

**5ED-P02: การศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย**  
**A Study of Job Burnout among Lecturers of Thailand National Sports University  
in Northeast of Thailand.**

**นันทิรา แก้วบุญเรือง<sup>1\*</sup>**  
**Nuntira Keawboonruang<sup>1\*</sup>**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 109 คน โดยใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์ เป็นแบบวัดแบบมาตรประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X}$ =2.82, S.D.=0.86) และเมื่อแบ่งเป็นรายด้าน พบว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ระดับต่ำ ( $\bar{X}$ =2.82, S.D.=1.12) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.06, S.D.=0.85) และด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพอยู่ระดับต่ำ ( $\bar{X}$ =2.56, S.D.=0.89) และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อาจารย์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

**Abstract**

This research aimed to study and compare job burnout among lecturers of Thailand National Sports University. The subjects were 109 lecturers of Thailand National Sports University in northeastern region of Thailand selecting by Stratified Random Sampling technique. Job burnout questionnaire ( $r=.86$ ) was used to collect the data. Data were analyzed by using Mean, Standard deviation and (One-Way ANOVA). The results shown that the level of burnout of lecturers of Thailand National Sports University was low ( $\bar{X}$ =2.82, S.D.=0.86). In additional, low level of Lack of Personal Accomplishment ( $\bar{X}$ =2.82, S.D.=1.124), medium level of Depersonalization ( $\bar{X}$ =3.06, S.D.=0.845) and low level of Emotional Exhaustion ( $\bar{X}$ =2.56, S.D.=0.89). Regarding the multivariate analysis, the statistically significant factors associated with age, Marital status and work duration ( $P \leq .05$ ).

**Keywords:** Job burnout, Lecturers, Thailand National Sports University.

<sup>1</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตศรีสะเกษ

<sup>1</sup> Faculty of Physical Education, Thailand National Sports University

\*Corresponding author. E-mail: nuntira.psy@gmail.com

## บทนำ

การศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนประเทศชาติให้ไปสู่ความสำเร็จซึ่งตรงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กล่าวว่า การพัฒนาประเทศมีเป้าหมายพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2559) ฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นการวางรากฐานการพัฒนาคคนให้มีคุณภาพ เสริมสร้างศักยภาพของคนจากวัยเด็กไปสู่วัยผู้ใหญ่ เพิ่มทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิตให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12, 2559)

อาชีพสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา คือ “อาจารย์” เพราะอาจารย์ คือผู้ทำหน้าที่สอนให้ศิษย์เกิดความรู้และมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี ทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ในอนาคต ตลอดจนเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ สั่งสอน อบรมให้ลูกศิษย์ได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันจะเป็นหนทางในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศ (พุทธทาสภิกขุ, 2529; ไศภิต พุฒขาว, 2540; ยนต์ ชุ่มจิต, 2541; รังสรรค์ แสงสุข, 2550) อีกทั้งต้องแบกรับบรรทัดฐานทางสังคมที่ต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ (ไศภิต พุฒขาว, 2540)

เนื่องจากกระบวนการเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนและการสืบค้นข้อมูล สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและกว้างไกล บุคคลในทัวมมโลกที่เข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถติดต่อ เชื่อมโยงกันได้โดยไม่มีข้อจำกัดทั้งเรื่องเวลาและสถานที่ (วิมลพรรณ อาภาเวท, 2554) ทำให้อาจารย์ต้องพร้อมที่จะปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอด เพื่อให้ทันต่อข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ แต่ด้วยภาระงานที่มากเกินไป (Overload) ชั่วโมงสอนจำนวนมาก งานบริการวิชาการให้บริการแก่สังคม อีกทั้งทั้งการศึกษางานวิจัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษาที่หน่วยงานรัฐใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง ยังไม่นับรวมอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหารเพิ่ม ทำให้อาจารย์เกิดความเหนื่อยในการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งตรงกับ Lee&Ashforth, 1996; Coredes & Dougherty (1993) กล่าวว่า พนักงานที่มีภาระงานมากเกินไปทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้มากถึง 25-50% โดยเฉพาะเกิดความรู้สึกอ่อนล้า ความพยายามในการทำงานลดลง ไม่สามารถกำกับตนเองได้ รวมถึงมีเจตคติ และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (Faber, 1991)

