

NCAME 2021

การประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ
การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษา
ครั้งที่ 3 ปี 2564 (NCAME 2021)
หัวข้อ "การฟื้นคืนสภาพและการสร้างใหม่: ทางออกหลัก
ในวัฏกรรมการจัดการหลังโควิด-19"
ในวันศุกร์ที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2564

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

ชื่อหนังสือ	การประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษา ครั้งที่ 3 ปี 2564 (NCAME 2021)
หัวข้อการประชุม	การฟื้นคืนสภาพและการสร้างใหม่: ทางออกหลักในนวัตกรรมการจัดการหลังโควิด-19
หน่วยงานจัดการประชุม	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ISBN (E-book)	ISBN 978-974-625-942-2
จัดพิมพ์โดย	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 96 หมู่ 3 ถ.พุทธมณฑลสาย 5 อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170 Tel. +6624416067 E-mail: ncame@rmutr.ac.th Website: https://rcim-ncame.rmutr.in.th/

1. ชื่อการประชุมสัมมนาวิชาการ

โครงการการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษา ครั้งที่ 3 ปี 2564 (NCAME 2021) หัวข้อ “การฟื้นคืนสภาพและการสร้างใหม่: ทางออกหลักในนวัตกรรมการจัดการหลังโควิด-19”

2. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันทั่วโลกต่างอยู่ในสถานะของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาประเทศด้วยเช่นกัน อาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาประเทศเกิดความไม่แน่นอน และไม่ชัดเจน ขาดประสิทธิภาพ และไม่สามารถเข้าสู่กลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วได้ช้าลง ดังนั้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาการให้เท่าเทียมนานาประเทศ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศชาติพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

ในการนี้ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ จึงได้จัดโครงการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษา ครั้งที่ 3 ปี 2564 (NCAME 2021) หัวข้อ “การฟื้นคืนสภาพและการสร้างใหม่ : ทางออกหลักในนวัตกรรมการจัดการหลังโควิด-19” การประชุมนี้จึงเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านบริหารการศึกษาและศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาส่งเสริมสังคมไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสอดคล้องกับการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ และคิดอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคคลทั่วไป อาจารย์ นักวิจัย นิสิต/นักศึกษา ผู้เข้าร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอก ได้มีเวทีในการนำเสนอผลงานทางวิชาการในระดับชาติ
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการและด้านการวิจัย
3. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผลงานทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการบริหารเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในระดับชาติ

4. ระยะเวลา และสถานที่ในการดำเนินการ

ในวันศุกร์ที่ 17 ธันวาคม 2564 (1 วัน) ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting และโปรแกรม Google Meet)

5. กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 200 คน ประกอบด้วย

บุคคลทั่วไป อาจารย์ นักวิจัย นิสิต/นักศึกษา ผู้เข้าร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอก

6. สถานที่จัดโครงการ

โดยใช้โปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom Meeting และโปรแกรม Google Meet)

คณะกรรมการการจัดงาน

คณะกรรมการอำนวยการ

1. อาจารย์รพี	ม่วงนนท์	ประธาน
2. ดร.อำนวยการ	บุญรัตน์ไมตรี	คณะทำงาน
3. ดร.อิธิช	สิริวิศรา	คณะทำงาน
4. รศ.ดร.เพ็ญศรี	ฉิรินัง	คณะทำงาน
5. ผศ.ดร.กอบกุล	จันทร์โคลิกา	คณะทำงานและเลขานุการ

คณะทำงาน

1. ผศ.ดร.รุจิระ	โรจนประภานต์	ประธานคณะทำงาน
2. ดร.จุฑามาศ	วงศ์กันทราร	รองประธานคณะทำงาน
3. ผศ.ดร.ฐิติมา	โหล้ยอง	คณะทำงาน
4. ดร.ดรุณี	ปัญจรัตนกร	คณะทำงาน
5. นายพรชัย	ชั้นทะวงศ์	คณะทำงาน
6. นางสาวหทัย	สมศักดิ์	คณะทำงานและเลขานุการ
7. นายทศพล	บัวไร่ชิง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ (Peer Reviewers)

ด้านบริหารธุรกิจ

1. รศ.ดร.กมลพร	กัลยาณมิตร	คณะทำงาน
2. ผศ.ดร.กอบกุล	จันทร์โคลิกา	คณะทำงาน
3. ผศ.ดร.พิชิต	รัชตะพิบูลภาพ	คณะทำงาน
4. ผศ.ดร.ชุมพล	รอดแจ่ม	คณะทำงาน
5. ผศ.ดร.รุจิภาส	โพธิ์ทองแสงอรุณ	คณะทำงาน
6. ผศ.ดร.वासูกาญจน์	งามโอม	คณะทำงาน
7. ผศ.ดร.ศรีสมร	ผ่องพุดิ	คณะทำงาน
8. ผศ.ดร.ดารารัตน์	สุขแก้ว	คณะทำงาน
9. ผศ.ดร.นพณา	จุลโลบล	คณะทำงาน
10. ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์	ทองรอด	คณะทำงาน
11. ผศ.ดร.ศักดิ์รพี	วรวัฒน์ปริญญา	คณะทำงาน

