็นระยะเวลานาน ส่งผลให้ร่างกายไม่สามารถจัดการต่อความเครียดนั้นได้ โดยมีสาเหตุจากการทำงานที่ไม่บรรลุตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา หรือความเครียดจากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

### 2.5.3 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

Warshaw (1979 อ้างถึงใน ธนพร พงศ์บุญชู, 2559) ได้ระบุไว้ว่า ความเครียดในการทำงาน แบ่งสาเหตุได้เป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้

1. ลักษณะงานและภาวะแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานและสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ
2. โครงสร้าง ประกอบด้วย ความยากง่ายของงาน มาตรฐาน กฎระเบียบในสถานที่ปฏิบัติงาน
3. บทบาทในองค์กร ได้แก่ ความสับสนในบทบาทหน้าที่ และความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทั้งกับหัวหน้า เพื่อนร่วมองค์กร และลูกค้าที่มาใช้บริการ รวมถึงบุคคลอื่นภายนอกองค์กรที่อาจทำให้เกิดความเครียด
5. การเปลี่ยนแปลงภายในสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น หัวหน้าใหม่ วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ เป็นต้น

## 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

### 2.6.1 ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Freudenberger (1980 อ้างถึงใน ศรีสกุล เฉียบแหลม และเพ็ญภา แดงด้อมบุษย์, 2562) เห็นว่า งานที่ใช้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยปฏิบัติงานจนหมดเรี่ยวแรง เพื่อให้สำเร็จถึงเป้าหมาย แต่ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่หวัง จึงรู้สึกหมดกำลังใจ เหนื่อยล้า และท้อแท้กับชีวิตทำงาน

Potter (1997 อ้างถึงใน ศรีสกุล เขียบแหลม และเพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์, 2562) เห็นว่า เป็นการที่บุคคลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานลดลง โดยสัญญาณเตือน คือ รู้สึกอึดอัดใจ อารมณ์พุ่งพล่าน ถอยห่างจากสังคม คุณภาพการปฏิบัติงานลดต่ำลง และมีปัญหาสุขภาพ

Maslach (1997 อ้างถึงใน ธนพร พงศ์บุญชู, 2559) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการสะท้อน ด้านอารมณ์ต่อความเครียดสะสมจากงาน โดยมีสาเหตุจากความรู้สึกไม่เหมาะสมของบุคคลกับงาน และความกดดันจากบุคคลที่มีความข้องเกี่ยว

ลักษณะอาการที่ก่อให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อตนเอง เพื่อนในองค์กร และงาน รู้สึกหมดหวัง ขาดความกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติงาน (ชิดชนก คุณเจริญ, 2560)

ภาวะของความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ จิตใจ และร่างกายที่มีสาเหตุจากแรงกดดันของการทำงานต่อเนื่องอย่างยาวนานจนก่อให้เกิดภาวะเครียดสะสม (ศรีสกุล เขียบแหลม และเพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์, 2562)

อาการที่บุคคลตอบสนองต่อความเครียดเรื้อรัง โดยจะแสดงออกทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งทำให้รู้สึกเบื่อ ไม่อยากมาทำงาน ไม่ใส่ใจผู้คนรอบข้าง ทำงานได้ไม่ดี ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล คนรอบข้าง และองค์กร (พรหมพร ภูคุ้ม, 2562)

ความเหนื่อยล้าด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ทำให้รู้สึกท้อแท้ เกิดทัศนคติแง่ลบต่อตนเอง งาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรู้สึกทำอย่างอย่างไร้ประสิทธิภาพ โดยมีผลต่อสุขภาพร่างกาย และการเจ็บป่วยต่างๆ ซึ่งเกิดจากความเครียดสะสม และไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ (สิริยากร เดชมณีธร, 2562)

ภาวะที่บุคคลรู้สึกเหนื่อยล้าทางจิตใจ ร่างกาย และอารมณ์ รู้สึกเบื่อหน่าย แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานลดต่ำลง มีทัศนคติแง่ลบกับเพื่อนร่วมองค์กร รู้สึกว่าตนเองล้มเหลว ไม่มีคุณค่า สิ้นหวังกับการทำงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากบรรยากาศในการปฏิบัติงาน (ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร, 2563)

ในงานวิจัยนี้ ภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ภาวะที่มีผลเสียต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล ทำให้บุคคลรู้สึกอ่อนล้าเกิดความเบื่อหน่าย มีทัศนคติเชิงลบต่อตนเอง คนรอบข้าง ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานลดลง ต้องการปลีกตัวออกจากสังคม เกิดการเจ็บป่วยของร่างกาย ซึ่งมีสาเหตุมาจากความรู้สึกเครียดที่สะสมจากการปฏิบัติงาน

## 2.6.2 องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Maslach และ Jackson (1986 อ้างถึงใน ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร, 2563) ได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะหมดไฟออกเป็น 3 อย่าง ดังนี้



1. **ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)** เป็นอาการในระยะเบื้องต้นของภาวะหมดไฟ โดยเกิดจากความอ่อนล้าที่สะสมมานาน ทำให้บุคคลรู้สึกอ่อนเพลีย เบื่อหน่าย อึดอัดใจ หดพลัง ขาดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการเจอผู้คน คุณภาพต่อการปฏิบัติงานลดลง และทำให้เกิดการออกจากงาน

2. **การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)** เจตคติเชิงลบต่องาน เพื่อนร่วมองค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นอาการต่อเนื่องที่เกิดจากความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งบุคคลจะขาดความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจ และต้องการแยกตัวออกจากบุคคลรอบข้าง

3. **การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment)** เจตคติว่าตนเองไม่ประสบผลสำเร็จตามที่หวัง ขาดทักษะในการเผชิญหน้ากับปัญหา จึงทำให้บุคคลรู้สึกด้อยค่า ขาดความมั่นใจในการเข้าหากับผู้อื่น สูญเสียการนับถือตนเอง และปฏิบัติงานอย่างไม่มีความสุข

Kim, Shin and Swanger (2009 อ้างถึงในสิริยากร เดชมนิธร, 2562) ได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะหมดไฟออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. **ความเหนื่อยล้า (Exhaustion)** หมายถึง อาการอ่อนเพลียด้านจิตใจ ร่างกาย และอารมณ์ โดยไม่จำเป็นว่าจะต้องเกิดจากบุคคลอื่นโดยตรง ซึ่งมีการสันนิษฐานว่าความอ่อนล้าเป็นสภาวะเริ่มแรกที่เป็นสิ่งกระตุ้นในระดับสูง และเป็นองค์ประกอบของภาวะหมดไฟที่สัมพันธ์มากที่สุดกับบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ซ้ำซาก จำเจ หรือต้องอยู่กับงานที่มีปริมาณมาก

2. **การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Cynicism)** เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าบุคคลหนึ่งได้แยกตัวออกห่างจากงานที่ทำอยู่ มีเจตคติเชิงลบต่องาน เพื่อนร่วมองค์กร รวมถึงบุคคลอื่น ๆ ที่มีความข้องเกี่ยวกับ

3. **ความเชื่อมั่นในความสามารถทางวิชาชีพของตน (Professional Efficacy)** การขาดงานหรือลดความเชื่อมั่นในตนเองด้านอาชีพ ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่ไม่สำเร็จสมหวังในการปฏิบัติงาน ไม่เชื่อมั่นในตนเอง จนเกิดเป็นการไร้ความสามารถในที่สุด

### 2.6.3 สาเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

Maslach และ Leiter (1997 อ้างถึงใน พรพิมล พงษ์โหมด, 2560) ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีผลกับการเกิดภาวะหมดไฟไว้หลากหลาย โดยจำแนกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่

#### 1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล จำแนกเป็น

1.1 บุคลิกภาพ เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟ เช่น บุคลิกภาพอ่อนแอ มีความวิตกกังวลสูง ไม่มั่นใจตนเอง และไม่สามารถปฏิเสธคำขอของผู้อื่นได้ โดยบุคคลลักษณะนี้มักจะรู้สึกท้อแท้ง่าย ขาดความอดทน อึดอัดใจเมื่อเกิดอุปสรรค จึงทำให้เกิด



ภาวะหมดไฟได้ง่าย นอกจากนี้ บุคคลที่มั่นใจสูงทั้งภายในและภายนอกตนเอง มักจะพึ่งพาสิ่งแวดล้อมภายนอกอยู่เสมอ และเมื่อพบความไม่สมหวังจะรู้สึกล้มเหลวในชีวิตได้ง่าย ส่วนบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองสูง จะคิดว่าตนเองมีศักยภาพในการบริหารจัดการและสามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ จึงมักชอบงานที่ท้าทาย และจะคาดหวังในผลลัพธ์สูง หากเกิดข้อผิดพลาดบ่อยๆ อาจทำให้รู้สึกผิดหวัง ท้อถอย จนรู้สึกล้มเหลวในชีวิต จะทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้เช่นกัน

1.2 อายุ เป็นสิ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคล โดยบุคคลที่อายุน้อย จะมีความรู้สึกอ่อนล้า และจะลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นสูง ส่วนบุคคลที่อายุมากจะมีความรู้สึกด้านการลดค่าความสำเร็จในตนเองสูงกว่า

1.3 การศึกษา มีผลต่อภาวะหมดไฟน้อย เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษามาก ย่อมคาดหวังในชีวิตสูงมากเช่นกัน หากไม่เตรียมความพร้อม จะทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้ และบุคคลที่ศึกษาสูง ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญ จึงมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่า

1.4 สถานภาพสมรส บุคคลที่โสดมีโอกาสหมดไฟสูงกว่าบุคคลที่มีครอบครัว เนื่องจากบุคคลที่มีครอบครัวจะไม่ทุ่มเทให้กับงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัวด้วย ในขณะที่บุคคลที่เป็น โสดจะทุ่มเทให้กับงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ

1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มบุคคลที่ทำงานบริการสังคม มักหมดไฟได้มากที่สุดในช่วง 1-5 ปีของระยะเวลาการปฏิบัติงาน แต่เมื่อมีระยะเวลาปฏิบัติงานสูงขึ้น ด้วยวุฒิและประสบการณ์จะช่วยให้โอกาสเกิดภาวะหมดไฟลดลง

## 2. ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงาน จำแนกออกเป็น

2.1 สภาวะแวดล้อมด้านกายภาพ สถานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่พลุกพล่าน แสงสว่าง ไม่เพียงพอ เสียงดัง และอากาศถ่ายเทไม่ดี มักส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ หากบุคคลปรับตัวไม่ได้ จะทำให้เหนื่อยล้าและหมดไฟได้

2.2 งานในความรับผิดชอบ คุณลักษณะของงานที่กดดัน ต้องมีการตัดสินใจแบบเร่งด่วน มีตารางเวลาที่ไม่แน่นอน ปฏิบัติงานติดต่อกันอย่างยาวนาน และปริมาณงานมากเกินไป มักเป็นเหตุให้เกิดเกิดทัศนคติเชิงลบต่องานและเกิดภาวะหมดไฟได้

2.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หากมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมองค์กรหรือผู้รับบริการ มักทำให้รู้สึกอึดอัดใจ รู้สึกไม่พึงพอใจ ขาดความเชื่อมั่นระหว่างกัน และนำไปสู่ภาวะหมดไฟในที่สุด

2.4 ระบบบริหาร องค์กรที่บริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง มักก่อให้เกิดภาวะหมดไฟ และมีผลกระทบต่อคุณภาพบริการขององค์กรได้ นอกจากนี้ บุคคลที่ไม่ถูกส่งเสริมทางสังคมจากหัวหน้า จะขาดขวัญและกำลังใจ ขาดความเชื่อมั่นศรัทธาซึ่งกันและกัน จนนำไปสู่ภาวะหมดไฟได้เช่นกัน

#### 2.6.4 ระยะเวลาของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Miller และ Smith (1993 อ้างถึงใน ศรีสกุล เกียบแหลม และเพ็ญภา แดงค้อมยุทธ, 2562) ได้แบ่งระยะอาการต่างๆ ซึ่งเป็นผลให้เกิดภาวะหมดไฟไว้ดังนี้

1. ระยะฮันนีมูน (The Honeymoon) เป็นช่วงระยะเริ่มงาน บุคคลมีความตั้งใจ และเสียสละเพื่องานอย่างเต็มที่ พยายามปรับตัวกับเพื่อนร่วมองค์กร และองค์กร
  2. ระยะรู้สึกตัว (The Awakening) เมื่อระยะเวลาผ่านไป บุคคลเริ่มรู้สึกว่าความคาดหวังของตนอาจไม่ตรงกับความเป็นจริง เริ่มรู้สึกว่างานไม่ตรงกับความต้องการของตนในเรื่องของผลตอบแทน และการเป็นที่ยอมรับ รู้สึกผิดหวังในการใช้ชีวิต และไม่สามารถจัดการความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้เกิดความอึดอัดใจ และเหนื่อยล้า
  3. ระยะไฟตก (Brownout) บุคคลที่รู้สึกเหนื่อยล้าสะสม และหงุดหงิดง่ายขึ้น อาจมีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตเพื่อหลีกเลี่ยงจากความอึดอัดใจ เช่น มีการใช้ยาช่วยหลับเพื่อข่มสุมคุณภาพการทำงานลดลง ถอยห่างออกจากเพื่อนร่วมองค์กร และมีเจตคติด้านลบต่อองค์กร
  4. ระยะหมดไฟเต็มที่ (Full scale of burnout) หากไม่ได้รับการแก้ไขในช่วงระยะไฟตกบุคคลจะเริ่มรู้สึกสิ้นหวัง รู้สึกว่าตนเองล้มเหลว สูญเสียความมั่นใจ ส่งผลให้มีอาการของภาวะหมดไฟเต็มที่
  5. ระยะฟื้นตัว (The phoenix phenomenon) หากบุคคลได้มีโอกาสผ่อนคลาย และพักผ่อนอย่างเต็มที่ จะสามารถปรับตัวและปรับความคาดหวังต่องานให้เข้ากับสภาวะความเป็นจริงยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถปรับเปลี่ยนปรับเป้าหมายการทำงานด้วย
- ทั้งนี้ สำหรับการศึกษานี้ ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งเน้นศึกษาในระยะรู้สึกตัว ระยะไฟตก และระยะหมดไฟเต็มที่ เนื่องจากเป็นระยะที่สะท้อนถึงลักษณะอาการของภาวะหมดไฟ

#### 2.6.5 ผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Muldary (1983 อ้างถึงใน ธนพร พงศ์บุญชู, 2559) ได้กล่าวว่า ผลที่เกิดจากภาวะหมดไฟ แบ่งเป็นดังนี้

## 1. ผลกระทบต่อตัวบุคคล

1.1 ด้านร่างกาย (Physical) บุคคลที่เกิดภาวะหมดไฟจะมีอาการ เช่น อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ ปวดเมื่อย นอนหลับไม่สนิท ร่างกายไม่แข็งแรง เจ็บป่วยบ่อย

1.2 ด้านจิตใจ (Psychological) บุคคลที่เกิดภาวะหมดไฟจะมีทัศนคติแง่ลบต่อตนเอง ผู้อื่น และงาน เกิดความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย อึดอัดใจ ไม่มีสมาธิ ไม่มีความสุข รู้สึกว่าตนเองค้อยค่า

1.3 ด้านพฤติกรรม (Behavioral) บุคคลที่เกิดภาวะหมดไฟจะมีพฤติกรรมที่ผิดปกติไปจากเดิม ขาดความกระตือรือร้น เกิดข้อบกพร่องในงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ปลีกตัวออกจากสังคม ขาดงานบ่อยครั้ง และท้ายที่สุดจะเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน

2. ผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่เกิดภาวะหมดไฟจะมีความอดทนต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวลดน้อยลง จึงมีโอกาที่จะแสดงความเกรี้ยวกราดต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ง่าย และเกิดเป็นความคับข้องใจกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3. ผลกระทบต่อองค์กร บุคคลที่เกิดภาวะหมดไฟจะมีคุณภาพงานลดลง จึงส่งผลให้คุณภาพองค์กรต่ำลงไปด้วย ไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย และสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากการเปลี่ยนงานหรือลาออก

## 2.7 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง

### 2.7.1 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

พรพิมล พงษ์โหมด (2560) พบว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตของตนเองกับงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยแสดงให้เห็นว่าพยาบาลพึงพอใจในเรื่องราวเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน และสามารถแบ่งเวลาสำหรับพักผ่อนคลายเครียดจากงาน รวมถึงมีเวลาให้ครอบครัว ซึ่งช่วยลดภาวะหมดไฟลงได้

ชิตชนก คุณเจริญ (2560) พบว่า ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตกับการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟของบุคลากรบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นผลมาจากการที่องค์กรมีการยืดหยุ่นเรื่องเวลา ให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม จึงทำให้ความเหนื่อยหน่ายลดลง

จิตติกานต์ ศรีม่วง (2565) พบว่า การปฏิบัติงานที่มีผลต่อวิถีชีวิตส่วนตัว และวิถีชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟ

### 2.7.2 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สกล สุชาติวุฒิ (2551) พบว่า บรรยากาศภายในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

อิชญา เจตินัย, รังสิมา หอมเศรษฐี และมณฑิรา จารุเพ็ง (2563) พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ด้านลบกับภาวะหมดไฟของพนักงานการเคหะแห่งชาติ เนื่องจากการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่มีบรรยากาศในองค์กรที่ดี มีการวางโครงสร้างที่ชัดเจน มีมาตรฐาน ทุกคนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และได้รับความสนับสนุนจากเพื่อนร่วมองค์กร อีกทั้งยังมีความภักดีต่อองค์กร จึงส่งผลให้พนักงานการเคหะแห่งชาติสำนักงานใหญ่เกิดภาวะหมดไฟน้อย

### 2.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

Lee, E. K., & Ji, E. J. (2018) พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ปานกลางต่อภาวะหมดไฟ โดยหัวหน้าควรมีปฏิสัมพันธ์กับลูกน้อง เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อช่วยลดภาวะหมดไฟลงได้

Derindag, O. F., Demirtas, O., & Bayram, A. (2021) พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีอิทธิพลอย่างมากต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยหากหัวหน้ามีการเปิดโอกาสให้ลูกน้องทุกคนในที่ทีมสามารถแสดงความคิดเห็น และมีการให้คำแนะนำต่างๆ จะสามารถช่วยลดภาวะหมดไฟและเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงาน

### 2.7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พรพิมล พงษ์โหมด (2560) พบว่า พยาบาลแผนกวิกฤตโรงพยาบาลรัฐที่หนึ่งมีคุณภาพชีวิตและภาวะหมดไฟปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟ

จิตชนก คุณเจริญ (2560) พบว่า คุณภาพชีวิตต่อการปฏิบัติงานด้านความยั่งยืนและความเจริญเติบโตในงาน ด้านความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและงานนั้นสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟ ดังนั้น หากองค์กรต้องการป้องกันหรือลดภาวะหมดไฟ องค์กรควรมุ่งเน้นกับสิ่งที่เกิดผลกับภาวะหมดไฟ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงองค์กรสามารถเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน

พรหมพร ภูคุ้ม (2562) พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานวัยเริ่มทำงาน บริษัทเอกชนมีระดับภาวะหมดไฟแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงลบกับภาวะหมดไฟ

### 2.7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

ชนพร พงศ์บุญชู (2559) พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟ โดยมีสาเหตุมาจากการที่พนักงานไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ จึงทำให้เกิดเป็นความเครียดสะสมเรื้อรัง ซึ่งสิ่งทำให้เกิดภาวะเครียด ได้แก่ ลักษณะส่วนตัว ลักษณะงาน องค์กร และสัมพันธภาพภายในองค์กร และหากพนักงานมีความเครียดอยู่ในระดับสูง จะยังมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟเพิ่มขึ้น

วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ณาน (2564) พบว่า ภาวะเครียดด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมนั้นเกิดผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรหาแนวทางป้องกันเพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความเครียด และเพื่อให้พนักงานเป็นสุขและมีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

## 2.8 กรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องที่ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษา ผู้ศึกษาวิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัย ดังภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” เป็นวิจัยเชิงปริมาณและเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยผลของการวิจัยเชิงปริมาณจะมุ่งเน้นกับการค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ทำให้พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรู้สึกหมดไฟ ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 วิธีการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ โดยเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยใน 5 หัวข้อ ประกอบไปด้วย 1) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร 3) การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 5) ความเครียดในการทำงาน ที่เกิดผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลต่างๆ จากกลุ่มตัวอย่าง

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

สำหรับประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

#### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เนื่องจากประชากรของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่ทราบจำนวนที่ชัดเจน ดังนั้นในการกำหนดขนาดตัวอย่างจึงใช้สูตรของคอแชน (W.G. Cochran, 1997) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{P(1 - P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$P$  = สัดส่วนของประชากร โดยกำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.5

$Z$  = ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งได้ค่า  $Z$  คือ 1.96

$d$  = ค่าของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้เท่ากับ 0.05

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตรจะได้จำนวนตัวอย่างที่ควรจะได้ ดังนี้

$$n = \frac{0.5(1 - 0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

ดังนั้น จากการคำนวณตามสูตร ทางผู้วิจัยจึงได้  $n$  อยู่ที่ 385 ตัวอย่าง

จากสูตรดังกล่าว พบว่า จะต้องใช้จำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง โดยมีสัดส่วนจำนวนของกลุ่มประชากรที่ 0.5 และคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แต่เพื่อป้องกันความคาดเคลื่อนจึงทำการเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 ตัวอย่าง ซึ่งรวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 409 ตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นพนักงาน Generation Y ของธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 155 คน พนักงาน Generation Y ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 125 คน และพนักงาน Generation Y ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 129 คน

### 3.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามจุดประสงค์ของงานวิจัยและเป็นตัวแทนที่ดี คือ พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยยึดหลักความสะดวกเป็นสำคัญ เป็นการเลือกแบบไม่มีกฎเกณฑ์ ทำการสำรวจและเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามที่กำหนด

## 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

### 3.3.1 แหล่งข้อมูลที่รวบรวมเพื่อการศึกษา

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ในส่วนของวิจัยเชิงสำรวจ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 409 ตัวอย่าง โดยการทำให้แบบสอบถามทางออนไลน์จำนวน 409 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะหมดไฟ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน โดยสืบค้นจากเอกสาร งานวิจัย และสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

