

อิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Organizational Justice Perception towards Brownout Syndrome of the Employees in Southern Economic Corridor

เจษฎา นกน้อย^{1*}

Chetsada Noknoi^{1*}

วันที่รับบทความ : 02/05/2565

วันแก้ไขบทความ : 27/06/2565

วันที่ตอบรับบทความ : 01/08/2565

บทคัดย่อ

ภาวะหมดใจในการทำงานเป็นอาการที่เกิดขึ้นกับคนทำงานที่รู้สึกไม่มีความสุข เบื่อหน่าย และทุกข์ทรมานกับเงื่อนไขและระบบบางอย่างขององค์กร ทำให้ความผูกพันกับองค์กรลดน้อยลง จนกระทั่งลาออกจากองค์กรไปในที่สุด งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ และ 3) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ ซึ่งครอบคลุม 4 จังหวัด คือ ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี และนครศรีธรรมราช จำนวน 322 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม โดยมีเพียงภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ ขณะที่อีก 2 ปัจจัยส่งผลในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ได้ร้อยละ 45.2

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ภาวะหมดใจในการทำงาน ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

¹ รองศาสตราจารย์ ดร., คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Associate Professor Dr., Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University

* Corresponding author: cnoknoi@hotmail.com

Abstract

Brownout syndrome occurs in workers who feel unhappy and bored with their suffering from some organizational conditions and systems. This causes them to have a lower engagement and finally resign from an organization. Therefore, this research aims to investigate the influence of organizational factors including leadership style, organizational culture, and organizational justice perception, on the brownout syndrome of the employees in Southern Economic Corridor. The sample comprised 322 workers in the Southern Economic Corridor area covering 4 provinces, namely Chumphon, Ranong, Surat Thani, and Nakhon Si Thammarat. A questionnaire was employed as a tool for data collection. Statistics applied for the analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression. The findings revealed that the three factors most affecting the brownout syndrome of the employees in Southern Economic Corridor, sorted from high to low level of influence, were distributive justice perception, transformational leadership, and clan culture. Only transformational leadership had the same directional impact on the brownout syndrome, while the other two had an opposite effect. Altogether, the factors considered explaining 45.2% of the variance in the brownout syndrome of the employees in Southern Economic Corridor.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Organizational Justice Perception, Brownout Syndrome, Southern Economic Corridor

บทนำ

ภาวะหมดใจในการทำงาน หรือ Brownout Syndrome เป็นอาการอย่างหนึ่งที่ต้องการอนามัยโลก หรือ WHO ระบุว่าต้องได้รับการรักษาทางการแพทย์ (JobsDB, 2021) และอาการนี้ผลสำรวจของ Harvard Business Review พบว่า มีผลต่ออัตราการลาออกของพนักงานมากถึงร้อยละ 40 โดยอาการที่แสดงออก ได้แก่ การไม่อยากไปทำงาน ไม่อยากพบหน้าเพื่อนร่วมงาน ไม่อยากไปพบลูกค้า รวมถึงการไม่อยากรายงานความคืบหน้าของงานแก่หัวหน้างาน (Longtunman, 2021) ภาวะหมดใจในการทำงานเป็นอาการอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นกับคนทำงานที่รู้สึกไม่มีความสุข เบื่อหน่าย และทุกข์ทรมานกับเงื่อนไขและระบบบางอย่างขององค์กร ซึ่งคนที่มีภาวะหมดใจในการทำงานยังสามารถทำงานได้อย่างปกติ เพียงแต่ความผูกพันกับองค์กรจะค่อย ๆ ลดน้อยลง เกิดการถอยห่างจนกระทั่งลาออกจากองค์กรไปในที่สุด (PostToday, 2019) ทั้งนี้ภาวะหมดใจในการทำงานเกิดจากความเบื่อหน่ายหรือไม่พอใจกับคนและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มักจะเกิดขึ้นกับพนักงานที่มีความสามารถ ซึ่งสาเหตุอาจมาจากเพื่อนร่วมงาน กฎเกณฑ์ของบริษัท หรือการที่องค์กรให้ผลตอบแทนแก่พนักงานเท่ากัน คือ ใครทำดีหรือไม่ดีก็ได้เท่ากันหมด ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ทำดีแค่ไหนก็เสมอดัว (Krungsri Plearn Plearn, 2021) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

Robbins and Judge (2019) นิยาม ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถนำพากลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคล

สามารถที่จะปรับเปลี่ยนแรงจูงใจและเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตาม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถจัดการกับบุคคลแต่ละบุคคลและกลุ่มแต่ละกลุ่มในองค์การ เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ ขณะที่ วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงแบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์การ ระเบียบ ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์การต่างให้การยอมรับและถือปฏิบัติสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป (Butket, 2019) ส่วน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานที่ใช้ในการจัดสรรผลตอบแทน ทั้งในการให้รางวัลและการลงโทษที่พนักงานควรจะได้รับ กระบวนการในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนและการตัดสินใจในด้านอื่น ๆ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล (Folger & Cropanzano, 1998)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้พื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ (Southern Economic Corridor: SEC) ซึ่งครอบคลุม 4 จังหวัดภาคใต้ตอนบน คือ ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี และนครศรีธรรมราช (Harnhirun, 2021) เป็นพื้นที่ตัวอย่าง เนื่องจาก ระยองเศรษฐกิจภาคใต้เป็นโครงการพัฒนาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจของภาคใต้ให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน หากแต่เมื่อพิจารณามูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ในปี 2561 ที่ 290,539 ล้านบาท พบว่า ขยายตัวร้อยละ 3.6 เมื่อเทียบกับปี 2560 ยังห่างจากค่าเป้าหมายที่ร้อยละ 5 โดยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยในช่วง 5 ปี (ปี 2557 – 2561) ร้อยละ 1.85 ซึ่งมีสถานการณ์บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับเสี่ยง ประกอบกับเมื่อพิจารณามูลค่าการลงทุนในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ที่ได้รับการอนุมัติการส่งเสริมการลงทุนในช่วงปีงบประมาณ 2561 - 2563 พบว่า มีมูลค่ารวม 19,930 ล้านบาท ยังห่างจากค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ 100,000 ล้านบาท ถึงร้อยละ 80 ซึ่งมีสถานการณ์บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายขั้นวิกฤต (Office of the National Economic and Social Development Council, 2021) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานจึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้โครงการนี้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้

บททวนวรรณกรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

Robbins and Judge (2019) นิยาม ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถนำพากลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมของผู้ตามผ่านการใช้รูปแบบหรือวิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้นำแต่ละคนอาจมีภาวะผู้นำหลายลักษณะรวมกัน สำหรับในการวิจัยนี้จำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) เป็นการที่ผู้นำเพิ่มความรู้สึกของผู้ตามให้เห็นคุณค่าในตนเอง สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามโดยทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและตั้งความคาดหวังในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดใหม่และมีความคิดสร้างสรรค์ (Walumbwa & Hartnell, 2011)

2. ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จและความจงรักภักดีในการทำงาน โดยผู้นำลักษณะนี้จะเน้นการทำงานตามระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ไม่เน้นการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนมากนัก (Pipitvej, 2014)

3. ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) จะให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่นมาเป็นอันดับแรกและช่วยเหลือลูกน้องในการสร้างและพัฒนาผลงานให้สูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เมื่อลูกน้องได้รับการสนับสนุนแล้ว พวกเขาจะได้รับแรงบันดาลใจและอิสระในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จะทำให้งานนั้นดีขึ้นด้วย (Greenleaf, 1970)

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) คือ ชุดของฐานคติ ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกองค์การ ซึ่งอาจถูกสร้างขึ้นโดยสมาชิกคนสำคัญหรือเป็นพัฒนาการที่เกิดขึ้น (Noknoi, 2017) ทั้งนี้องค์การแต่ละแห่งอาจมีวัฒนธรรมองค์การหลายลักษณะรวมกัน สำหรับในการวิจัยนี้จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว (Adhocracy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการ มุ่งส่งเสริมการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สนับสนุนให้พนักงานกล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่และให้อิสระในการตัดสินใจ (Cameron & Quinn, 1999)

2. วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ให้ความสำคัญกับความต้องการและความเป็นอยู่ของสมาชิก โดยสมาชิกมีความรู้สึกว่าการเป็นครอบครัวขนาดใหญ่ (Daft, 2008)

3. วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ มีกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน มีโครงสร้างองค์การตามลำดับชั้น (Slocum & Hellriegel, 2011)

4. วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้อย่างชัดเจน สมาชิกองค์การมีการตกลงร่วมกันกำหนดเป้าหมาย มีการยอมรับรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Denison, 1990)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นการรับรู้และแปลความหมายข้อมูลของพนักงานเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและคนในองค์การ โดยเป็นการประเมินถึงความถูกต้อง เทียบตรง มีเหตุผล สามารถตรวจสอบได้ มีความยุติธรรม และปราศจากอคติในทุกกระบวนการปฏิบัติงาน (Chantaruangthong, 2003) ซึ่งในการวิจัยนี้จำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 4 ลักษณะ คือ (Charoensomboonnithi, 2017)

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและคุ้มค่าต่อสิ่งที่ทุ่มเทให้แก่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ระยะเวลา รวมทั้งร่างกายแรงใจ โดยผลตอบแทนนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นเงินเสมอไป อาจจะเป็นสวัสดิการ หรือแม้กระทั่งความสบายใจในการทำงาน

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าวิธีการที่องค์กรนำมาใช้ในการกำหนดผลตอบแทนนั้นสมเหตุสมผล เสมอต้นเสมอปลาย และมีความแม่นยำ ปราศจากอคติใด ๆ ตลอดจนสามารถตรวจสอบได้

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เสมอภาค และผู้บังคับบัญชามีข้อมูลและเหตุผลเพียงพอที่จะอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับและเข้าใจการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูล (Informational Justice) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าระบบการบริหารต่าง ๆ ภายในองค์กร มีความเสมอภาค โปร่งใส ปราศจากอคติ พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูล ภายใต้กฎระเบียบขององค์กรและกรอบประเพณีอันดีงาม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดใจในการทำงาน

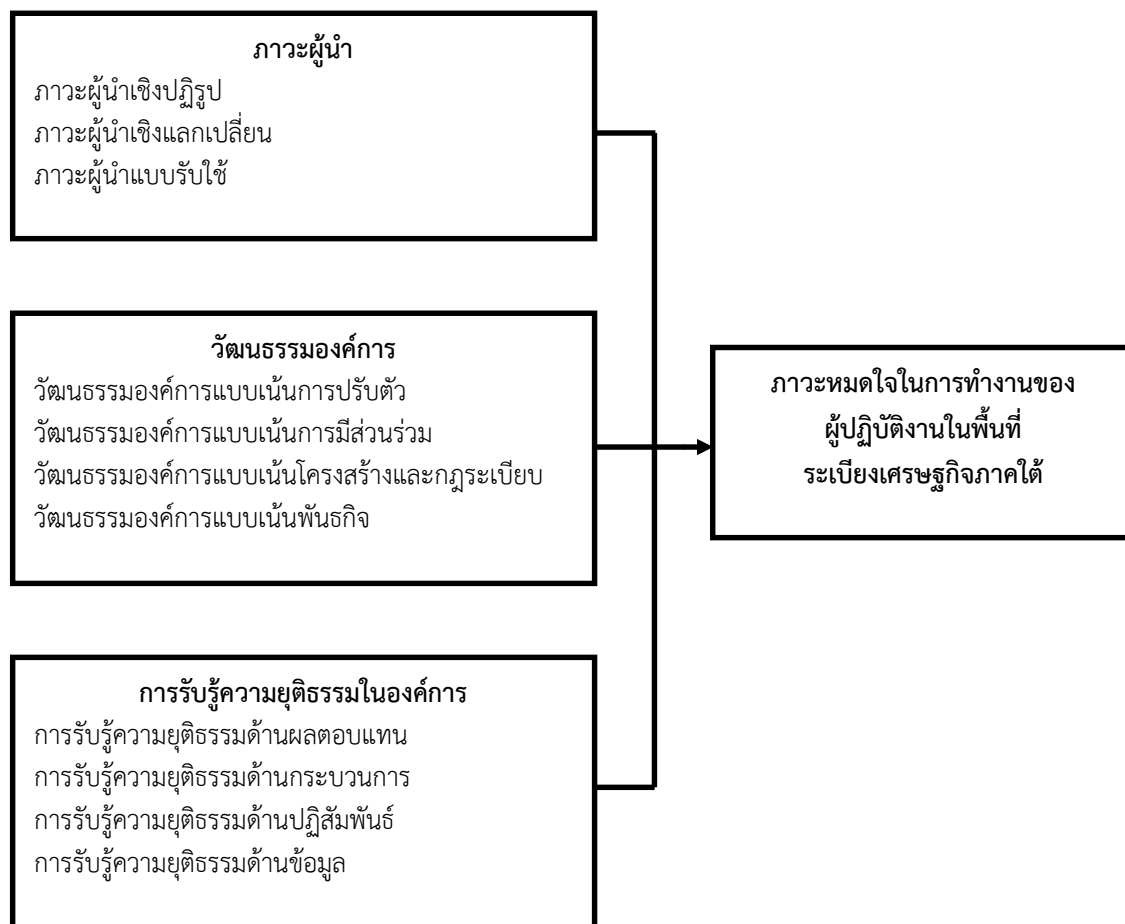
ภาวะหมดใจในการทำงาน (Brownout Syndrome) เป็นอาการของคนทำงานที่รู้สึกเหนื่อยหน่าย ไม่มีความสุข ทุกข์ทนกับเงื่อนไขและระบบขององค์กร และมักจะไม่ได้แสดงอาการให้เห็น มีแต่เจ้าตัวที่รู้ว่าตัวเองมีอาการเหมือนถูกกดดันตลอดเวลา ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างย่ำแย่ลง ความผูกพันกับองค์กรก็น้อยลงไปเรื่อย ๆ สุดท้ายก็จะลาออกจากองค์กรไปในที่สุด (Coach For Goal, 2019) ซึ่งต่างจากภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) ซึ่งเกิดจากการทำงานที่หนักมากเกินไป (Longtunman, 2021) ภาวะหมดใจในการทำงานเกิดขึ้นจากสาเหตุดังต่อไปนี้ (SME Thailand, 2019)

1. กฎระเบียบที่มากเกินไป
2. ความไม่ชัดเจนของเป้าหมายในการทำงาน
3. การทำงานในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม
4. ไม่มีรางวัลและบทลงโทษ
5. เจ้านายเอาแต่ใจตัวเอง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียบเศรษฐกิจภาคใต้ ซึ่งครอบคลุม 4 จังหวัด คือ ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี และนครศรีธรรมราช มีจำนวนทั้งสิ้น 1,950,336 คน (Labor Market Information Management Division, Department of Employment, 2021) สำหรับขนาดตัวอย่างได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Askin and Colton (1963) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งได้ระบุขนาดตัวอย่างไว้ที่ 322 ตัวอย่าง แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 1 จนได้ตัวอย่างครบตามจำนวน