12. ผศ.ดร.สุติเทพ	ศิริพิพัฒน์กุล	คณะทำงาน
13. ผศ.ดร.ภาวิน	ชินโชติ	คณะทำงาน
14. ดร.คชาวุฒิ	สังขมาศ	คณะทำงาน
15. ดร.เพชรรัตน์	จินต์นุพงศ์	คณะทำงาน
16. ดร.ธัญนันท์	บุญอยู่	คณะทำงาน
17. ดร.จรินทร์	จารุเสน	คณะทำงาน
18. ดร.ดวงใจ	คงคาหลวง	คณะทำงาน
19. ดร.นรินทร์	สมทอง	คณะทำงาน
20. ดร.ศิริมา	ตันติธารงวุฒิ	คณะทำงาน
21. ดร.สุทธิพงษ์	สุวรรณสาธิต	คณะทำงาน
22. ดร.ธัญนันท์	วรเศรษฐพงษ์	คณะทำงาน
23. ดร.จุฑามาศ	วงศ์กันทรากร	คณะทำงาน
24. ดร.สุภาพร	เพ่งพิศ	คณะทำงาน
25. ดร.มาลัย	กมลสกุลชัย	คณะทำงาน
26. ดร.นำพล	ม่วงอวยพร	คณะทำงาน
27. ดร.ศศิธร	สุวรรณดี	คณะทำงาน
28. ดร.ชลลดา	สัจจานิตย์	คณะทำงาน
29. ดร.มรรษภร	เชื้อทองฮั่ว	คณะทำงาน
30. ดร.ศุภวัฒน์	สุขะปรเมษฐ	คณะทำงาน
31. ดร.ธนอมศักดิ์	สุวรรณน้อย	คณะทำงาน
32. ดร.เกียรติศักดิ์	สมัครสมาน	คณะทำงาน
33. ดร.ศิริพงษ์	สีใสไพร์	คณะทำงาน
34. ดร.ณัฐดนัย	อลีนจิตพงศ์	คณะทำงาน
35. ดร.ก๊าวไกล	วุฒิเสน	คณะทำงาน

ด้านรัฐประศาสนศาสตร์

1. รศ.ดร.กมลพร	กัลยาณมิตร	คณะทำงาน
2. รศ.ดร.วิพร	เกตุแก้ว	คณะทำงาน
3. รศ.ดร.อภินันท์	จันตน์	คณะทำงาน
4. รศ.ดร.เพ็ญศรี	ฉิรินัง	คณะทำงาน
5. รศ.ดร.ศิริภัสสรค์	วงศ์ทองดี	คณะทำงาน
6. รศ.ปภาวดี	มนตรีรัตน์	คณะทำงาน

7. ผศ.พ.อ.ดร.วรสิทธิ์	เจริญพุ่ม	คณะทำงาน
8. ผศ.ดร.รัชยา	ภักดีจิตต์	คณะทำงาน
9. ผศ.ดร.นิตยา	สินเธาว์	คณะทำงาน
10. ผศ.ดร.พิชิต	รัชตะพิบูลภพ	คณะทำงาน
11. ผศ.ดร.ชุมพล	รอดแจ่ม	คณะทำงาน
12. ผศ.ดร.อัมพร	ปัญญา	คณะทำงาน
13. ผศ.ดร.เสาวนารถ	เล็กเลอสินธุ์	คณะทำงาน
14. ผศ.ดร.วิชิต	บุญสนอง	คณะทำงาน
15. ผศ.ดร.ฐิติมา	ไธล้อยอง	คณะทำงาน
16. ผศ.ดร.ชมภูนุช	หุ้่นนาค	คณะทำงาน
17. ดร.ศิริวัฒน์	เปลี่ยนบางยาง	คณะทำงาน

ด้านการบริหารการศึกษา

1. รศ.ดร.อุดมวิทย์	ไชยสกุลเกียรติ	คณะทำงาน
2. รศ.ดร.จิรศักดิ์	สุรงค์พิพรรณ	คณะทำงาน
3. รศ.ดร.พิภพ	วชังเงิน	คณะทำงาน
4. รศ.ดร.ภูมิพัฒน์	รักพรมงคล	คณะทำงาน
5. รศ.ดร.สฎาญ	ธีระวณิชตระกูล	คณะทำงาน
6. รศ.ดร.สุวิทย์	ภาณุจारी	คณะทำงาน
7. ผศ.ดร.สถาพร	พฤตภูมิกุล	คณะทำงาน
8. ผศ.ดร.พรรคศักดิ์	สุจริตรักษ์	คณะทำงาน
9. ผศ.ดร.สาโรจน์	เผ่าวงศ์กุล	คณะทำงาน
10. ผศ.ดร.จุไรรัตน์	กีบาง	คณะทำงาน
11. ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์	ผกามาศ	คณะทำงาน
12. ผศ.ดร.ชัยวัฒน์	ประสงค์สร้าง	คณะทำงาน
13. ผศ.ดร.เจริญวิชัย	สมพงษ์ธรรม	คณะทำงาน
14. ผศ.ดร.สรายุทธ์	เศรษฐจักร	คณะทำงาน
15. ผศ.ดร.วีระวัฒน์	พัฒนกุลชัย	คณะทำงาน
16. ผศ.ดร.วรรณรี	ปานศิริ	คณะทำงาน
17. ผศ.ดร.พงษ์ศักดิ์	รวมชมรัตน์	คณะทำงาน
18. ผศ.ดร.ภูมิภาควิธีจ	ภูมพงศ์คชศร	คณะทำงาน
19. ผศ.ดร.จำรัส	แจ่มจันทร์	คณะทำงาน