### 3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการเก็บความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ศึกษาจากเอกสารรายงานการศึกษาวิจัยต่างๆ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

**แบบสอบถามส่วนที่ 1** คำถามคัดกรองคุณสมบัติผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ คือ พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**แบบสอบถามส่วนที่ 2** เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**แบบสอบถามส่วนที่ 3** เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

**แบบสอบถามส่วนที่ 4** เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

**แบบสอบถามส่วนที่ 5** เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 6 เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน  
 แบบสอบถามส่วนที่ 7 เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน  
 สำหรับข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 7 เป็นคำถามปลายเปิดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามในส่วนนี้ทางผู้วิจัยได้ยึดตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น และทำการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดค่าในแต่ละช่วงสำหรับสูตรในการคำนวณมีดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ที่ค่าเฉลี่ยช่วง 4.21 – 5.00 ให้ความหมายว่ามีความเห็นด้วยมากที่สุด

ที่ค่าเฉลี่ยช่วง 3.41 – 4.20 ให้ความหมายว่ามีความเห็นด้วยมาก

ที่ค่าเฉลี่ยช่วง 2.61 – 3.40 ให้ความหมายว่ามีความเห็นด้วยปานกลาง

ที่ค่าเฉลี่ยช่วง 1.81 – 2.60 ให้ความหมายว่ามีความเห็นด้วยน้อย

ที่ค่าเฉลี่ยช่วง 1.00 – 1.80 ให้ความหมายว่ามีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 8 เป็นการข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ประกอบด้วยข้อคำถามเรื่อง เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ซึ่งเป็นมาตรวัดข้อมูลแบบ Nominal Scale และข้อคำถามเรื่องอายุ รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน จะเป็นมาตรวัดแบบ Ratio Scale

ทางผู้วิจัยได้แสดงแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลไว้ในภาคผนวก ก

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2565 โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้ศึกษาวิจัยค้นหาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความเครียดในการทำงาน และปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดและสมมติฐานที่มีความข้องเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยนี้
3. ผู้ศึกษาวิจัยได้มีการนำเสนอแบบสอบถามที่ได้มาจากการหาข้อมูลไปสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรง รวมถึงการแบ่งโครงสร้างของชุดคำถามในส่วนต่างๆ ที่ใช้วัดตัวแปร
4. ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าใจง่าย และครอบคลุมตามจุดประสงค์ของการศึกษาวิจัย
5. ผู้ศึกษาวิจัยได้มีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ไปให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 409 ตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นพนักงาน Generation Y ของธนาคารออมสินในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 155 คน พนักงาน Generation Y ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 125 คน และพนักงาน Generation Y ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 129 คน โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์จำนวน 409 ชุด ร้อยละ 100 ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
6. ผู้ศึกษาวิจัยนำข้อมูลที่ทางกลุ่มตัวอย่างได้ตอบมาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

### 3.5 การทดสอบเครื่องมือวิจัย

การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อให้มั่นใจว่าข้อคำถามแต่ละปัจจัยสามารถสื่อสารได้ตรงความหมายและสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่า Cronbach's Alpha coefficient ( $\alpha$ ) ของข้อมูลแต่ละชุดจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.6 หรือ 0.7 จึงจะแสดงว่าชุดคำถามนั้นยอมรับได้ (Griethuijsen et al., 2014) โดยผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 3.1 ซึ่งพบว่าข้อคำถามแต่ละชุดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด



ตารางที่ 3.1 ค่า Cronbach's Alpha coefficient ( $\alpha$ ) ของเครื่องมือวิจัย

ปัจจัย	ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha coefficient ( $\alpha$ )
<b>ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>		
ด้านการทำงาน	4 ข้อ	0.695
ด้านครอบครัว	4 ข้อ	0.794
ด้านเวลา	2 ข้อ	0.767
ด้านการเงิน	3 ข้อ	0.872
ด้านสติปัญญา	3 ข้อ	0.621
<b>ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร</b>		
ด้านกายภาพ	3 ข้อ	0.879
ด้านการบริหารจัดการ	2 ข้อ	0.851
ด้านสังคม	3 ข้อ	0.760
<b>ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก</b>		
ด้านความจงรักภักดี	3 ข้อ	0.768
ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน	3 ข้อ	0.873
ด้านความชอบพอ	3 ข้อ	0.935
ด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ	3 ข้อ	0.957
<b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>		
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	5 ข้อ	0.936
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3 ข้อ	0.905
ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	3 ข้อ	0.859
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3 ข้อ	0.817
ด้านสังคมสัมพันธ์	3 ข้อ	0.873
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	3 ข้อ	0.826
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3 ข้อ	0.886
ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	3 ข้อ	0.875

ตารางที่ 3.1 ค่า Cronbach's Alpha coefficient ( $\alpha$ ) ของเครื่องมือวิจัย

ปัจจัย	ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha coefficient ( $\alpha$ )
<b>ปัจจัยความเครียดในการทำงาน</b>		
ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน	5 ข้อ	0.899
ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน	6 ข้อ	0.710
<b>ปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน</b>		
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	5 ข้อ	0.935
ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล	3 ข้อ	0.745
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	3 ข้อ	0.751

จากชุดข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการบริหารจัดการ และภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ที่มีข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยทำการตัดคำถาม 1 ข้อ เพื่อให้ค่า Cronbach's Alpha ผ่านเกณฑ์ที่ 0.6 หรือ 0.7 (Griethuijsen et al., 2014)

### 3.6 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการลงรหัส (Coding) และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน โดยงานวิจัยฉบับนี้ได้มีการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

#### 3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยใช้อธิบายข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

3.6.1.1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้อธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยดังนี้

- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา
- สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ และด้านสังคม
- การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ประกอบด้วยด้านความจงรักภักดี ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน ด้านความชอบพอ และด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียง และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง
- ความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน และด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน
- ภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับเครื่องมือในการวิเคราะห์มีดังนี้

3.6.2.1 ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้สถิติ T-Test และ ANOVA สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่มหรือมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันตามลำดับ

3.6.2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันเช่นใด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 409 ชุด ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็นลำดับดังนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามสถาบันการเงินเฉพาะกิจของประชากรศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=409)		
สถาบันการเงินเฉพาะกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธนาคารออมสิน	155	37.90
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	125	30.56
ธนาคารอาคารสงเคราะห์	129	31.54
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบันการเงินเฉพาะกิจ จำนวน 409 คน ส่วนใหญ่เป็นธนาคารออมสิน จำนวน 155 คน ร้อยละ 37.90 อันดับสอง คือ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 129 คน ร้อยละ 31.54 และอันดับสาม คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 125 คน ร้อยละ 30.56

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคาร ปัจจุบัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามเพศของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=409)		
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	113	27.63
หญิง	296	72.37
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ จำนวน 409 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 296 คน ร้อยละ 72.37 และเพศชาย จำนวน 113 คน ร้อยละ 27.63

ตารางที่ 4.3 ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามช่วงอายุของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=409)		
ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
26-30 ปี	160	39.12
31-35 ปี	159	38.88
36-41 ปี	90	22.00
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ จำนวน 409 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 160 คน ร้อยละ 39.12 อันดับสอง คือ อายุช่วง 31-35 ปี จำนวน 159 คน ร้อยละ 38.88 และอันดับสาม คือ อายุช่วง 36-41 ปี จำนวน 90 คน ร้อยละ 22.00



ตารางที่ 4.4 ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=409)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	207	50.61
สูงกว่าปริญญาตรี	202	49.39
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา จำนวน 409 คน ส่วนใหญ่ศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน ร้อยละ 50.61 และศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 202 คน ร้อยละ 49.39

ตารางที่ 4.5 ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=409)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,001-20,000 บาท	82	20.05
20,001-30,000 บาท	167	40.83
30,001-40,000 บาท	145	35.45
40,001 บาทขึ้นไป	15	3.67
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 409 คน ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 167 คน ร้อยละ 40.83 อันดับสอง คือ 30,001-40,000 บาท จำนวน 145 คน ร้อยละ 35.45 อันดับสาม คือ 10,001-20,000 บาท จำนวน 82 คน ร้อยละ 20.05 และอันดับสี่ คือ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน ร้อยละ 3.67

ตารางที่ 4.6 ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง  
(n=409)

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	344	81.11
ระดับหัวหน้างาน	57	13.94
อื่นๆ	8	1.96
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน จำนวน 409 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 344 คน ร้อยละ 81.11 อันดับสอง คือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 57 คน ร้อยละ 13.94 อันดับสาม คือ อื่นๆ เช่น ลูกจ้าง จำนวน 8 คน ร้อยละ 1.96

ตารางที่ 4.7 ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามหน่วยงานของประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง  
(n=409)

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การตลาด	76	18.58
ปฏิบัติการ	53	12.96
กลยุทธ์	43	10.51
การเงินและบัญชี	38	9.29
ยุทธศาสตร์	33	8.07
บริหารงานสาขา	30	7.33
เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	7.09
การขาย	22	5.38
ทรัพยากรบุคคล	19	4.65
ตรวจสอบ	16	3.91
กฎหมาย	15	3.67
บริหารหนี้	12	2.93
บริหารความเสี่ยง	11	2.69
อื่นๆ	12	2.93
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน จำนวน 409 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานการตลาด จำนวน 76 คน ร้อยละ 18.58 อันดับสอง คือ ปฏิบัติการ จำนวน 53 ร้อยละ 12.96 อันดับสาม คือ กลยุทธ์ จำนวน 43 คน ร้อยละ 10.51 และสุดท้ายคือ บริหารความเสี่ยง จำนวน 11 คน ร้อยละ 2.69

**ตารางที่ 4.8** ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารของ ประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	94	22.98
5-10 ปี	208	50.86
11-15 ปี	90	22.00
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	17	4.16
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร จำนวน 409 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร อยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 208 คน ร้อยละ 50.86 อันดับสอง คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 94 คน ร้อยละ 22.98 อันดับสาม คือ 11-15 ปี จำนวน 90 คน ร้อยละ 22.00 และสุดท้ายคือ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน ร้อยละ 4.16

**ตารางที่ 4.9** ค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันของ ประชากรศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	113	27.63
5-10 ปี	206	50.37
11-15 ปี	78	19.07
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	12	2.93
<b>รวม</b>	<b>409</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พบว่า ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน จำนวน 409 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันอยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 206 คน ร้อยละ 50.37 อันดับสอง คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 113 คน ร้อยละ 27.63 อันดับสาม คือ 11-15 ปี จำนวน 78 คน ร้อยละ 19.07 และสุดท้ายคือ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน ร้อยละ 2.93

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน

(n=409)			
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับ ความรู้และความสามารถของท่าน	3.33	0.919	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จภายในเวลางานเสมอ	3.92	0.876	เห็นด้วยมาก
งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อ การใช้ชีวิตส่วนตัว	3.00	1.061	เห็นด้วยปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีการแบ่งอัตราค่าจ้างคน เพียงพอต่อภาระงาน	2.74	1.146	เห็นด้วยปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.25</b>	<b>0.727</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลางานเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.92 อันดับสอง คือ งานที่ท่านรับผิดชอบมีความ

เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 อันดับสาม คือ งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 และสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการแบ่งอัตรากำลังคนเพียงพอต่อภาระงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.74

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว

(n=409)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สังสรรค์กันอยู่บ่อยครั้ง	3.41	1.092	เห็นด้วยมาก
ครอบครัวของท่านสนับสนุนและเข้าใจการ ทำงานของท่าน	3.78	0.879	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแล ครอบครัวได้เป็นอย่างดี	3.24	1.013	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรใน การดูแลสมาชิกในครอบครัว	3.25	1.179	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.42	0.823	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว โดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ครอบครัวของท่านสนับสนุนและเข้าใจการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.78 อันดับสอง คือ ท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สังสรรค์กันอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 อันดับสาม คือ ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรในการดูแลสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 และสุดท้าย คือ ท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24



ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา

(n=409)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถบริหารจัดการสรรเวลาของตนเอง ครบครัน สังคม และการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	3.19	0.969	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาทำงานที่องค์กร กำหนด	3.37	1.016	เห็นด้วยปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.28</b>	<b>0.894</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาทำงานที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.37 และท่านสามารถบริหารจัดการสรรเวลาของตนเอง ครบครัน สังคม และการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน

(n=409)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเอง และครอบครัว	2.66	1.033	เห็นด้วยปานกลาง
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอย ส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว	2.61	1.033	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่ องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา	3.19	1.090	เห็นด้วยปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.81</b>	<b>0.939</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.81 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.19 อันดับสอง คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.66 และอันดับสาม คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.61

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา

(n=409)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การอบรมพัฒนาความรู้ที่องค์กรจัดให้ช่วย เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของท่าน	3.31	0.871	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	3.16	0.968	เห็นด้วยปานกลาง
การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงาน ของท่านลดลง	3.03	0.985	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.17	0.711	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า การอบรมพัฒนาความรู้ที่องค์กรจัดให้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.31 อันดับสอง คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.16 และอันดับสาม คือ การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานของท่านลดลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.03

ตารางที่ 4.15 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(n=409)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงาน	3.25	0.727	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านครอบครัว	3.42	0.823	เห็นด้วยมาก
ด้านเวลา	3.28	0.894	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านการเงิน	2.81	0.939	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านสติปัญญา	3.17	0.711	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.20	0.636	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดอยู่ที่ 3.42 อันดับสอง คือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.28 อันดับสาม คือ ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.25 และสุดท้าย คือ ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 2.81

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ และด้านสังคม โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ

(n=409)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์กรของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ	3.31	1.066	เห็นด้วยปานกลาง
สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดัง	3.45	1.049	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีการแบ่งพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม	3.34	1.038	เห็นด้วยปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.37</b>	<b>0.943</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านกายภาพโดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.45 อันดับสอง คือ องค์กรของท่านมีการแบ่งพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และอันดับสาม คือ องค์กรของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31



ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ

(n=409)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.13	0.995	เห็นด้วยปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับท่านอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	3.08	1.085	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.11	0.971	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.13 และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับท่านอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.08

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม

(n=409)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	3.32	0.879	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์	3.54	0.944	เห็นด้วยมาก
สัมพันธ์ภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	3.88	0.851	เห็นด้วยมาก
รวม	3.58	0.733	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม โดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากโดยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.88 อันดับสอง คือ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 และอันดับสาม คือ องค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32

**ตารางที่ 4.19** สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านกายภาพ	3.37	0.943	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	3.11	0.971	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านสังคม	3.58	0.733	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.38</b>	<b>0.716</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดอยู่ที่ 3.58 อันดับสอง คือ ด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.37 และอันดับสาม คือ ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.11

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ได้แก่ ด้านความจงรักภักดี ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน ด้านความชอบพอ และด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี (Loyalty)

(n=409)

การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงให้แก่ท่านเสมอ	3.61	0.879	เห็นด้วยมาก
ท่านพร้อมที่จะปกป้องผู้บังคับบัญชาจากการถูกกล่าวถึงในทางที่ไม่ดี	3.48	0.965	เห็นด้วยมาก
โดยส่วนใหญ่ท่านเห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	3.27	0.950	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.45	0.770	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่าถึงระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี โดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงให้แก่ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.61 รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านพร้อมที่จะปกป้องผู้บังคับบัญชาจากการถูกกล่าวถึงในทางที่ไม่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และอันดับสาม คือ โดยส่วนใหญ่ท่านเห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน

(n=409)

การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านเต็มใจทำงานตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมาย แม้จะเป็นงานนอกเหนือความ รับผิดชอบของท่าน	3.34	0.963	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านเต็มใจทำงานกับคุณบังคับบัญชาอย่าง เต็มที่ไม่ว่างานนั้นจะยากเพียงใด	3.54	0.928	เห็นด้วยมาก
ท่านและคุณบังคับบัญชาร่วมกันแก้ปัญหาและ อุปสรรคในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย	3.56	0.974	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.853</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน โดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ท่านและคุณบังคับบัญชาร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.56 อันดับสอง คือ ท่านเต็มใจทำงานกับคุณบังคับบัญชาอย่างเต็มที่ไม่ว่างานนั้นจะยากเพียงใด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 และอันดับสาม คือ ท่านเต็มใจทำงานตามที่คุณบังคับบัญชา มอบหมาย แม้จะเป็นงานนอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ

(n=409)

การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยส่วนใหญ่ท่านชื่นชอบผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.20	0.995	เห็นด้วยปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน	2.88	1.112	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาคือเพื่อนที่ดีของท่าน	2.94	1.154	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.00	1.025	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า โดยส่วนใหญ่ท่านชื่นชอบผู้บังคับบัญชาของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.20 อันดับสอง คือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาคือเพื่อนที่ดีของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.94 และอันดับสาม คือ ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.88

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ

(n=409)

การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการทำงาน	3.25	1.041	เห็นด้วยปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างถูกต้อง	3.33	1.000	เห็นด้วยปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ	3.33	1.050	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.30	0.989	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างถูกต้อง และผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันอยู่ที่ 3.33 และผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25



ตารางที่ 4.24 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

(n=409)

การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความจงรักภักดี	3.45	0.770	เห็นด้วยมาก
ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน	3.48	0.853	เห็นด้วยมาก
ด้านความชอบพอ	3.00	1.025	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ	3.30	0.989	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.31	0.815	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดอยู่ที่ 3.48 อันดับสอง คือ ด้านความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.45 อันดับสาม คือ ด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30 และสุดท้าย คือ ด้านความชอบพอ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.00

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

(n=409)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่พอเพียงและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.78	1.031	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.80	1.037	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน	2.60	1.083	เห็นด้วยน้อย
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเป็นเงินออม	2.43	1.122	เห็นด้วยน้อย
ท่านรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสมแล้วเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานคล้ายกัน	2.59	1.070	เห็นด้วยน้อย
รวม	2.64	0.954	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.64 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 2.80 อันดับสอง คือ ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.78 อันดับสาม คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.60 และสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเป็นเงินออม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.43

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย

(n=409)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะ และปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.56	0.951	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการ ทำงานอย่างเหมาะสม	3.41	1.020	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ ที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	3.66	0.904	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.880</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย โดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.66 อันดับสอง คือ องค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 และอันดับสาม คือ ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

(n=409)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.45	0.851	เห็นด้วยมาก
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ ท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.44	0.912	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	3.54	0.890	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.781</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.54 อันดับสอง คือ ท่านได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 และอันดับสาม คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

(n=409)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.39	0.936	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงาน ได้ในองค์กรนี้	3.32	0.943	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.61	0.836	เห็นด้วยมาก
รวม	3.44	0.775	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.61 อันดับสอง คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และอันดับสาม คือ ท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์

(n=409)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร	3.87	0.760	เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานรับฟัง ความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	3.66	0.807	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร อยู่เสมอ	3.60	0.888	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.732</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.29 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.87 อันดับสอง คือ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 และอันดับสาม คือ องค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60



ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร

(n=409)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงานในแต่ละปี	3.37	0.949	เห็นด้วยปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารรับฟังความ คิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	3.36	0.931	เห็นด้วยปานกลาง
องค์กรของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.34	1.024	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.36	0.835	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.37 อันดับสอง คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 และอันดับสาม คือ องค์กรของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

(n=409)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.25	0.960	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านได้รับวันหยุด มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.29	1.042	เห็นด้วยปานกลาง
งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต	3.07	0.995	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.20	0.902	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.31 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า ท่านได้รับวันหยุด มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.29 อันดับสอง คือ ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 และอันดับสาม คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.07

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง

(n=409)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.67	0.878	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.85	0.896	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	3.89	0.883	เห็นด้วยมาก
รวม	3.80	0.792	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง โดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.89 อันดับสอง คือ องค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 และอันดับสาม คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67

ตารางที่ 4.33 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n=409)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	2.64	0.954	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย	3.54	0.880	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	3.48	0.781	เห็นด้วยมาก
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.44	0.775	เห็นด้วยมาก
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.71	0.732	เห็นด้วยมาก
ด้านธรรมเนียมวินัยในองค์กร	3.36	0.835	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.20	0.902	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	3.80	0.792	เห็นด้วยมาก
รวม	3.34	0.629	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.33 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดอยู่ที่ 3.80 อันดับสอง คือ ด้านด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.71 อันดับสาม คือด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.54 และสุดท้ายคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 2.64

#### 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) และด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress)

(n=409)

ความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ภายใต้ความกดดัน	3.54	0.941	เห็นด้วยมาก
เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีสมาธิจดจ่อกับงาน ได้มากขึ้น	2.90	1.115	เห็นด้วยปานกลาง
เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีความกระตือรือร้น ในการทำงานมากขึ้น	2.91	1.144	เห็นด้วยปานกลาง
เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถก้าวข้าม ขีดจำกัดของตนเองได้	3.00	1.114	เห็นด้วยปานกลาง
ความเครียดเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ท่านเกิด ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	2.46	1.150	เห็นด้วยน้อย
รวม	2.96	0.924	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.34 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 2.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ภายใต้ความกดดัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.54 อันดับสอง คือ เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 อันดับสาม คือ เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.91 และสุดท้ายคือ ความเครียดเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.46

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)

(n=409)

ความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วยความ ความเร่งรีบอยู่เสมอ	3.59	0.832	เห็นด้วยมาก
ในการทำงานของท่าน ลักษณะงานของท่าน มีความซ้ำซากจำเจ	3.39	0.974	เห็นด้วยมาก
ในการทำงานของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความชำนาญระดับสูง	3.41	0.903	เห็นด้วยมาก
ในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกกังวล เมื่อท่านทำงานเสร็จไม่ทันตามเป้าหมาย ที่กำหนด	3.86	0.949	เห็นด้วยมาก
ในการทำงานของท่าน ท่านไม่สามารถ แก้ปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	2.78	1.017	เห็นด้วยปานกลาง
ในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าตนเองถูก ทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน	2.33	1.158	เห็นด้วยน้อย
รวม	3.23	0.624	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.35 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกกังวล เมื่อท่านทำงานเสร็จไม่ทันตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.86 อันดับสอง คือ ในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 อันดับสาม คือ ในการทำงานของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความชำนาญระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 และสุดท้าย คือ ในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าตนเองถูกทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.33