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ชุมพร	288,654	48
ระนอง	140,034	23
สุราษฎร์ธานี	621,926	103
นครศรีธรรมราช	899,722	148
รวม	1,950,336	322

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน ลักษณะของคำตอบเป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบรับใช้ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูล ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 5 ภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด

วิธีสร้างเครื่องมือการวิจัย

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำมาแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

3) ทดสอบเครื่องมือก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งมีวิธีการดังนี้

3.1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถามและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งพบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC มากกว่า 0.5

3.2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดสงขลา แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Coefficient of Alpha) โดยใช้สูตรของ Cronbach (1970) ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้ พบว่า มาตรวัดภาวะผู้นำ 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบรับใช้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .924 .919 และ .903 ตามลำดับ มาตรวัดวัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .838 .826 .815 และ .807 ตามลำดับ ขณะที่มาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูล มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .822 .841 .811 และ .804 ตามลำดับ เช่นเดียวกับมาตรวัดภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .879

4) นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนาใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 และใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-5

2. สถิติอนุมานใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter และสร้างแบบจำลองเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงและเพศชายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ เพศหญิงร้อยละ 51.25 และเพศชายร้อยละ 48.75 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.92 รองลงมามีอายุระหว่าง 36-45 ปี และไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.33 และ 22.36 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.28 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.99 ด้านสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดและสมรสในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ โสดร้อยละ 44.73 และสมรสร้อยละ 41.92 สำหรับจังหวัดที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช คิดเป็นร้อยละ 45.96 รองลงมาปฏิบัติงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี คิดเป็นร้อยละ 31.99

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของหัวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.854 โดยหากพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะ

ผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ย 3.99 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.856 ภาวะผู้นำแบบรับใช้ มีค่าเฉลี่ย 3.75 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.847 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป มีค่าเฉลี่ย 3.45 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.859 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้

(n = 322)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป	3.45	0.859	มาก
ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน	3.99	0.856	มาก
ภาวะผู้นำแบบรับใช้	3.75	0.847	มาก
รวม	3.73	0.854	มาก

วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.913 โดยหากพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ย 4.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.831 ขณะที่อีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ มีค่าเฉลี่ย 3.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.945 วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย 3.56 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.895 วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 3.44 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.982 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับวัฒนธรรมองค์การของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้

(n = 322)

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว	3.56	0.895	มาก
วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม	3.44	0.982	มาก
วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	4.46	0.831	มากที่สุด
วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ	3.87	0.945	มาก
รวม	3.83	0.913	มาก

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.910 โดยหากพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ย 3.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.986 การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.790 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.905 การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูล มีค่าเฉลี่ย 3.41 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.960 รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้

(n = 322)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	3.55	0.905	มาก
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	3.86	0.986	มาก
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	3.86	0.790	มาก
การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูล	3.41	0.960	มาก
รวม	3.67	0.910	มาก

ภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้

ภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า ภาวะหมดใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.839 โดยหากพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ รู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.953 อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ 1) ไม่มีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.991 2) รู้สึกว่าต้องอดทนกับกฎระเบียบและแนวปฏิบัติขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 2.91 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.834 3) รู้สึกเหมือนถูกกีดกันในการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 2.75 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.782 และ 4) ความผูกพันกับองค์การน้อยลงเรื่อย ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.62 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.769 ขณะที่อีก 1 ข้ออยู่ในระดับน้อย คือ ความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในองค์การแย่ มีค่าเฉลี่ย 2.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.707 รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้

(n = 322)

ภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้	$\bar{X}$	SD	แปลผล
รู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน	4.08	0.953	มาก
ไม่มีความสุขในการทำงาน	3.26	0.991	ปานกลาง
รู้สึกว่าต้องอดทนกับกฎระเบียบและแนวปฏิบัติขององค์การ	2.91	0.834	ปานกลาง
รู้สึกเหมือนถูกกีดกันในการทำงานตลอดเวลา	2.75	0.782	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในองค์การแย่	2.29	0.707	น้อย
ความผูกพันกับองค์การน้อยลงเรื่อย ๆ	2.62	0.769	ปานกลาง
รวม	2.98	0.839	ปานกลาง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้

การวิเคราะห์พหุสัมพันธ์ โดยการตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.187 - 0.827 และค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 2.001 - 3.709 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin and Anderson (2010) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปรไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ (Multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม โดยมีเพียงภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับภาวะ หมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ ขณะที่อีก 2 ปัจจัยส่งผลในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ได้ร้อยละ 45.2 รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้

(n = 322)

	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	S.E.	Beta			
(Constant)	.426	.199		.448	.613	
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป	.171	.124	.159	2.843	.009*	
ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน	-.487	.102	-.475	-.782	.436	
ภาวะผู้นำแบบรับใช้	-.068	.033	-.061	-.629	.574	
วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการปรับตัว	.059	.091	.048	.917	.328	
วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วม	-.105	.156	-.096	-4.256	.000*	
วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	.074	.085	.068	.841	.382	
วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ	.203	.167	.194	1.065	.225	
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	-.191	.098	-.180	-3.874	.001*	
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	-.322	.076	-.315	-.932	.307	
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	-.028	.014	-.021	-1.653	.143	
การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูล	-.257	.120	-.239	-1.847	.114	