20. ผศ.ดร.กฤตย์ตันัย	ธารารัตนสุวรรณ	คณะทำงาน
21. ดร.อมรรัตน์	พันธ์งาม	คณะทำงาน
22. ดร.ประทีป	มากมิตร	คณะทำงาน
23. ดร.สุทธิพงษ์	จิรฉัตรพรสิทธิ์	คณะทำงาน
24. ดร.อุษา	งามมีศรี	คณะทำงาน
25. ดร.สมใจ	สีบเสาะ	คณะทำงาน
26. ดร.ดรุณี	ปัญจรัตน์นากร	คณะทำงาน
27. ดร.วชิรา	อยู่สุข	คณะทำงาน
28. ดร.อัจฉรา	อินโต	คณะทำงาน
29. ดร.สิริภัทร	จันทะมงคล	คณะทำงาน
30. ดร.ชญารัตน์	บุญพุมิกร	คณะทำงาน
31. ดร.บุญธิดา	ขุนงาม	คณะทำงาน
32. ดร.อำนาจ	บุญรัตน์ไมตรี	คณะทำงาน
33. ดร.ลำพอง	กลมกุล	คณะทำงาน
34. ดร.ทรงพล	เจริญคำ	คณะทำงาน
35. ดร.กมลทิพย์	ใจเที่ยง	คณะทำงาน
36. ดร.บุษราคัม	ศรีจันทร์	คณะทำงาน
37. ดร.มิตาภาณี	พุ่มกล่อม	คณะทำงาน
38. ดร.ปรเมศร์	กลิ่นหอม	คณะทำงาน
39. ดร.ทนาง	ทองภูเบศร์	คณะทำงาน
40. ดร.อนุพงษ์	คลังการ	คณะทำงาน
41. ดร.พาที	เกษตรนากร	คณะทำงาน

ด้านสังคมศาสตร์/สหวิทยาการ

1. ผศ.ดร.รุจิระ	โรจนประภาณต์	คณะทำงาน
2. ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์	เชาว์แสงรัตน์	คณะทำงาน
3. ผศ.ดร.ฐิติรัตน์	ภู่กาญจน์	คณะทำงาน
4. ดร.หัสพร	ทองแดง	คณะทำงาน
5. ดร.ชัชวาล	แสงทองล้วน	คณะทำงาน

คณะกรรมการ/กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการรับผิดชอบในกรณีที่มีการคัดลอก ลอกเลียนโดยมิได้มีการอ้างอิงที่ถูกต้อง หรือขัดกับจริยธรรมทางวิชาการ (Plagiarism) ในกรณีการใช้ภาษาที่ไม่ถูกต้อง เช่น สะกดผิด ใช้คำผิด ความหมาย รวมทั้งการพิมพ์ตกบกพร่อง และในกรณีใด ๆ ที่มีข้อผิดพลาดในเนื้อหา และกระบวนการการผลิตบทความ ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของเจ้าของผลงาน

ข้อความและบทความในรายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษา ครั้งที่ 3 ปี 2564 (NCAME 2021) เป็นแนวคิดของผู้เขียน ไม่ใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของคณะกรรมการ/กองบรรณาธิการ กองบรรณาธิการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ต้นทุน ผลตอบแทนและความอ่อนไหวของธุรกิจร้าน Choco Room

ทิพวรรณ ฤทธิชัย นิชนานันท์ เปียรักษา พรภิมุก ไคร์ครวญ กรวิชญ์ มัชฌิมาปรีชานนท์
พรปวีณ์ ธนปัญญานนท์ และอิทธิชัย พงษ์ตันทุกุล..... 1154

ปัจจัยที่มีผลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย: กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

ทาริกา แยมขะมัง ธิดา พรหมอ่อน พรลภัส บุชรากุล พัชรธัญ ตัญญา สุธิดา บุญนุต
สุนิดา บุญนุต และสุภาวดี กุลจิตติประเสริฐ..... 1165

อิทธิพลของกระแสเงินสดที่มีผลต่อผลประกอบการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (sSET)

นันทวัฒน์ ปัญญาเศรษฐกรณ กฤติกา อุ่นภาค พัชรี สมบูรณ์ เกวลิน นิเลาะ ทิตฐิตา สุธรรมพร
พรนภา นันทรักษ์ และอาภาศิริ แก้วกลัด..... 1179