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Job burnout) ที่มีความเข้มข้นสูงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การขาดงานในอัตราที่สูงขึ้น ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความเอาใจใส่ ความพึงพอใจในการทำงานลดลง อาจส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง และลาออกจากงานในที่สุด (Eatough, Chang, Miloslavic & Johnsom, 2011) ส่วนพนักงานที่ยังคงอยู่จะทำงานตามหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเท่านั้นโดยไม่ทุ่มเทเพื่อมอบสิ่งที่ดีที่สุดให้กับการทำงาน (Maslach & Goldberg, 1998) นอกจากบุคคลที่มีภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงาน นอกจากจะขาดงานบ่อยแล้ว ยังมีอัตราการลาป่วยมากกว่าคนทั่วไปถึง 2 เท่า มักมีอาการปวดศีรษะ เกิดความเครียด และมีปัญหาเกี่ยวกับระบบทางเดินอาหาร เป็นหวัดได้ง่าย ซึ่หงุดหงิด โมโหง่าย มักแยกตัวกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และในที่สุดอาจทำให้ส่งผลต่อสุขภาพในระยะยาวอีกด้วย เช่น เป็นโรคซึมเศร้า (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2008; ธรรมนาถ เจริญบุญ, 2554)

ซึ่งความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความอ่อนล้าทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ รู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง มองโลกในแง่ร้าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

เย็นชา รู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่า ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป ประกอบไปด้วย 3 มิติ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) การลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น (Depersonalization) และความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (Lack of Personal Accomplishment) (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2008; Maslach & Goldberg, 1998) ซึ่งมีสถานการณ์ในงาน 6 ประเภทที่จะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อันได้แก่ 1) การมีปริมาณงานมาก (Work Overload) 2) การไม่สามารถควบคุมการทำงานของตนเอง (Lack of Control) 3) การขาดแคลนสิ่งตอบแทนจากการทำงาน (Insufficient reward) 4) การขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (Breakdown of Community) 5) การไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน (Absence of Fairness) และ 6) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับงาน (Value Conflict) (Maslach & Goldberg, 1998) โดยสถานการณ์ทั้ง 6 ประเภทนั้นหากเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานแล้วย่อมมีโอกาสทำให้อุณหภูมิเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานตามมาได้

ปัญหาภาระงานที่มากเกินไปของอาจารย์ อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกอ่อนล้า เย็นชา และไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Leiter and Maslach (2005) ได้สังเกตคำพูดพนักงานที่มีความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานพูดอยู่ตลอดว่า “งานที่ทำอยู่มันทำให้ฉันเหนื่อยมาก” หรือ “งานของฉันมีมากมาย ฉันคงไม่ได้พักเลย” และได้ตั้งข้อสังเกตว่าปัญหาภาระงานที่มากเกินไปพบได้บ่อยในหลายๆองค์กร ไม่ว่าจะเป็นขนาดไหนก็ตาม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดความเครียด ขาดแรงจูงใจ ตลอดจนทั้งเจตคติของบุคคลในการทำงานอีกด้วยซึ่งตรงกับ Demerouti (2001) กล่าวว่าความต้องการในงานหรือปริมาณงานที่ต้องการ คือภาระงาน และความกดดันในงานจะส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดและเกิดแรงจูงใจหรือไม่นั้น ย่อมเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ความเครียดในการทำงานยังเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยภายในบุคคล ซึ่งภาระงานที่น้อยหรือมากเกินไป เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดได้ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นผลที่สนองตอบในระยะยาวต่อตัวกระตุ้นความเครียด (Stressors) ที่เกี่ยวข้องกับงานถือเป็นผลเสียอย่างยิ่งต่ออาชีพที่มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเช่นงานด้านการให้บริการด้านการศึกษาและการดูแลด้านสุขภาพ (Freudenberger, 1974; Maslach, 1976) ซึ่งสอดคล้องกับ Hallbesleben and Buckley (2004) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องของภาระงานว่าภาระงานที่มากเกินไปหรือมีข้อจำกัดด้านเวลาที่ไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความเครียดได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอาศัยทฤษฎีแนวคิดต่างๆ เป็นกรอบแนวคิดในการประมวลเอกสาร ซึ่งพิจารณาจากปัจจัย 2 อย่าง ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ตัวชี้วัดพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสำคัญที่ส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย เมื่อจำแนกลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน
3. อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านพื้นที่และเวลา

การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลช่วงเดือน พฤษภาคม-กรกฎาคม พ.ศ.2563 มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย

#### ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

**ตัวแปรต้น ได้แก่** ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านสภาพสมรส และด้านระยะเวลาในการทำงาน

**ตัวแปรตาม ได้แก่** พฤติกรรมความเหนื่อยในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ

### วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอวิธีดำเนินการในการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย
3. การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ได้แก่ วิทยาเขตศรีสะเกษ จำนวน 31 คน วิทยาเขตอุดรธานี จำนวน 36 คน วิทยาเขตชัยภูมิ จำนวน 30 คน และวิทยาเขตมหาสารคาม จำนวน 41 คน รวมทั้งสิ้น 138 คน

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คืออาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย โดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 102 คน แต่เก็บจริง 109 คนเพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลได้ไม่สมบูรณ์จาก

ประชากรทั้งหมดที่มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) สำหรับการเก็บตัวอย่างในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำนวนตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนเก็บจริง (คน)
วิทยาเขตศรีสะเกษ	31	23	25
วิทยาเขตอุตรธานี	36	25	25
วิทยาเขตชัยภูมิ	30	23	23
วิทยาเขตมหาสารคาม	41	33	36
รวม	138	104	109

## 2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และแบบวัดพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขั้นตอนดังนี้

2.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ อายุ สภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List)

2.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา และแนวคิดทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งในการทำวิจัยนี้ ใช้เครื่องมือวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) ที่สร้างโดย Maslach and Jackson (1986) และได้นำมาแปลเป็นภาษาไทย โดย ลลิตา แท่งเพชร (2558) และกานต์ชนก แซ่ฮ่วย (2554) และผู้วิจัยนำมาพัฒนาต่อเพื่อการศึกษาตัวแปรความเหนื่อยหน่ายของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้จากการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยมิติในการวัด 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และด้านความรู้สึกรับประสิทธิภาพ ซึ่งข้อคำถามมีทั้งทางลบและทางบวก เป็นลักษณะแบบวัดเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 7 ระดับ จำนวน 40 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 7 ระดับ คือ ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น ปีกะ 2-3 ครั้ง เดือนละ 1 ครั้ง เดือนละ 2-3 ครั้ง สัปดาห์ละ 1 ครั้ง สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง และทุกวัน

2.2 นำแบบวัดพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษา และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัดที่สร้างขึ้น

2.3 นำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามมีคะแนนระหว่าง 0.67-1.00 ได้ข้อคำถาม 40 ข้อจากข้อคำถามทั้งหมด 47 ข้อ จากนั้นจัดทำแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout) มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มทดลองจริงและมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

2.4 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อโดยการวิเคราะห์ค่าระหว่างข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.89

- 2.5 นำแบบวัดพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
- 2.6 นำผลที่ได้จากแบบวัดพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มาวิเคราะห์และสรุปผล

### 3. การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 3.1 ติดต่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย
- 3.2 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดของงานวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิทธิของกลุ่มตัวอย่างในการยุติการตอบแบบสอบถาม และการรักษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3. เมื่อกลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์งานวิจัย และสิทธิในการเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที/แบบสอบถาม
- 3.4 นำแบบสอบถามมาลงข้อมูลและวิเคราะห์ผล โดยใช้โปรแกรมคำนวณ
- 3.5 ศึกษาเปรียบเทียบและสรุปผลพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

### 4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

- 4.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายลักษณะการแจกแจงของคะแนนแบบวัดพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย
- 4.2 วิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- 4.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยรวมและรายองค์ประกอบของพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
- 4.4 ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

### ผลการศึกษา

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)	2.82	1.124	ต่ำ
การลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น (Depersonalization)	3.06	0.845	ปานกลาง
ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ (Lack of Personal Accomplishment)	2.56	0.890	ต่ำ
ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	2.82	0.864	ต่ำ

จากตาราง 2 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ ประเทศไทย มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 เมื่อพิจารณาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.82 ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06 และด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.56

2. อาจารย์มหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ ประเทศไทย ที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบรายคู่ เมื่อจำแนกตามอายุ

การเปรียบเทียบรายคู่ เมื่อจำแนกตามอายุ	SS	df	MS	F	P-Value
ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	16.667	6	2.778	4.425*	.001
ความแปรปรวนภายในกลุ่ม	64.029	102	.628		
รวม	80.696	108			

  