R = 0.556, R² = 0.452, Adjusted R² = 0.389

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของหัวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kittikarnjanasopon, Wongsan and Ranrana (2021) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนปฐมวัยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบลอินทิล อำเภอแม่แตง ที่พบว่าภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำสำคัญสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Limsila & Ogunlana, 2008)

หากพิจารณาแต่ละด้านของภาวะผู้นำของหัวหน้าของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Samercheep and Wisetsiri (2014) Chienwattanasuk, Yooyen and Thanomchat (2020) Thamkuekul (2020) และ Phoppoonsak (2021) ที่พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก ขณะที่ผลการศึกษาของ Noknoi (2022) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและประสิทธิภาพของทีมงานและความร่วมมือของสมาชิกที่มีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากผู้นำเชิงปฏิรูปในทุกระดับงาน (King, 1994; Tucker & Russell, 2004) ที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในท้ายที่สุด เช่นเดียวกับภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะหากองค์กรต้องการที่จะทำงานนั้นสำเร็จโดยเร็วก็ต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ซึ่งสอดคล้องกับ Liu, Liu and Zeng (2011) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนมีความเหมาะสมที่สุด เพราะภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนจะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจว่าภาระงานของผู้ตามที่ต้องรับผิดชอบจะต้องสำเร็จอย่างแน่นอน เพราะถ้าทำสำเร็จจะมีรางวัลเป็นการตอบแทน เป็นแรงจูงใจ แต่ถ้าไม่สำเร็จหรือทำไม่ได้ตามที่กำหนดไว้ก็จะได้รับการลงโทษ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Avolio, Bass and Jung (1999) อย่างไรก็ดี ผลการศึกษาของ Chusanook, Chusanook and Pengphit (2017) พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้นำสูงสุดขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ภาวะผู้นำแบบรับใช้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Prakarasang (2016) ทั้งนี้เพราะเมื่อลูกน้องได้รับการสนับสนุนแล้วพวกเขาจะได้รับแรงบันดาลใจและความอิสระในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จะทำให้งานที่รับผิดชอบนั้นดีขึ้นด้วย

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Booncharoen (2013) Khaonual, Sadeanghan and Ing-art (2015) Klinlaor (2017) Kongcharoen and Panich (2018) และ Butket (2019) ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงาน ช่วยดึงดูดความสนใจ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และสร้างให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นวีรบุรุษอีกด้วย (Noknoi, 2017)

หากพิจารณาแต่ละด้านของวัฒนธรรมองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการปรับตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Klinlaor (2017) และ Kongcharoen and Panich (2018) ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานจึงต้องปรับเปลี่ยนให้เท่าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วมที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Booncharoen (2013) Klinlaor (2017) และ Butket (2019) ทั้งนี้เพื่อสร้างความร่วมมือกันให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ขณะที่ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่องค์กรต้องการควบคุมผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งต่างจากผลการศึกษาของ Kongcharoen and Panich (2018) และ Butket (2019) ที่พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะประเภทขององค์กรที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้การศึกษาวรรณกรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Klinlaor (2017) และ Butket (2019) เพราะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเปียงเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kasemsub, Tubhirunrak and Phangnirand (2016) Charoensomboonnithi (2017) และ Chanasit and Jesadalak (2021) ทั้งนี้เพราะการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ ว่า ตนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรและหัวหน้างานอย่างเป็นธรรม (Charoensomboonnithi, 2017) และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในสภาพการจ้างของตน (Kimmel, 1997) ซึ่งหากพนักงานรับรู้ ว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในองค์กรก็คงเลือกที่จะออกจากองค์กรเพื่อแสวงหาองค์กรใหม่ที่จะให้ความยุติธรรมแก่เขาได้

หากพิจารณาแต่ละด้านของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเปียงเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Charoensomboonnithi (2017) แต่ต่างจากผลการศึกษาของ Chapotham (2017) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Charoensomboonnithi (2017) แต่ต่างจากผลการศึกษาของ Chapotham (2017) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Charoensomboonnithi (2017) และ Chapotham (2017) สำหรับผลการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Charoensomboonnithi (2017) แต่ต่างจากผลการศึกษาของ Chapotham (2017) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเปียงเศรษฐกิจภาคใต้

การศึกษาภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเปียงเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Siwakan and Sriwong (2011) Sakulphimonrat (2013) และ Khaonual, Sadeanghan and Ing-art (2015) แต่ต่างจากผลการศึกษาของ Butket (2019) ที่ศึกษาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ในภาพรวมมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจหมายถึงการมีภาวะหมดใจในการทำงานน้อย เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Sirorat (2020) ขณะที่ Chieblaem and Daengdom (2019) กล่าวว่า ภาวะหมดใจในการทำงานเป็นปัญหาที่พบได้มากโดยเฉพาะในบุคลากรที่มีอาชีพในการให้บริการและงานที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jaisa-ard (2018) โดยพบได้ประมาณร้อยละ 15-50 และบุคลากรสาธารณสุขมักเป็นกลุ่มที่ประสบปัญหาภาวะหมดใจในการทำงานมากที่สุด หากพิจารณาจากสถิติการลาออกจากงานของแพทย์และพยาบาลในแต่ละปีที่สูงเกือบร้อยละ 50 (Chieblaem & Daengdom, 2019) โดยหากพิจารณาภาวะ หมดใจในการทำงานรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ รู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ 1) ไม่มีความสุขในการทำงาน 2) รู้สึกว่าต้องอดทนกับกฎระเบียบและแนวปฏิบัติขององค์กร 3) รู้สึกเหมือนถูกกดดันในการทำงานตลอดเวลา และ 4) ความผูกพันกับองค์กรน้อยลงเรื่อย ๆ ขณะที่อีก 1 ข้ออยู่ในระดับน้อย คือ ความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในองค์กรแย่ ดังที่ Jatutain (2021) กล่าวว่า ภาวะหมดใจในการทำงานเป็นอาการระยะยาวที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ และสุดท้ายพนักงานก็เลือกที่จะเดินออกไปจากองค์กร ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก

1) กฎระเบียบที่มากเกินไป 2) ความไม่ชัดเจนของเป้าหมายในการทำงาน 3) การทำงานในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม 4) ไม่มีรางวัลและบทลงโทษ และ 5) เจ้านายเอาแต่ใจตัวเอง (SME Thailand, 2019)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ พบว่า มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกๆ ฉะนั้นหากพวกเขารู้ว่าไม่ได้รับความยุติธรรมย่อมส่งผลให้เกิดภาวะหมดใจในการทำงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chanasit and Jesadalak (2021) และนับว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Charoensomboonnithi (2017) ที่ศึกษาพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็อาจส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดใจในการทำงาน และนำไปสู่การตัดสินใจลาออกของพนักงาน (Wiriathanakul & Teekautamakorn, 2019) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Chapotham (2017) ที่ศึกษาพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งหากพนักงานมีความผูกพันมากขึ้นย่อมส่งผลให้มีโอกาสเกิดภาวะหมดใจในการทำงานน้อยลง

2. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปส่งผลในทิศทางเดียวกันกับภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดใหม่และมีความคิดสร้างสรรค์ (Walumbwa & Hartnell, 2011) จึงอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่น้อยรู้สึกกดดันกับการที่จะต้องคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ จนทำให้เกิดความเครียดและนำไปสู่การเกิดภาวะหมดใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Thanimkan, Ruenkawee and Pukhut (2018) และ Temboonprasertsuk (2020) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นจนทำให้พนักงานเกิดจากภาวะหมดใจในการทำงานได้ แต่ต่างจากผลการศึกษาของ Chaithaveep and Samai (2020) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรและช่วยยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วมส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะให้ความสำคัญกับความต้องการและความเป็นอยู่ของสมาชิก (Daft, 2008) ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขและไม่เกิดภาวะหมดใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wiriathanakul and Teekautamakorn (2019) ที่ศึกษาสาเหตุการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตกรุงเทพมหานคร และ Butket (2019) ที่ศึกษาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและส่งผลต่อการลาออกในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนี้งานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านพบว่า ยังมีปัจจัยอื่นอีกที่ส่งผลต่อภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะองค์กร (Ngamsomphak & Phasunon, 2017) แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Duangphasuk & Jessadalak, 2017) ความเครียดในการทำงาน (Phongboonchu, 2017) การรับรู้คุณค่าของงาน (Triarpornpaisan & Puttawong, 2021) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

(Khuncharoen, 2017) โดย Khaonual, Sadeanghan and Ing-art (2015) ศึกษาพบว่า ในท้ายที่สุด ภาวะหมดใจในการทำงานจะส่งผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคใต้ ฉะนั้นเพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดใจในการทำงานในหมู่พนักงาน สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักในการพิจารณาค่าตอบแทน คือ ผลตอบแทนจะต้องมีความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และยึดมั่นหลักการที่ว่าพนักงานที่สร้างผลงานที่โดดเด่นจะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าบุคคลอื่น อีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับจะต้องคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเวลาที่พนักงานทุ่มเทให้กับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปส่งผลในทิศทางเดียวกันกับภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคใต้ ฉะนั้นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักเพื่อป้องกันมิให้พนักงานเกิดภาวะหมดใจในการทำงาน คือ การไม่กดดันพนักงานมากเกินไปเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และแนวทางในการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเกิดภาวะหมดใจในการทำงานได้ อีกทั้งผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของพนักงาน ซึ่งมีความรู้ความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกันด้วย

3. ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการมีส่วนร่วมส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับภาวะหมดใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ระบียงเศรษฐกิจภาคใต้ ฉะนั้นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการได้เพื่อลดโอกาสการเกิดภาวะหมดใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ การกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้แก่พนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ การเน้นการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เอกสารอ้างอิง

- Askin, H., & Colton, R. R. (1963). *Tables for statisticians*. New York: Barnes & Noble Inc.
- Avolio, B., Bass, B., & Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72(4), 441-462.
- Booncharoen, A. (2013). *The influence of organizational culture on being a learning organization*. Unpublished master's independent study. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Butket, W. (2019). *Organizational culture and happiness in teachers' work in schools under the Office of Secondary Education Service Area 9*. Unpublished master's thesis. Bangkok: Silpakorn University.