การยอมรับและการนำเทคโนโลยีไปใช้ในผู้ประกอบการสตรี

ชฎาภรณ์ สะหาย..... 1195

ภาระงานที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร กองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี

เสาวลักษณ์ สระศรีสม และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์..... 1209

การพัฒนาระบบส่งงานมอบหมายบนเว็บแอปพลิเคชันของหลักสูตรนายสิบชั้นต้นศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในโรงเรียนทหารราบ

กิตติวรรณ กิตติวรรณ และอดิศักดิ์ ใหญ่กลาง..... 1222

การสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีต่อการเรียนวิชาสัมมนาทางวิจัยและพัฒนาเภสัชภัณฑ์ ภาคการศึกษาที่ 1/2564 แบบออนไลน์

ประภาพร บุญมี ณัฐธิดา ภัคพยัต และธีรภัทร นวลน้อย..... 1234

ผลการพัฒนาชุดสื่อประสมแบบมีปฏิสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย

กาญจนา นามะโส กุลธิดา ธรรมวิวัฒน์ และพรปภัตสร ปริญญาญกุล..... 1251

ผลการพัฒนาชุดเนื้อหาบนสื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมการรับรู้ เรื่องการรู้เท่าทันสื่อสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จิรัชยา นวลน้อมน้อย กุลธิดา ธรรมวิวัฒน์ และโสพล มีเจริญ..... 1262

พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้เข้าพัก และแนวคิดเพื่อการพัฒนาโรงแรมและที่พักอย่างยั่งยืนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สุรพงษ์ วัชรจิตต์ กอบชัย เมฆดี และศรินทร์ ชันติวัฒนกุล..... 1275

ภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรกองคลัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี

The Effect of Workload on Job Satisfaction of Financial Division Employees, Kanchanaburi

Provincial Local Administrative Organization

เสาวลักษณ์ สระศรีสม¹ และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์²

Saowaluk Sasrisom¹ and Wongladda Weerapaiboon²

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹, อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ²

มหาวิทยาลัยศิลปากร 73000^{1,2}

E-mail: saowalukkawin12345@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาระงาน ความผูกพันในงานความเหนื่อยหน่ายในงาน และความพึงพอใจในงาน (2) เพื่อศึกษาภาระงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานความพึงพอใจในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงาน และ (3) เพื่อศึกษาความผูกพันในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน งานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกองคลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 273 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก และความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ภาระงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และภาระงานยังส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน (2) ความผูกพันในงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ความเหนื่อยหน่ายในงานส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาและปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: ภาระงาน ความผูกพันในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงาน

Abstract

This research aims to study (1) to study the level of workload, work engagement, job burnout, and job satisfaction, (2) to study the effect of workload, work engagement, and job burnout on job satisfaction and (3) to study the effect of work engagement, and job

burnout on job satisfaction. This research employed quantitative approach, using questionnaire is collecting data from 273 sampling who work for the finance division, Kanchanaburi Provincial Local Administrative Organizations. The data analyzed by using descriptive statistics, pearson's correlation coefficient, simple and multiple regression. The results indicated that level of workload, work engagement, job satisfaction are high level. and job burnout is medium level. The hypotheses testing reviewed that (1) workload has a positively effect on work engagement and job burnout. (2) workload has a negatively effect on job satisfaction. and (3) work Engagement has a positively effect on and job satisfaction. (4) job burnout has a negatively effect on job satisfaction. The organization can utilize the result research for development and improvement in human resource management.

Keywords: Workload, work engagement, job burnout, job satisfaction

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการจัดรูปแบบการปกครองที่มีลักษณะการกระจายอำนาจการปกครองจากรัฐบาลส่วนกลางให้แก่ส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเองเพราะประชาชนย่อมต้องทราบถึงความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น มีความผูกพันรักใคร่ในท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ ทั้งยังรู้จักสภาพท้องถิ่นที่ ทรัพยากร ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นดีกว่าการได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม ในระดับชุมชนถือได้ว่าเป็นการฝึกฝน หรือปูพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน (เกศริน เลิศกุศล, 2552)

สังกัดกองคลัง เป็นแผนกงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงินการเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกาจ่ายเงิน งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานจัดทำงบทดลองประจำปี งบประจำปี งานเกี่ยวกับ การพัสดุ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากกองคลังมีภาระงานที่มาก จำเป็นต้องมีพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง มีข้อมูลทางบัญชีที่เป็นปัจจุบันสาเหตุที่สำคัญ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองคลัง มีการโอนย้ายระหว่างหน่วยงานบ่อย หรือพนักงานจ้างขอลาออกจากงาน ดังจะเห็นได้จากข้อมูลปี พ.ศ. 2563 มีบุคลากรขอโอนย้ายระหว่างหน่วยงานจำนวน 41 ราย (ข้อมูลจากกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี) ทำให้พนักงานในกองคลัง ลดจำนวนน้อยลง การทำงานไม่สามารถปฏิบัติได้อย่าง