ปัจจัย	$\bar{x}_{(36-40)}$ =3.259	$\bar{x}_{(51-55)}$ = 3.244	$\bar{x}_{(41-45)}$ = 2.950	$\bar{x}_{(46-50)}$ = 2.93	$\bar{x}_{(31-35)}$ = 2.902	$\bar{x}_{(25-30)}$ =2.556	$\bar{x}_{(>56)}$ = 2.172
$\bar{x}_{(36-40)}$ =3.259	-	.015	.309	.325	.356	.702	1.087*
$\bar{x}_{(51-55)}$ = 3.244		-	.293	.310	.341	.687	1.072*
$\bar{x}_{(41-45)}$ = 2.950			-	.016	.048	.394	.778*
$\bar{x}_{(46-50)}$ = 2.93				-	.031	.377	.762*
$\bar{x}_{(31-35)}$ = 2.902					-	.346	.731*
$\bar{x}_{(25-30)}$ =2.556						-	.385
$\bar{x}_{(>56)}$ = 2.172							-

\*  $P \leq .05$

หมายเหตุ

$\bar{x}_{(25-30)}$	แทน	อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี
$\bar{x}_{(31-35)}$	แทน	อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี
$\bar{x}_{(36-40)}$	แทน	อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี
$\bar{x}_{(41-45)}$	แทน	อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี
$\bar{x}_{(46-50)}$	แทน	อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี
$\bar{x}_{(51-55)}$	แทน	อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี
$\bar{x}_{(>56)}$	แทน	อาจารย์ที่มีอายุเท่ากับหรือมากกว่า 56 ปี

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี กับอาจารย์อายุเท่ากับหรือมากกว่า 56 ปี อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี กับอาจารย์อายุเท่ากับหรือมากกว่า 56 ปี อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี กับอาจารย์อายุเท่ากับหรือมากกว่า 56 ปี และอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี กับอาจารย์อายุเท่ากับหรือมากกว่า 56 ปี มีความเหนี่ยวนายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบรายคู่ เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

การเปรียบเทียบรายคู่ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ	SS	df	MS	F	P-Value
ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	6.683	3	2.228	3.160*	.028
ความแปรปรวนภายในกลุ่ม	74.013	105	.705		
รวม	80.696	108			

ปัจจัย	$\bar{X}_{(Se)} = 4.155$	$\bar{X}_{(S)} = 2.927$	$\bar{X}_{(M)} = 2.742$	$\bar{X}_{(D)} = 2.207$
$\bar{X}_{(Se)} = 4.155$	-	1.227*	1.413*	-1.948*
$\bar{X}_{(S)} = 2.927$		-	.185	.720
$\bar{X}_{(M)} = 2.742$			-	.535
$\bar{X}_{(D)} = 2.207$				-

\*  $P \leq .05$

หมายเหตุ

$\bar{X}_{(S)}$	แทน	อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด
$\bar{X}_{(M)}$	แทน	อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแต่งงาน
$\bar{X}_{(D)}$	แทน	อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสหย่าร้าง
$\bar{X}_{(Se)}$	แทน	อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแยกกันอยู่

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแยกกันอยู่ กับอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแต่งงาน อาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแยกกันอยู่ กับอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแต่งงาน และอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแยกกันอยู่ กับอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสหย่าร้าง มีความเหนี่ยวนายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 5 การเปรียบเทียบรายคู่ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

การเปรียบเทียบรายคู่ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	SS	df	MS	F	P-Value
ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	17.932	7	2.562	4.122*	.001
ความแปรปรวนภายในกลุ่ม	62.764	101	.621		
รวม	80.696	108			

ปัจจัย	$\bar{x}_{(10-12)}$ = 3.874	$\bar{x}_{(4-6)}$ = 3.537	$\bar{x}_{(7-9)}$ = 3.297	$\bar{x}_{(13-15)}$ = 3.195	$\bar{x}_{(16-18)}$ = 2.975	$\bar{x}_{(19-21)}$ = 2.829	$\bar{x}_{(1-3)}$ = 2.602	$\bar{x}_{(>22)}$ = 2.542
$\bar{x}_{(10-12)} = 3.874$	-	.338	.578	.679	.899	1.045*	1.272*	1.350*
$\bar{x}_{(4-6)} = 3.537$		-	.240	.340	.562	.707	.935*	1.012*
$\bar{x}_{(7-9)} = 3.297$			-	.101	.321	.467	.694*	.772*
$\bar{x}_{(13-15)} = 3.195$				-	.221	.367	.594	.671*
$\bar{x}_{(16-18)} = 2.975$					-	.146	.373	.450
$\bar{x}_{(19-21)} = 2.829$						-	.227	.305
$\bar{x}_{(1-3)} = 2.602$							-	0.077
$\bar{x}_{(>22)} = 2.542$								-