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. Reading, M.A.: Addison-Wesley.
- Chaithaveep, C., & Samai, T. (2020). Analysis of leadership styles influencing employee retention in the organization. *Journal of Administrative and Management Innovation*. 8(3), 94-105.
- Chanasit, K., & Jesadalak, W. (2021). The influence of organizational justice on work motivation, burnout syndrome and the performance of support personnel Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. *Humanity and Social Science Journal, Ubon Ratchathani University*. 12(1), 268-299.
- Chantararuangthong, S. (2003). *Relationship between perceptions of gender bias and fairness of supervisors toward organizational commitment and good organizational membership behavior*. Chiang Mai: Chiang Mai University.
- Chapotham, O. (2017). *The influence of perceived justice on corporate engagement of the employees of a real estate company*. Unpublished master's independent study. Bangkok: Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.
- Charoensomboonnithi, W. (2017). The influence of organizational justice perception, organizational atmosphere and behavior of being a good member of the organization: The quality of work life was the mediate variable. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University*. 9(1), 158-167.
- Chieblaem, S., & Daengdom, P. (2019). Burnout at work. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*. 65(2), 44-52.
- Chienwattanasuk, K., Yooyen, C., & Thanomchat, W. (2020). Causal effects of transformational leadership and personality on team performance: Evidence from a company in auto parts manufacturing industry. *Academic Journal Bangkok Thonburi University*. 9(2), 135-149.
- Chusanook, A., Chusanook, C., & Pengphit, S. (2017). The influence of transformational leadership on job satisfaction and organizational engagement of employees in context of refinery company organizational culture in Thailand. *Panyapiwat Journal*, 9(1), 70-82.
- Coach For Goal. (2019). "Burnout" episode 3: Brownout case study "Depression" but fire still exists. Retrieved from <http://www.coachforgoal.com/blog/topic/%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B0-burnout>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Daft, R. (2008). *The leadership experience* (4th ed). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.

- Duangphasuk, U., & Jessadalak, W. (2017). Factors influencing intention to relocate workplaces of civil servants of sub-district administrative organization in Samut Songkhram Province. *Journal of Modern Management Science*. 10(2), 183-196.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Sage Publications, Inc.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The servant as leader*. Cambridge, Mass: Center for Applied Studies.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Harnhirun, S. (2021). *Regional Economic Corridor with the question ... for what purpose?* Retrieved from <https://www.bangkokbiznews.com/business/964120>
- Jaisa-ard, C. (2018). *Factors affecting the burnout in the work of human resources employees in NMB-Minebea Thai Co., Ltd.* Retrieved from <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt14/6114991041.pdf>
- Jatutain, A. (2021). *'Brownout' is not exhausted but do not want to continue with work*. Retrieved from <https://missiontothemoon.co/psychology-brownout/>
- JobsDB. (2021). *More than burnout syndrome is brownout syndrome: Workers need to know*. Retrieved from <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/brownout-syndrome/>
- Kasemsub, K., Tubhirunrak, T., & Phangnirand, B. (2016). Recognition of justice in organizations, job satisfaction, organizational commitment and good organizational membership behavior of the operating level employees of car factories in Thailand. *SDU Research Journal*, 12(2), 39-59.
- Khaonual, S., Sadeanghan, P., & Ing-art, A. (2015). Causal relationship model of organizational culture and job burnout towards the intention to resignation of employees in Amata city industrial estate, Rayong province. *Burapha Journal of Business Management*. 4(1), 38-54.
- Khuncharoen, C. (2017). *Factors influencing burnout syndrome of private company employees in Bangkok*. Unpublished master's independent study. Bangkok: Mahidol University.
- Kimmel, M. (1997). *Fairness and commitment in the workplace, the moderating effects of supervisor*. Unpublished master's thesis. San Francisco: San Francisco State University.
- King, M. (1994). *Teacher leader program*. Unpublished doctoral dissertation. Virginia: University of Virginia.
- Kittikarnjanasopon, T., Wongsan, W., & Ranrana, B. (2021). Leadership of executives on disillusionment in the performance of early childhood teachers under the child development center, Inthakhin Sub-district, Mae Taeng district, Chiang Mai. *Journal of Buddhist Sociology Perspective*. 6(2), 120-130.