ต่อเนื่อง ท้นเวลา และเป็นปัจจุบันส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยลง นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในด้านการทำงานลดน้อยลง ปฏิบัติงานเสร็จไม่ทันเวลา และบุคลากรที่เหลื่ออยู่ ไม่มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อ ภาระงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้องค์กรได้รับงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การศึกษาครั้งนี้ได้ยกกรณีศึกษาข้าราชการพนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองคลัง ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีการโอนย้ายระหว่างหน่วยงานบ่อย หรือพนักงานจ้างขอลาออกจากงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลเสียต่อองค์กรหากมีการรับพนักงานใหม่ และต้องเรียนรู้งานใหม่ องค์กรขาดความต่อเนื่องในการทำงานของบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานในกองคลัง

ในการที่บุคลากรในองค์กรมีการลาออก ขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น อาจจะมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นสาเหตุความไม่พึงประสงค์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน อาจจะมาจากการมีภาระงานเพิ่มขึ้น ความเครียดในการทำงาน ความไม่ผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อความพึงพอใจของบุคลากร จึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่อง “ภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร กองคลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี” ซึ่งผลการวิจัยนี้ ทางองค์กรสามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รวมถึงการแก้ปัญหาในเรื่องภาระงานและความเป็อหน่ายในงานของบุคลากร เป็นการป้องกัน การลาออกและชำระรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาระงาน ความผูกพันในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความพึงพอใจในงานของบุคลากร กองคลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาภาระงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และความเหนื่อยหน่าย ในงานของบุคลากร กองคลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาความผูกพันในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร กองคลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาระงาน

ภาระงาน หมายถึง ปริมาณงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบซึ่งมีจำนวนมากทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีระยะเวลาที่กำหนดให้งานเสร็จ งานนั้นมีความซับซ้อนเกินไป มีความเสี่ยงเกินไป

มีความเร่งด่วนเกินไป ภาระงานเป็นงานที่พนักงานได้รับมอบให้ปฏิบัติมีทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพในระยะเวลาหนึ่ง ต้องปฏิบัติให้เสร็จตามระยะเวลาที่ถูกกำหนดไว้ (Kokoroko and Sanda, 2019)

Cooper and Cartwright (1997) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ สภาพของการทำงาน ปริมาณของงาน คุณภาพของงานที่สูงหรือต่ำเกินไป ชั่วโมงของการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีใหม่ ด้านความเสี่ยง และอันตรายของงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานจะได้รับจากการปฏิบัติงาน ดังงานวิจัยของ Zhang et al. (2021) พบว่า ความผูกพัน ในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด และภาระงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน หมายถึง ความผูกพันระหว่างตัวบุคคลกับงานที่ทำ ซึ่งมีพฤติกรรมที่เกิดจากความขยัน ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีความพยายาม และทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมีความกระตือรือร้นตลอดเวลา เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทั้งยังมีสมาธิในการทำงานอีกด้วย ความผูกพันในงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทั้งสองประการ เช่น คุณภาพในงานที่ปฏิบัติ และประสพการณ์ในการทำงานของพนักงาน รวมถึงผลลัพธ์ทางด้านระดับองค์กร (เช่น ด้านการเติบโต และด้านผลผลิต) (Kahn, 1992)

Schaufeli et al., (2002) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในงาน ประกอบไปด้วย 3 ประการ คือ

1. ความรู้สึกที่มีพลังในการทำงาน (Vigor)
2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication)
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption)

ดังงานวิจัยของ Ahmed et al. (2017) พบว่า ปริมาณงานส่งผลให้มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันในงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานรับรู้ภาระงานที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางด้านจิตใจของพนักงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความชอบ หรือไม่ชอบของตัวพนักงาน เกิดจากเจตคติทางบวกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ได้รับ โอกาสที่จะได้รับให้เลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยอมรับนับถือ สภาพของการทำงานตลอดจนการอยู่ร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานชอบงาน หรือได้รับความสุขในชีวิตของตนเองจากการทำงานที่มากหรือน้อยเพียงใด (Moorhead and Griffin, 1996)