ตารางที่ 4.36 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน

(n=409)

ความเครียดในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress)	2.96	0.924	เห็นด้วยปานกลาง
ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)	3.23	0.624	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.11	0.622	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.36 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการทำงาน โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดอยู่ที่ 3.23 และด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 2.96

#### 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment) โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)

(n=409)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน	3.36	1.053	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อ เผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน	3.63	1.050	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอน เช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน	3.55	1.204	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความกระตือรือร้น สนใจในการ ทำงานลดลง	3.50	1.125	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน	3.43	1.096	เห็นด้วยมาก
รวม	3.49	0.986	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.37 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) โดยรวมเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.63 อันดับสอง คือ ท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 อันดับสาม คือ ท่านมีความกระตือรือร้น สนใจในการทำงานลดลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 และสุดท้ายคือ ท่านรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)

(n=409)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน จนไม่สนใจเรื่องราวต่างๆของบุคคลรอบข้าง	3.14	1.012	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านไม่สนใจว่างานที่ท่านทำนั้นจะส่งผลต่อ บุคคลอื่นอย่างไร	2.31	1.028	เห็นด้วยน้อย
ท่านต้องการที่จะทำงานคนเดียว โดยไม่ต้อง ยุ่งเกี่ยวกับบุคคลอื่น	2.73	1.104	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	2.73	0.854	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.38 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก โดยพบว่า ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน จนไม่สนใจเรื่องราวต่างๆของบุคคลรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.14 อันดับสอง คือ ท่านต้องการที่จะทำงานคนเดียว โดยไม่ต้องยุ่งเกี่ยวกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.73 และอันดับสาม คือ ท่านไม่สนใจว่างานที่ท่านทำนั้นจะส่งผลต่อบุคคลอื่นอย่างไร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.31

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment)

(n=409)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จใน หน้าที่การงานน้อยกว่าที่คาดหวังไว้	3.30	0.978	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าตนเองคือความสามารถกว่า เพื่อนร่วมงานรุ่นเดียวกัน	2.86	1.157	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความคาดหวังในตัวท่าน สูงกว่าความสามารถที่ท่านมี	2.99	1.019	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.05	0.861	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.39 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง โดยพบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.30 อันดับสอง คือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความคาดหวังในตัวท่านสูงกว่าความสามารถที่ท่านมี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.86 และอันดับสาม คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองคือความสามารถกว่าเพื่อนร่วมงานรุ่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.86

ตารางที่ 4.40 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

(n=409)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)	3.49	0.986	เห็นด้วยมาก
การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)	2.73	0.853	เห็นด้วยปานกลาง
การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment)	3.05	0.861	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	2.85	0.671	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 4.40 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยรวมเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุดอยู่ที่ 3.49 อันดับสอง คือ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.05 และอันดับสุดท้าย คือ การลดค่าความเป็นบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 2.73

#### 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยวิธี T-Test สำหรับวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง

(n=409)

ปัจจัยความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านครอบครัว</b>						
ท่านและครอบครัวมีการพูดคุย	ชาย	113	3.23	1.134	-2.019	0.044
พบปะ สังสรรค์กันอยู่บ่อยครั้ง	หญิง	296	3.47	1.070		

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ในด้านครอบครัว ได้แก่ ท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สังสรรค์กันอยู่บ่อยครั้ง

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง

(n=409)

ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับสมาชิก	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution)</b>						
ท่านเต็มใจทำงานตามที่	ชาย	113	3.50	0.965	1.997	0.047
ผู้บังคับบัญชามอบหมาย แม้จะเป็นงานนอกเหนือ ความรับผิดชอบของท่าน	หญิง	296	3.28	0.957		

จากตารางที่ 4.42 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ในด้านการร่วมกันสร้างผลงาน ได้แก่ ท่านเต็มใจทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย แม้จะเป็นงานนอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน



ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง

(n=409)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>						
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็น	ชาย	113	3.28	1.031	-2.052	0.042
งานที่ทำให้ท่านมีการพัฒนา	หญิง	296	3.51	0.856		
ตนเองอยู่เสมอ						

จากตารางที่ 4.43 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง

(n=409)

ปัจจัยความเครียดในการทำงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress)</b>						
เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีสมาธิ	ชาย	113	3.09	1.138	2.069	0.039
จดจ่อกับงานได้มากขึ้น	หญิง	296	2.83	1.100		
ความเครียดเป็นสิ่งกระตุ้นให้	ชาย	113	2.71	1.200	2.664	0.008
ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ใน	หญิง	296	2.37	1.119		
การทำงาน						

จากตารางที่ 4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยความเครียดในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ในด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) ได้แก่ เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีสมาธิจดจ่อกับงานได้มากขึ้น และความเครียดเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง

(n=409)						
ปัจจัยความเครียดในการทำงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)</b>						
ในการทำงานของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความชำนาญระดับสูง	ชาย	113	3.58	0.832	2.482	0.013
	หญิง	296	3.34	0.921		
ในการทำงานของท่าน ท่านไม่สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	ชาย	113	2.96	1.117	2.280	0.023
	หญิง	296	2.71	0.969		
ในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าตนเองถูกทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน	ชาย	113	2.62	1.227	3.102	0.002
	หญิง	296	2.23	1.114		

จากตารางที่ 4.45 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยความเครียดในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ในด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) ได้แก่ ในการทำงานของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความชำนาญระดับสูง และในการทำงานของท่าน ท่านไม่สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง และในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าตนเองถูกทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง

(n=409)

ปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)</b>						
ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน	ชาย	113	3.46	1.061	-2.010	0.045
	หญิง	296	3.69	1.040		
ท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน	ชาย	113	3.29	1.273	-2.647	0.008
	หญิง	296	3.64	1.165		

จากตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน และท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้า เพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน

#### 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยวิธี T-Test สำหรับวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรี และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(n=409)

ปัจจัยความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	ระดับ การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านการทำงาน</b>						
งานที่ท่านรับผิดชอบมีความ เหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถของท่าน	ปริญญาตรี	207	3.24	0.864	-2.031	0.043
	สูงกว่า ปริญญาตรี	202	3.43	0.966		

จากตารางที่ 4.47 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี ในด้านการทำงาน ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(n=409)

ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	ระดับ การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านการเงิน</b>						
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการ ด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา	ปริญญาตรี	207	3.08	1.072	-2.093	0.037
	สูงกว่า ปริญญาตรี	202	3.30	1.099		

จากตารางที่ 4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี ในด้านการเงิน ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา

ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

							(n=409)
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)	
<b>ด้านสังคม</b>							
องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์	ปริญญาตรี	207	3.40	1.018	-3.058	0.002	
	สูงกว่า	202	3.68	0.841			

จากตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี ในด้านสังคม ได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์

ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(n=409)

ปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน</b>						
องค์กรของท่านมีการจัด	ปริญญาตรี	207	3.25	0.978	-3.040	0.003
กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	สูงกว่า	202	3.53	0.871		
ภายในองค์กร เช่น งาน	ปริญญาตรี					
ปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์						
ท่านเชื่อว่าท่านสามารถ	ปริญญาตรี	207	3.22	0.975	-2.085	0.038
ก้าวหน้าตามสายงานได้	สูงกว่า	202	3.42	0.901		
ในองค์กรนี้	ปริญญาตรี					
ท่านได้รับความร่วมมือ	ปริญญาตรี	207	3.49	0.858	-2.994	0.003
จากผู้บังคับบัญชาและ	สูงกว่า	202	3.74	0.795		
เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	ปริญญาตรี					

จากตารางที่ 4.50 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี ในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์ และท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้ และท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ



ตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(n=409)

ปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านสังคมสัมพันธ์</b>						
ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงานรับฟังความเห็น และข้อเสนอแนะจากท่าน	ปริญญาตรี	207	3.57	0.815	-2.297	0.022
	สูงกว่า	202	3.75	0.791		
องค์กรของท่านมีกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ของ บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ	ปริญญาตรี	207	3.46	0.944	-3.391	0.001
	สูงกว่า	202	3.75	0.803		
	ปริญญาตรี					

จากตารางที่ 4.51 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี ในด้านสังคมสัมพันธ์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน และองค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(n=409)

ปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง</b>						
องค์กรของท่านมีนโยบาย การดำเนินงานที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคม	ปริญญาตรี	207	3.72	0.933	-2.973	0.003
	สูงกว่า ปริญญาตรี	202	3.99	0.837		
องค์กรของท่านมีการจัด กิจกรรมเพื่อสังคม	ปริญญาตรี	207	3.78	0.913	-2.620	0.009
	สูงกว่า ปริญญาตรี	202	4.00	0.838		

จากตารางที่ 4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี ในด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ได้แก่ องค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม

ตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(n=409)

ปัจจัยความเครียด ในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress)</b>						
ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ภายใต้ความกดดัน	ปริญญาตรี	207	3.44	0.948	-2.201	0.028
	สูงกว่าปริญญาตรี	202	3.64	0.926		

จากตารางที่ 4.53 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยความเครียดในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี ในด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน ได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ภายใต้ความกดดัน

ตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(n=409)

ความเครียดในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)</b>						
ในการทำงานของท่าน	ปริญญาตรี	207	3.46	0.799	-3.244	0.001
ท่านต้องทำงานด้วยความ	สูงกว่า	202	3.73	0.846		
เร่งรีบอยู่เสมอ	ปริญญาตรี					
ในการทำงานของท่าน	ปริญญาตรี	207	3.29	0.867	-2.538	0.012
ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้	สูงกว่า	202	3.52	0.926		
และความชำนาญระดับสูง	ปริญญาตรี					
ในการทำงานของท่าน	ปริญญาตรี	207	3.76	0.969	-2.055	0.041
ท่านรู้สึกกังวล เมื่อท่าน	สูงกว่า	202	3.96	0.921		
ทำงานเสร็จไม่ทันตาม	ปริญญาตรี					
เป้าหมายที่กำหนด						

จากตารางที่ 4.54 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความเครียดในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยความเครียดในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี ในด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน ได้แก่ ในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบอยู่เสมอ และในการทำงานของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความชำนาญระดับสูง และในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกกังวล เมื่อท่านทำงานเสร็จไม่ทันตามเป้าหมายที่กำหนด

ตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(n=409)

ปัจจัยภาวะหมดไฟ ในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)</b>						
ท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรง เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน	ปริญญาตรี	207	3.29	1.099	-2.504	0.013
	สูงกว่า ปริญญาตรี	202	3.56	1.078		

จากตารางที่ 4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรง เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน

ตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-Test ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

(n=409)

ปัจจัยภาวะหมดไฟ ในการทำงาน	ระดับ การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
<b>ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)</b>						
ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจาก การทำงาน จนไม่สนใจ เรื่องราวต่างๆของบุคคล รอบข้าง	ปริญญาตรี	207	3.04	0.962	-1.994	0.047
	สูงกว่า ปริญญาตรี	202	3.24	1.054		

จากตารางที่ 4.56 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการ

ทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาตรี ในด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ได้แก่ ท่านรู้สึกเห็นดีเห็นงามจากการทำงาน จนไม่สนใจเรื่องราวต่างๆของบุคคลรอบข้าง

#### 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA สำหรับวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.57 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=409)						
	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านครอบครัว</b>						
ครอบครัวของท่านสนับสนุน	26-30 ปี	160	3.78	0.806	3.142	0.044
และเข้าใจการทำงานของท่าน	31-35 ปี	159	3.67	0.966		
	36-41 ปี	90	3.96	0.820		

จากตารางที่ 4.57 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านครอบครัว มีความแตกต่างในเรื่องครอบครัวของท่านสนับสนุนและเข้าใจการทำงานของท่าน



ตารางที่ 4.58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ครอบครัวของท่านสนับสนุนและเข้าใจการทำงานของท่าน	31-35 ปี	36-41 ปี	-0.289*	0.038

จากตารางที่ 4.58 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็น ในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับครอบครัวของท่านสนับสนุนและเข้าใจการทำงานของท่าน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี

ตารางที่ 4.59 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มอายุ (n=409)

	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการเงิน</b>						
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว	26-30 ปี	160	2.53	0.984	4.619	0.010
	31-35 ปี	159	2.64	0.989		
	36-41 ปี	90	2.93	1.149		
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา	26-30 ปี	160	3.08	0.994	3.457	0.032
	31-35 ปี	159	3.16	1.117		
	36-41 ปี	90	3.44	1.172		

จากตารางที่ 4.59 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการเงิน ได้แก่ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว และท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว	26-30 ปี	36-41 ปี	-0.408*	0.008
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา	26-30 ปี	36-41 ปี	-0.369*	0.030

จากตารางที่ 4.60 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการเงิน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว และท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี

ตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=409)

	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม</b>						
ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	26-30 ปี	160	2.62	0.944	6.473	0.002
	31-35 ปี	159	2.77	1.001		
	36-41 ปี	90	3.10	1.162		
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย	26-30 ปี	160	2.65	0.966	4.745	0.009
	31-35 ปี	159	2.81	1.014		
	36-41 ปี	90	3.07	1.149		
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน	26-30 ปี	160	2.44	0.969	7.463	0.001
	31-35 ปี	159	2.59	1.086		
	36-41 ปี	90	2.98	1.190		

จากตารางที่ 4.61 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.62 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	36-41 ปี	26-30 ปี	0.481*	0.001
		31-35 ปี	0.333*	0.041
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย	36-41 ปี	26-30 ปี	0.417*	0.007
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน	36-41 ปี	26-30 ปี	0.540*	0.000
		31-35 ปี	0.387*	0.019

จากตารางที่ 4.62 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปี นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี ยังมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี

ตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัยจำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=409)

	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย</b>						
องค์กรของท่านใส่ใจในเรื่อง	26-30 ปี	160	3.46	0.882	4.627	0.010
ความปลอดภัยในการ	31-35 ปี	159	3.50	0.999		
ปฏิบัติงานของบุคลากร	36-41 ปี	90	3.82	0.943		
องค์กรของท่านมีมาตรการ	26-30 ปี	160	3.58	0.872	3.392	0.035
ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะ	31-35 ปี	159	3.62	0.912		
เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	36-41 ปี	90	3.88	0.922		

จากตารางที่ 4.63 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย ได้แก่ องค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.64 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	36-41 ปี	26-30 ปี	0.360*	0.012
		31-35 ปี	0.319*	0.032
องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	36-41 ปี	26-30 ปี	0.297*	0.038

จากตารางที่ 4.64 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปี นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี ยังมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี



ตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ (n=409)

	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน</b>						
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้	26-30 ปี	160	3.27	0.909	3.204	0.042
มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง	31-35 ปี	159	3.40	0.962		
หน้าที่การงาน	36-41 ปี	90	3.58	0.912		
ท่านได้รับความร่วมมือจาก	26-30 ปี	160	3.48	0.824	3.847	0.022
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน	31-35 ปี	159	3.68	0.822		
ร่วมงานอยู่เสมอ	36-41 ปี	90	3.74	0.855		

จากตารางที่ 4.65 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ได้แก่ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.67 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	26-30 ปี	36-41 ปี	-0.309*	0.036
ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	26-30 ปี	36-41 ปี	-0.269*	0.042

จากตารางที่ 4.67 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี

ตารางที่ 4.68 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=409)

	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านสังคมสัมพันธ์</b>						
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร	26-30 ปี	160	3.76	0.716	4.547	0.011
	31-35 ปี	159	3.87	0.788		
	36-41 ปี	90	4.06	0.755		

จากตารางที่ 4.68 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ ในเรื่องท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.69 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร	26-30 ปี	36-41 ปี	-0.299*	0.008

จากตารางที่ 4.69 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านสังคมสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี

ตารางที่ 4.70 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มอายุ (n=409)

	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง</b>						
องค์กรของท่านมีนโยบายการ	26-30 ปี	160	3.69	0.945	4.956	0.007
ดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบ	31-35 ปี	159	3.91	0.825		
ต่อสังคม	36-41 ปี	90	4.04	0.886		
องค์กรของท่านมีการจัด	26-30 ปี	160	3.76	0.908	3.251	0.040
กิจกรรมเพื่อสังคม	31-35 ปี	159	3.93	0.835		
	36-41 ปี	90	4.04	0.898		

จากตารางที่ 4.70 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ องค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม

ตารางที่ 4.71 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean	Sig.
			Difference (I-J)	
องค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	26-30 ปี	36-41 ปี	-0.351*	0.009
องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	26-30 ปี	36-41 ปี	-0.282*	0.046

จากตารางที่ 4.71 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี

ตารางที่ 4.72 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=409)						
	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)</b>						
ในการทำงานของท่าน	26-30 ปี	160	3.19	0.870	8.848	0.000
ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้	31-35 ปี	159	3.49	0.913		
และความชำนาญระดับสูง	36-41 ปี	90	3.64	0.865		

จากตารางที่ 4.72 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน ในเรื่องในการทำงานของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความชำนาญระดับสูง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.73 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ในการทำงานของท่าน	26-30 ปี	31-35 ปี	-0.303*	0.007
		36-41 ปี	-0.457	0.000
ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความชำนาญระดับสูง				

จากตารางที่ 4.73 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับในการทำงานของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความชำนาญระดับสูง น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี

ตารางที่ 4.74 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มอายุ

(n=409)						
	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)</b>						
ท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน	26-30 ปี	160	3.69	1.139	4.519	0.011
เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญ	31-35 ปี	159	3.58	1.155		
กับอีกวันหนึ่งของการทำงาน	36-41 ปี	90	3.22	1.347		



จากตารางที่ 4.74 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในเรื่องท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.75 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) โดยจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน	26-30 ปี	36-41 ปี	0.465*	0.010

จากตารางที่ 4.75 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-41 ปี

ตารางที่ 4.76 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)						
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการทำงาน</b>						
ท่านสามารถทำงาน	10,000-20,000 บาท	82	3.66	0.919	3.243	0.022
ที่ได้รับมอบหมาย	20,001-30,000 บาท	167	4.02	0.795		
ให้เสร็จภายในเวลา	30,001-40,000 บาท	145	3.94	0.899		
งานเสมอ	40,001 บาทขึ้นไป	15	4.00	1.069		

จากตารางที่ 4.76 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการทำงานในเรื่องท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลางานเสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.77 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย	รายได้เฉลี่ย	Mean Difference	Sig.
	ต่อเดือน	ต่อเดือน		
	(I)	(J)		
ท่านสามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จภายในเวลา งานเสมอ	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	-0.359*	0.014

จากตารางที่ 4.77 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลางานเสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 4.78 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)						
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านครอบครัว</b>						
ท่านและครอบครัวมี	10,000-20,000 บาท	82	3.18	1.079	4.132	0.007
การพูดคุย พบปะ	20,001-30,000 บาท	167	3.47	1.150		
สังสรรค์กันอยู่บ่อยครั้ง	30,001-40,000 บาท	145	3.37	1.000		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	4.20	1.014		

จากตารางที่ 4.78 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านครอบครัวในเรื่องท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สังสรรค์กันอยู่บ่อยครั้ง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.79 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านและครอบครัวมี การพูดคุย พบปะ สังสรรค์กันอยู่ บ่อยครั้ง	40,001 บาทขึ้นไป	10,000-20,000 บาท	-1.017*	0.005
		30,001-40,000 บาท	-0.828*	0.030

จากตารางที่ 4.79 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สังสรรค์กันอยู่บ่อยครั้ง น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 4.80 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	(n=409)					
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านเวลา</b>						
ท่านพึงพอใจกับวัน และเวลาทำงานที่ องค์กรกำหนด	10,000-20,000 บาท	82	3.17	1.063	4.559	0.004
	20,001-30,000 บาท	167	3.50	0.987		
	30,001-40,000 บาท	145	3.40	0.960		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	2.67	1.234		

จากตารางที่ 4.80 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านเวลา ในเรื่องท่านพึงพอใจกับวันและเวลาทำงานที่องค์กรกำหนด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.81 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย	รายได้เฉลี่ย	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ต่อเดือน (I)	ต่อเดือน (J)		
ท่านพึงพอใจกับ	40,001 บาทขึ้นไป	20,001-30,000 บาท	-0.836*	0.013
วันและเวลาทำงาน		30,001-40,000 บาท	-0.733*	0.044
ที่องค์กรกำหนด				

จากตารางที่ 4.81 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านเวลา กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านพึงพอใจกับวันและเวลาทำงานที่องค์กรกำหนด น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 4.82 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)						
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการเงิน</b>						
รายได้ของท่านเพียงพอ	10,000-20,000 บาท	82	2.30	0.898	6.472	0.000
ต่อการดูแลตนเองและ	20,001-30,000 บาท	167	2.62	1.085		
ครอบครัว	30,001-40,000 บาท	145	2.86	0.969		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.13	1.187		
รายได้ของท่านเพียงพอ	10,000-20,000 บาท	82	2.28	0.920	4.945	0.002
ต่อการทำกิจกรรมเพื่อ	20,001-30,000 บาท	167	2.61	1.058		
การผ่อนคลาย เช่น การ	30,001-40,000 บาท	145	2.74	1.014		
จับจ่ายใช้สอยส่วนตัว	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.13	1.125		
การสังสรรค์กับเพื่อน						
การท่องเที่ยว						
ท่านพึงพอใจกับ	10,000-20,000 บาท	82	2.80	0.999	5.828	0.001
สวัสดิการด้านการเงิน	20,001-30,000 บาท	167	3.17	1.096		
ที่องค์กรมีให้ เช่น	30,001-40,000 บาท	145	3.42	1.045		
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.27	1.387		
ทุนการศึกษา						

จากตารางที่ 4.82 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการเงิน ได้แก่ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว และ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.83 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
รายได้ของท่านเพียงพอต่อ การดูแลตนเองและครอบครัว	10,000-20,000 บาท	30,001-40,000 บาท	-0.557*	0.000
รายได้ของท่านเพียงพอต่อ การทำกิจกรรมเพื่อการ ผ่อนคลาย เช่น การจับจ่าย ใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์ กับเพื่อน การท่องเที่ยว	10,000-20,000 บาท	30,001-40,000 บาท	-0.457*	0.007
รายได้ของท่านเพียงพอต่อ การทำกิจกรรมเพื่อการ ผ่อนคลาย เช่น การจับจ่าย ใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์ กับเพื่อน การท่องเที่ยว	10,000-20,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป	-0.828*	0.023
รายได้ของท่านเพียงพอต่อ การทำกิจกรรมเพื่อการ ผ่อนคลาย เช่น การจับจ่าย ใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์ กับเพื่อน การท่องเที่ยว	10,000-20,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป	-0.853*	0.018
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการ ด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา	10,000-20,000 บาท	30,001-40,000 บาท	-0.616*	0.000