- Klinlaor, W. (2017). *Organizational culture and morale in the performance of municipal school teacher employees in the Local Education Group No. 1*. Unpublished master's thesis. Bangkok: Silpakorn University.
- Kongcharoen, M., & Panich, A. (2018). Organizational culture affecting the professional performance standards of teachers in educational institutions under the local administrative organization of Phetchaburi Province and Prachuap Khiri Khan Province. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)*. 11(3), 2443-2457.
- Krungsri Plearn Plearn. (2021). *Tired of work?: Check to make sure that you are brownout or burnout*. Retrieved from <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/burnout-brownout-syndrome>
- Labor Market Information Management Division, Department of Employment. (2021). *Labor situation and labor demand by province, October 2021*. Retrieved from https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/6959d7d3685afcea27c185ea1939c638.pdf
- Limsila, K., & Ogunlana, S. O. (2008). Performance and leadership outcome correlates of leadership styles and subordinate commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 15(2), 164-184.
- Liu, J., Liu, X., & Zeng, X. (2011). Does transactional leadership count for team innovativeness? The moderating role of emotional labor and the mediating role of team efficacy. *Journal of Organizational Change Management*. 24(3), 282-298.
- Longtunman. (2021). *Brownout: A state of exhaustion at work that is more severe than burnout*. Retrieved from <https://www.longtunman.com/29964>
- Ngamsomphak, P., & Phasunon, P. (2017). The influence of personal characteristics, work characteristics and organizational characteristics on burnout syndrome of state enterprise employees in the organizations undergoing organizational restructuring: A case study of Rubber Authority of Thailand. *Electronic Journal of Open and Distance Innovative Learning*. 7(1), 82-103.
- Noknoi, C. (2017). *Organization behavior*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Noknoi, C. (2022). Guidelines for self-development of SMEs entrepreneurs to the new normal. *Economics and Business Administration Journal Thaksin University*. 14(2), 83-106.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2021). *NESDB organizes the meeting of the Special Economic Zone Development Policy Committee (OBEC) No. 1/2021 via electronic media (VDO Conference)*. Retrieved from https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_news.php?nid=11564&filename=

- Phongboonchu, T. (2017). Directing influence of leadership on relationship between work stress, burnout syndrome and deviant working behavior. *Kasetsart Applied Business Journal*. 11(15), 14-32.
- Phopoonsak, W. (2021). Transformational leadership affecting being a high-performance organization of state-owned enterprises. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanities*. 11(2), 57-69.
- Pipitvej, N. (2014). Leadership and work engagement of generation Y employees in Thailand. *Proceedings of 10th Asian Business Research Conference*. Bangkok: Mahidol University.
- PostToday. (2019). *Brownout: When you're out of your mind, but the fire isn't out yet*. Retrieved from <https://www.posttoday.com/life/healthy/585333>
- Prakarasang, K. (2016). *Servant leadership of educational institute administrators affecting participatory management in the administration of educational institutions under the Chonburi Primary Educational Service Area Office, District 1*. Unpublished master's thesis. Chachoengsao: Rajabhat Rajanagarindra University.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Essentials of organizational behavior* (14th ed). Englewood Cliffs, NJ: Pearson.
- Sakulphimonrat, P. (2013). *Burnout syndrome of the operational level employees of We Rubber Corporation Co., Ltd.* Unpublished master's independent study. Bangkok: Silpakorn University.
- Samercheep, S., & Wisetsiri, P. (2014). Transformational leadership behaviors of school administrators: A case study of Rajawinit School administrators. *OJED*. 9(3), 639-651.
- Sirorat, P. (2020). *A study of job burnout of state enterprise employees in generation baby boomers*. Unpublished master's independent study. Bangkok: Mahidol University.
- Siwakan, W., & Sriwong, B. T. (2011). Fatigue in the work of hospital pharmacists under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. *Silpakorn Educational Research Journal*. 2(2), 331-341.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). *Principles of organizational behavior* (13th ed). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- SME Thailand. (2019). *Recognize 'Brownout', a disease that makes subordinates lose their minds and don't want to go on with you*. Retrieved from <https://www.smethailandclub.com/management/4548.html>
- Temboonprasertsuk, C. (2020). *Leadership qualities affecting the retirement decision of Bangkok Commercial Asset Management (BAM) (Head Office) employees*. Unpublished master's independent study. Bangkok: Mahidol University.

- Thamkuekul, N. (2020). The influence of transformational leadership on internal marketing and organizational engagement. *Panyapiwat Journal*. 12(3), 63-74.
- Thanimkan, P., Ruenkawee, N., & Pukhut, P. (2018). The influence of transformational leaders and organizational culture affecting the resignation of personnel in government sector, state enterprises and private sector. *Journal of the Association of Researchers*. 23(2), 89-102.
- Triarpornpaisan, M., & Puttawong, D. (2021). The influence of quality of life at work and perceived value of work on burnout syndrome of the operational level employees of Office of the National Broadcasting and Telecommunication Commission. *Santapol College Academic Journal*. 7(2), 18-25.
- Tucker, B. A., & Russell, R. F. (2004). The influence of the transformational leader. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 10(4). DOI: 10.1177/107179190401000408
- Walumbwa, F. O., & Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformational leadership–employee performance links: The role of relational identification and selfefficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 84(1), 153-172.
- Wiriathanakul, S., & Teekautamakorn, C. (2019). Causes and solutions for the resignation of Krung Thai Bank employees in Bangkok. *Social Science Journal of Prachachuen Research Network*. 1(1), 14-24.