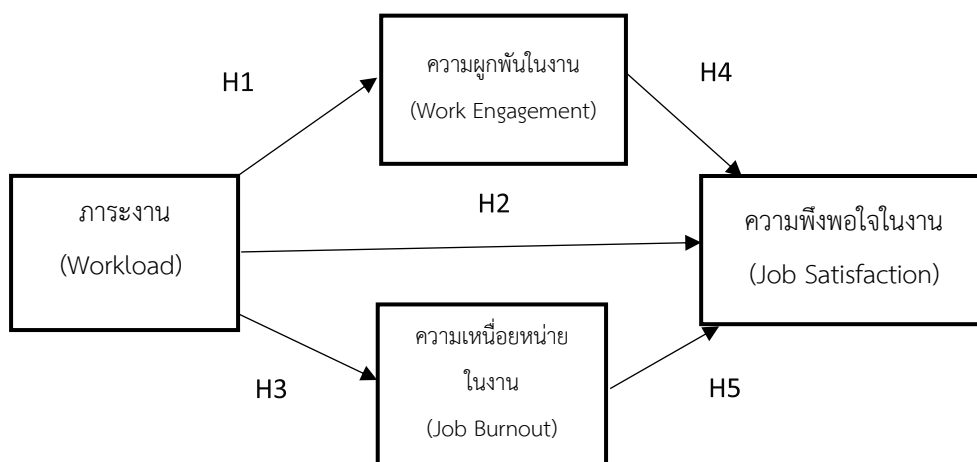
Johns (1996) กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานของความพึงพอใจในงานมี 3 ประการคือ 1. ความคลาดเคลื่อนในสิ่งที่คาดหวัง (Discrepancy) 2. ความยุติธรรม (Fairness) 3. ปฏิภาณทางอารมณ์ (Disposition) ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อความพึงพอใจ มี 4 ปัจจัยคือ 1. ความท้าทายของงาน 2. ค่าตอบแทนสูง 3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4. เพื่อนร่วมงานดังงานวิจัยของ Liu and Lo (2018) พบว่า ภาระงานและความมีอิสระ

มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย นอกจากนี้ความเหนื่อยหน่ายส่งผลทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในทางการกลับกัน ความเหนื่อยหน่ายส่งผลต่อการตั้งใจจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยนี้พบว่าความสำคัญของภาระงานและความอิสระทำให้คาดว่าจะเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย และงานวิจัยนี้ยังเป็นการต่อยอดงานวิจัยที่ผ่านมา เป็นการแสดงถึงความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจจะลาออก

4 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

ความเหนื่อยหน่ายในงาน หมายถึง อารมณ์ทางด้านจิตใจของตัวบุคคลที่เกิดจากความอ่อนล้าทางอารมณ์ แล้วรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวังไม่มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานส่งผลให้ลดความสัมพันธ์ทางด้านตัวบุคคล มีความรู้สึกในแง่ลบต่อผู้อื่น โดยจะรู้สึกว่าตัวเองนั้นไม่ประสบความสำเร็จและคิดว่าตัวเองไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานนั้น หรือไม่สามารช่วยเหลือผู้อื่นได้ ความเหนื่อยหน่ายในงานเกิดจากมีอาการท้อแท้ รู้สึกผิดหวัง และหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน หรือไม่พึงพอใจกับงานที่ทำ (Freudenberg, 1980) Maslach and Jackson (1981) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าความเหนื่อยหน่ายนั้น จะประกอบไปด้วย 3 ประการ คือ (1) ความอ่อนเพลียทางอารมณ์ (2) การลดความเป็นบุคคล และ (3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล โดยที่ความอ่อนเพลียทางอารมณ์นั้น เป็นด้านแรกที่จะแสดงทางอาการเหนื่อยล้าทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ดังงานวิจัยของ สมทรง คันธนที และคณะ (2563) พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในงานของนักบัญชี ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของนักบัญชี อย่างมีนัยสำคัญ ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่อธิบายอย่างมีนัยสำคัญสูงสุดของความพึงพอใจในงาน ตามด้วยความอ่อนเพลียทางอารมณ์ อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาระงานส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันในงานของบุคลากร กองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี
2. ภาระงานส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร กองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี
3. ภาระงานส่งผลเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากร กองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี
4. ความผูกพันในงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร กองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี
5. ความเหนื่อยหน่ายในงานส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร กองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและทำการประมวลผลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 857 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารบุคคล ส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2563) เป็นกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ จำนวน 273 ราย ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมาจากสูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling)

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามแบบปลายปิดแบบมีหลายคำตอบให้เลือก และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ครอบคลุมหัวข้อที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ เพศ อายุ รายได้ เป็นต้น มีข้อความทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ เป็นแบบ Checklist

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงาน มีข้อความทั้งหมด จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดภาระงานของไคร์มีเยอร์และโดเฮอร์ตี้ Kirmeyer and Dougherty (1988) และใช้แบบวัดภาระงานที่ปรับปรุง

และพัฒนาจากแบบวัดของวาที่เรือโทพิชัยณรงค์ สุวรรณมยุร (2559) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง= 1 ไม่เห็นด้วย= 2 ไม่แน่ใจ= 3 เห็นด้วย= 4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง= 5

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน มีข้อความทั้งหมด จำนวน 10 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความผูกพันในงาน โดยนำแบบประเมินที่พัฒนามาจาก บุณทริกา นิลผาย (2562) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด= 1 น้อย= 2 ปานกลาง= 3 มาก= 4 และมากที่สุด= 5

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน มีข้อความทั้งหมด จำนวน 25 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยนำแบบประเมินที่พัฒนา มาจาก เจนจิราพร รอนไพริน (2558) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด= 1 น้อย= 2 ปานกลาง= 3 มาก= 4 และมากที่สุด= 5