จากตารางที่ 4.83 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการเงิน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว และรายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษาน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 4.84 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (n=409)

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านกายภาพ</b>						
สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น	10,000-20,000 บาท	82	3.30	0.977	4.128	0.007
	20,001-30,000 บาท	167	3.44	1.090		
	30,001-40,000 บาท	145	3.61	0.994		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	2.73	1.163		
อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดัง						

จากตารางที่ 4.84 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านกายภาพ ในเรื่องสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดัง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.85 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
	สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดัง	30,001-40,000 บาท		

จากตารางที่ 4.85 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านกายภาพ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดัง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.86 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)						
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านสังคม</b>						
องค์กรของท่านมีการ	10,000-20,000 บาท	82	3.11	0.861	2.639	0.049
แลกเปลี่ยนความรู้และ	20,001-30,000 บาท	167	3.43	0.894		
ประสบการณ์ในการ	30,001-40,000 บาท	145	3.34	0.868		
ทำงานซึ่งกันและกัน	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.13	0.743		
องค์กรของท่านมีการ	10,000-20,000 บาท	82	3.34	0.959	5.402	0.001
จัดกิจกรรมสร้าง	20,001-30,000 บาท	167	3.46	1.022		
ความสัมพันธ์ภายใน	30,001-40,000 บาท	145	3.77	0.806		
องค์กร เช่น งานปีใหม่	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.20	0.775		
งานเลี้ยงสังสรรค์						
สัมพันธ์ระหว่าง	10,000-20,000 บาท	82	3.63	0.809	3.236	0.022
ท่านกับเพื่อนร่วมงาน	20,001-30,000 บาท	167	3.90	0.948		
เป็นไปด้วยดี	30,001-40,000 บาท	145	3.99	0.759		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.93	0.458		

จากตารางที่ 4.86 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสังคม ได้แก่ องค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน องค์กรของท่านมีการจัด

กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์ และสัมพันธ์ภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.87 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย	รายได้เฉลี่ย	Mean Difference	Sig.
	ต่อเดือน	ต่อเดือน		
	(I)	(J)	(I-J)	
องค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	20,001-30,000 บาท	10,000-20,000 บาท	0.315*	0.046
องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์	30,001-40,000 บาท	10,000-20,000 บาท	0.431*	0.005
		20,001-30,000 บาท	0.317*	0.017
สัมพันธ์ภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	30,001-40,000 บาท	10,000-20,000 บาท	0.359*	0.013

จากตารางที่ 4.87 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีระดับความ

คิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท

**ตารางที่ 4.88** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)						
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความจงรักภักดี (Loyalty)</b>						
โดยส่วนใหญ่ท่านเห็น ด้วยกับการตัดสินใจ ของผู้บังคับบัญชา	10,000-20,000 บาท	82	3.26	0.953	2.672	0.047
	20,001-30,000 บาท	167	3.32	0.912		
	30,001-40,000 บาท	145	3.28	0.963		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	2.60	1.056		

จากตารางที่ 4.88 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความจงรักภักดี ในเรื่องโดยส่วนใหญ่ท่านเห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.89 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
โดยส่วนใหญ่ท่าน เห็นด้วยกับการ ตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชา	40,001 บาทขึ้นไป	20,001-30,000 บาท	-0.717*	0.030
		30,001-40,000 บาท	-0.683*	0.48

จากตารางที่ 4.89 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความจงรักภักดี กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโดยส่วนใหญ่ท่านเห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท



ตารางที่ 4.90 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)						
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม</b>						
ท่านรู้สึกพอใจต่อ	10,000-20,000 บาท	82	2.46	0.905	5.111	0.002
ค่าตอบแทนที่ได้รับใน	20,001-30,000 บาท	167	2.75	1.067		
ปัจจุบัน	30,001-40,000 บาท	145	2.94	0.984		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.27	1.280		
ท่านได้รับค่าตอบแทน	10,000-20,000 บาท	82	2.50	0.946	3.550	0.015
ที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับ	20,001-30,000 บาท	167	2.81	0.981		
งานที่ได้รับมอบหมาย	30,001-40,000 บาท	145	2.94	1.387		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.07	1.037		
ท่านได้รับค่าตอบแทน	10,000-20,000 บาท	82	2.33	0.903	6.113	0.000
ที่พอเพียงกับการใช้	20,001-30,000 บาท	167	2.56	1.146		
ชีวิตในแต่ละเดือน	30,001-40,000 บาท	145	2.75	0.915		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.47	1.083		
ท่านรู้สึกว่าค่าตอบแทน	10,000-20,000 บาท	82	2.29	0.962	2.815	0.039
เหมาะสมแล้วเมื่อเทียบ	20,001-30,000 บาท	167	2.63	1.121		
กับผู้อื่นที่ปฏิบัติงาน	30,001-40,000 บาท	145	2.70	1.002		
คล้ายกัน	40,001 บาทขึ้นไป	15	2.73	1.438		

จากตารางที่ 4.90 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน และท่านรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสมแล้วเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานคล้ายกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.91 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน  
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่ม  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกพอใจต่อ ค่าตอบแทนที่ได้รับ ในปัจจุบัน	10,000-20,000 บาท	30,001-40,000 บาท	-0.481*	0.004
		40,001 บาทขึ้นไป	-0.803*	0.031
ท่านได้รับ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับ มอบหมาย	10,000-20,000 บาท	30,001-40,000 บาท	-0.438*	0.013
		40,001 บาทขึ้นไป	-1.137*	0.001
ท่านได้รับ ค่าตอบแทนที่ พอเพียงกับการใช้ ชีวิตในแต่ละเดือน	10,000-20,000 บาท	30,001-40,000 บาท	-0.422*	0.026
		40,001 บาทขึ้นไป	-1.137*	0.001
ท่านรู้สึกว่า ค่าตอบแทน เหมาะสมแล้วเมื่อ เทียบกับผู้อื่นที่ ปฏิบัติงานคล้ายกัน	10,000-20,000 บาท	30,001-40,000 บาท	-0.404*	0.037
		40,001 บาทขึ้นไป	-1.137*	0.001

จากตารางที่ 4.91 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน

น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านรู้สึกค่าตอบแทนเหมาะสมแล้วเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานคล้ายกัน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

**ตารางที่ 4.92** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)						
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย</b>						
องค์กรของท่านใส่ใจ	10,000-20,000 บาท	82	3.29	0.896	5.075	0.002
ในเรื่องความปลอดภัย	20,001-30,000 บาท	167	3.49	1.005		
ในการปฏิบัติงานของ	30,001-40,000 บาท	145	3.77	0.880		
บุคลากร	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.67	0.900		
องค์กรของท่านมี	10,000-20,000 บาท	82	3.38	0.855	5.915	0.001
มาตรการป้องกัน	20,001-30,000 บาท	167	3.60	0.969		
อุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น	30,001-40,000 บาท	145	3.87	0.810		
ขณะปฏิบัติงาน	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.87	0.834		

จากตารางที่ 4.92 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย ได้แก่ องค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.93 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรของท่าน ใส่ใจในเรื่องความ ปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	10,000-20,000 บาท	30,001-40,000 บาท	-0.480*	0.001
องค์กรของท่านมี มาตรการป้องกัน อุบัติเหตุที่อาจจะ เกิดขึ้นขณะ ปฏิบัติงาน	10,000-20,000 บาท	30,001-40,000 บาท	-0.491*	0.000

จากตารางที่ 4.93 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 4.94 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน</b>						
องค์กรของท่าน	10,000-20,000 บาท	82	3.06	0.986	8.462	0.000
เปิดโอกาสให้มี	20,001-30,000 บาท	167	3.30	0.966		
ความก้าวหน้าใน	30,001-40,000 บาท	145	3.65	0.821		
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.39	0.617		

จากตารางที่ 4.94 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ในเรื่ององค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.95 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย	รายได้เฉลี่ย	Mean Difference	Sig.
	ต่อเดือน	ต่อเดือน		
	(I)	(J)	(I-J)	
องค์กรของท่าน	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	0.587*	0.000
เปิดโอกาสให้มี		20,001-30,000 บาท	0.349*	0.005
ความก้าวหน้าใน				
ตำแหน่งหน้าที่				
การงาน				

จากตารางที่ 4.95 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 4.96 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)						
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านสังคมสัมพันธ์</b>						
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร	10,000-20,000 บาท	82	3.60	0.735	6.995	0.000
	20,001-30,000 บาท	167	3.84	0.836		
	30,001-40,000 บาท	145	3.99	0.629		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	4.33	0.724		
องค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้าง	10,000-20,000 บาท	82	3.39	0.828	5.438	0.001
	20,001-30,000 บาท	167	3.53	0.999		
	30,001-40,000 บาท	145	3.83	0.701		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.40	1.121		
<b>บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ</b>						

จากตารางที่ 4.96 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร และองค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.97 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย	รายได้เฉลี่ย	Mean Difference	Sig.
	ต่อเดือน	ต่อเดือน		
	(I)	(J)	(I-J)	
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร	10,001-20,000 บาท	30,001-40,000 บาท	-0.396*	0.001
		40,001 บาทขึ้นไป	-0.736*	0.003
องค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	0.437*	0.002
		20,001-30,000 บาท	0.295*	0.019

จากตารางที่ 4.97 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 4.98 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)						
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง</b>						
องค์กรของท่านมี	10,000-20,000 บาท	82	3.55	0.971	5.929	0.001
นโยบายการดำเนินงาน	20,001-30,000 บาท	167	3.84	0.927		
ที่มีความรับผิดชอบต่อ	30,001-40,000 บาท	145	4.06	0.780		
สังคม	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.73	0.704		
องค์กรของท่านมีการ	10,000-20,000 บาท	82	3.66	0.906	6.606	0.000
จัดกิจกรรมเพื่อสังคม	20,001-30,000 บาท	167	3.88	0.904		
	30,001-40,000 บาท	145	4.09	0.763		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.33	1.113		

จากตารางที่ 4.98 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ได้แก่ องค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.99 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรของท่าน มีนโยบายการ ดำเนินงานที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคม	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	0.506*	0.000
องค์กรของท่านมีการ จัดกิจกรรมเพื่อสังคม	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	0.431*	0.002
		40,001 บาทขึ้นไป	0.756*	0.008

จากตารางที่ 4.99 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยตรง กลุ่มตัวอย่างที่มี 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.100 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress)</b>						
ท่านสามารถทำงาน	10,000-20,000 บาท	82	3.23	0.865	5.646	0.001
ให้บรรลุตามเป้าหมาย	20,001-30,000 บาท	167	3.59	0.900		
ได้ภายใต้ความกดดัน	30,001-40,000 บาท	145	3.70	0.944		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.13	1.302		
เมื่อท่านรู้สึกเครียด	10,000-20,000 บาท	82	2.78	0.969	4.392	0.005
ท่านสามารถก้าวข้าม	20,001-30,000 บาท	167	3.05	1.077		
ขีดจำกัดของตนเองได้	30,001-40,000 บาท	145	2.96	1.213		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.87	0.834		

จากตารางที่ 4.100 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน ได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ภายใต้ความกดดัน และเมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.101 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านสามารถทำงาน ให้บรรลุตาม เป้าหมายได้ภายใต้ ความกดดัน	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	-0.355*	0.028
		30,001-40,000 บาท	-0.472*	0.002
เมื่อท่านรู้สึกเครียด	40,001 บาทขึ้นไป	10,001-20,000 บาท	1.086*	0.003
ท่านสามารถก้าวข้าม ขีดจำกัดของตนเอง ได้		20,001-30,000 บาท	0.813*	0.038
		30,001-40,000 บาท	0.908*	0.015

จากตารางที่ 4.101 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ภายใต้ความกดดัน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองได้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 4.102 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)</b>						
ในการทำงานของท่าน	10,000-20,000 บาท	82	3.43	0.847	6.095	0.000
ท่านต้องทำงานด้วย	20,001-30,000 บาท	167	3.47	0.856		
ความเร่งรีบอยู่เสมอ	30,001-40,000 บาท	145	3.79	0.781		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.93	0.458		
ในการทำงานของท่าน	10,000-20,000 บาท	82	3.21	0.913	4.391	0.005
ลักษณะงานของท่านมี	20,001-30,000 บาท	167	3.29	1.008		
ความซ้ำซากจำเจ	30,001-40,000 บาท	145	3.54	0.928		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.93	1.033		
ในการทำงานของท่าน	10,000-20,000 บาท	82	3.22	0.861	5.312	0.001
ท่านต้องใช้ทักษะ	20,001-30,000 บาท	167	3.29	0.927		
ความรู้ และ ความ	30,001-40,000 บาท	145	3.63	0.888		
ชำนาญระดับสูง	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.47	0.516		
ในการทำงานของท่าน	10,000-20,000 บาท	82	2.59	0.993	4.542	0.004
ท่านรู้สึกกังวล เมื่อท่าน	20,001-30,000 บาท	167	3.82	0.953		
ทำงานเสร็จไม่ทันตาม	30,001-40,000 บาท	145	4.06	0.823		
เป้าหมายที่กำหนด	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.87	1.407		

จากตารางที่ 4.102 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน ได้แก่ ในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบอยู่เสมอ ในการทำงานของท่าน ลักษณะงานของท่านมีความซ้ำซากจำเจ ในการทำงานของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะความรู้ และ ความชำนาญระดับสูง และในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกกังวล เมื่อท่านทำงานเสร็จไม่ทันตามเป้าหมายที่กำหนด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.103 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ในการทำงานของ ท่าน ท่านต้องทำงาน ด้วยความเร่งรีบ อยู่เสมอ	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	0.366*	0.008
		20,001-30,000 บาท	0.320*	0.004
ในการทำงานของ ท่าน ลักษณะงาน ของท่านมีความ ซ้ำซากจำเจ	40,001 บาทขึ้นไป	10,001-20,000 บาท	0.726*	0.045
ในการทำงานของ ท่าน ท่านต้องใช้ ทักษะ ความรู้ และ ความชำนาญ ระดับสูง	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	0.415*	0.005
		20,001-30,000 บาท	0.341*	0.005
ในการทำงานของ ท่าน ท่านรู้สึกกังวล เมื่อท่านทำงานเสร็จ ไม่ทันตามเป้าหมายที่ กำหนด	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	0.470*	0.002

จากตารางที่ 4.103 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับในการทำงานของท่าน ท่านต้อง

ทำงานด้วยความเร่งรีบอยู่เสมอ และในการทำงานของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ และ ความชำนาญระดับสูง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกกังวล เมื่อท่านทำงานเสร็จไม่ทันตามเป้าหมายที่กำหนด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน ลักษณะงานของท่านมีความซ้ำซากจำเจ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

**ตารางที่ 4.104** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=409)						
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)</b>						
ท่านมีความ กระตือรือร้น สนใจ ในการทำงานลดลง	10,000-20,000 บาท	82	3.20	1.071	3.123	0.026
	20,001-30,000 บาท	167	3.54	1.186		
	30,001-40,000 บาท	145	3.64	1.084		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.27	0.799		
ท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรง เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน	10,000-20,000 บาท	82	3.16	1.116	3.963	0.008
	20,001-30,000 บาท	167	3.40	1.136		
	30,001-40,000 บาท	145	3.64	1.032		
	40,001 บาทขึ้นไป	15	3.13	0.743		

จากตารางที่ 4.104 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้น สนใจในการทำงานลดลง และท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.105 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีความ กระตือรือร้น สนใจ ในการทำงานลดลง	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	0.446*	0.024
ท่านรู้สึกหมด เรี่ยวแรงเมื่อสิ้นสุด เวลาทำงาน	30,001-40,000 บาท	10,001-20,000 บาท	0.483 *	0.008

จากตารางที่ 4.105 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความกระตือรือร้น สนใจในการทำงานลดลง และท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 4.106 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน (n=409)

	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการทำงาน</b>						
งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว	ระดับปฏิบัติการ	344	3.08	1.030	7.732	0.001
	ระดับหัวหน้างาน	57	2.51	1.088		
	อื่นๆ	8	3.38	1.302		
หน่วยงานของท่านมีการแบ่งอัตรากำลังคนเพียงพอต่อภาระงาน	ระดับปฏิบัติการ	344	2.78	1.136	3.794	0.023
	ระดับหัวหน้างาน	57	2.39	1.130		
	อื่นๆ	8	3.25	1.282		

จากตารางที่ 4.106 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการทำงาน ได้แก่งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว และหน่วยงานของท่านมีการแบ่งอัตรากำลังคนเพียงพอต่อภาระงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.107 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	0.567*	0.001
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	0.396*	0.046
หน่วยงานของท่านมีการแบ่งอัตรากำลังคนเพียงพอต่อภาระงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน		

จากตารางที่ 4.107 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว และหน่วยงานของท่านมีการแบ่งอัตรากำลังคนเพียงพอต่อภาระงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน

**ตารางที่ 4.108** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=409)						
	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านเวลา</b>						
ท่านสามารถบริหารจัดการสรรเวลาของตนเอง ครบครัน สังคม และ การทำงานได้อย่าง เหมาะสม	ระดับปฏิบัติการ	344	3.25	0.939	5.369	0.005
	ระดับหัวหน้างาน	57	2.81	1.076		
	อื่นๆ	8	3.38	0.916		
ท่านพึงพอใจกับวันและ เวลาทำงานที่องค์กร กำหนด	ระดับปฏิบัติการ	344	3.42	0.981	3.636	0.027
	ระดับหัวหน้างาน	57	3.04	1.180		
	อื่นๆ	8	3.38	0.916		

จากตารางที่ 4.108 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านเวลา ได้แก่ ท่านสามารถบริหารจัดการสรรเวลาของตนเอง ครบครัน สังคม และการทำงานได้อย่างเหมาะสม และท่านพึงพอใจกับวันและเวลาทำงานที่องค์กรกำหนด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.109 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านสามารถบริหารจัดการ เวลาของตนเอง ครอบคลุม สังคม และการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	0.443*	0.004
ท่านพึงพอใจกับวันและเวลา ทำงานที่องค์กรกำหนด	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	0.389*	0.022

จากตารางที่ 4.109 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านเวลา กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านสามารถบริหารจัดการเวลาของตนเอง ครอบคลุม สังคม และการทำงานได้อย่างเหมาะสม และท่านพึงพอใจกับวันและเวลาทำงานที่องค์กรกำหนด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน

ตารางที่ 4.110 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน (n=409)

	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการบริหารจัดการ</b>						
ผู้บังคับบัญชาให้ความ	ระดับปฏิบัติการ	344	3.15	1.078	5.184	0.006
สนใจกับท่านอย่าง	ระดับหัวหน้างาน	57	2.67	0.970		
ทั่วถึงและเท่าเทียม	อื่นๆ	8	2.88	1.553		



จากตารางที่ 4.110 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการบริหารจัดการ ในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับท่านอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.111 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับท่านอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	0.487*	0.005

จากตารางที่ 4.111 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับท่านอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน

ตารางที่ 4.112 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=409)						
	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน</b>						
องค์กรของท่าน	ระดับปฏิบัติการ	344	3.37	0.957	10.700	0.000
เปิดโอกาสให้มี	ระดับหัวหน้างาน	57	3.68	0.540		
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	อื่นๆ	8	2.13	1.126		
ท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้	ระดับปฏิบัติการ	344	3.33	0.936	5.431	0.005
	ระดับหัวหน้างาน	57	3.39	0.881		
	อื่นๆ	8	2.25	1.165		

จากตารางที่ 4.112 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ได้แก่ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.113 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรของท่าน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	-0.315*	0.049
เปิดโอกาสให้มี	อื่นๆ	ระดับปฏิบัติการ	-1.244*	0.000
ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ การงาน		ระดับหัวหน้างาน	-1.559*	0.000
ท่านเชื่อว่าท่าน	อื่นๆ	ระดับปฏิบัติการ	-1.081*	0.004
สามารถก้าวหน้า ตามสายงานได้ ในองค์กรนี้		ระดับหัวหน้างาน	-1.136*	0.004

จากตารางที่ 4.113 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ เช่น ลูกจ้าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน

ตารางที่ 4.114 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=409)

ตำแหน่งงาน		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>						
ท่านสามารถบริหาร	ระดับปฏิบัติการ	344	3.31	0.918	5.023	0.007
จัดการเวลาในการ	ระดับหัวหน้างาน	57	2.88	0.753		
ทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	อื่นๆ	8	3.25	1.035		
ท่านได้รับวันหยุด	ระดับปฏิบัติการ	344	3.37	0.918	7.705	0.001
มีเวลาพักผ่อน และดูแล	ระดับหัวหน้างาน	57	2.81	0.753		
สุขภาพอย่างเหมาะสม	อื่นๆ	8	3.63	1.035		
งานที่ท่านได้รับ	ระดับปฏิบัติการ	344	3.12	0.918	3.409	0.034
มอบหมายไม่ส่งผล	ระดับหัวหน้างาน	57	2.75	0.753		
กระทบต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต	อื่นๆ	8	3.25	1.035		

จากตารางที่ 4.114 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ท่านได้รับวันหยุด มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม และงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.115 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	0.431*	0.005
ท่านได้รับวันหยุด มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	0.559*	0.000
งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	0.362*	0.033

จากตารางที่ 4.115 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ท่านได้รับวันหยุด มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม และงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน

ตารางที่ 4.116 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=409)

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	
<b>ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)</b>						
ท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอน	ระดับปฏิบัติการ	344	3.53	1.178	4.481	0.012
ตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน	ระดับหัวหน้างาน	57	3.81	1.315		
	อื่นๆ	8	2.50	0.926		

จากตารางที่ 4.116 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในเรื่องท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.117 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน	ระดับหัวหน้างาน	อื่นๆ	1.307*	0.012



จากตารางที่ 4.117 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับอื่นๆ เช่น ลูกจ้าง