\*  $P \leq .05$ 

หมายเหตุ

$\bar{x}_{(1-3)}$	แทน	ระยะเวลาในการทำงานของอาจารย์ 1-3 ปี
$\bar{x}_{(4-6)}$	แทน	ระยะเวลาในการทำงานของอาจารย์ 4-6 ปี
$\bar{x}_{(7-9)}$	แทน	ระยะเวลาในการทำงานของอาจารย์ 7-9 ปี
$\bar{x}_{(10-12)}$	แทน	ระยะเวลาในการทำงานของอาจารย์ 10-12 ปี
$\bar{x}_{(13-15)}$	แทน	ระยะเวลาในการทำงานของอาจารย์ 13-15 ปี
$\bar{x}_{(16-18)}$	แทน	ระยะเวลาในการทำงานของอาจารย์ 16-18 ปี
$\bar{x}_{(19-21)}$	แทน	ระยะเวลาในการทำงานของอาจารย์ 19-21 ปี
$\bar{x}_{(>22)}$	แทน	ระยะเวลาในการทำงานของอาจารย์เท่ากับหรือมากกว่า 22 ปี

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10-12 ปี กับอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 19-21 ปี อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10-12 ปี กับอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10-12 ปี กับอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 22 ปี อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี กับอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี กับอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 22 ปี อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7-9 ปี

กับอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี อาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7-9 ปี กับอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 22 ปี และอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 13-15 ปี กับอาจารย์ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 22 ปี มีความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อค้นพบของวิจัยตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานกล่าวว่า “อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน” ตามสมมติฐานข้อนี้คาดว่า อายุเป็นสิ่งที่สะท้อนประสบการณ์ของบุคคลทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทดสอบ F-test ปรากฏผลว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับ (จุฑารัตน์ แซ่ลือ, 2560) อายุเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะอายุเป็นเงื่อนไขภายในของบุคคลที่มีผลต่อการตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยผู้ที่มีอายุมากจะผ่านประสบการณ์ทั้งในเรื่องของบุคคล และเหตุการณ์เรื่องราวต่างๆ มากมาย ทำให้สามารถใช้ดุลพินิจพิจารณาเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างสุขุมรอบคอบ เช่นเดียวกัน บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ได้ผ่านงานมากมาย จะทำให้มองโลกกว้างไกล และครอบคลุม ลึกซึ้ง ตลอดจนสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเข้าใจความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆ ได้ดี สลิพรธน์ นิลสงวนเดชะ(2558) และยังสอดคล้องกับทฤษฎี SOC (SOC Theory) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาการปรับตัวในแต่ละช่วงอายุ ตามความเหมาะสมของร่างกาย จิตใจ และสภาพสังคม ซึ่งบุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการเลือก (Selection) การปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะสมดุล (Optimization) และการทดแทน (Compensation) ด้วยระยะเวลาในการทำงานมาอย่างนาน ทำให้บุคคลที่มีอายุที่มากขึ้นเกิดการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ ดังนั้นความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง ทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

2. การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2 สมมติฐานกล่าวว่า “อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน” ตามสมมติฐานข้อนี้คาดว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยด้านบุคคลที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทดสอบ F-test ปรากฏผลว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับ (Maslash, 1976; สลิพรธน์ นิลสงวนเดชะ, 2558; ณัฐริดา สุพรรณภพ, 2560) บุคคลที่สมรสแล้วมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าบุคคลที่ไม่สมรส เพราะครอบครัวเป็นสถาบันที่มีความสำคัญ คู่สมรสที่มีความขัดแย้งที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศที่ดี มีความรัก ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาให้ความช่วยเหลือกัน เป็นที่ปรึกษาพร้อมในการตัดสินใจแก้ปัญหา คนที่มีครอบครัวจะให้ความสำคัญกับการทำงานแตกต่างกัน โดยไม่ทุ่มเท ยึดการทำงานเป็นสาระสำคัญเพียงอย่างเดียว มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว ต่างกับบุคคลที่ยังไม่สมรส จะมีความทะเยอทะยาน และมีการแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง จึงเสี่ยงต่อความผิดหวัง และล้มเหลวมากกว่าบุคคลที่มีครอบครัว และยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1943) ด้านความต้องการด้าน

สังคม เป็นความต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง ตั้งแต่ครอบครัว ญาติ เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสังคม ซึ่งการที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นที่รักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยเฉพาะกับครอบครัว จะทำให้บุคคลสามารถรักษาสมดุลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

3. การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3 สมมติฐานกล่าวว่า “อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน” ตามสมมติฐานข้อนี้คาดว่า บุคคลที่จบการศึกษาใหม่หรือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มักจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น

จากสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทดสอบ F-test ปรากฏผลว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับ Pines (2003) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ เกิดภาวะความเหนื่อยหน่ายคือระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงาน ยิ่งนานมากเท่าใด การรับรู้ความสำเร็จในงานและทัศนคติต่องานและต่อผู้รับบริการยิ่งลดน้อยถอยลง การทำงานจากการที่มีประสบการณ์น้อยมักต้องเผชิญกับปัญหาที่ไม่คุ้นเคยจากสถานที่ทำงาน ระบบการทำงาน ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้มากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์สูงที่สามารถปรับตัวได้ดี บุคคลที่มีประสบการณ์ และปฏิบัติหน้าที่มานาน จะเผชิญความเครียดและมีการปรับตัวได้ดี ซึ่งทำให้บุคคลที่โอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง (สลิพพอร์น นิลสงวนเดชะ, 2558; Kitaoka & Masuda, 2013; Maslach & Jackson, 1981; Pines & Aronson, 1981) และยังสอดคล้องกับทฤษฎี SOC (SOC Theory) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาการปรับตัวในแต่ละช่วงอายุ ตามความเหมาะสมของร่างกาย จิตใจ และสภาพสังคม ซึ่งบุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยการเลือก (Selection) การปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะสมดุล (Optimization) และการทดแทน (Compensation) ด้วยระยะเวลาในการทำงานมาอย่างนาน ทำให้บุคคลที่มีอายุที่มากขึ้นเกิดการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ ดังนั้นความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง ทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ อีกทั้งการทำงานในระยะยาว ทำให้สามารถกำหนดลำดับความสำคัญ การปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะสมดุลได้

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ จำนวน 109 คน โดยใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของอาจารย์ เป็นแบบวัดแบบมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ภาคตะวันออกเฉิยเหนือมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{x}=2.82$ , S.D.=0.86) และเมื่อแบ่งเป็นรายด้าน พบว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ระดับต่ำ ( $\bar{x}=2.82$ , S.D.=1.12) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.06$ , S.D.=0.85) และด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพอยู่ระดับต่ำ ( $\bar{x}=2.56$ , S.D.=0.89) และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### เอกสารอ้างอิง

- กานต์ชนก แซ่ฮ้อย. (2554). ปัจจัยพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- จุฑารัตน์ แซ่ลือ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สุราษฎร์ธานี. (พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต(การบริหารพยาบาล), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้คุณค่าของงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ธรรมนาถ เจริญบุญ. (2555). Burnout...หมดไฟทำไมจึงได้ไปต่อ. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2562, จาก [http://www.healthtoday.net/thailand/mental/mental\\_136.html](http://www.healthtoday.net/thailand/mental/mental_136.html)
- สลิพรธน์ นิลสงวนเดชะ. (2558). ศึกษาภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม. (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ลลิตา แท่งเพชร.(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกลาง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), pp. 499.
- Freudenberger, H.J. (1974), "Staff burnout", *Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159-65.
- Halbesleben, J.R.B. and Buckley, M.R. (2004), "Burnout in organizational life", *Journal of Management*, Vol. 30, pp. 859-79.
- Kitaoka, K., & Masuda, S. (2013). Academic report on burnout among Japanese nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 10(2), pp. 273- 279.
- Leiter, M.P., Jackson, N.J. and Shaughnessy, K. (2008), "Contrasting burnout, turnover intention, control, value congruence, and knowledge sharing between Boomers and Generation X" *Journal of Nursing Management*, Vol. 16, pp. 1-10.
- Maslach, C. (1976), "Burned-out", *Human Behavior*, Vol. 9, pp. 16-22.
- Maslach, C., Leiter, M.P. and Schaufeli, W.B. (2008), "Measuring burnout", in Cooper, C.L. and Cartwright, S. (Eds), *The Oxford Handbook of Organizational Wellbeing*, Oxford University Press, Oxford, pp. 86-108.
- Pines, A.M. (2003), "Occupational burnout: a cross-cultural Israeli Jewish-Arab perspective and its implications for career counseling", *Career Development International*, Vol. 8, pp. 97-106.
- Pines, A. and Aronson, E. (1981). *Burnout: From Tedium to Personal Growth*, Free Press, and New York, NY.