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในงาน มีข้อความทั้งหมด จำนวน 22 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ที่ปรับปรุงและพัฒนาจากกลิตา แท่งเพชร (2558) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เคยเลย= 0 น้อยครั้ง= 1 นาน ๆ ครั้ง= 2 บ่อยครั้ง= 3 เป็นประจำ= 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) โดยใช้การสร้างแบบสอบถามใน Google Form และส่งแบบสอบถามรูปแบบกระดาษ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) 2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 3. การวิเคราะห์ทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ 4. วิเคราะห์สมมุติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ทดสอบ คือ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงาน ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความพึงพอใจในงาน

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 90.1 มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 47.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 54.9 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 52.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-

20,000 บาท ร้อยละ 38.8 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 61.9 มีตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 68.5

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	(\bar{x})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภาระงาน	3.73	0.63	มาก
ความผูกพันในงาน	4.12	0.45	มาก
ความพึงพอใจในงาน	3.59	0.56	มาก
ความเหนื่อยหน่ายในงาน	1.82	0.76	ปานกลาง

***หมายเหตุ ความเหนื่อยหน่ายในงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำกว่า 0.00 (น้อยที่สุด) 0.00 – 1.00 (น้อย) 1.01 – 2.00 (ปานกลาง) 2.01 – 3.00 (มาก) 3.01 – 4.00 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 1 ผลของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อตัวแปรภาระงาน ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก และความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิเคราะห์ดังนี้ ภาระงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.337$) ภาระงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและทิศทางตรงกันข้าม ($r = -0.044$) ภาระงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.344$) ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.418$) ความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางตรงกันข้าม ($r = -0.173$) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ สำหรับการแปล ความหมายระดับความสัมพันธ์ (กฤษณี เวชสาร, 2546)

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐานแบ่งออกเป็น 5 สมมติฐาน ซึ่งมีผลลัพธ์ดังนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 (H1) ภาระงานส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.350$, $p\text{-value} = 0.000$) ผลแสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 (H1) สำหรับสมมติฐาน ที่ 2 (H2) ภาระงานส่งผลเชิงลบต่อความพึง

พอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.745 ($\beta = -0.020$, $p\text{-value} = 0.745$) ผลแสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 (H2) สำหรับสมมติฐานที่ 3 (H3) ภาระงานส่งผลเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.355$, $p\text{-value} = 0.000$) ผลแสดงว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3 (H3) สำหรับสมมติฐานที่ 4 (H4) ความผูกพันในงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = 0.485$, $p\text{-value} = 0.000$) ผลแสดงว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4 (H4) และสำหรับสมมติฐานที่ 5 (H5) ความเหนื่อยหน่ายในงานส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\beta = -0.175$, $p\text{-value} = 0.001$) ผลแสดงว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 5 (H5)

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรกองคลัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลของการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ภาระงานส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ($\beta = 0.350$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสังกัดกองคลัง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มมากขึ้น ไม่มีผลเสียต่อความผูกพันในงานในบริบทขององค์กรภาครัฐ บุคลากรจะรู้สึกว่าได้รับภาระงานที่มากขึ้น แต่งานราชการยังมีความมั่นคงกว่าเอกชน และยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้หลายหน่วยงานมีการเลิกจ้างงานจึงส่งผลทำให้ยังมีความผูกพันในงานอยู่ ประกอบกับช่วงเก็บข้อมูลอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19 หากเปลี่ยนงานใหม่ทำได้ค่อนข้างยาก การทำงานในหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นงานที่มีความมั่นคงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Van Mol et al. (2018) ได้วิจัยเรื่อง ความเครียดในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการแพทย์และสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านภาระงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 2 : ภาระงานส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = -0.020$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.745 ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดกองคลังได้รับมอบหมายงานเพิ่มมากขึ้น ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่น้อยลง ซึ่งภาระงานที่สูงสำหรับภาครัฐยังสูงไม่เท่ากับภาคเอกชน ประกอบกับช่วงเก็บข้อมูลอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19 บุคลากรเกรงว่าจะตกงาน และโอนย้ายเปลี่ยนหน่วยงานน้อยลง จึงเห็นว่าช่วงนี้งานที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะถ้าหากงานใหม่ในช่วงนี้ก็ทำได้ยากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Inegbedion, Inegbedion, Peter, and Harry (2020) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ความสมดุลของภาระงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์