ตารางที่ 4.118 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

(n=409)

ตำแหน่งงาน		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)</b>						
ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อย จากการทำงาน จนไม่ สนใจเรื่องราวต่างๆของ บุคคลรอบข้าง	ระดับปฏิบัติการ	344	3.10	0.898	3.422	0.034
	ระดับหัวหน้างาน	57	3.46	1.070		
	อื่นๆ	8	2.88	1.246		

จากตารางที่ 4.118 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ในเรื่องท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน จนไม่สนใจเรื่องราวต่างๆของบุคคลรอบข้าง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.119 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ตำแหน่งงาน (I)	ตำแหน่งงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อย จากการทำงาน จนไม่ สนใจเรื่องราวต่างๆ ของบุคคลรอบข้าง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	-0.360*	0.038

จากตารางที่ 4.119 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน จนไม่สนใจเรื่องราวต่างๆของบุคคลรอบข้าง น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน

ตารางที่ 4.120 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน (n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการทำงาน</b>						
หน่วยงานของท่านมี การแบ่งอัตรากำลังคน เพียงพอต่อภาระงาน	การตลาด	76	3.14	1.003	2.420	0.004
	การเงินและบัญชี	38	2.79	1.166		
	การขาย	22	2.64	1.093		
	กฎหมาย	15	2.53	0.990		
	กลยุทธ์	43	2.79	1.407		
	ตรวจสอบ	16	2.69	1.078		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.48	1.271		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.63	1.212		
	บริหารหนี้	12	1.92	1.165		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.18	0.874		
	บริหารงานสาขา	30	2.30	0.988		
	ปฏิบัติการ	53	2.62	1.113		
	ยุทธศาสตร์	33	3.15	0.939		
อื่นๆ	12	2.83	1.193			

จากตารางที่ 4.120 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการทำงาน ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการแบ่งอัตรากำลังคนเพียงพอต่อภาระงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.121 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	หน่วยงาน	หน่วยงาน	Mean Difference	Sig.
	(I)	(J)		
หน่วยงานของท่าน มีการแบ่งอัตรา กำลังคนเพียงพอต่อภาระงาน	การตลาด	บริหารหนี้	1.228*	0.043
		บริหารงานสาขา	0.845*	0.048

จากตารางที่ 4.121 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการตลาด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานของท่านมีการแบ่งอัตรากำลังคนเพียงพอต่อภาระงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารหนี้ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารงานสาขา

ตารางที่ 4.122 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความ  
 คิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน  
 (n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านครอบครัว</b>						
ท่านและครอบครัว มีการพูดคุย พบปะ สังสรรค์กันอยู่บ่อยครั้ง	การตลาด	76	3.74	1.025	3.360	0.000
	การเงินและบัญชี	38	3.13	1.277		
	การขาย	22	3.36	0.848		
	กฎหมาย	15	3.40	1.183		
	กลยุทธ์	43	3.95	0.899		
	ตรวจสอบ	16	3.31	0.873		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.90	1.345		
	ทรัพยากรบุคคล	19	3.47	1.020		
	บริหารหนี้	12	2.58	1.084		
	บริหารความเสี่ยง	11	3.64	0.809		
	บริหารงานสาขา	30	3.00	1.145		
	ปฏิบัติการ	53	3.30	0.890		
	ยุทธศาสตร์	33	3.33	1.137		
	อื่นๆ	12	3.83	0.937		
ครอบครัวของท่าน สนับสนุนและเข้าใจการ ทำงานของท่าน	การตลาด	76	3.84	0.939	2.277	0.007
	การเงินและบัญชี	38	3.82	1.010		
	การขาย	22	3.50	0.859		
	กฎหมาย	15	3.93	0.704		
	กลยุทธ์	43	4.19	0.794		
	ตรวจสอบ	16	3.81	0.911		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.62	0.979		
	ทรัพยากรบุคคล	19	3.47	0.964		
	บริหารหนี้	12	3.08	0.996		
	บริหารความเสี่ยง	11	4.09	0.539		

ตารางที่ 4.122 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน (n=409)

หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
บริหารงานสาขา	30	3.53	0.776		
ปฏิบัติการ	53	3.75	0.782		
ยุทธศาสตร์	33	3.73	0.719		
อื่นๆ	12	4.08	0.669		

จากตารางที่ 4.122 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านครอบครัว ได้แก่ ท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สัมผัสกันอยู่บ่อยครั้ง และครอบครัวของท่านสนับสนุนและเข้าใจการทำงานของ ท่าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.123 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	หน่วยงาน		Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
ท่านและครอบครัว มีการพูดคุย พบปะ สัมผัสกันอยู่ บ่อยครั้ง	การตลาด	เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.840*	0.027
		บริหารหนี้	1.154*	0.043
ครอบครัวของท่าน สนับสนุนและเข้าใจ การทำงานของท่าน	กลยุทธ์	การเงินและบัญชี	0.822*	0.046
		เทคโนโลยีสารสนเทศ	1.057*	0.003
		บริหารหนี้	1.370*	0.007
		บริหารงานสาขา	0.953*	0.015



จากตารางที่ 4.123 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการตลาด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สัมผัสกันอยู่บ่อยครั้ง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารหนี้ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับครอบครัวของท่านสนับสนุนและเข้าใจการทำงานของ ท่าน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารหนี้ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารงานสาขา

ตารางที่ 4.124 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการเงิน</b>						
รายได้ของท่านเพียงพอ	การตลาด	76	2.79	1.024	2.476	0.003
	การเงินและบัญชี	38	2.84	1.175		
ต่อการดูแลตนเองและครอบครัว	การขาย	22	2.05	0.653		
	กฎหมาย	15	2.60	0.986		
	กลยุทธ์	43	3.14	1.265		
	ตรวจสอบ	16	2.94	0.998		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.07	1.033		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.79	0.713		
	บริหารหนี้	12	2.50	0.798		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.45	0.934		
	บริหารงานสาขา	30	2.33	0.994		
	ปฏิบัติการ	53	2.42	0.842		
ยุทธศาสตร์	33	2.45	1.003			
	อื่นๆ	12	2.67	0.888		

ตารางที่ 4.124 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน (n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อ	การตลาด	76	3.84	1.035	3.069	0.000
การผ่อนคลาย เช่น การ	การเงินและบัญชี	38	3.82	1.374		
จับจ่ายใช้สอยส่วนตัว	การขาย	22	3.50	0.995		
การสังสรรค์กับเพื่อน	กฎหมาย	15	3.93	0.834		
การท่องเที่ยว	กลยุทธ์	43	4.19	1.142		
	ตรวจสอบ	16	3.81	1.147		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.62	1.154		
	ทรัพยากรบุคคล	19	3.47	0.961		
	บริหารหนี้	12	3.08	1.084		
	บริหารความเสี่ยง	11	4.09	0.874		
	บริหารงานสาขา	30	3.53	1.119		
	ปฏิบัติการ	53	3.75	0.940		
	ยุทธศาสตร์	33	3.73	0.947		
	อื่นๆ	12	4.08	1.084		

จากตารางที่ 4.124 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการเงิน "ได้แก่ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว และรายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.125 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	หน่วยงาน (I)	หน่วยงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
รายได้ของท่าน เพียงพอต่อการดูแล ตนเองและครอบครัว	กลยุทธ์	เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.899*	0.022
		ยุทธศาสตร์	0.846*	0.031
รายได้ของท่าน เพียงพอต่อการทำ กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่าย ใช้สอยส่วนตัว การ สังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว	กลยุทธ์	การขาย	1.094*	0.003
		เทคโนโลยีสารสนเทศ	1.071*	0.001
		ปฏิบัติการ	0.724*	0.043

จากตารางที่ 4.125 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการเงิน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.126 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านสติปัญญา</b>						
ท่านสามารถแสดง ความเห็นในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	การตลาด	76	2.79	1.024	2.106	0.013
	การเงินและบัญชี	38	2.84	1.175		
	การขาย	22	2.05	0.653		
	กฎหมาย	15	2.60	0.986		
	กลยุทธ์	43	3.14	1.265		
	ตรวจสอบ	16	2.94	0.998		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.07	1.033		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.79	0.713		
	บริหารหนี้	12	2.50	0.798		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.45	0.934		
	บริหารงานสาขา	30	2.33	0.994		
	ปฏิบัติการ	53	2.42	0.842		
	ยุทธศาสตร์	33	2.45	1.003		
	อื่นๆ	12	2.67	0.888		

จากตารางที่ 4.126 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสติปัญญาท ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.127 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	หน่วยงาน (I)	หน่วยงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านสามารถแสดง ความเห็นในการ ทำงาน ได้อย่างเต็มที่	การขาย	การตลาด	-0.998*	0.002
		กลยุทธ์	-1.007*	0.006
		ปฏิบัติการ	-0.965*	0.007
		ยุทธศาสตร์	-1.015*	0.011

จากตารางที่ 4.127 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสติปัญญา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการตลาด กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานปฏิบัติการ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์

ตารางที่ 4.128 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความ  
คิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านกายภาพ</b>						
องค์กรของท่านมี เครื่องมือและอุปกรณ์ ในการทำงานที่เพียงพอ	การตลาด	76	3.32	1.024	2.487	0.003
	การเงินและบัญชี	38	3.63	1.098		
	การขาย	22	3.27	1.149		
	กฎหมาย	15	3.27	0.594		
	กลยุทธ์	43	3.67	0.892		
	ตรวจสอบ	16	3.44	0.814		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.41	1.119		
	ทรัพยากรบุคคล	19	3.47	0.841		
	บริหารหนี้	12	2.17	1.267		
	บริหารความเสี่ยง	11	3.27	0.647		
	บริหารงานสาขา	30	3.20	1.095		
	ปฏิบัติการ	53	3.34	1.126		
	ยุทธศาสตร์	33	2.85	1.034		
	อื่นๆ	12	3.00	1.348		
สภาพแวดล้อมทาง กายภาพของสถานที่ ปฏิบัติงานของท่านมี ความเหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเท แสงสว่าง เพียงพอ เสียงไม่ดัง	การตลาด	76	3.66	0.932	1.790	0.043
	การเงินและบัญชี	38	3.68	1.276		
	การขาย	22	3.55	0.858		
	กฎหมาย	15	3.60	0.737		
	กลยุทธ์	43	3.60	1.027		
	ตรวจสอบ	16	3.31	0.873		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.28	1.222		
	ทรัพยากรบุคคล	19	3.26	0.933		
	บริหารหนี้	12	2.42	1.165		
	บริหารความเสี่ยง	11	3.00	1.095		
	บริหารงานสาขา	30	3.30	1.088		



ตารางที่ 4.128 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
	ปฏิบัติการ	53	3.43	0.991		
	ยุทธศาสตร์	33	3.45	1.034		
	อื่นๆ	12	3.25	1.215		
องค์กรของท่านมีการแบ่งพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม	การตลาด	76	3.42	0.970	2.218	0.008
	การเงินและบัญชี	38	3.45	1.224		
	การขาย	22	3.68	0.780		
	กฎหมาย	15	3.53	0.743		
	กลยุทธ์	43	3.67	1.128		
	ตรวจสอบ	16	3.44	0.727		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.28	1.251		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.89	0.937		
	บริหารหนี้	12	2.25	1.215		
	บริหารความเสี่ยง	11	3.18	0.982		
	บริหารงานสาขา	30	3.33	0.959		
	ปฏิบัติการ	53	3.30	0.972		
	ยุทธศาสตร์	33	3.12	0.992		
	อื่นๆ	12	3.08	0.900		

จากตารางที่ 4.128 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านกายภาพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ องค์กรของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดัง และองค์กรของท่านมีการแบ่งพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.129 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	หน่วยงาน (I)	หน่วยงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรของท่านมี เครื่องมือและอุปกรณ์ ในการทำงานที่ เพียงพอ	บริหารหนี้	การตลาด	-1.149*	0.039
		การเงินและบัญชี	-1.465*	0.002
		กลยุทธ์	-1.508*	0.001
		เทคโนโลยีสารสนเทศ	-1.247*	0.049
		ปฏิบัติการ	-1.173*	0.043
สภาพแวดล้อมทาง กายภาพของสถานที่ ปฏิบัติงานของท่านมี ความเหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเท แสง สว่างเพียงพอ เสียง ไม่ดัง	บริหารหนี้	การตลาด	-1.241*	0.012
		การเงินและบัญชี	-1.268*	0.023
		กลยุทธ์	-1.188*	0.045
องค์กรของท่านมีการ แบ่งพื้นที่การทำงาน อย่างเหมาะสม	บริหารหนี้	การตลาด	-1.171*	0.022
		การเงินและบัญชี	-1.197*	0.039
		การขาย	-1.432*	0.010
		กลยุทธ์	-1.424*	0.002

จากตารางที่ 4.129 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านกายภาพ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านกายภาพ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารหนี้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการตลาด กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานปฏิบัติการ อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารหนี้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดัง น้อยกว่าน้อย

กว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการตลาด กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารหนี้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีการแบ่งพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการตลาด กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์

ตารางที่ 4.130 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)						
	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution)</b>						
ท่านและผู้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย	การตลาด	76	3.54	0.930	2.103	0.013
	การเงินและบัญชี	38	3.84	1.151		
	การขาย	22	2.77	1.110		
	กฎหมาย	15	4.00	0.655		
	กลยุทธ์	43	3.53	1.099		
	ตรวจสอบ	16	3.56	0.727		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.45	1.021		
	ทรัพยากรบุคคล	19	3.42	1.071		
	บริหารหนี้	12	3.17	0.577		
	บริหารความเสี่ยง	11	3.64	0.809		
	บริหารงานสาขา	30	3.73	0.980		
	ปฏิบัติการ	53	3.74	0.902		
	ยุทธศาสตร์	33	3.48	0.870		
	อื่นๆ	12	3.50	0.522		

จากตารางที่ 4.130 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน ในเรื่องท่านและผู้บังคับบัญชาาร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.131 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	หน่วยงาน	หน่วยงาน	Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
ท่านและ ผู้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ปัญหา และอุปสรรคในการ ทำงานเพื่อให้งาน บรรลุตามเป้าหมาย	การขาย	การเงินและบัญชี	-1.069*	0.003
		กฎหมาย	-1.227*	0.014
		บริหารงานสาขา	-0.961*	0.036
		ปฏิบัติการ	-0.963*	0.008

จากตารางที่ 4.131 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านและผู้บังคับบัญชาาร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกฎหมาย กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารงานสาขา และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.132 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ (Affection) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความชอบพอ (Affection)</b>						
ผู้บังคับบัญชาทำให้ ท่านรู้สึกสนุกกับการ ทำงาน	การตลาด	76	2.93	1.159	2.247	0.008
	การเงินและบัญชี	38	3.05	1.314		
	การขาย	22	2.09	0.684		
	กฎหมาย	15	2.93	1.033		
	กลยุทธ์	43	2.51	1.142		
	ตรวจสอบ	16	3.19	0.981		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.86	1.156		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.84	0.834		
	บริหารหนี้	12	2.58	0.793		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.82	0.751		
	บริหารงานสาขา	30	3.03	1.189		
	ปฏิบัติการ	53	3.30	1.067		
	ยุทธศาสตร์	33	2.76	1.091		
	อื่นๆ	12	2.67	0.985		
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชา คือเพื่อนที่ดีของท่าน	การตลาด	76	3.00	1.189	2.022	0.018
	การเงินและบัญชี	38	3.00	1.356		
	การขาย	22	2.05	0.950		
	กฎหมาย	15	3.00	1.254		
	กลยุทธ์	43	2.74	1.177		
	ตรวจสอบ	16	3.38	1.147		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.97	1.180		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.58	0.902		
	บริหารหนี้	12	2.83	0.577		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.73	1.009		

ตารางที่ 4.132 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ (Affection) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
บริหารงานสาขา	30	3.13	1.167		
ปฏิบัติการ	53	3.28	1.063		
ยุทธศาสตร์	33	3.03	1.075		
อื่นๆ	12	2.75	1.138		

จากตารางที่ 4.132 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความชอบพอ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน และท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาคือเพื่อนที่ดีของท่าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.133 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ (Affection) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	หน่วยงาน	หน่วยงาน	Mean Difference (I-J)	Sig.
	(I)	(J)		
ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน	ปฏิบัติการ	การขาย	1.211*	0.001
		กลยุทธ์	0.790*	0.042
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาคือเพื่อนที่ดีของท่าน	การขาย	ตรวจสอบ	-1.330 *	0.038
		ปฏิบัติการ	-1.238*	0.002



จากตารางที่ 4.133 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความชอบพอ จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความชอบพอ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาคือเพื่อนที่ดีของท่าน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานตรวจสอบ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.134 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)						
	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม</b>						
ท่านรู้สึกพอใจต่อ	การตลาด	76	2.86	0.989	2.972	0.000
	การเงินและบัญชี	38	3.18	1.087		
ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	การขาย	22	2.50	0.859		
	กฎหมาย	15	2.73	0.799		
	กลยุทธ์	43	3.12	1.331		
	ตรวจสอบ	16	3.00	1.095		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.21	1.013		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.89	0.459		
	บริหารหนี้	12	2.25	1.055		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.45	0.934		
	บริหารงานสาขา	30	2.73	0.944		
	ปฏิบัติการ	53	3.00	0.941		
	ยุทธศาสตร์	33	2.30	0.951		
อื่นๆ	12	2.67	0.778			
	การตลาด	76	2.89	1.027	2.682	0.001

ตารางที่ 4.134 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับ งานที่ได้รับมอบหมาย	การเงินและบัญชี	38	3.18	1.205		
	การขาย	22	2.50	0.673		
	กฎหมาย	15	2.80	0.941		
	กลยุทธ์	43	3.16	1.252		
	ตรวจสอบ	16	2.75	0.931		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.17	1.037		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.79	0.787		
	บริหารหนี้	12	2.25	0.965		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.45	0.820		
	บริหารงานสาขา	30	2.67	0.959		
	ปฏิบัติการ	53	3.04	0.876		
	ยุทธศาสตร์	33	2.58	1.062		
	อื่นๆ	12	2.75	0.866		
ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่พอเพียงกับการใช้ ชีวิตในแต่ละเดือน	การตลาด	76	2.66	1.065	2.808	0.001
	การเงินและบัญชี	38	3.08	1.124		
	การขาย	22	2.09	0.811		
	กฎหมาย	15	2.40	1.056		
	กลยุทธ์	43	2.93	1.334		
	ตรวจสอบ	16	3.13	1.310		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.07	1.067		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.79	0.855		
	บริหารหนี้	12	2.42	1.084		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.27	1.104		
	บริหารงานสาขา	30	2.50	0.900		
	ปฏิบัติการ	53	2.75	0.918		

ตารางที่ 4.134 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
	ยุทธศาสตร์	33	2.24	0.969		
	อื่นๆ	12	2.58	0.900		
ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับมีเหลือสำหรับ เป็นเงินออม	การตลาด	76	2.54	1.064	3.339	0.000
	การเงินและบัญชี	38	2.74	1.201		
	การขาย	22	1.55	0.596		
	กฎหมาย	15	2.13	1.125		
	กลยุทธ์	43	2.95	1.327		
	ตรวจสอบ	16	3.00	1.265		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.03	1.085		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.42	0.838		
	บริหารหนี้	12	2.25	1.138		
	บริหารความเสี่ยง	11	1.91	0.944		
	บริหารงานสาขา	30	2.43	0.935		
	ปฏิบัติการ	53	2.45	1.066		
	ยุทธศาสตร์	33	2.15	1.121		
		อื่นๆ	12	2.25		
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทน เหมาะสมแล้วเมื่อเทียบกับ ผู้อื่นที่ปฏิบัติงาน คล้ายกัน	การตลาด	76	2.68	1.048	2.184	0.010
	การเงินและบัญชี	38	2.87	1.166		
	การขาย	22	2.41	0.854		
	กฎหมาย	15	2.60	1.242		
	กลยุทธ์	43	2.98	1.282		
	ตรวจสอบ	16	2.63	1.088		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.03	1.017		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.47	0.905		
	บริหารหนี้	12	2.00	0.953		

ตารางที่ 4.134 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
บริหารความเสี่ยง	11	2.64	0.674		
บริหารงานสาขา	30	2.27	1.015		
ปฏิบัติการ	53	2.81	0.962		
ยุทธศาสตร์	33	2.39	0.966		
อื่นๆ	12	2.50	1.087		

จากตารางที่ 4.134 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเป็นเงินออม และท่านรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสมแล้วเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานคล้ายกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.135 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	หน่วยงาน (I)	หน่วยงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	การเงินและบัญชี	เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.977*	0.008
		ยุทธศาสตร์	0.881*	0.022
	กลยุทธ์	เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.909*	0.016
		ยุทธศาสตร์	0.813*	0.045
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย	เทคโนโลยีสารสนเทศ	การเงินและบัญชี	-1.012*	0.005
		กลยุทธ์	-0.990*	0.005
		ปฏิบัติการ	-0.865*	0.022
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน	การเงินและบัญชี	การขาย	-0.988*	0.047
		เทคโนโลยีสารสนเทศ	-1.010*	0.011
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเป็นเงินออม	การขาย	การตลาด	-0.994*	0.016
		การเงินและบัญชี	-1.191*	0.004
		กลยุทธ์	-1.408*	0.000
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	ตรวจสอบ	-1.455*	0.005
		กลยุทธ์	-0.919*	0.042
ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานคล้ายกัน	เทคโนโลยีสารสนเทศ	กลยุทธ์	-0.942*	0.020

จากตารางที่ 4.135 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานปฏิบัติการ อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเป็นเงินออม และท่านรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสมแล้วเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานคล้ายกัน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเป็นเงินออม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการตลาด กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานตรวจสอบ



ตารางที่ 4.136 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย</b>						
องค์กรของท่านใส่ใจ ในเรื่องความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	การตลาด	76	3.51	0.945	2.555	0.002
	การเงินและบัญชี	38	3.74	1.032		
	การขาย	22	3.68	0.839		
	กฎหมาย	15	3.53	0.743		
	กลยุทธ์	43	3.93	0.856		
	ตรวจสอบ	16	3.94	1.063		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.24	1.215		
	ทรัพยากรบุคคล	19	3.63	0.597		
	บริหารหนี้	12	2.58	1.165		
	บริหารความเสี่ยง	11	3.55	0.688		
	บริหารงานสาขา	30	3.33	0.959		
	ปฏิบัติการ	53	3.40	0.927		
	ยุทธศาสตร์	33	3.76	0.751		
	อื่นๆ	12	3.58	0.793		
ท่านได้รับการ สนับสนุนอุปกรณ์ ในการทำงานอย่าง เหมาะสม องค์กรของท่านมี มาตรการป้องกัน อุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น ขณะปฏิบัติงาน	การตลาด	76	3.43	0.984	2.457	0.003
	การเงินและบัญชี	38	3.71	1.063		
	การขาย	22	3.59	1.008		
	กฎหมาย	15	3.47	0.640		
	กลยุทธ์	43	3.77	0.868		
	ตรวจสอบ	16	3.56	0.727		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.34	1.143		
	ทรัพยากรบุคคล	19	3.58	0.769		
	บริหารหนี้	12	2.42	1.084		
	บริหารความเสี่ยง	11	3.45	0.688		

ตารางที่ 4.136 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)

	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
	บริหารงานสาขา	30	3.00	1.050		
	ปฏิบัติการ	53	3.38	1.060		
	ยุทธศาสตร์	33	3.12	1.111		
	อื่นๆ	12	3.08	1.240		
องค์กรของท่านมี	การตลาด	76	3.64	0.828	2.522	0.002
มาตรการป้องกัน	การเงินและบัญชี	38	3.87	1.018		
อุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น	การขาย	22	3.59	0.959		
ขณะปฏิบัติงาน	กฎหมาย	15	3.80	0.775		
	กลยุทธ์	43	4.05	0.722		
	ตรวจสอบ	16	3.94	0.854		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.45	1.055		
	ทรัพยากรบุคคล	19	3.84	0.602		
	บริหารหนี้	12	2.83	1.030		
	บริหารความเสี่ยง	11	3.73	0.647		
	บริหารงานสาขา	30	3.30	0.915		
	ปฏิบัติการ	53	3.53	0.932		
	ยุทธศาสตร์	33	3.79	0.781		
	อื่นๆ	12	3.50	1.168		

จากตารางที่ 4.136 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย ได้แก่ องค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม และ องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.137 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่ม หน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	หน่วยงาน (I)	หน่วยงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรของท่านใส่ใจ ในเรื่องความ ปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	บริหารหนี้	การเงินและบัญชี	-1.154*	0.018
		กลยุทธ์	-1.347*	0.001
		ตรวจสอบ	-1.354*	0.014
		ยุทธศาสตร์	-1.174*	0.018
ท่านได้รับการ สนับสนุนอุปกรณ์ ในการทำงานอย่าง เหมาะสม	บริหารหนี้	การเงินและบัญชี	-1.294*	0.010
		กลยุทธ์	-1.351*	0.004
องค์กรของท่าน มีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุที่อาจจะ เกิดขึ้นขณะ ปฏิบัติงาน	บริหารหนี้	การเงินและบัญชี	-1.035*	0.041
		กลยุทธ์	-1.213*	0.003
		บริหารงานสาขา	กลยุทธ์	-0.747*

จากตารางที่ 4.137 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารหนี้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานตรวจสอบ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารหนี้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม และองค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี และกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานบริหารสาขา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์

ตารางที่ 4.138 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

		(n=409)				
	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress)</b>						
ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ภายใต้ความกดดัน	การตลาด	76	3.64	0.812	1.947	0.024
	การเงินและบัญชี	38	3.71	1.113		
	การขาย	22	3.18	0.958		
	กฎหมาย	15	3.47	0.990		
	กลยุทธ์	43	3.70	0.964		
	ตรวจสอบ	16	3.69	0.873		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.55	0.985		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.89	1.150		
	บริหารหนี้	12	3.42	0.793		
	บริหารความเสี่ยง	11	3.64	1.027		
	บริหารงานสาขา	30	3.37	0.669		
	ปฏิบัติการ	53	3.49	0.912		
	ยุทธศาสตร์	33	3.45	1.034		
	อื่นๆ	12	4.25	0.452		
เมื่อท่านรู้สึกเครียดท่านมีสมาธิจดจ่อกับงานได้มากขึ้น	การตลาด	76	2.95	1.165	2.540	0.002
	การเงินและบัญชี	38	2.95	1.184		
	การขาย	22	2.14	0.990		
	กฎหมาย	15	2.93	0.884		
	กลยุทธ์	43	3.28	1.031		
	ตรวจสอบ	16	2.31	1.014		

ตารางที่ 4.138 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความ  
 กิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive  
 Stress) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)						
	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.00	1.225		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.79	1.032		
	บริหารหนี้	12	2.92	0.900		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.73	1.104		
	บริหารงานสาขา	30	2.63	0.964		
	ปฏิบัติการ	53	2.87	1.144		
	ยุทธศาสตร์	33	3.06	1.029		
	อื่นๆ	12	3.83	1.030		
เมื่อท่านรู้สึกเครียด	การตลาด	76	3.03	1.177	3.275	0.000
ท่านมีความ	การเงินและบัญชี	38	2.82	1.353		
กระตือรือร้นในการ	การขาย	22	2.09	0.971		
ทำงานมากขึ้น	กฎหมาย	15	3.13	0.990		
	กลยุทธ์	43	3.47	1.008		
	ตรวจสอบ	16	2.31	1.014		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	3.07	1.163		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.84	1.214		
	บริหารหนี้	12	2.92	0.793		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.36	1.120		
	บริหารงานสาขา	30	2.60	0.894		
	ปฏิบัติการ	53	2.81	1.144		
	ยุทธศาสตร์	33	2.97	0.984		
	อื่นๆ	12	3.75	1.055		
เมื่อท่านรู้สึกเครียด	การตลาด	76	3.14	1.092	2.639	0.002
ท่านสามารถก้าวข้าม	การเงินและบัญชี	38	3.24	1.324		
ขีดจำกัดของตนเองได้	การขาย	22	2.09	0.750		

ตารางที่ 4.138 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความ  
 คิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive  
 Stress) จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน

(n=409)						
	หน่วยงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
	กฎหมาย	15	3.20	1.207		
	กลยุทธ์	43	3.35	1.066		
	ตรวจสอบ	16	2.69	1.195		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.93	1.223		
	ทรัพยากรบุคคล	19	3.00	0.816		
	บริหารหนี้	12	3.08	0.996		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.82	0.982		
	บริหารงานสาขา	30	2.83	0.986		
	ปฏิบัติการ	53	2.81	1.057		
	ยุทธศาสตร์	33	2.82	1.044		
	อื่นๆ	12	3.75	1.138		
ความเครียดเป็นสิ่ง กระตุ้นให้ท่านเกิด ความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน	การตลาด	76	2.55	1.136	2.314	0.006
	การเงินและบัญชี	38	2.66	1.258		
	การขาย	22	1.50	0.673		
	กฎหมาย	15	2.40	1.404		
	กลยุทธ์	43	2.86	1.037		
	ตรวจสอบ	16	2.13	1.258		
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	29	2.66	1.233		
	ทรัพยากรบุคคล	19	2.26	1.098		
	บริหารหนี้	12	2.75	1.138		
	บริหารความเสี่ยง	11	2.27	1.348		
	บริหารงานสาขา	30	2.47	0.973		
	ปฏิบัติการ	53	2.42	1.082		
	ยุทธศาสตร์	33	2.21	1.139		
	อื่นๆ	12	2.83	1.115		



จากตารางที่ 4.138 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน ได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ภายใต้ความกดดัน เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีสมาธิจดจ่อกับงานได้มากขึ้น เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองได้ และความเครียดเป็นสิ่งกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.139 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตาม กลุ่มหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	หน่วยงาน (I)	หน่วยงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านสามารถทำงาน ให้บรรลุตาม เป้าหมายได้ภายใต้ ความกดดัน	ทรัพยากรบุคคล	อื่นๆ	-1.355*	0.008
เมื่อท่านรู้สึกเครียด	การขาย	กลยุทธ์	-1.143*	0.007
ท่านมีสมาธิจดจ่อกับ งานได้มากขึ้น	ตรวจสอบ	อื่นๆ	-1.697*	0.002
เมื่อท่านรู้สึกเครียด	การขาย	การตลาด	-0.935*	0.047
ท่านมีความ กระตือรือร้นใน การทำงานมากขึ้น	ตรวจสอบ	กลยุทธ์	-1.374*	0.000
		อื่นๆ	-1.659*	0.003
เมื่อท่านรู้สึกเครียด	การขาย	กลยุทธ์	-1.153*	0.037
ท่านสามารถก้าวข้าม ขีดจำกัดของตนเอง ได้	การขาย	การตลาด	-1.054*	0.007
		การเงินและบัญชี	-1.146*	0.009
		กลยุทธ์	-1.258*	0.001
		อื่นๆ	-1.659*	0.002
ความเครียดเป็นสิ่ง กระตุ้นให้ท่านเกิด ความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน	การขาย	การตลาด	-1.053*	0.012
		การเงินและบัญชี	-1.158*	0.013
		กลยุทธ์	-1.360*	0.001
		เทคโนโลยีสารสนเทศ	-1.155*	0.030

จากตารางที่ 4.139 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างหน่วยงานกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน ความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน จำแนกตาม กลุ่มหน่วยงาน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานทรัพยากรบุคคล มีระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ภายใต้ความกดดัน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานอื่นๆ เช่น วิศวกรรม ออกแบบ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีสมาธิจดจ่อกับงานได้มากขึ้น น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานอื่นๆ เช่น วิศวกรรม ออกแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานตรวจสอบ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีสมาธิจดจ่อกับงานได้มากขึ้น น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานอื่นๆ เช่น วิศวกรรม ออกแบบ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการตลาด กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานอื่นๆ เช่น วิศวกรรม ออกแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานตรวจสอบ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองได้ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการตลาด กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานอื่นๆ เช่น วิศวกรรม ออกแบบ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการขาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดเป็นสิ่งกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการตลาด กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานการเงินและบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานกลยุทธ์ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 4.140 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการทำงาน</b>						
งานที่ท่านรับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.11	0.921	2.802	0.040
มีความเหมาะสมกับ	5-10 ปี	208	3.43	0.837		
ความรู้และความ	11-15 ปี	90	3.32	1.047		
สามารถของท่าน	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.41	1.004		

จากตารางที่ 4.140 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการทำงาน ในเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.141 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคาร (I)	ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคาร (J)		
งานที่ท่านรับผิดชอบ	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.326*	0.026
มีความเหมาะสมกับ				
ความรู้และความ				
สามารถของท่าน				

จากตารางที่ 4.141 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี

ตารางที่ 4.142 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

(n=409)						
	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านครอบครัว</b>						
ท่านและครอบครัว	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.28	1.092	3.142	0.025
	5-10 ปี	208	3.37	1.113		
	11-15 ปี	90	3.49	1.019		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	4.12	0.993		
ท่านพึงพอใจต่อ สวัสดิการขององค์กร ในการดูแลสมาชิกใน ครอบครัว	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.27	1.018	2.862	0.037
	5-10 ปี	208	3.21	1.264		
	11-15 ปี	90	3.19	1.141		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	4.06	0.899		

จากตารางที่ 4.142 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านครอบครัว ได้แก่ ท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สัมผัสกันอยู่บ่อยครั้ง และท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรในการดูแลสมาชิกในครอบครัว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.143 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานในระบบ	ปฏิบัติงานในระบบ		
	ธนาคาร (I)	ธนาคาร (J)		
ท่านและครอบครัว มีการพูดคุย พบปะ สัมผัสกันอยู่บ่อยครั้ง	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	0.841*	0.020
		5-10 ปี	0.747*	0.039
ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรในการดูแลสมาชิกในครอบครัว	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	5-10 ปี	0.847*	0.064
		11-15 ปี	0.870*	0.026

จากตารางที่ 4.143 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สัมผัสกันอยู่บ่อยครั้ง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรในการดูแลสมาชิกในครอบครัว มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 11-15 ปี



ตารางที่ 4.144 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

(n=409)

	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการเงิน</b>						
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว	น้อยกว่า 5 ปี	94	2.63	1.016	2.782	0.041
	5-10 ปี	208	2.61	1.039		
	11-15 ปี	90	2.68	1.004		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.35	1.057		
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว	น้อยกว่า 5 ปี	94	2.54	1.064	4.451	0.004
	5-10 ปี	208	2.61	1.015		
	11-15 ปี	90	2.51	0.986		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.47	1.007		
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงิน ที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.05	0.977	4.758	0.003
	5-10 ปี	208	3.17	1.127		
	11-15 ปี	90	3.20	1.062		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	4.12	0.993		

จากตารางที่ 4.144 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านการเงิน ได้แก่ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว และท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.145 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานในระบบ	ปฏิบัติงานในระบบ		
	ธนาคาร (I)	ธนาคาร (J)		
รายได้ของท่าน เพียงพอต่อการดูแล ตนเองและครอบครัว	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	0.725*	0.046
		5-10 ปี	0.742*	0.026
รายได้ของท่าน เพียงพอต่อการทำ กิจกรรมเพื่อการผ่อน คลาย เช่น การจับจ่าย ใช้สอยส่วนตัว การ สังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	0.928*	0.004
		5-10 ปี	0.860*	0.005
		11-15 ปี	0.959*	0.003
ท่านพึงพอใจกับ สวัสดิการด้าน การเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	1.064*	0.001
		5-10 ปี	0.949*	0.003
		11-15 ปี	0.918*	0.008

จากตารางที่ 4.145 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการเงิน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็น

เกี่ยวกับรายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว และท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร น้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 11-15 ปี

ตารางที่ 4.146 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

		(n=409)				
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความจงรักภักดี (Loyalty)</b>						
ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ที่จะมอบหมายงานที่ ต้องใช้ความรับผิดชอบ สูงให้แก่ท่านเสมอ	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.38	0.869	3.773	0.011
	5-10 ปี	208	3.72	0.822		
	11-15 ปี	90	3.54	0.914		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.82	1.185		

จากตารางที่ 4.146 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความจงรักภักดี ในเรื่องผู้บังคับบัญชาไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงให้แก่ท่านเสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.147 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานในระบบ	ปฏิบัติงานในระบบ		
	ธนาคาร (I)	ธนาคาร (J)		
ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงให้แก่ท่านเสมอ	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.338*	0.011

จากตารางที่ 4.147 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านความจงรักภักดี จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความจงรักภักดี กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงให้แก่ท่านเสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี

ตารางที่ 4.148 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม</b>						
ท่านรู้สึกพอใจต่อ ค่าตอบแทนที่ได้รับ ในปัจจุบัน	น้อยกว่า 5 ปี	94	2.65	0.991	3.580	0.014
	5-10 ปี	208	2.77	0.999		
	11-15 ปี	90	2.80	1.093		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.53	1.068		
ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่พอเพียงกับการใช้ ชีวิตในแต่ละเดือน	น้อยกว่า 5 ปี	94	2.48	0.952	3.341	0.019
	5-10 ปี	208	2.40	1.060		
	11-15 ปี	90	2.32	1.210		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.41	1.121		

จากตารางที่ 4.148 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.149 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันจัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานในระบบ	ปฏิบัติงานในระบบ		
	ธนาคาร (I)	ธนาคาร (J)		
ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	0.880*	0.007
		5-10 ปี	0.755*	0.021
		11-15 ปี	0.729*	0.043
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	0.795*	0.031
		5-10 ปี	0.825*	0.015
		11-15 ปี	0.878*	0.013

จากตารางที่ 4.149 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันจัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงให้แก่ท่านเสมอ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 11-15 ปี



ตารางที่ 4.150 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน</b>						
ท่านได้รับความร่วมมือ	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.38	0.869	3.773	0.011
จากผู้บังคับบัญชาและ	5-10 ปี	208	3.72	0.822		
เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	11-15 ปี	90	3.54	0.914		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.82	1.185		

จากตารางที่ 4.150 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ในเรื่องท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.151 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคาร (I)	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคาร (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านได้รับความ ร่วมมือจาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	-0.374*	0.014

จากตารางที่ 4.151 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 11-15 ปี

ตารางที่ 4.152 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

		(n=409)				
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านสังคมสัมพันธ์</b>						
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี กับคนในองค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.59	0.822	6.768	0.000
	5-10 ปี	208	3.90	0.736		
	11-15 ปี	90	4.01	0.679		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	4.18	0.728		
ผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานรับฟัง ความเห็นและ ข้อเสนอแนะจากท่าน	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.44	0.874	4.051	0.007
	5-10 ปี	208	3.76	0.742		
	11-15 ปี	90	3.62	0.773		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.88	1.111		

จากตารางที่ 4.152 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร และผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.153 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานในระบบ	ปฏิบัติงานในระบบ		
	ธนาคาร (I)	ธนาคาร (J)		
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.319*	0.004
		11-15 ปี	0.426*	0.001
		มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	0.591*	0.016
ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.323*	0.007

จากตารางที่ 4.153 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารมากกว่า 5 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี

ตารางที่ 4.154 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง</b>						
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.38	0.893	5.296	0.001
	5-10 ปี	208	3.70	0.862		
	11-15 ปี	90	3.84	0.886		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.94	0.556		
องค์กรของท่านมี นโยบายการดำเนินงาน ที่มีความรับผิดชอบต่อ สังคม	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.61	0.975	5.576	0.001
	5-10 ปี	208	3.84	0.886		
	11-15 ปี	90	4.13	0.767		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.94	0.827		
องค์กรของท่านมีการ จัดกิจกรรมเพื่อสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.70	0.902	3.828	0.010
	5-10 ปี	208	3.88	0.881		
	11-15 ปี	90	4.13	0.796		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.82	1.015		

จากตารางที่ 4.154 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.155 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานในระบบ	ปฏิบัติงานในระบบ		
	ธนาคาร (I)	ธนาคาร (J)		
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.314*	0.022
		11-15 ปี	0.416*	0.002
องค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	0.527*	0.000
		5-10 ปี	0.297*	0.047
องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	-0.431*	0.005

จากตารางที่ 4.155 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 11-15 ปี



ตารางที่ 4.156 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)</b>						
ในการทำงานของท่าน	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.37	0.816	4.064	0.007
ท่านต้องทำงานด้วย	5-10 ปี	208	3.60	0.868		
ความเร่งรีบอยู่เสมอ	11-15 ปี	90	3.79	0.662		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.71	1.047		

จากตารางที่ 4.156 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน ในเรื่องในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบอยู่เสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.157 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคาร (I)	ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคาร (J)		
ในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วย ความเร่งรีบอยู่เสมอ	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	-0.417*	0.004

จากตารางที่ 4.157 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 11-15 ปี

ตารางที่ 4.158 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

(n=409)						
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)</b>						
ท่านมีความ	น้อยกว่า 5 ปี	94	3.20	1.073	3.762	0.011
กระตือรือร้น สนใจ	5-10 ปี	208	3.65	1.110		
ในการทำงานลดลง	11-15 ปี	90	3.49	1.144		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	3.29	1.213		

จากตารางที่ 4.158 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในเรื่องท่านมีความกระตือรือร้น สนใจในการทำงานลดลง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.159 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคาร (I)	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคาร (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีความ กระตือรือร้น สนใจ ในการทำงานลดลง	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.452*	0.007

จากตารางที่ 4.159 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความกระตือรือร้น สนใจในการทำงานลดลง น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี

ตารางที่ 4.160 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคาร		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)</b>						
ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อย จากการทำงาน จนไม่ สนใจเรื่องราวต่างๆ ของบุคคลรอบข้าง	น้อยกว่า 5 ปี	94	2.97	0.873	6.296	0.000
	5-10 ปี	208	3.22	1.012		
	11-15 ปี	90	3.30	1.054		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	17	2.29	1.047		

จากตารางที่ 4.160 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ในเรื่องท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน จนไม่สนใจเรื่องราวต่างๆของบุคคลรอบข้าง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.161 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคาร (I)	ปฏิบัติงานในระบบ ธนาคาร (J)		
ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อย จากการทำงาน จนไม่ สนใจเรื่องราวต่างๆ ของบุคคลรอบข้าง	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	5-10 ปี	-0.927*	0.001
		11-15 ปี	-1.006	0.001

จากตารางที่ 4.161 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน จนไม่สนใจเรื่องราวต่างๆของบุคคลรอบข้าง น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 11-15 ปี

**ตารางที่ 4.162** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารปัจจุบัน

		(n=409)				
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในระบบธนาคารปัจจุบัน		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านครอบครัว</b>						
ท่านและครอบครัว มีการพูดคุย พบปะ สังสรรค์กันอยู่บ่อยครั้ง	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.25	1.098	3.796	0.010
	5-10 ปี	206	3.43	1.127		
	11-15 ปี	78	3.42	0.961		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	4.33	0.778		
ท่านสามารถทำงาน ควบคู่ไปกับการดูแล ครอบครัวได้เป็นอย่างดี	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.14	0.962	4.213	0.006
	5-10 ปี	206	3.34	1.050		
	11-15 ปี	78	3.01	0.974		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.92	0.515		
ท่านพึงพอใจต่อ สวัสดิการขององค์กร ในการดูแลสมาชิกใน ครอบครัว	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.27	1.035	3.593	0.014
	5-10 ปี	206	3.21	1.265		
	11-15 ปี	78	3.19	1.140		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	4.33	0.651		

จากตารางที่ 4.162 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านครอบครัว ได้แก่ ท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สัมผัสกันอยู่บ่อยครั้ง ท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี และท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรในการดูแลสมาชิกในครอบครัว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.163 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน (I)	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านและครอบครัว มีการพูดคุย พบปะ สัมผัสกันอยู่บ่อยครั้ง	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	1.086*	0.006
		5-10 ปี	0.901*	0.031
		11-15 ปี	0.910*	0.041
ท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	11-15 ปี	0.904*	0.023
ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรในการดูแลสมาชิกในครอบครัว	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	1.068*	0.017
		5-10 ปี	1.125*	0.008
		11-15 ปี	1.141*	0.011

จากตารางที่ 4.163 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านพึงพอใจ



ต่อสวัสดิการขององค์กรในการดูแลสมาชิกในครอบครัว และท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรในการดูแลสมาชิกในครอบครัว มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี

**ตารางที่ 4.164** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

		(n=409)					
		ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารปัจจุบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการเงิน</b>							
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว	น้อยกว่า 5 ปี	113	2.60	0.987	3.522	0.015	
	5-10 ปี	206	2.62	1.046			
	11-15 ปี	78	2.71	0.995			
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.58	1.165			
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว	น้อยกว่า 5 ปี	113	2.50	1.036	5.653	0.001	
	5-10 ปี	206	2.63	1.022			
	11-15 ปี	78	2.53	0.990			
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.75	0.866			
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.13	1.004	6.231	0.000	
	5-10 ปี	206	3.15	1.121			
	11-15 ปี	78	3.18	1.078			
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	4.50	0.522			

จากตารางที่ 4.164 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการเงิน ได้แก่ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว และท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.165 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (I)	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	0.982*	0.010
		5-10 ปี	0.962*	0.010
		11-15 ปี	0.878*	0.036
รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	1.246*	0.000
		5-10 ปี	1.119*	0.001
		11-15 ปี	1.224*	0.001
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	1.367*	0.000
		5-10 ปี	1.354*	0.000
		11-15 ปี	1.321*	0.000

จากตารางที่ 4.165 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการเงิน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว และท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี

ตารางที่ 4.166 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

(n=409)						
	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารปัจจุบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม</b>						
ท่านรู้สึกพอใจต่อ ค่าตอบแทนที่ได้รับ ในปัจจุบัน	น้อยกว่า 5 ปี	113	2.62	0.976	5.331	0.001
	5-10 ปี	206	2.79	1.017		
	11-15 ปี	78	2.83	1.086		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.83	0.835		
ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่พอเพียงกับการใช้ ชีวิตในแต่ละเดือน	น้อยกว่า 5 ปี	113	2.58	0.970	5.394	0.001
	5-10 ปี	206	2.59	1.077		
	11-15 ปี	78	2.55	1.180		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.83	0.937		
ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับมีเหลือสำหรับ เป็นเงินออม	น้อยกว่า 5 ปี	113	2.44	1.017	2.972	0.032
	5-10 ปี	206	2.41	1.121		
	11-15 ปี	78	2.31	1.177		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.33	1.435		

จากตารางที่ 4.166 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเป็นเงินออม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.167 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (I)	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกพอใจต่อ ค่าตอบแทนที่ได้รับใน ปัจจุบัน	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	1.214*	0.001
		5-10 ปี	1.042*	0.004
		11-15 ปี	1.000*	0.010
ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่พอเพียงกับการใช้ ชีวิตในแต่ละเดือน	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	1.249*	0.001
		5-10 ปี	1.246*	0.001
		11-15 ปี	1.282*	0.001
ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับมีเหลือสำหรับ เป็นเงินออม	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	5-10 ปี	0.926*	0.032
		11-15 ปี	1.026*	0.019

จากตารางที่ 4.167 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน

และท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเป็นเงินออม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี

ตารางที่ 4.168 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัยจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

		(n=409)				
	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารปัจจุบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย</b>						
ท่านได้รับการ สนับสนุนอุปกรณ์ ในการทำงานอย่าง เหมาะสม	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.34	0.882	3.096	0.027
	5-10 ปี	206	3.35	1.066		
	11-15 ปี	78	3.54	1.065		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	4.17	0.835		
องค์กรของท่านมี มาตรการป้องกัน อุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ขณะปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.55	0.896	3.780	0.011
	5-10 ปี	206	3.63	0.906		
	11-15 ปี	78	3.82	0.894		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	4.33	0.651		

จากตารางที่ 4.168 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม และองค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.169 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (I)	ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (J)		
ท่านได้รับการ สนับสนุนอุปกรณ์ใน การทำงานอย่าง เหมาะสม	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	0.830*	0.043
		5-10 ปี	0.817*	0.041
องค์กรของท่านมี มาตรการป้องกัน อุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น ขณะปฏิบัติงาน	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	0.785*	0.025
		5-10 ปี	0.707*	0.049

จากตารางที่ 4.169 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม และองค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี



ตารางที่ 4.170 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารปัจจุบัน		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน</b>						
องค์กรของท่าน	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.24	0.928	2.913	0.034
เปิดโอกาสให้มี	5-10 ปี	206	3.37	0.983		
ความก้าวหน้าใน	11-15 ปี	78	3.63	0.808		
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.58	0.669		
ท่านเชื่อว่าท่านสามารถ	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.19	0.941	3.222	0.023
ก้าวหน้าตามสายงานได้	5-10 ปี	206	3.30	0.976		
ในองค์กรนี้	11-15 ปี	78	3.59	0.797		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.08	0.996		
ท่านได้รับความร่วมมือ	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.45	0.856	4.236	0.006
จากผู้บังคับบัญชาและ	5-10 ปี	206	3.66	0.828		
เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	11-15 ปี	78	3.81	0.757		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.17	0.937		

จากตารางที่ 4.170 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ได้แก่ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้ และท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.171 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (I)	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
องค์กรของท่าน เปิดโอกาสให้ มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	-0.389*	0.028
ท่านเชื่อว่าท่านสามารถ ก้าวหน้าตามสายงานได้ ในองค์กรนี้	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	-0.404*	0.021
ท่านได้รับความร่วมมือ จากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	-0.356*	0.021

จากตารางที่ 4.171 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้ และท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี

ตารางที่ 4.172 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

(n=409)

	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารปัจจุบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านสังคมสัมพันธ์</b>						
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี กับคนในองค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.62	0.838	7.038	0.000
	5-10 ปี	206	3.91	0.710		
	11-15 ปี	78	4.05	0.719		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	4.25	0.452		
ผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานรับฟัง ความเห็นและ ข้อเสนอแนะจากท่าน	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.43	0.875	4.367	0.005
	5-10 ปี	206	3.77	0.722		
	11-15 ปี	78	3.69	0.795		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.75	1.215		
องค์กรของท่าน มีกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ของ บุคลากรในองค์กร อยู่เสมอ	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.38	0.900	3.830	0.010
	5-10 ปี	206	3.66	0.874		
	11-15 ปี	78	3.74	0.797		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.92	1.240		

จากตารางที่ 4.172 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านสังคมสัมพันธ์ ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน และองค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.173 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (I)	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ คนในองค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.288*	0.006
		11-15 ปี	-0.432*	0.001
		มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	-0.631*	0.033
ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงานรับฟังความเห็นและ ข้อเสนอแนะจากท่าน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.333*	0.002
องค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ของบุคลากรใน องค์กรอยู่เสมอ	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.275*	0.047
		11-15 ปี	-0.363*	0.032

จากตารางที่ 4.173 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 15 ปีขึ้นไป อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี

ตารางที่ 4.174 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารปัจจุบัน		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง</b>						
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.43	0.854	4.637	0.003
	5-10 ปี	206	3.70	0.875		
	11-15 ปี	78	3.87	0.903		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.92	0.515		
องค์กรของท่านมี นโยบายการดำเนินงาน ที่มีความรับผิดชอบต่อ สังคม	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.69	0.964	4.089	0.007
	5-10 ปี	206	3.83	0.881		
	11-15 ปี	78	4.14	0.801		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.92	0.669		
องค์กรของท่านมีการ จัดกิจกรรมเพื่อสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.80	0.888	3.162	0.025
	5-10 ปี	206	3.85	0.888		
	11-15 ปี	78	4.15	0.791		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.67	1.073		

จากตารางที่ 4.174 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.175 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (I)	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.270*	0.048
		11-15 ปี	-0.438*	0.004
องค์กรของท่านมี นโยบายการดำเนินงาน ที่มีความรับผิดชอบต่อ สังคม	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	-0.451*	0.004
องค์กรของท่านมีการ จัดกิจกรรมเพื่อสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	-0.357*	0.035

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี



ตารางที่ 4.176 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารปัจจุบัน		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress)</b>						
เมื่อท่านรู้สึกเครียด	น้อยกว่า 5 ปี	113	2.92	0.937	3.193	0.024
ท่านสามารถก้าวข้าม	5-10 ปี	206	3.05	1.168		
ขีดจำกัดของตนเองได้	11-15 ปี	78	2.83	1.200		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.83	0.718		

จากตารางที่ 4.176 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน ในเรื่องเมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองได้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.177 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (I)	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
เมื่อท่านรู้สึกเครียด	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 5 ปี	0.913*	0.041
ท่านสามารถก้าวข้าม ขีดจำกัดของตนเองได้		มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	1.000*	0.022

จากตารางที่ 4.177 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองได้ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 4.178** ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

		(n=409)				
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารปัจจุบัน		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)</b>						
ในการทำงานของท่าน	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.40	0.785	3.613	0.013
ท่านต้องทำงานด้วย	5-10 ปี	206	3.63	0.884		
ความเร่งรีบอยู่เสมอ	11-15 ปี	78	3.78	0.677		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.67	0.985		
ในการทำงานของท่าน	น้อยกว่า 5 ปี	113	2.50	1.019	2.927	0.034
ท่านรู้สึกว่าคุณเอง	5-10 ปี	206	2.33	1.232		
ถูกทอดทิ้งจากเพื่อน	11-15 ปี	78	2.05	1.104		
ร่วมงาน	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	2.75	1.138		

จากตารางที่ 4.178 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน ได้แก่ ในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบอยู่เสมอ และในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าคุณเองถูกทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.179 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่	ระยะเวลาที่	Mean Difference (I-J)	Sig.
	ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (I)	ปฏิบัติงานใน ธนาคารปัจจุบัน (J)		
ในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบอยู่เสมอ	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	-0.384*	0.010
ในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าคุณเองถูกทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	0.453*	0.046

จากตารางที่ 4.179 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยความเครียดในการทำงาน ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบอยู่เสมอ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าคุณเองถูกทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี

ตารางที่ 4.180 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี Oneway ANOVA ของข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

(n=409)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคารปัจจุบัน		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
<b>ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)</b>						
ท่านมีความ กระตือรือร้น สนใจ ในการทำงานลดลง	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.24	1.046	3.019	0.030
	5-10 ปี	206	3.63	1.135		
	11-15 ปี	78	3.53	1.181		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.50	1.000		
ท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรง เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	113	3.19	1.074	3.117	0.026
	5-10 ปี	206	3.50	1.099		
	11-15 ปี	78	3.63	1.106		
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	12	3.25	0.866		

จากตารางที่ 4.180 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้น สนใจในการทำงานลดลง และท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.181 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Bonferroni

Dependent Variable	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน (I)	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.
ท่านมีความกระตือรือร้น สนใจในการทำงานลดลง	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	-0.392*	0.017
ท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	11-15 ปี	-0.442*	0.036

จากตารางที่ 4.181 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน ด้วยวิธี Bonferroni โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความกระตือรือร้น สนใจในการทำงานลดลง น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 11-15 ปี

#### 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.182 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

Model Summary					
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
0.538	0.290	0.249	0.58132		

  

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53.256	22	2.421	7.163	0.000
Residual	130.443	386	0.338		
Total	183.699	408			

  

Coefficients					
Model	Unstandardized		Standardizes	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.775	0.217		8.194	0.000
ด้านการทำงาน	-0.059	0.063	-0.064	-0.934	0.351
ด้านครอบครัว	-0.013	0.060	-0.016	-0.214	0.831
ด้านเวลา	0.118	0.058	0.157	2.046	0.041



**Coefficients**

Model	Unstandardized		Standardizes	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ด้านการเงิน	-0.104	0.059	-0.145	-1.776	0.077
ด้านสติปัญญา	0.224	0.055	0.237	4.091	0.000
ด้านกายภาพ	0.086	0.055	0.121	1.567	0.118
ด้านการบริหารจัดการ	-0.046	0.050	-0.066	-0.913	0.362
ด้านสังคม	-0.022	0.062	-0.024	-0.346	0.730
ด้านความจงรักภักดี (Loyalty)	0.138	0.070	0.159	1.970	0.050
ด้านการร่วมกันสร้าง ผลงาน (Contribution)	-0.215	0.059	-0.274	-3.640	0.000
ด้านความชอบพอ (Affection)	-0.064	0.062	-0.097	-1.035	0.301
ด้านการนับถือความ เป็นนักวิชาชีพ (Professional Respect)	0.078	0.060	0.115	1.308	0.192
ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่พอเพียง และยุติธรรม	-0.031	0.054	-0.044	-0.567	0.571
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูก คุณลักษณะและ ปลอดภัย	0.087	0.063	0.114	1.385	0.167
ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของบุคคล	-0.198	0.062	-0.231	-3.201	0.001
ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในงาน	0.207	0.061	0.239	3.405	0.001

**Coefficients**

Model	Unstandardized		Standardizes	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ด้านสังคมสัมพันธ์	-0.068	0.069	-0.075	-0.987	0.324
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.013	0.058	0.016	0.225	0.822
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน	-0.184	0.059	-0.247	-3.099	0.002
ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับ สังคมโดยตรง	-0.046	0.051	-0.054	-0.890	0.374
ด้านความเครียดที่ ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress)	0.024	0.040	0.033	0.597	0.551
ด้านความเครียดที่ ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress)	0.402	0.052	0.374	7.696	0.000

จากตารางที่ 4.182 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่า 0.290 แสดงว่า ตัวแปรต้นสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามในด้านภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ร้อยละ 29 เมื่อพิจารณาตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.374 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ร้อยละ 37.40
2. ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.239 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ร้อยละ 23.90
3. ปัจจัยด้านสติปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.237 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ร้อยละ 23.70
4. ปัจจัยด้านเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.157 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ร้อยละ 15.70
5. ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.231 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ร้อยละ -23.10
6. ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.247 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ร้อยละ -24.70
7. ปัจจัยด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.274 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ร้อยละ -27.40

สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านการเงิน ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านสังคม ด้านความจงรักภักดี ด้านความชอบพอ ด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง และด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน

#### 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H1 : ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.351 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H2 : ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านครอบครัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.831 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H3 : ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.157 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงิน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H4 : ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงิน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.077 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงิน ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 5** ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H5 : ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านสติปัญญา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.237 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H6 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านกายภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.118 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H7 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการบริหารจัดการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.362 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการบริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H8 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.730 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความจงรักภักดี (Loyalty) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H9 : ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความจงรักภักดี (Loyalty) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความจงรักภักดี (Loyalty) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความจงรักภักดี (Loyalty) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H10 : ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ -0.274 ซึ่งมีค่าเป็นลบ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความชอบพอ (Affection) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H11 : ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความชอบพอ (Affection) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความชอบพอ (Affection) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความชอบพอ (Affection) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ (Professional Respect) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H12 : ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ (Professional Respect) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ (Professional Respect) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ (Professional Respect) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 13 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H13 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.571 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 14 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H14 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.167 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 15 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H15 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ -0.231 ซึ่งมีค่าเป็นลบ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 16 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H16 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.239 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 17 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H17 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.324 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 18 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H18 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.822 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 19 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H19 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ -0.247 ซึ่งมีค่าเป็นลบ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 20 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H20 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยตรง มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.374 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรงไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 21 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H21 : ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.551 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 22 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

H22 : ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 4.175 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งในตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients : Betas) มีค่าเท่ากับ 0.374 ซึ่งมีค่าเป็นบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.183 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3	ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4	ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 5	ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 6	ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 7	ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ

	สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 8	ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 9	ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความจงรักภักดี (Loyalty) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 10	ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 11	ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความชอบพอ (Affection) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 12	ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านความนับถือความเป็นนักวิชาชีพ (Professional Respect) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 13	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ

	สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 14	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ ถูกคุณลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับภาวะ หมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ใน กลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 15	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟใน การทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบัน การเงินเฉพาะกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 16	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการ ทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบัน การเงินเฉพาะกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 17	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของ พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 18	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมใน องค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงิน เฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 19	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะ หมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ใน กลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ยอมรับ

	สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 20	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรงมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 21	ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน (Constructive Stress) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 22	ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ยอมรับ



## บทที่ 5

### อภิปรายผลการศึกษา สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรู้สึกหมดไฟในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) ผ่าน Google Form จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 409 คน โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.2 สรุปผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป
- 5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

#### 5.1 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” สามารถอภิปรายผลการศึกษาเป็นดังนี้

##### 5.1.1 อภิปรายผลปัจจัยต่างๆ ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของพรพิมล พงษ์โหมด (2560) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน และเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของชิตชนก คุณเจริญ (2560) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของสกล สุชาติวุฒิ (2551) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน และไม่เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของอิชญา เจตินัย, รังสิมา หอมเศรษฐี และมณฑิรา จารุเพ็ง (2563) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของ Lee, E. K., & Ji, E. J. (2018) ที่พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยผู้นำควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิก เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงานลงได้ และเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของ Derindag, O. F., Demirtas, O., & Bayram, A. (2021) พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมาก โดยหากหัวหน้ามีการเปิดโอกาสให้ลูกน้องทุกคนในทีมสามารถแสดงความคิดเห็น และมีการชี้แนะต่างๆ จะสามารถช่วยลดภาวะหมดไฟ และเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของพรพิมล พงษ์โหมด (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน และเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของพรหมพร ภูคุ้ม (2562) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของธนพร พงศ์บุญชู (2559) ที่พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน และเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของวัฒนา ศรีวิสัย และกล้าหาญ ฦ น่าน (2564) ที่พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยองค์กรควรหาแนวทางป้องกันเพื่อลดหรือไม่ให้บุคลากรเกิดความเครียด และเพื่อให้บุคลากรมีความสุขและทำงานมีคุณภาพมากขึ้น

### 5.1.2 อภิปรายผลปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานเปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์

จากผลการศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานเปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร และระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน มีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านเพศมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของปมิตตา เจริญรัตนอัมพร (2563) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทเอกชนมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของพุกษา พุทธิสาริกกร (2563) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านอายุมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์ (2556) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน และเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของพุกษา พุทธิสาริกกร (2563) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของปมิตตา เจริญรัตนอัมพร (2563) ที่พบว่า อายุของพนักงานเอกชนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านการศึกษามีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของเชิดชาย ฉิมบุรุษ (2563) ที่พบว่า การศึกษาของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรีที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของปมิตตา เจริญรัตนอัมพร (2563) ที่พบว่า การศึกษาของ พนักงานบริษัทเอกชนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายได้ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านรายได้มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษา ของวราภรณ์ เลิศวิไล (2563) ที่พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่เป็นแนวทางเดียวกับของปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์ (2556) ที่พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันของ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่ แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านตำแหน่งงานมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทาง เดียวกับการศึกษาของพลกษา พลทิสาริก (2563) ที่พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีภาวะ หมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน และเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของวราภรณ์ เลิศวิไล (2563) ที่พบว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านหน่วยงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของ พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านหน่วยงานมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการ ศึกษาของสุนันทษา นิธิวาลิน (2562) ที่พบว่า ครูใน โรงเรียนเตรียมทหารที่อยู่ในหน่วยงานที่ แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของปมิตตา เจริญรัตนอัมพร (2563) ที่พบว่า หน่วยงานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคารที่ส่งผลต่อภาวะ หมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์

(2556) ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน และเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของเชิดชาย นิมนบุรุษ (2563) ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรีที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน อีกทั้งยังเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของพุกษา พุทธิสาริก (2563) ที่พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความแตกต่างด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบันมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของปทุมรัตน์ สกุณพิมลรัตน์ (2556) ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน และเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของเชิดชาย นิมนบุรุษ (2563) ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดสระบุรีที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน อีกทั้งยังเป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของพุกษา พุทธิสาริก (2563) ที่พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่เป็นแนวทางเดียวกับการศึกษาของปมิตตา เจริญรัตน์อัมพร (2563) ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันของพนักงานบริษัทเอกชนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน

## 5.2 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้มีส่วนร่วมตอบแบบสอบถามจำนวน 409 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-30 ปี ศึกษาปริญญาตรี รายได้ 20,001-30,000 บาท มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในหน่วยงานการตลาด มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน 5-10 ปี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

### 5.2.1 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้มีส่วนร่วมตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งจำแนกเป็น ด้านการทำงาน ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีระดับความ



คิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.28, 2.81, และ 3.17 ตามลำดับ สำหรับด้านครอบครัว มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

### 5.2.2 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้มีส่วนร่วมตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งจำแนกเป็นด้านกายภาพ และด้านการบริหารจัดการ มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.11 ตามลำดับ สำหรับด้านสังคม มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

### 5.2.3 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้มีส่วนร่วมตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ซึ่งจำแนกเป็น ด้านความจงรักภักดี และด้านการร่วมกันสร้างผลงาน มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ 3.48 สำหรับด้านความชอบพอ และ ด้านการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และ 3.30

### 5.2.4 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้มีส่วนร่วมตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่ง จำแนกเป็นด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกคุณลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยตรง มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, 3.48, 3.44, 3.71, และ 3.80 ตามลำดับ สำหรับด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64, 3.36, และ 3.20 ตามลำดับ



### 5.2.5 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยความเครียดในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้มีส่วนร่วมตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความเครียดในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งจำแนกเป็นด้านความเครียดที่ส่งผลดีในการทำงาน และด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และ 3.23

### 5.2.6 สรุปผลความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้มีส่วนร่วมตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ซึ่งจำแนกเป็นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 สำหรับด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 และ 3.05

### 5.2.7 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์งานวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งจำแนกเป็นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลรู้สึกหมดไฟในการทำงาน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา และด้านสติปัญญา ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการร่วมกันสร้างผลงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากงานวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งหน่วยงานสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟของพนักงานภายในองค์กร ทั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะที่ต่อยอดมาจากผลการศึกษาวีจยออกเป็น 5 ประเด็นย่อย ดังนี้

ประเด็นแรก คือ ข้อเสนอแนะของด้านประชากรศาสตร์ จากผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันสูงสุดต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ การศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นแนวทางสถาบันการเงินเฉพาะกิจควรคำนึงถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ดังกล่าว เพื่อลดโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟ รวมถึงจัดทำแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟ

การศึกษา พบว่า พนักงานที่การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่การศึกษาปริญญาตรี เนื่องจากพนักงานที่การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักต้องใช้ทักษะความซับซ้อนในการทำงานมากกว่า จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่า ดังนั้น สถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้พนักงานที่การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผู้ที่ช่วยบรรเทาภาระงานได้ และมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน รวมถึงจัดตารางการทำงานที่เหมาะสม

