

ความเครียดจากเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักในการดำเนินงานในประเทศไทย: บทบาทการกำกับของการมีสติ
The Effects of Technostress on Job Burnout of Employees in Information
Technology-Based Organizations within Thailand: The Moderating Role of Mindfulness

พิมลสร พิทักษ์ปิยะวรรณ และจุล ธนศรีวนิชชัย*

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pimonsone Pithakpiyawan, and Jul Thanasrivanitchai*

Kasetsart Business School, Kasetsart University

Received: May 13, 2025

Revised: July 1, 2025

Accepted: July 2, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบของความเครียดจากเทคโนโลยีต่อสภาวะหมดไฟในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาบทบาทของการมีสติในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงาน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บตัวอย่างในกลุ่มบุคลากรที่ทำงานในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักในการดำเนินงานในประเทศไทย จำนวน 424 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ องค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศและองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักในการดำเนินงาน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยหลักสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลวิจัย พบว่า 1) ความเครียดจากเทคโนโลยีใน 3 ด้าน คือ การถูกรุกรานทางเทคโนโลยี ภาระงานที่เพิ่มขึ้น และความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยีส่งผลต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานแค่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ความซับซ้อนทางเทคโนโลยีไม่ส่งผลกระทบต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การมีสติมีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีด้านความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในขณะเดียวกันการมีสติไม่มีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีทั้ง 5 ด้าน กับสภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านการด้อยค่างานของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความเครียดจากเทคโนโลยี สภาวะหมดไฟในการทำงาน การมีสติ

Abstract

This research employed a quantitative research design using a survey research method and aimed to 1) examine the effects of technostress on job burnout, and (2) examine the moderating role of mindfulness in the relationship between technostress and job burnout. Data were collected using a stratified random sampling method, employing a questionnaire as the primary instrument. The sample consisted of 424 employees working in information technology-based organizations within Thailand. They were divided into 2 groups: information technology organizations and organizations that used information technology as the main principle in their operations. The data were analyzed using frequency distribution, percentage, and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) three dimensions of technostress—techno-invasion, techno-overload, and techno-insecurity—had significant effect on all dimensions of job burnout at the statistical significance level of .05. Techno-uncertainty showed a significant effect only on emotional exhaustion at the statistical significance level of .05, while techno-complexity did not have significant effect on job burnout across all dimensions. 2) Mindfulness demonstrated a significant moderating role on the relationship between techno-insecurity and two dimensions of job burnout: emotional exhaustion and sense of inefficiency at the statistical significance level of .05. However, mindfulness did not demonstrate a significant moderating role on the relationship between five dimensions of technostress and cynicism.

Keywords: Technostress, Job Burnout, Mindfulness

บทนำ

ในปัจจุบัน องค์กรทั่วโลกต่างเผชิญกับเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างความสามารถปรับตัวและยืดหยุ่น เพื่อรักษาศักยภาพการแข่งขันในระยะยาว การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน หรือที่เรียกว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) จึงกลายเป็นยุทธศาสตร์หลักขององค์กรต่าง ๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และเพิ่มศักยภาพการดำเนินการที่ตรงกับสิ่งที่ลูกค้าต้องการ (Sommovigo et al., 2023) แม้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและแก้ปัญหาลำบากในเชิงเวลาและสถานที่ แต่การใช้เทคโนโลยีอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องกลับส่งผลลบที่ไม่อาจมองข้าม โดยเฉพาะผลกระทบทางจิตใจต่อบุคลากรในองค์กร ซึ่งปรากฏในรูปแบบความเครียดจากเทคโนโลยี (Technostress) คือ ภาวะความเครียดที่เกิดขึ้นเมื่อต้องใช้เทคโนโลยีที่เกินขีดความสามารถการจัดการหรือปรับตัว (Pothuganti, 2024)

ทั้งนี้ ความเครียดจากเทคโนโลยียังมีผลกระทบในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะใน 2 กลุ่มหลัก คือ 1) องค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น บริษัทพัฒนาและให้บริการซอฟต์แวร์ บริษัทโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี หรือบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านข้อมูลและการสื่อสาร มีลักษณะการทำงานที่บุคลากรต้องใช้เทคโนโลยีอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องเป็นเวลานาน ภายใต้แรงกดดันด้านเวลาการทำงานและการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อย่างสม่ำเสมอ งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรลักษณะนี้มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดจากเทคโนโลยีสูง โดยเฉพาะความวิตกกังวลและความหงุดหงิดที่เกิดจากการเชื่อมต่ออย่างต่อเนื่อง และแรงกดดันจากการปรับตัวกับข้อมูลและแพลตฟอร์มใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อระดับความเครียดและสภาวะหมดไฟในการทำงาน (Marsh et al., 2024) 2) องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักเพื่อดำเนินงาน เช่น ธนาคาร สถาบันบัญชี บริษัทประกันภัย โรงพยาบาล หรือองค์กรที่ดำเนินงานผ่านระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Information-intensive organizations) ซึ่งแม้จะไม่ได้เป็นผู้พัฒนาเทคโนโลยีโดยตรง แต่ต้องพึ่งพาระบบ

ดิจิทัลในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเหล่านี้มักประสบกับความรู้สึกไม่มั่นคงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออัปเดตระบบใหม่ ซึ่งอาจทำให้พนักงานบางส่วนรู้สึกว่าทักษะของตนล้าสมัยหรือไม่เพียงพอต่อการทำงาน ความรู้สึกไม่แน่นอนนี้จะยิ่งทวีความรุนแรงเมื่อมีการพึ่งพาระบบสารสนเทศที่ซับซ้อน และต้องเรียนรู้ระบบใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) อย่างชัดเจน (Keshavarz et al., 2025) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมการทำงานยุคดิจิทัล ส่งผลให้พนักงานต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจกับระบบใหม่อยู่ตลอดเวลา ความต้องการในการปรับตัวอย่างต่อเนื่องนี้ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่แน่นอน ความซับซ้อน และแรงกดดันสะสม ซึ่งหากไม่มีระบบสนับสนุนหรือแนวทางการจัดการที่เหมาะสม จะนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่ไม่มีทักษะด้านดิจิทัลหรือไม่สามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว จะมีแนวโน้มรู้สีกว่าตนเองด้อยคุณค่า ขาดความมั่นใจ และมีแรงจูงใจในการทำงานลดลง เมื่อไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานในระยะยาว (Marsh et al., 2024) เพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว องค์กรต่างๆ ได้เริ่มนำกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ การมีสติ (Mindfulness) มาบริหารจัดการความเครียดจากเทคโนโลยี โดยการฝึกสติทำให้สามารถรับรู้สถานการณ์อย่างชัดเจน มีสติรู้ตัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นและเลือกใช้กลยุทธ์เพื่อจัดการอย่างเหมาะสม เช่น การยอมรับ และการตีความสถานการณ์ใหม่ ซึ่งช่วยลดจากความเครียดจากเทคโนโลยีลงได้ โดยการศึกษาชี้ว่า การฝึกสติทางเทคโนโลยีช่วยลดความเครียดจากเทคโนโลยี และเพิ่มความสุขในการทำงานได้อย่างชัดเจน (Intapunya & Mohan, 2024)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาว่าองค์ประกอบของความเครียดจากเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านต่างๆ อย่างไร รวมถึงว่าการมีสติสามารถบรรเทาหรือเปลี่ยนแปลงลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวได้หรือไม่ โดยข้อมูลจากการศึกษาจะมีคุณูปการสำคัญต่อการพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากสามารถช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงกลไกของปัญหาทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นจากการทำงานภายใต้แรงกดดันจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถนำกลยุทธ์ด้านการมีสติมาประยุกต์ใช้เพื่อลดผลกระทบเชิงลบเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้ไม่เพียงแต่เน้นการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน แต่ยังส่งเสริมสุขภาวะจิตของพนักงานเพื่อให้สามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของความเครียดจากเทคโนโลยีต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาบทบาทของการมีสติในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. ความเครียดจากเทคโนโลยี (Technostress) ในบริบทของการทำงานยุคดิจิทัล ความเครียดจากเทคโนโลยีได้กลายเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะจิตและประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ Pothuganti (2024) อธิบายว่า ความเครียดจากเทคโนโลยี เกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่สามารถปรับตัวหรือใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่พอใจ และเกิดความเครียดสะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งสุขภาพจิตและพฤติกรรมการทำงาน โดยจำแนกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น (Techno-overload) ด้านการถูกรุกรานทางเทคโนโลยี (Techno-invasion) ด้านความซับซ้อนทางเทคโนโลยี (Techno-complexity) ด้านความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยี (Techno-insecurity) และด้านความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยี (Techno-uncertainty)

2. สภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) Puspita et al. (2024) ได้อธิบายว่า สภาวะหมดไฟในการทำงานถือเป็นผลลัพธ์ปลายทางของกระบวนการสะสมความเครียดเรื้อรังในบริบทการทำงาน ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกหมดแรงจิตใจทางอารมณ์ ขาดความพึงพอใจในบทบาทของตน และรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอในการทำงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ขาดการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเหมาะสม ซึ่งสภาวะหมดไฟในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ด้านการด้อยค่างานของตน (Cynicism) และด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ (sense of Inefficiency or Inadequacy) ซึ่งล้วนเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางพฤติกรรม เช่น ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ความพึงพอใจในการทำงานต่ำลง และการตั้งใจลาออกจากงาน

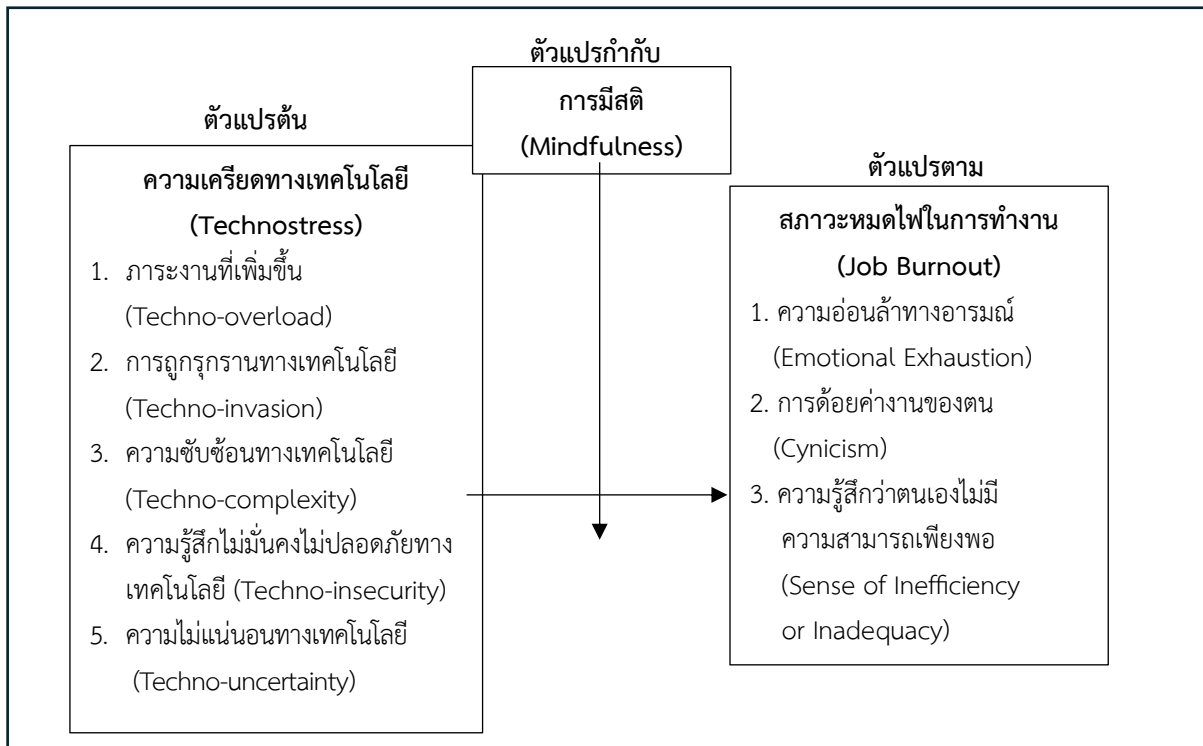
3. ความเครียดจากเทคโนโลยีส่งผลต่อสภาวะหมดไฟในการทำงาน งานวิจัยหลายฉบับยืนยันว่า ความเครียดจากเทคโนโลยีมีความเชื่อมโยงกับสภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทที่องค์กรพึ่งพาเทคโนโลยีเป็นศูนย์กลาง ผลกระทบนี้จะเด่นชัดยิ่งขึ้น โดย Pflügner et al. (2021) ได้เสนอว่า การถูกรุกรานทางเทคโนโลยีสะท้อนถึงการที่เทคโนโลยีล่วงล้ำเข้ามาในพื้นที่ส่วนตัว เช่น การต้องตอบสนองต่อข้อความงานในช่วงนอกเวลาทำงาน เป็นมิติที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และ ความรู้สึกไร้ความสามารถ ในขณะที่ภาระงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลเด่นชัดต่อการด้อยค่างานของตน ซึ่งบ่งชี้ถึงภาระการทำงานที่เกินความสามารถในการควบคุม และงานวิจัยของ Marsh et al. (2024) ยังชี้ให้เห็นว่าความเครียดจากเทคโนโลยี โดยเฉพาะในรูปแบบของการได้รับข้อมูลมากเกินไป และวัฒนธรรมการทำงานแบบ “Always-on” ที่ต้องมีการเชื่อมต่อข้อมูลตลอดเวลา ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และนำไปสู่สภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด ในขณะที่ Atrian and Ghobbeh (2023) ยังสนับสนุนอีกว่า ความซับซ้อน ความไม่มั่นคง และความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยี ทำให้พนักงานรู้สึกสูญเสียการควบคุม (Loss of agency) ซึ่งส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์เรื้อรังและนำไปสู่สภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทที่องค์กรขาดการสนับสนุน อย่างไรก็ตาม ยังมีมิติของความเครียดจากเทคโนโลยีที่อาจไม่ส่งผลต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานหากมีเงื่อนไขรองรับ เช่น ในกรณีของความซับซ้อนทางเทคโนโลยีหากพนักงานมีทักษะดิจิทัลเพียงพอ ได้รับการอบรมและการสนับสนุนที่เหมาะสมจากองค์กร ความซับซ้อนของระบบจะไม่ถูกตีความเป็น “ภัยคุกคาม” แต่กลับกลายเป็น “ความท้าทาย” ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโต (Pflügner et al., 2021)

4. การมีสติ (Mindfulness) ท่ามกลางบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัล การมีสติได้รับความสนใจอย่างมากในฐานะกลไกเชิงจิตวิทยาที่ช่วยบรรเทาผลกระทบของความเครียดจากเทคโนโลยี และลดโอกาสการเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน Pflügner et al. (2021) อธิบายว่าการมีสติคือการตระหนักรู้อย่างตั้งใจต่อประสบการณ์ในปัจจุบันโดยไม่ตัดสิน ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถยอมรับความคิด ความรู้สึก และสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้โดยไม่ตอบสนองในเชิงลบ และสามารถใช้กลยุทธ์การปรับตัวทางอารมณ์ที่เหมาะสม ส่งผลให้ลดระดับความเครียดจากเทคโนโลยีและลดสภาวะหมดไฟในการทำงานในทางอ้อม

5. บทบาทของการมีสติในฐานะตัวแปรกำกับ ในบริบทของความเครียดจากเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะหมดไฟในการทำงาน การมีสติได้รับการเสนอให้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับที่สามารถลดทอนผลกระทบเชิงลบของความเครียดจากเทคโนโลยีได้อย่างมีนัยสำคัญ โดย Pflügner et al. (2021) พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีสติสูงมีแนวโน้มรับมือกับความเครียดจากเทคโนโลยีได้ดีขึ้น และแสดงอาการหมดไฟในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับสติต่ำ โดยเฉพาะในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ และงานวิจัยของ Ioannou et al. (2024) ยังสนับสนุนว่าการมีสติช่วยลดการรับรู้ภัยคุกคามจากเทคโนโลยี โดยทำให้บุคคลสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล ไม่ตกอยู่ในภาวะวิตกกังวล และเลือกใช้กลยุทธ์การเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้องค์ประกอบภายในของบุคคลอย่างการมีสติ จะมีบทบาทสำคัญในการบรรเทาผลกระทบจากความเครียดจากเทคโนโลยีและลดสภาวะหมดไฟในการทำงาน แต่การแทรกแซงในระดับปัจเจกบุคคลอาจยังมีข้อจำกัด จึงต้องพิจารณา

ปัจจัยเชิงโครงสร้างองค์กรประกอบด้วย เช่น ค่านิยมองค์กร ความเป็นธรรมในที่ทำงาน ระบบการให้รางวัล และคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งล้วนมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับคุณค่าและความหมายของการทำงาน (Atrian & Ghobbeh, 2023) ซึ่งแนวคิดเรื่องการออกแบบเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centered Technology Design) ได้รับการเสนอให้เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการลดความเครียดจากเทคโนโลยีในระดับโครงสร้างองค์กร Tarafdar et al. (2019) อธิบายว่าหากเทคโนโลยีได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับขีดความสามารถในการรับรู้และความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้ใช้งาน เช่น อินเทอร์เฟซที่ใช้งานง่าย การแจ้งเตือนที่ไม่รบกวนสมาธิ หรือความสามารถในการควบคุมระดับการเชื่อมต่อของผู้ใช้งาน เทคโนโลยีเหล่านี้จะลด ลดระดับความเครียดจากเทคโนโลยี ในขณะเดียวกัน การส่งเสริมการมีสติในบริบทขององค์กรไม่จำเป็นต้องจำกัดอยู่เพียงโปรแกรมดั้งเดิมเท่านั้น แต่อาจนำเทคโนโลยีมาเป็นกลไกสนับสนุนกระบวนการพัฒนาสติของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ Bostock et al. (2019) ชี้ว่า การใช้แอปพลิเคชันฝึกสมาธิ เช่น Headspace หรือ Calm รวมถึงพอดแคสต์ด้านการเจริญสติ ช่วยเพิ่มระดับความมีสติและลดระดับความเครียดในหมู่พนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากเทคโนโลยี สภาวะหมดไฟในการทำงาน และบทบาทของการมีสติ ทั้งในเชิงกลไกภายในบุคคลและในบริบทองค์กร โดยพบว่าความเครียดจากเทคโนโลยี ด้านความซับซ้อนทางเทคโนโลยี ด้านความไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยี ด้านการถูกรุกรานทางเทคโนโลยี ด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น และด้านความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยี มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน ทั้งนี้ การมีสติทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับ ที่ช่วยลดผลกระทบของความเครียดจากเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงาน ทั้งยังมีศักยภาพในการส่งเสริมกลยุทธ์การเผชิญปัญหาเชิงบวก อย่างไรก็ตาม การแทรกแซงในระดับบุคคลอาจยังไม่เพียงพอ หากปราศจากการจัดการปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรม และการออกแบบเทคโนโลยีโดยยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ซึ่งช่วยลดการรับรู้ภัยคุกคามจากระบบและป้องกันการพัฒนาของสภาวะหมดไฟได้ในระยะยาว จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงเลือกใช้อำนาจประกอบของความเครียดจากเทคโนโลยีทั้ง 5 ด้าน คือ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น การถูกรุกรานทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนทางเทคโนโลยี ความไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยี และความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยี และสภาวะหมดไฟ 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การด้อยค่างานของตน และความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ พร้อมกับตรวจสอบบทบาทการกำกับของการมีสติ เพื่อประเมินความสัมพันธ์เชิงกลไกระหว่างปัจจัยเหล่านี้ในบริบทขององค์กรในประเทศไทยที่พึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักในการดำเนินงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความเครียดจากเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อสภาวะหมดไฟในการทำงาน
2. การมีสติมีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาผลกระทบของความเครียดจากเทคโนโลยีต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานในพนักงานขององค์กรในประเทศไทยที่ดำเนินงานโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลัก และบทบาทของการมีสติในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีขอบเขตงานวิจัย คือ 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ผ่านมา เกี่ยวกับความเครียดทางเทคโนโลยี การมีสติ และสภาวะหมดไฟในการทำงาน 2) ขอบเขตด้านประชากรเป็นบุคลากรในระดับพนักงานทั่วไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานในองค์กรในไทยที่ใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 2.1 องค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น บริษัทพัฒนาหรือให้บริการซอฟต์แวร์ บริษัทที่ให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี และบริษัทที่ให้บริการด้านข้อมูลและการสื่อสาร 2.2 องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลัก เช่น ธนาคาร บัญชี บริษัทประกันภัย โรงพยาบาล และองค์กรที่ใช้ระบบสารสนเทศในการดำเนินงานประจำวัน 3) ขอบเขตด้านระยะเวลาและการเก็บข้อมูล ศึกษาอยู่ในช่วง 1 มิถุนายน 2567 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2568 4) ขอบเขตด้านพื้นที่ 4.1 องค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศและองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินงานเป็นหลักในประเทศไทย 4.2 ช่องทางออนไลน์โดยใช้กูเกิลฟอร์ม (Google Form) โดยกระจายแบบสอบถามออนไลน์ผ่านลิงก์ URL ทางสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook และ LINE ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้สมการสำหรับกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษามีขนาดใหญ่ (Field, 2024) ซึ่งเมื่อคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะต้องรวบรวมแบบสอบถามให้ได้

มากกว่า 385 ตัวอย่าง ผู้วิจัยพิจารณาจำนวนการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมเป็น 450 แบบสอบถามเพื่อสำรองในกรณีมีข้อมูลผิดพลาด ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการเก็บข้อมูล โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในระดับพนักงานทั่วไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงตามประเภทขององค์กรที่พึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักในประเทศไทย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ และกลุ่มองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักเพื่อดำเนินงาน โดยกำหนดเงื่อนไขเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 ตัวอย่าง ซึ่งจะมีทั้งสิ้นจำนวน 450 ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยเริ่มจากการทบทวนวรรณกรรม ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากเทคโนโลยี การมีสติ และสภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อรวบรวมแนวคิด ตัวแปร และองค์ประกอบสำคัญมาพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วจึงสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบตรวจรายการ (Checklist) และส่วนที่ 2-4 ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วย 2. แบบทดสอบประเมินความเครียดทางเทคโนโลยี จำนวน 23 ข้อ ครอบคลุม 5 ด้าน คือ ภาระงานเพิ่มขึ้น การถูกรุกรานทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนทางเทคโนโลยี ความไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยี และความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยี 3. แบบทดสอบประเมินการมีสติ จำนวน 16 ข้อ พัฒนามาจากแบบทดสอบ MAAS (Mindfulness Attention and Awareness Scale) 4. แบบทดสอบสภาวะหมดไฟในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การด้อยค่างานของตน และความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ

2. นำแบบสอบถามที่พัฒนาไปประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence; IOC) มาคำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย พบว่า ข้อคำถามให้ผล IOC อยู่ในช่วง 0.666-1.000 มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (อัครา ประเสริฐสิน, 2564)

3. ทดลองใช้แบบสอบถามฉบับปรับปรุงแล้วกับกลุ่มใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มองค์กรสุขภาพที่ใช้ระบบสารสนเทศ จำนวน 30 คนที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินระดับความชัดเจนและความเข้าใจของข้อคำถาม โดยตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งเกณฑ์คือ Cronbach's Alpha ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (อัครา ประเสริฐสิน, 2564) โดยพบว่าค่า Cronbach's Alpha ของความเครียดจากเทคโนโลยีทั้ง 5 ด้าน สภาวะหมดไฟทั้ง 3 ด้าน และการมีสติ เมื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว มีค่า Cronbach's Alpha อยู่ในช่วง 0.738 – 0.947 ซึ่งสูงกว่า 0.70 ทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

4. งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หมายเลข COE No.COE68/002 โดยยึดถือหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 3 ข้อ ได้แก่ 1.หลักความเคารพในบุคคล ผู้วิจัยได้จัดเตรียมเอกสารแสดงเจตนายินยอม ให้บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยได้โดยอิสระ ปราศจากการบังคับหรือข่มขู่ ทั้งยังเคารพความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับข้อมูล โดยไม่มีการเก็บข้อมูลที่ระบุตัวตนได้ 2.หลักการให้ประโยชน์ ไม่ก่อให้เกิดอันตราย ผู้วิจัยป้องกันความเสี่ยงต่อสภาพจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหลีกเลี่ยงคำถามเชิงเสนอแนะที่จะส่งผลต่อจิตใจ 3.หลักความยุติธรรม กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามอย่างเหมาะสม พร้อมชี้แจงรายละเอียดในแบบแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

5. แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดประมาณ 450 ฉบับ แบบออนไลน์โดยใช้กูเกิลฟอร์ม (Google Form) และแบบกระดาษ โดยจากการรวบรวมแบบสอบถาม สามารถรวบรวมแบบสอบถามเพื่อการวิจัยได้ทั้งหมด 445 ฉบับ คิดเป็น 98.89% และหลังจากดำเนินการปรับปรุงข้อมูล เพื่อคัดแยกข้อมูลที่มีความผิดปกติตามเกณฑ์การคัดออก ให้ข้อมูลที่มีลักษณะผิดปกติ และใช้เวลาในการทำแบบสอบถามผิดปกติออก ส่งผลให้มีแบบสอบถามฉบับ

สมบูรณ์ที่สามารถนำมาใช้สำหรับวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 424 ฉบับ คิดเป็น 94.22% โดยใช้เวลาเก็บแบบสอบถาม ประมาณ 2 เดือน

6. หลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ข้อคำถามส่วนที่ 2-4 ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีและสภาวะหมดไฟในการทำงาน และบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของการมีสติว่ามีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level) 95% หรือไม่ ทั้งนี้ ข้อมูลจากแบบสอบถามจะต้องผ่านขั้นตอนการแปลงข้อมูลเป็นรูปแบบมาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ก่อนนำไปวิเคราะห์ในโมเดลทางสถิติด้วยมาตรวัดลิเคิร์ตสำหรับแบบสอบถามในแต่ละส่วนและตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลวิเคราะห์

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีการมีสติทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์นี้ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 424 คน ซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักในการดำเนินงานในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น และผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ รวมทั้งบทบาทกำกับของการมีสติ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็นลำดับในหัวข้อต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.24 สถานภาพสมรสเป็นผู้แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 46.46 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 47.65 อายุอยู่ในช่วง 29-43 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.15 รายได้ส่วนบุคคลต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.67 ตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 26.42 ประสบการณ์ทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน 7 - ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.18 จำนวนครั้งในการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน 1-2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 50.24 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 52.83 ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการทำงานต่อวัน (รวมนอกเวลา) 7-8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 54.48 และประสบการณ์การทำงานรวมตั้งแต่ทำงานที่แรก คือ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.92

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วนโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบความเครียดจากเทคโนโลยีในแต่ละด้านมีค่า Cronbach's Alpha ดังนี้ ด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.874 ด้านการถูกรุกรานทางเทคโนโลยี เท่ากับ 0.876 ด้านความซับซ้อนทางเทคโนโลยีเท่ากับ 0.879 ด้านความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีเท่ากับ 0.881 และด้านความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยีเท่ากับ 0.889 ในขณะที่การมีสติมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.965 ส่วนสภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละด้านมีค่า Cronbach's Alpha ดังนี้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เท่ากับ 0.872 ด้านการด้อยค่างานของตน เท่ากับ 0.874 และด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ เท่ากับ 0.873 ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับที่มีความเชื่อมั่นเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนถัดไป

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบการวิเคราะห์ Reliability Test ด้วย Cronbach's Alpha ของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=424)

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	จำนวนข้อคำถาม
ความเครียดจากเทคโนโลยี		
ด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น	0.874	5
ด้านการถูกรุกรานทางเทคโนโลยี	0.876	4
ด้านความซับซ้อนทางเทคโนโลยี	0.879	5
ด้านความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยี	0.881	5
ด้านความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยี	0.889	4
การมีสติ	0.965	16
สภาวะหมดไฟในการทำงาน		
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	0.872	3
การด้อยค่างานของตน	0.874	3
ความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ	0.873	3

การถดถอยเชิงพหุคูณของความเครียดจากเทคโนโลยี ทั้ง 5 ด้าน ที่มีผลต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานทั้ง 3 ด้าน การทดสอบปัญหาความสัมพันธ์เชิงซ้อน (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้ใช้เกณฑ์พิจารณาค่าความทนทาน (Tolerance) และค่าดัชนีความแปรปรวนร่วม (Variance Inflation Factor: VIF) โดยเกณฑ์ระบุว่า หากค่า Tolerance ต่ำกว่า 0.10 หรือ ค่า VIF สูงกว่า 10 บ่งชี้ความเสี่ยงสูงของปัญหาความสัมพันธ์เชิงซ้อน และส่งผลต่อความแม่นยำของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Field A., 2024) จากการพิจารณาตัวแปรอิสระ คือ 1) ภาระงานที่เพิ่มขึ้น 2) การถูกรุกรานทางเทคโนโลยี 3) ความซับซ้อนทางเทคโนโลยี 4) ความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยี 5) ความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยี พบว่า มีค่า VIF เท่ากับ 6.056, 5.016, 7.615, 6.523, และ 1.961 ตามลำดับ และมีค่า Tolerance เท่ากับ 0.165, 0.199, 0.131, 0.153 และ 0.510 ตามลำดับ ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่เกิดปัญหาความสัมพันธ์เชิงซ้อน สำหรับการทดสอบความเป็นอิสระของค่าคงเหลือจากโมเดลการถดถอย ใช้ค่าสถิติ Durbin-Watson (DW) เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ โดยค่า Durbin-Watson ระหว่าง 1.50 – 2.50 บ่งชี้ว่าไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กันของค่าคงเหลือ (Autocorrelation) (Field A., 2024) พบว่า มีค่า Durbin-Watson ในช่วง 2.003 – 2.037 แสดงว่าโมเดลไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันของค่าคงเหลือ จากการตรวจสอบที่กล่าวมานี้บ่งชี้ว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยมีความน่าเชื่อถือ

1) ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของความเครียดจากเทคโนโลยีต่อสภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า โมเดลการพยากรณ์มีค่า Significant p-value คือ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่า Adjust R² เท่ากับ 0.729 หมายความว่า โมเดลสามารถอธิบายความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มากถึง 72.9% โดยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประมาณ (Standard Error of Estimate: SEE) เท่ากับ 0.726 แสดงถึงความแม่นยำของโมเดลในระดับที่น่าพอใจ ในส่วนของค่า Significant p-value พบว่า ความเครียดจากเทคโนโลยีด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อสภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ประกอบไปด้วย ด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้นมีค่า p-value ที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) เท่ากับ 0.293 ด้านการถูกรุกรานทางเทคโนโลยีมีค่า p-value ที่ระดับ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.489 ด้านความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีมีค่า p-value ที่ระดับ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.319 และด้านความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยีมีค่า p-value ที่ระดับ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.169 นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ

องค์ประกอบของความเครียดทางเทคโนโลยีทั้งหมดแล้ว พบว่า ความเครียดจากเทคโนโลยีในด้านการถูกรุกรานจากเทคโนโลยีมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของความเครียดจากเทคโนโลยีต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานในลำดับถัดมา พบว่า โมเดลการพยากรณ์มีค่า Significant p-value คือ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามการด้อยค่างานของตนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า Adjust R² เท่ากับ 0.673 ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของโมเดลในการอธิบายการด้อยค่างานของตนเองได้มากถึง 67.3% โดยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประมาณ เท่ากับ 0.786 แสดงถึงความแม่นยำของโมเดลในระดับที่น่าพอใจ ในส่วนของค่า Significant p-value พบว่า ความเครียดจากเทคโนโลยีด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการด้อยค่างานของตน ประกอบไปด้วย ด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้นมีค่า p-value ที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.374 ด้านการถูกรุกรานทางเทคโนโลยีมีค่า p-value ที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.293 และด้านความรู้สึกละเลยไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีมีค่า p-value ที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.368 นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยขององค์ประกอบของความเครียดทางเทคโนโลยีทั้งหมดแล้ว พบว่า ความเครียดจากเทคโนโลยีในด้านการภาระงานที่เพิ่มขึ้นมีผลต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านการด้อยค่างานของตนเองอย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของความเครียดจากเทคโนโลยีต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานในลำดับสุดท้าย พบว่า โมเดลการพยากรณ์มีค่า Significant p-value คือ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 บ่งชี้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามความรู้สึกละเลยไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยได้อย่างมีนัยสำคัญ และมีค่า Adjust R² เท่ากับ 0.685 ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของโมเดลในการอธิบายความรู้สึกละเลยไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยเพียงพอได้มากถึง 68.5% โดยที่ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประมาณ เท่ากับ 0.761 แสดงถึงความแม่นยำของโมเดลในระดับที่น่าพอใจ ในส่วนของค่า Significant p-value พบว่า ความเครียดจากเทคโนโลยีด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อสภาวะหมดไฟในด้านความรู้สึกละเลยไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยเพียงพอ ประกอบไปด้วย ภาระงานที่เพิ่มขึ้นมีค่า p-value ที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.319 ด้านการถูกรุกรานทางเทคโนโลยี มีค่า p-value ที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.420 และด้านความรู้สึกละเลยไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีมีค่า p-value ที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.217 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยชี้ให้เห็นว่าความเครียดจากเทคโนโลยีในด้านการถูกรุกรานทางเทคโนโลยีมีผลสูงที่สุดต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความรู้สึกละเลยไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยเพียงพอ ในขณะที่ความซับซ้อนทางเทคโนโลยี พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานทุกด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของความเครียดจากเทคโนโลยีที่มีผลต่อสภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตัวแปร	ความอ่อนล้าทางอารมณ์			การด้อยค่างานของตน			ความรู้สึกว่าตนเอง ไม่มีความสามารถเพียงพอ		
	β	t-test	p-value	β	t-test	p-value	β	t-test	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	- 0.330	- 3.347	0.001	- 0.257	- 2.407	0.017	- 0.102	- 0.989	0.323
ภาระงานที่เพิ่มขึ้น	0.293	3.849	0.000*	0.374	4.526	0.000*	0.319	4.001	0.000*
การถูกรุกรานทางเทคโนโลยี	0.489	6.621	0.000*	0.293	3.664	0.000*	0.420	5.423	0.000*
ความซับซ้อนทางเทคโนโลยี	- 0.066	- 0.697	0.486	0.127	1.229	0.220	0.178	1.783	0.075
ความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยี	0.319	3.296	0.001*	0.368	3.502	0.001*	0.217	2.133	0.033*
ความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยี	0.169	4.416	0.000*	- 0.015	- 0.367	0.714	- 0.008	- 0.202	0.840
Adjust R ² = 0.729			Adjust R ² = 0.673			Adjust R ² = 0.685			
SEE = 0.726 DW = 2.037			SEE = 0.786 DW = 2.003			SEE = 0.761 DW = 2.025			

หมายเหตุ : ระดับนัยสำคัญที่ * .05

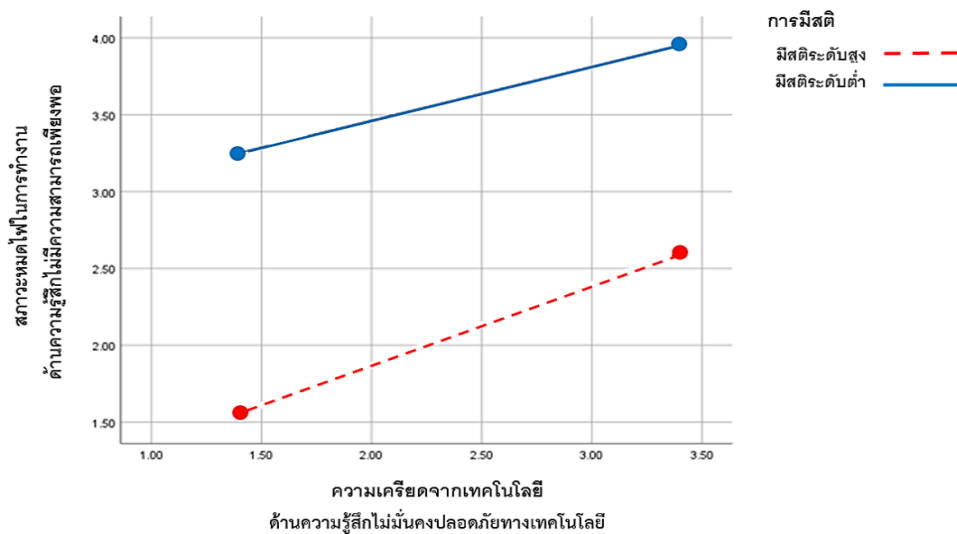
2) ผลวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการมีสติในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า การมีสติมีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีด้านความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.108 และการมีสติมีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีด้านความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่ระดับนัยสำคัญ .05 มีค่า β เท่ากับ 0.085 แต่ในขณะเดียวกัน พบว่า การมีสติไม่มีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีทั้ง 5 ด้าน กับสภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการด้อยค่างานของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยไม่มีปฏิสัมพันธ์ใดมีค่า p-value ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการมีสติในบทบาทกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงาน

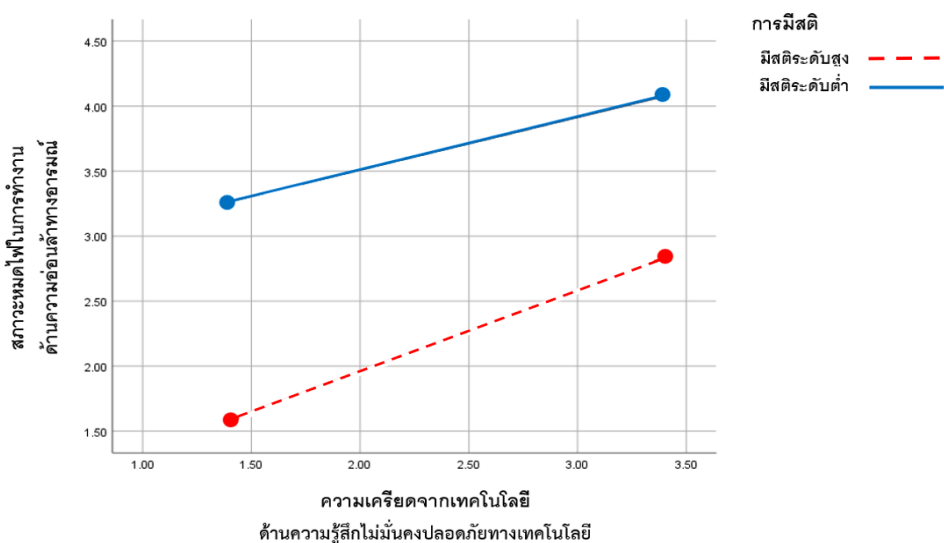
ตัวแปร	ความอ่อนล้าทาง อารมณ์			การด้อยค่างานของตน			ความรู้สึกว่าตนเอง ไม่มีความสามารถเพียงพอ		
	β	t-test	p-value	β	t-test	p-value	β	t-test	p-value
ภาระงานที่เพิ่มขึ้น	0.036	0.767	0.443	0.022	0.496	0.620	- 0.028	- 0.626	0.531
การถูกรุกรานทางเทคโนโลยี	0.051	1.294	0.196	0.012	0.314	0.753	- 0.010	- 0.252	0.800
ความซับซ้อนทางเทคโนโลยี									
ความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัย ทางเทคโนโลยี	0.108	2.476	0.013*	0.061	1.477	0.140	0.085	2.030	0.043*
ความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยี	0.080	1.684	0.092						

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญที่ .05

การทดสอบนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Moderated Regression Analysis) ผ่านโปรแกรม PROCESS Macro for SPSS โดย Hayes (Model 1) ซึ่งได้รับความนิยมแพร่หลายในการทดสอบบทบาท ตัวแปรกำกับ โดยเน้นไปที่การตรวจสอบระดับของตัวแปรกำกับที่ส่งผลต่อระดับของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Hayes A. F., 2022) พบว่า การมีสติทำหน้าที่กำกับความสัมพันธ์ของความเครียดจากเทคโนโลยีในด้านความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มบุคคลที่มีระดับการมีสติสูงและระดับการมีสติต่ำซึ่งเผชิญความเครียดจากเทคโนโลยีในระดับใกล้เคียงกัน กลุ่มที่มีการมีสติสูงจะประสบสภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านความรู้สึกไม่มีความสามารถเพียงพอในระดับที่ต่ำกว่า



ภาพที่ 2 แสดงผลทดสอบบทบาทตัวแปรกำกับของการมีสติต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีด้านความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ



ภาพที่ 3 แสดงผลทดสอบบทบาทกำกับของการมีสติในความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีด้านความรู้สึกไม่มั่นคงไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

อภิปรายผล

1) ความเครียดจากเทคโนโลยีด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น การถูกรุกรานทางเทคโนโลยี และความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานในทั้ง 3 ด้าน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การด้อยค่างานของตน และความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพออย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานแค่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นเหตุมาจากความเครียดจากเทคโนโลยีในด้านที่ส่งผลสภาวะหมดไฟในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านที่กระทบโดยตรงต่อพลังงานทางอารมณ์ ความรู้สึกมั่นคง และสมดุลชีวิตและการทำงาน ซึ่งส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกโดยตรงต่อตัวบุคคล ในขณะที่ด้านที่เกี่ยวกับความไม่แน่นอนทางเทคโนโลยีและความซับซ้อนทางเทคโนโลยียังสามารถบริหารจัดการได้ หากมีทักษะ ประสบการณ์ และการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเพียงพอ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานของ Marsh et al. (2024) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และการได้รับข้อมูลจำนวนมากเกินไป ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์เรื้อรัง มีความวิตกกังวลจากการขาดสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงาน จนนำไปสู่สภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Atrian and Ghobbeh (2023) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความรู้สึกไม่มั่นคง และความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงความกลัวการสูญเสียตำแหน่งงานจากทักษะที่ไม่สอดคล้องกับระบบใหม่ เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่สภาวะหมดไฟในการทำงาน ในขณะที่ผลวิจัยยังพบว่าความซับซ้อนทางเทคโนโลยีไม่ส่งผลกระทบต่อสภาวะหมดไฟในการทำงานทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นผลมาจาก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นบุคลากรในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักในการดำเนินงาน ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีความคุ้นเคยกับระบบเทคโนโลยีสูง มีการใช้งานเทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงอาจได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Pflügner et al. (2021) ที่ระบุว่า หากพนักงานมีทักษะดิจิทัลที่เพียงพอ ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และมีความมั่นใจในการใช้งานระบบ ส่งผลให้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนไม่ได้ถูกตีความว่าเป็นภัยคุกคามแต่กลับกลายเป็นความท้าทายที่สามารถบริหารจัดการได้

2) การมีสติมีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีด้านความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเหตุมาจากการที่สติช่วยให้บุคคลประเมินตนเองอย่างไม่ตัดสิน ลดความวิตกกังวล และตอบสนองต่อภัยคุกคามทางเทคโนโลยีได้อย่างมีสติ ส่งผลให้พนักงานสามารถรักษาพลังทางอารมณ์และความเชื่อมั่นในตนเองไว้ได้ แม้ต้องเผชิญกับบริบทที่ไม่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับ Ioannou et al. (2024) ที่อธิบายว่า การมีสติช่วยให้บุคคลสามารถมองเห็นสถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน ลดการตีความเชิงลบ และส่งเสริมการรับมือเชิงบวกต่อปัจจัยความเครียดทางเทคโนโลยี แต่ในขณะเดียวกันการมีสติไม่มีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีทั้ง 5 ด้าน กับสภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการด้อยค่างานของตน ซึ่งอาจเป็นเหตุมาจากการด้อยค่างานของตนมาจากปัจจัยในระดับโครงสร้างองค์กร เช่น ค่านิยมองค์กร ความเป็นธรรมในที่ทำงาน หรือคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าปัจจัยภายในของบุคคลเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ Atrian and Ghobbeh (2023) ที่อธิบายว่า สภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการด้อยค่างานของตนมักเกิดจากการขาดระบบสนับสนุนจากองค์กร และสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อความรู้สึกมีคุณค่า ส่งผลให้การส่งเสริมในระดับบุคคลอาจไม่เพียงพอหากไม่ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. องค์กรควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมการมีสติ ที่เน้นการเจริญสติ เช่น การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน หรือการฝึกสติในรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เช่น การฝึกสติแบบยืน เดิน นั่ง หรือการฝึกสติขณะทำกิจกรรมประจำวันที่สามารถผสานเข้ากับตารางการทำงานได้อย่างยืดหยุ่น รวมถึงการสร้างพื้นที่ผ่อนคลายภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถฝึกสติหรือผ่อนคลายความเครียดระหว่างวัน

2. องค์กรสามารถส่งเสริมการฝึกสติผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันฝึกสมาธิ หรือพอดแคสต์ด้านการเจริญสติ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและฝึกฝนได้อย่างสะดวก

3. องค์กรควรมีนโยบายที่ผนวกการมีสติเข้ากับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นความยืดหยุ่น และการสนับสนุนสุขภาวะจิตของพนักงาน เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การวางระบบแจ้งเตือนที่ไม่รบกวนสมาธิ และการออกแบบงานที่ลดความซับซ้อนทางเทคโนโลยี รวมถึงส่งเสริมการออกแบบเทคโนโลยีที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ซึ่งเน้นให้เทคโนโลยีสอดคล้องกับความสามารถ การรับรู้ และอารมณ์ของผู้ใช้งานล้วน เพื่อลดภาระจากเทคโนโลยีและสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับความเป็นอยู่ของพนักงาน

4. องค์กรควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความยุติธรรม ความโปร่งใส และวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับพนักงาน เพื่อป้องกันไม่ให้นักงานเกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและวัฒนธรรมที่อาจมีบทบาทร่วมกับการมีสติในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากเทคโนโลยีกับสภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน การสื่อสารภายในองค์กร และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นต้น

2. ควรพิจารณาเพิ่มเติมเรื่องผลกระทบที่แตกต่างกันของการมีสติในบริบทที่หลากหลาย เช่น บริบทของลักษณะงาน บริบทของวัฒนธรรมองค์กร และบริบทของการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

3. ควรมีการพัฒนาและประเมินผลโปรแกรมฝึกสติที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลักในการดำเนินงานในประเทศไทย เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

อัครา ประเสริฐสิน. (2564). *เครื่องมือการวิจัยทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ (Research instruments in education and social sciences)*. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Reference

- Atrian, A., & Ghobbeh, S. (2023). *Technostress and job performance: Understanding the negative impacts and strategic responses in the workplace*. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2311.07072>
- Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 127–138. <https://doi.org/10.1037/ocp0000118>
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (6th ed.). SAGE Publications.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.

- Intapunya, D., & Mohan, K. P. (2024). Effect of IT mindfulness enhancement program in reducing technostress in media agency employees. *Behavioral Science for Development*, 16(1), 25–46.
- Ioannou, A., Lycett, M., & Marshan, A. (2024). The role of mindfulness in mitigating the negative consequences of technostress. *Information Systems Frontiers*, 26(2), 523–549. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10239-0>
- Keshavarz, H., Saeidnia, H. R., & Wang, T. (2025). Navigating technostress: A deep dive into health practitioners' technological challenges in hospital settings. *BMC Health Services Research*, 25(1), Article 18. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12196-1>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Overloaded by information or worried about missing out on it: A quantitative study of stress, burnout, and mental health implications in the digital workplace. *Sage Open*, 14(3), Article 21582440241268830. <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Pflügner, K., Maier, C., & Weitzel, T. (2021). The direct and indirect influence of mindfulness on techno-stressors and job burnout: A quantitative study of white-collar workers. *Computers in Human Behavior*, 115, Article 106566. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106566>
- Puspita, S., Paminto, A., & Purnamasari, I. (2024). The Effect of burnout and organizational support on the contextual performance of employees of Pt. Hasta Ayu Nusantara. *International Journal of Business and Management Invention*, 13(9), 194–210. <https://doi.org/10.35629/8028-1309194210>
- Sommovigo, V., Bernuzzi, C., Finstad, G. L., Setti, I., Gabanelli, P., Giorgi, G., & Fiabane, E. (2023). How and when may technostress impact workers' psycho-physical health and work-family interface? A study during the COVID-19 pandemic in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), Article 1266. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021266>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L. & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress, and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Pothuganti, S. K. (2024). Technostress: A comprehensive literature review on dimensions, impacts, and management strategies. *Computers in Human Behavior Reports*, 16, Article 100475. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100475>

คณะผู้เขียน

พิมลสร พัทธ์ปิยะวรรณ

นิสิตหลักสูตรโครงการปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจภาคค่ำ สาขาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
e-mail: pimonstone.p@ku.th

จุล ธนศรีวนิชชัย

อาจารย์ประจำหลักสูตรโครงการปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจภาคค่ำ สาขาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
e-mail: Jul.t@ku.th