เชิงบวกระหว่างการรับรู้ปริมาณงานของพนักงานและความพึงพอใจในงาน ภาระงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 ภาระงานส่งผลเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานส่งผลเชิงบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ($\beta = 0.355$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดกองคลังได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติมากขึ้น ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ZIAEI et al. (2015) ได้วิจัยเรื่อง ระดับของภาระงานและความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงานธุรการ จากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ดูแลระบบให้กับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 240 คน ของมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เคอร์มันชาห์มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ [อิหร่าน] พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาระงาน และความรู้สึเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงานธุรการ ดังนั้นการมีภาระงานในระดับที่ต่ำกว่า จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อป้องกันหรือลดความเหนื่อยหน่ายในงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันในงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.485$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดกองคลังได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติกันแล้ว มีความตั้งใจจะปฏิบัติงานนั้นให้แล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงก่อให้เกิดความผูกพันในงานนั้น ทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานนั้นด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Simone, Planta, & Cicotto (2018) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน ความสามารถของตนเองและตัวแทน ความสามารถในการลาออกของพยาบาล และความพึงพอใจของคนไข้ พบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 5 ความเหนื่อยหน่ายในงานส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัย พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = -0.175$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ 5 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดกองคลังได้รับความเหนื่อยหน่ายในงานเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานน้อยลงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nital P et al. (2019) ได้วิจัยเรื่องความเหนื่อยหน่ายของผู้อยู่อาศัยในการผ่าตัด และความพึงพอใจในการทำงาน: บทบาทของบรรยากาศในสถานที่ทำงาน และการรับรู้การสนับสนุน จากกลุ่มตัวอย่างมาจากการผ่าตัด พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานที่น้อยลงทำให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ อาจสร้างกิจกรรมภายใน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันในงาน ผูกพันในองค์กรมีสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันเกิดความช่วยเหลือซึ่งกัน สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เป็นกันเอง ซึ่งจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะดำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณอายุต่อไป

2. องค์กรควรเพิ่มเติมสวัสดิการที่มีอยู่ให้กับบุคลากรมากขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างคุณภาพในการทำงานที่ดี เพื่อลดปัญหาการลาออกหรือขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น และเพื่อเป็นการดำรงรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อสะท้อนให้เห็นความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยในการส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนขององค์กร การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ

3. งานวิจัยนี้เป็นการสำรวจในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อได้ผลการวิจัยในเชิงลึกและต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

กุนชลิ เวชสาร. (2546). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกศริน เลิศกุล. (2552). *บทบาทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อความสำเร็จของชุมชนด้านผลิตภัณฑ์กระดาษสา กรณีศึกษา : บ้านอนุรักษ์กระดาษสา หมู่ 1 ตำบลต้นเปา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. ฐานข้อมูลโครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย

เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว”. (งานนิพนธ์). รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครองคณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชริกา นิลผาย. (2562). “ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”. (การค้นคว้าอิสระ). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ลลิตา แท่งเพชร. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ”. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ว่าที่เรือโทพิชัยณรงค์ สุวรรณมยุร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาระงาน อารมณ์ในขณะทำงานการเปรียบเทียบทางสังคมกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมทรง คันธนที และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2563). “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของนักบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา”. *วารสารสังคมศาสตร์*, 9(1), 2286-6922.
- Ahmed, U., Shah, M. H., Siddiqui, B. A., Shah, S. A., Dahri, A. S., & Qureshi, M. A. (2017). “Troubling job demands at work: Examining the deleterious impact of workload and emotional demands on work engagement.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 96-106.
- Cartwright, S., and Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress* (Vol. 1). California: Sage Publication Inc.
- Freudenberg. (1980). The Impact of Bronchial Asthma on School Attendance and Performance. *Journal of School Health*, 50(9), 522–526.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., and Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Journal of Heliyon*, 6(1).
- Johns, Gary Johns. (1996). *Organizational Behavior : Understanding and Managing Life at Work* (4th ed.). New York : Harper-Collin College.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human relations*, 45(4), 321-349.
- Kirmeyer, S. L., and Dougherty, T. W. (1988). "Work load, tension, and coping: Moderating effects of supervisor support." *Personnel Psychology*, 41(1), 125-139.
- Kokoroko, E., and Sanda, M.A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of co-worker support. *Safety and Health at Work*, 10(1), 341-346.

- Liu, H. L. and Lo, V. (2018). “An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters.” *Asian Journal of Communication, 28*(2), 153-169.
- Maslach, C., and Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*(2), 99-113.
- Moorhead, Gregory and Griffin W. Ricky. (1996). *Organizational Behavior: Managing People and Organizational* (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Nital P. Appelbaum, PhD, Nathaniel Lee, MD, Michael Amendola, MD, Kelley Dodson, MD, & Brian Kaplan, MD. (2019). “Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support”. *International journal of surgical research, (234)*, 20-25.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). “The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach.” *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92.
- Silvia De Simone, S. D., Planta, A., & Cicotto. (2018). “The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction”. *Journal of Applied Nursing Research, 39*, 130-140.
- Van Mol, M.M.C., Nijkamp, M.D., Bakker, J., Schaufeli, W.B., and Kompanje, E.J.O. (2018). Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian Critical Care, 31*(1), 234-241.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row
- Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in frontline nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing*.
- Ziaei M., HAMED Yarmohammadi H., Morad M., & Brian Kaplan. (2015). “Level of Workload and Its Relationship with Job Burnout among Administrative Staff”. *International Journal of Occupational Hygiene, 7*, 53-60.

จัดพิมพ์โดย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
Tel. +6624416067
E-mail: ncame@rmutr.ac.th
Website: rcim-ncame.rmutr.in.th