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่าพนักงานปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่า จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่า ดังนั้น สถาบันการเงินเฉพาะกิจควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ โดยควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผลกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน และนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น และใช้เวลาผ่อนคลายจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ระยะเวลาปฏิบัติงานในระบบธนาคาร พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคาร 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารน้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในระบบธนาคารมากกว่าต้องทำงานที่มีความซ้ำซาก

และไม่มีความท้าทาย จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้ มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่า ดังนั้น สถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้น และปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร โดยการจัดสถานที่ทำงานใหม่ เพื่อเป็นการช่วยกระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น และช่วยลดความเบื่อหน่ายลงได้

ประเด็นที่สอง คือ ข้อเสนอแนะของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่าทางสถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมีการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตของตนเองกับวิถีชีวิตการทำงาน เนื่องจากปัจจุบันพนักงานมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต ซึ่งหากพนักงานไม่สามารถจัดสรรเวลาของตนเอง ครอบครัวยุติธรรม และงานได้ อาจส่งผลให้พนักงานมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟ และทำให้คุณภาพการทำงานต่ำลง ดังนั้น สถาบันการเงินเฉพาะกิจจึงควรมีนโยบายที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาและภาระงานได้ด้วยตนเอง เช่น การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid) โดยมีทั้งการทำงานแบบเข้าสำนักงาน (Onsite) และการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) หรือการทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from everywhere) รวมถึงการไม่ส่งเสริมค่านิยมการทำงานล่วงเวลาว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงสถาบันการเงินเฉพาะกิจที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน และในส่วนของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา ทางสถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมีการจัดกิจกรรมอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถที่ท้าทายและเป็นแนวทางเดียวกับสถานการณ์ในปัจจุบันให้แก่พนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ควบคู่ไปกับการลดภาวะหมดไฟที่เกิดจากการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น หลักสูตรการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) หลักสูตรการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership) หลักสูตรการสร้างแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และหลักสูตรการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship Management)

ประเด็นที่สาม คือ ข้อเสนอแนะของการสร้างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกด้านการร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่าสถาบันการเงินเฉพาะกิจควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกลุ่มหัวหน้ากับกลุ่มลูกน้อง เนื่องจากผลงานที่ดีย่อมเกิดจากความร่วมมือระหว่างพนักงานทั้งสองกลุ่ม ดังนั้น สถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมีการจัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานทุกระดับได้มีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์แนวราบที่นอกเหนือจากปฏิสัมพันธ์ในเวลาปฏิบัติงาน เช่น การจัดกิจกรรม

แข่งกีฬา การจัดกิจกรรม Outing กิจกรรม Team Building และการจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงกระบวนการสะท้อนกลับ (Feedback) ภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นร่วมกัน รู้ถึงจุดแข็ง และสิ่งที่ควรพัฒนาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน เข้าใจตนเองมากขึ้น

ประเด็นที่สี่ คือ ข้อเสนอแนะของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการศึกษาวิจัยวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่าสถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเชื่อมั่นว่าจะได้รับ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานเพิ่มสูงขึ้น ก็จะสามารถช่วยลดภาวะหมดไฟได้ ดังนั้น สถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมีการจัดทำแผนการเติบโตก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ให้มีความเหมาะสมและชัดเจน โดยพิจารณาจากศักยภาพและความสามารถในการทำงานของพนักงานผ่านการประเมินผลงาน ทั้งนี้การก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานสามารถทำได้สองแบบ ได้แก่ แนวคิด ที่เป็นการเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิมให้สูงขึ้น หรือแนวราบ การหมุนเวียนงานที่เป็นการย้ายตำแหน่งไปรับตำแหน่งอื่นในหน่วยงานเดิมหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งงาน และในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ทางสถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมีการเสริมสร้างพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เช่น การส่งพนักงานไปฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร การมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้น และในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทางสถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมีการแบ่งสัดส่วนชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม และการจัดสรรแบ่งงานต้องไม่กระทบต่อสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีวันหยุดพักผ่อน ดูแลร่างกายและสุขภาพอย่างเหมาะสม

ประเด็นที่ห้า คือ ข้อเสนอแนะของความเครียดในการทำงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความเครียดในการทำงานด้านความเครียดที่ส่งผลไม่ดีในการทำงาน (Destructive Stress) มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นว่าสถาบันการเงินเฉพาะกิจควรมีแนวทางในการบริหารจัดการลดความเครียดของพนักงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ปราศจากความเครียด ก็ย่อมทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น สถาบันการเงินเฉพาะกิจควรจัดให้มีนักจิตวิทยาประจำในสำนักงาน สำหรับการให้คำชี้แนะและปรึกษาด้านความเครียด โดยพนักงานสามารถเข้าพบนักจิตวิทยาเพื่อขอคำปรึกษาได้ และจัดกิจกรรมให้ความรู้หรือคำชี้แนะเกี่ยวกับการบริหารความเครียด และการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต และควรศึกษา



พฤติกรรมของพนักงาน โดยให้พนักงานทำแบบประเมินวัดความเครียด เพื่อนำไปออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับการลดความเครียด รวมถึงการจัดกิจกรรมสันทนาการ ตัวอย่างเช่น งานสร้างสรรค์ภายในองค์กร การสัมมนานอกสถานที่ เพื่อสร้างความผ่อนคลายจากการทำงาน สร้างความสนุกสนานรื่นเริงภายในองค์กร และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกัน

#### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งถัดไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมองเห็นในมุมมองภาพกว้าง ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในหัวข้อเดิม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านลึก และทำให้ทราบถึงสาเหตุของภาวะหมดไฟ
2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟเพิ่มเติม เช่น ภาระงาน ความผูกพันองค์กร เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของภาวะหมดไฟเพิ่มขึ้น
3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจเท่านั้น ซึ่งภาวะหมดไฟอาจแตกต่างจาก Generation อื่นๆ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในอนาคตควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่ม Generation Baby Boomer Generation X และ Generation Z

#### 5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่มีตัวแทนของตำแหน่งงานระดับอื่นๆ เช่น ระดับบริหาร ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถขยายผลการวิจัยไปสู่ประชากรได้
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น และเลือกสุ่มแบบตามสะดวก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานการตลาด ดังนั้นการศึกษานี้อาจไม่ครอบคลุมและไม่สามารถใช้เป็นกลุ่มตัวแทนพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจทั้งหมดได้
3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยเป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว ซึ่งในอนาคตพฤติกรรมของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นการศึกษาคั้งนี้อาจไม่สามารถอ้างอิงผลได้ในระยะยาว

## บรรณานุกรม

- กนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลชนก งดงาม. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤตชน ศิริธรรมรักษ์, กฤษฏีดิษฐ์ ตุ่มไชสง, และบิน รุ่งวัฒนภักดี. (2555). อิทธิพลทำนายของแรงจูงใจในการทำงานแบบกำหนดตนเอง และการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ต่อความเครียดในการทำงาน ของพนักงาน โดยมีปรากฏการณ์ “มันเดย์บลูส์” เป็นตัวแปรกำกับ [ข้อเสนอโครงการวิจัยปริญญาจิตวิทยาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤติยา แห่งนาเลน. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2564). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชิดชนก คุณเจริญ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เชิดชาย นิมบุรุษ. (2563). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตติกันต์ ศรีม่วง. (2565). *ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทีมงาน The Practical. (2565, 9 พฤษภาคม). *Burnout ปัญหาใหญ่ องค์กรต้องทำอะไรเมื่อพนักงานหมดไฟในการทำงาน?*. THE PRACTICAL. <https://thepractical.co/burnout-%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B8%8D%E0%B9%88/>
- ชนพร พงศ์บุญชู. (2559). *อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน* [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญารัตน์ ทาประดิษฐ์ และสุภา ทองคง. (2565). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านบัญชีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(1), 137-152.
- นภาพันท์ ใจคำป็น. (2564). *ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทวดี อุ่นละมัย, กฤษฎ์ เต็มทิพย์ทวีกุล, และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข. (2561). *การจัดการความเครียดในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของบุคลากร*. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 5(1), 104-117.
- นฤมล เมียนเกิด. (2558). *ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ ฟู๊ดส์ จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปมิตตา เจริญรัตน์อัมพร. (2563). *ลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์. (2556). *ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทวีริสเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด* [การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมา สงค์ประเสริฐ. (2557). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสมดุลชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ* [สารนิพนธ์ปริญญาตั้งคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2565, 26 สิงหาคม). *แนวโน้มคนไทยหมดไฟในการทำงาน รัฐวิสาหกิจ-เอกชน สูงสุด เกิน 70%*. <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-1029278>
- พรพิมล พงษ์ไหมด. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงานและความตั้งใจลาออกของพยาบาลแผนกวิกฤต โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง* [งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรหมพร ภูคุ้ม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน วัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน* [การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระจันทร์ เอี่ยมชื่น. (2563, 12 ตุลาคม). *สาเหตุ Top 5 ของคนหมดไฟ ที่ทำให้เราหมดใจและหมดแรง*. BrandThink. <https://www.brandthink.me/content/out-of-fire>
- พุกษา พุทธิสาริก. (2563). *ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาสายงานการไฟฟ้า ภาค 3* [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มงคล เอกพันธ์. (2562). *อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและคุณภาพการบริการของปลัดประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 17(1), 118-131.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เยาวเรศ เอื้ออารีเลิศ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ความคล้อยคลึงในเจตคติต่องานกับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รชต สนิท. (2565, 28 มิถุนายน). นี่คือนักที่คนทำงานเครียดเป็นประวัติการณ์ รายงาน Gallup ซึ่งองค์กรสร้างความเป็นอยู่ที่ดีคือทางออก. Brand Inside.  
<https://brandinside.asia/gallup-state-of-the-global-workplace-report-2022/>
- ลูกมาน หะยีกาเล็ง. (2554). ความเครียดในการทำงานของครูมัธยมศึกษาในจังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 [สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(2), 34-42.
- वलลนา นาชัยรัตน์. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรภรณ์ เลิศวิสัย. (2563). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรพงษ์ พวงเล็ก. (2560). การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีสกุล เขียบแหลม และเพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 65(2), 44-52.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สกกล สุชาติวุฒิ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย(มหาชน) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สราวลี แสงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y [สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายพิน มาสาลี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ธนชาติโบรคเกอร์ จำกัด. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 108-120.
- สิริยากร เดชมณีธร. (2562). ภาวะเหนื่อยหน่าย (Burnout) ของพนักงานเงินเนอเรชั่นวายที่ทำงานในธนาคาร : กรณีศึกษาเปรียบเทียบธนาคารของรัฐและธนาคารเอกชน [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันท์ษา นิธิวาสิน. (2562). ภาวะคิดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลัย ประจวบอารีย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับประสิทธิผลของงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสมอใจ มณีโชติ. (2563, 15 มีนาคม). เจาะชีวิต Gen Y รักเสรีภาพ – ครองโสด – หนีเที่ยว. BLT Bangkok. <https://www.bltbangkok.com/news/17070/>
- หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อมร หวังพิระวงศ์. (2553). อิทธิพลของการประเมินแก่ตนเองต่อความพึงพอใจในการทำงาน โคนมีความเครียดในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อลิษา กำแพงเงิน, รัชญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์. (2562). ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ราชบุรีบูรณะ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 11(3), 124-137.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียดของคนไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 14(1), 135-150.
- อัมพร เกียรติวิกรัย. (2559). อิทธิพลกำกับของกรแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาต่อความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและความตั้งใจลาออก [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2551). การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 2(1), 1-10.
- อิชญา เจตินัย, รังสิมา หอมเศรษฐี, และมณฑิรา จารุเพ็ง. (2563). ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 13(1), 12-25.
- Derindag, O. F., Demirtas, O., & Bayram, A. (2021). The Leader-Member Exchange (LMX) Influence at Organizations: The Moderating Role of Person- Organization (PO) Fit. *Review of Business*, 41(2), 32-48.
- Lee, E. K., & Ji, E. J. (2018). The moderating role of leader-member exchange in the relationships between emotional labor and burnout in clinical nurses. *Asian Nursing Research*, 12(1), 56-61.
- Van Griethuisen, R. A., van Eijck, M.W., Haste, H., Den Brok, P. J., Skinner, N. C., Mansoue, N., ... & BouJaoude, S. (2015) Global patterns in students' views of science and interest in science. *Research in science education*, 45(4), 581-603.
- World Health Organization. (2019, 28 May). *Burn-out an “occupational phenomenon”* : *International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>





## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูล

#### เรื่อง การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลสำหรับอธิบายเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้ จะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและจะถูกนำมาใช้ในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง ครบถ้วน และขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยเนื้อหาของแบบสอบถามนี้จะประกอบด้วยชุดคำถามทั้งหมด 8 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองคุณสมบัติผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก
- ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
- ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
- ส่วนที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองคุณสมบัติผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. ท่านมีอายุระหว่าง 26-41 ปี (เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 – 2539)
  - 1) ใช่
  - 2) ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)
2. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนี้
  - 1) ธนาคารออมสิน

2) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

3) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.)

4) ธนาคารอื่นๆ (จบบแบบสอบถาม)

3. ในระหว่างการทำงาน ท่านมีความรู้สึกดังนี้หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1) อึดอัดใจ

2) เหนื่อยล้า

3) หงุดหงิดง่าย

4) รู้สึกว่าตนเองล้มเหลว

5) สูญเสียความมั่นใจ

6) ไม่ใช่ (จบบแบบสอบถาม)

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

โดยกำหนดให้ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>ด้านการทำงาน</b>					
2.1 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
2.2 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลางานเสมอ					
2.3 งานของท่าน ไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว					
2.4 หน่วยงานของท่านมีการแบ่งอัตรากำลังคนเพียงพอต่อภาระงาน					
<b>ด้านครอบครัว</b>					
2.5 ท่านและครอบครัวมีการพูดคุย พบปะ สัมผัสกันอยู่บ่อยครั้ง					
2.6 ครอบครัวของท่านสนับสนุนและเข้าใจการทำงานของท่าน					

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2.7 ท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
2.8 ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการขององค์กรในการดูแลสมาชิกในครอบครัว					
<b>ด้านเวลา</b>					
2.9 ท่านสามารถบริหารจัดการสรรเวลาของตนเอง ครอบครัว สังคม และการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
2.10 ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาทำงานที่องค์กรกำหนด					
2.11 ท่านสูญเสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์กับการเดินทางไปทำงาน					
<b>ด้านการเงิน</b>					
2.12 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว					
2.13 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การจับจ่ายใช้สอยส่วนตัว การสังสรรค์กับเพื่อน การท่องเที่ยว					
2.14 ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา					
<b>ด้านสติปัญญา</b>					
2.15 การอบรมพัฒนาความรู้ที่องค์กรจัดให้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของท่าน					
2.16 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
2.17 การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานของท่านลดลง					

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- โดยกำหนดให้
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
  - 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
  - 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
  - 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
  - 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>สภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร</b>					
3.1 องค์กรของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ					
3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ เสียงไม่ดัง					
3.3 องค์กรของท่านมีการแบ่งพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม					
<b>สภาพแวดล้อมการบริหารจัดการในองค์กร</b>					
3.4 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม					
3.5 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับท่านอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม					
3.6 ท่านไม่มีอิสระในการเสนอความคิดเห็นใหม่ๆในการทำงาน					

<b>สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร</b>					
3.7 องค์กรของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน					
3.8 องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น งานปีใหม่ งานเลี้ยงสังสรรค์					
3.9 สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี					

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- โดยกำหนดให้
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
  - 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
  - 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
  - 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
  - 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>ความจงรักภักดี (Loyalty)</b>					
4.1 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจที่จะมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงให้แก่ท่านเสมอ					
4.2 ท่านพร้อมที่จะปกป้องผู้บังคับบัญชาจากการถูกกล่าวถึงในทางที่ไม่ดี					
4.3 โดยส่วนใหญ่ท่านเห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา					
<b>การร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution)</b>					
4.4 ท่านเต็มใจทำงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย แม้จะเป็นงานนอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
4.5 ท่านเต็มใจทำงานกับผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ไม่ว่างานนั้นจะยากเพียงใด					
4.6 ท่านและผู้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย					
<b>ความชอบพอ (Affection)</b>					
4.7 โดยส่วนใหญ่ท่านชื่นชมผู้บังคับบัญชาของท่าน					
4.8 ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน					
4.9 ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาคือเพื่อนที่ดีของท่าน					
<b>การนับถือความเป็นนักวิชาชีพ (Professional Respect)</b>					
4.10 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการทำงาน					

การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
4.11 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างถูกต้อง					
4.12 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ					

### ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**คำชี้แจง** กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- โดยกำหนดให้
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
  - 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
  - 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
  - 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
  - 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม</b>					
5.1 ท่านรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
5.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
5.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงกับการใช้ชีวิตในแต่ละเดือน					
5.4 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือสำหรับเป็นเงินออม					
5.5 ท่านรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสมแล้วเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานคล้ายกัน					
<b>สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องคุณลักษณะและปลอดภัย</b>					
5.6 องค์กรของท่านใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
5.7 ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม					



คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
5.8 องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน					
<b>การพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>					
5.9 ท่านได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
5.10 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
5.11 องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
<b>ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน</b>					
5.12 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
5.13 ท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าตามสายงานได้ในองค์กรนี้					
5.14 ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
<b>สังคมสัมพันธ์</b>					
5.15 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร					
5.16 ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน					
5.17 องค์กรของท่านมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ					
<b>ธรรมเนียมในองค์กร</b>					
5.18 ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี					
5.19 ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
5.20 องค์กรของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>					
5.21 ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
5.22 ท่านได้รับวันหยุด มีเวลาพักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม					
5.23 งานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต					
<b>งานที่เกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง</b>					
5.24 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
5.25 องค์กรของท่านมีนโยบายการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
5.26 องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม					

### ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

โดยกำหนดให้ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ความเครียดในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>Constructive Stress</b>					
6.1 ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ภายใต้ความกดดัน					
6.2 เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีสมาธิจดจ่อกับงานได้มากขึ้น					
6.3 เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น					
6.4 เมื่อท่านรู้สึกเครียด ท่านสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองได้					
6.5 ความเครียดเป็นสิ่งกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
<b>Destructive Stress</b>					
6.6 ในการทำงานของท่าน ท่านต้องทำงานด้วยความเร่งรีบอยู่เสมอ					
6.7 ในการทำงานของท่าน ลักษณะงานของท่านมีความซ้ำซากจำเจ					
6.8 ในการทำงานของท่าน ท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ และ ความชำนาญระดับสูง					
6.9 ในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกกังวล เมื่อท่านทำงานเสร็จไม่ทันตามเป้าหมายที่กำหนด					
6.10 ในการทำงานของท่าน ท่านไม่สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
6.11 ในการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกว่าตนเองถูกทอดทิ้งจากเพื่อนร่วมงาน					

### ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

- โดยกำหนดให้
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
  - 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
  - 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
  - 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
  - 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)</b>					
7.1 ท่านรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากการทำงาน					
7.2 ท่านรู้สึกอ่อนเพลีย เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน					
7.3 ท่านรู้สึกไม่อยากมาทำงาน เมื่อตื่นนอนตอนเช้าเพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน					
7.4 ท่านมีความกระตือรือร้น สนใจในการทำงานลดลง					
7.5 ท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน					
<b>การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization)</b>					
7.6 ท่านรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน จนไม่สนใจเรื่องราวต่างๆของบุคคลรอบข้าง					
7.7 ท่านไม่สนใจว่างานที่ท่านทำนั้นจะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างไร					
7.8 ท่านต้องการที่จะทำงานคนเดียว โดยไม่ต้องยุ่งเกี่ยวกับบุคคลอื่น					
7.9 ท่านพุดถึงงานในเชิงลบ					
<b>การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced Personal Accomplishment)</b>					
7.10 ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานน้อยกว่าที่คาดหวังไว้					

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
7.11 ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสามารถกว่าเพื่อนร่วมงาน รุ่นเดียวกัน					
7.12 ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความคาดหวังในตัวท่านสูงกว่า ความสามารถที่ท่านมี					

### ส่วนที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

#### 8.1 เพศ

- 1) ชาย                       2) หญิง                       3) ไม่ระบุ

#### 8.2 อายุ

- 1) 26-30 ปี                       2) 31-35 ปี                       3) 36-41 ปี

#### 8.3 การศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 2) ปริญญาตรี  
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 8.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท                       2) 10,001-20,000 บาท  
 3) 20,001-30,000 บาท                       4) 30,001-40,000 บาท  
 5) 40,001-50,000 บาท                       6) 50,001 บาทขึ้นไป

#### 8.5 ตำแหน่งงาน

- 1) ระดับปฏิบัติการ                       2) ระดับหัวหน้างาน  
 3) ระดับบริหาร                       4) อื่นๆ (โปรดระบุ....)

## 8.6 หน่วยงาน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) การตลาด               | <input type="checkbox"/> 2) การเงินและบัญชี   |
| <input type="checkbox"/> 3) การขาย                | <input type="checkbox"/> 4) กฎหมาย            |
| <input type="checkbox"/> 5) กลยุทธ์               | <input type="checkbox"/> 6) ตรวจสอบ           |
| <input type="checkbox"/> 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ     | <input type="checkbox"/> 8) ทรัพยากรบุคคล     |
| <input type="checkbox"/> 9) บริหารหนี้            | <input type="checkbox"/> 10) บริหารความเสี่ยง |
| <input type="checkbox"/> 11) บริหารงานสาขา        | <input type="checkbox"/> 12) ปฏิบัติการ       |
| <input type="checkbox"/> 13) ยุทธศาสตร์           | <input type="checkbox"/> 14) สื่อสารองค์กร    |
| <input type="checkbox"/> 15) อื่นๆ (โปรดระบุ....) |   |

## 8.7 ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในระบบธนาคาร (รวมถึงระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารอื่นๆ)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 5-10 ปี             |
| <input type="checkbox"/> 3) 11-15 ปี      | <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป |

## 8.8 ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในธนาคารปัจจุบัน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 5-10 ปี             |
| <input type="checkbox"/> 3) 11-15 ปี      | <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป |