

ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่าย
วัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Job Burnout and Related Factors Among Employees of Private Distribution Company
in Building Materials Business



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science in Mental Health

Department of Psychiatry

FACULTY OF MEDICINE

Chulalongkorn University

Academic Year 2021

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของ พนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุ ก่อสร้างแห่งหนึ่ง
โดย	น.ส.สรุชาพัชร เตชโรจนกัญจน์
สาขาวิชา	สุขภาพจิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภปิติพร

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉันทชาย สิทธิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงบุรณี กาญจนถวัลย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภปิติพร)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง)

สรโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์ : ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชนที่
ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง. (Job Burnout and Related Factors Among
Employees of Private Distribution Company in Building Materials Business) อ.ที่ปรึกษาหลัก :
รศ. พญ.ศิริลักษณ์ ศุภปีติพร

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟใน
การทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุ
ก่อสร้างแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน 2565 ด้วยวิธีการส่ง
แบบสอบถามออนไลน์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถาม
ข้อมูลด้านการทำงาน แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย แบบสอบถาม
ความรู้สึกลากหลายมิติเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม และแบบสอบถามด้านภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับ
ภาษาไทย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา จากนั้นหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Chi-
Square และวิเคราะห์หาปัจจัยทำนายโดยใช้สถิติ Logistic regression ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะ
หมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับสูง ร้อยละ 46.2 ด้านการเมินเฉยต่องาน ร้อยละ 48.9 และด้าน
ประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 45.9 มีคุณภาพชีวิตในระดับกลางๆ ร้อยละ 75.8 และมีการสนับสนุนทางสังคมใน
ระดับสูง ร้อยละ 61.6 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความอ่อน
ล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทาง
เศรษฐกิจ การออกกำลังกาย อายุงาน ตำแหน่งงาน การเดินทางมาทำงาน ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน และภาระงาน
สำหรับประเภทที่อยู่อาศัย ภาระทางครอบครัว จำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง
มาทำงานนั้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่วนปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานเท่านั้น ได้แก่ ระดับการศึกษา และสวัสดิการที่ได้รับ ปัจจัยด้าน
คุณภาพชีวิต และการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในทุกๆ ด้าน สำหรับตัวแปรที่
สามารถทำนายการเกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องาน ได้แก่ อายุงาน 1
- 10 ปี ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ และระดับบังคับบัญชา ภาระงานในระดับมากเกินไป สำหรับจำนวนชั่วโมงการ
ทำงานที่มากกว่า 8 ชั่วโมง ถือเป็นปัจจัยทำนายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในระดับปาน
กลาง - ต่ำ เป็นปัจจัยทำนายการเกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงของทุกๆ ด้าน ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมในระดับ
ปานกลาง - ต่ำเป็นปัจจัยทำนายในด้านการเมินเฉยต่องาน และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาในครั้งนี้
สามารถนำไปส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน พัฒนางองค์กร ทั้งการให้ความรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันการเกิดภาวะ
หมดไฟ และสามารถนำผลการศึกษาไปค้นคว้าวิจัยต่อกับหน่วยงานอื่นในองค์กร หรือ ภาคเอกชนต่อไปในอนาคต

สาขาวิชา สุขภาพจิต

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2564

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6370054230 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORD: Job Burnout, Quality of Life, Social Support, Private Employee

Sarochapatch Techarojanakan : Job Burnout and Related Factors Among Employees of Private Distribution Company in Building Materials Business. Advisor: Assoc. Prof. SIRILUCK SUPPAPITIPORN, M.D.

The purpose of this descriptive study was to explore the level of job burnout and related factors among employees of a private distribution company in building materials business. A cross-sectional study was conducted on 331 employees of a private distribution company in the building materials business from January 2022 to April 2022. The data was collected by an online survey using a demographic and a work-related questionnaire, WHOQOL-BREF-THAI, r-Thai-MSPSS, and MBI-GS in Thai version. Chi-square test was applied to determine the association between factors and job burnout. Logistic regression was used to identify the predictors of job burnout in the participants.

The study found the high level of job burnout among participants in each dimension, emotional exhaustion was 46.2%, cynicism was 48.9%, and professional efficacy was 45.9%. The quality of life was in moderate level (75.8%) and the social support was in high level (61.6%). The factors related to emotional exhaustion and cynicism were age, marital status, children, income, economic status, exercise, work experience, work position, work commute, working hours, and workload. A type of residence, family burden, hour of sleep, and commute time were the factors that related to emotional exhaustion. An education level and benefit were the related factors in cynicism. The quality of life and social support were related to job burnout in all domains. The predictive factors of high level in job burnout in emotional exhaustion and cynicism domain were 1-10 years of work experience, non-management level, and heavy workload. The long working hour (> 8 hours/day) was a predictive factor in emotional exhaustion domain. Low-moderate level of QOL was a predictive factor to job burnout in all dimensions. Low-moderate level of social support was a predictive factor of job burnout in cynicism and professional efficacy domain. The results could raise awareness in the organization for the preventive and protective solutions to reduce employee job burnout effectively.

Field of Study: Mental Health

Student's Signature

Academic Year: 2021

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ ความช่วยเหลือ และได้รับการอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ แพทย์หญิง ศิริลักษณ์ ศุภปีดิพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้ความรู้ และให้การช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมถึงให้กำลังใจในทุกๆ ขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ แพทย์หญิง บุรณี กาญจนถวัลย์ ที่ให้เกียรติเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณภัทรวรต บัวทอง ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ท่านทั้งสองได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้แนวทางในการปรับปรุง และตรวจสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณนายแพทย์ กิตติพงศ์ สานิชวรรณกุล โรงพยาบาลสวนปรุง ที่อนุญาตให้ใช้แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ แพทย์หญิง ณพทัย วงศ์ปการันย์ ที่อนุญาตให้ใช้แบบสอบถามความรู้สึกลากหลายมิติเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ชัชยุทธ กลีบบัว และคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่อนุญาตให้ใช้แบบสอบถามด้านภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ รวมถึงให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา และช่วงเวลาทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งที่ได้ให้ความร่วมมือ สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณแม่ คุณยาย ที่ให้ความรัก ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านอย่างเต็มที่เสมอมา ขอขอบคุณคนสำคัญ ตลอดจนเพื่อนๆ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านช่วงเวลาที่ลำบาก และสามารถผ่านอุปสรรคต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณรุ่นพี่ และเพื่อนๆ นิสิตปริญญาโท สาขาสุขภาพจิต ทั้งภาคนอกเวลา และภาคในเวลา ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์

สโรชาพัชร์ เตชโรจนกัญจน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความสำคัญ และที่มาของปัญหาการวิจัย (Background and rationale).....	1
คำถามของการวิจัย (Research questions).....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives).....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework).....	4
ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitation).....	5
คำสำคัญ (Keywords).....	5
การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition).....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย (Expected benefits and applications).....	6
บทที่ 2	7
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด และความหมายเรื่องภาวะหมดไฟ.....	7
แนวคิด และความหมายเรื่องคุณภาพชีวิต	15
แนวคิด และความหมายเรื่องการสนับสนุนทางสังคม.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟ คุณภาพชีวิต และการสนับสนุนทางสังคม.....	18

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง.....	25
บทที่ 3	27
วิธีการดำเนินการวิจัย	27
รูปแบบการวิจัย (Research design)	27
ระเบียบวิธีการวิจัย (Research methodology).....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Measurement).....	28
การรวบรวมข้อมูล (Data collection).....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis).....	33
บทที่ 4	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	35
ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน	38
ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	41
ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	42
ส่วนที่ 5 ข้อมูลระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน	42
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง	44
บทที่ 5	69
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
อภิปรายผลการวิจัย.....	72
สรุปผลการศึกษา	81
ข้อจำกัดการวิจัย.....	82
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้.....	82
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	83

บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	91
ประวัติผู้เขียน.....	111



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

<p>ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน).....</p>	35
<p>ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน).....</p>	38
<p>ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน).....</p>	41
<p>ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน).....</p>	42
<p>ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน).....</p>	42
<p>ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของจำนวนองค์ประกอบทั้งหมดไฟในระดับสูงของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน).....</p>	43
<p>ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบเปรียบเทียบระหว่างภาวะหมดไฟระดับสูงกับภาวะหมดไฟระดับปานกลาง และต่ำ ของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน).....</p>	43
<p>ตารางที่ 8 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331).....</p>	44
<p>ตารางที่ 9 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331).....</p>	47
<p>ตารางที่ 10 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331).....</p>	50
<p>ตารางที่ 11 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331).....</p>	53
<p>ตารางที่ 12 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331).....</p>	56

ตารางที่ 13 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้าน ความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson’s Chi-square (N = 331).....	58
ตารางที่ 14 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับภาวะหมดไฟด้านความ อ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson’s Chi-square (N = 331)	61
ตารางที่ 15 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับภาวะหมดไฟด้านการ เมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson’s Chi-square (N = 331).....	62
ตารางที่ 16 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับภาวะหมดไฟด้าน ความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson’s Chi-square (N = 331).....	62
ตารางที่ 17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมด ไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson’s Chi-square (N = 331).....	63
ตารางที่ 18 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมด ไฟด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson’s Chi-square (N = 331).....	63
ตารางที่ 19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมด ไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson’s Chi-square (N = 331).....	64
ตารางที่ 20 สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละด้าน	64
ตารางที่ 21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ด้วยสถิติ Logistic regression	66
ตารางที่ 22 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้าน การเมินเฉยต่องานด้วยสถิติ Logistic regression.....	67
ตารางที่ 23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้าน ความสามารถในการทำงานด้วยสถิติ Logistic regression	68

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญ และที่มาของปัญหาการวิจัย (Background and rationale)

Burnout หรือ ภาวะหมดไฟ เป็นภาวะคุกคามคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางร่างกาย และจิตใจของคนวัยทำงานในยุคนี้⁽¹⁾ ในช่วง 2 – 3 ทศวรรษที่ผ่านมา หัวข้อภาวะหมดไฟเป็นที่นิยม ในการค้นคว้า และวิจัยเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแบบวัดต่างๆ รวมไปถึงโมเดลทาง ทฤษฎี ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งเน้นไปที่กลุ่มอาชีพให้บริการทางด้านสุขภาพ (Human service in healthcare worker)⁽²⁾

ในปี 2562 องค์การอนามัยโลก (WHO) ประกาศให้ภาวะหมดไฟเป็นภาวะทางสุขภาพที่ จะต้องได้รับการดูแลรักษา โดยเพิ่มภาวะหมดไฟลงในมาตรฐานการจัดกลุ่มโรคระหว่างประเทศฉบับ ปรับปรุงครั้งที่ 11 โดยจัดเป็นภาวะความผิดปกติที่เกิดจากการทำงาน (Occupational phenomenon) และภาวะหมดไฟนี้นิยามเฉพาะในคนทำงาน หรือ ประกอบอาชีพเท่านั้น ไม่ใช้กับ ความรู้สึก หรือ ประสบการณ์ที่เกิดจากสาเหตุจากอย่างอื่น เช่น เรื่องส่วนตัว เป็นต้น⁽³⁾

งานวิจัยของต่างประเทศพบว่าภาวะหมดไฟนี้ อาจส่งผลให้เกิดโรคซึมเศร้าได้ และซึ่งก็เป็น หนึ่งในสาเหตุของการเสียชีวิต ดังนั้นภาวะหมดไฟ จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญ และหาแนวทาง ป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น จากงานวิจัยของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ทำการศึกษาภาวะหมด ไฟของผู้บริโภควัยทำงานในกรุงเทพมหานครในช่วงปลายปี 2562 จำนวน 1,280 คนพบว่า กลุ่ม อาชีพที่อยู่ในภาวะหมดไฟสูงสุด 3 อันดับแรก คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชน และ ข้าราชการ และสาเหตุหลักที่ทำให้อยู่ในภาวะหมดไฟคือภาระงานที่มากเกินไป⁽⁴⁾

ในสถานะที่เศรษฐกิจชะลอตัว และสถานการณ์ COVID-19 หลายๆ องค์กรมีความ จำเป็นต้องลดต้นทุนการดำเนินงานโดยการลดจำนวนพนักงานลงเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้⁽⁵⁾ ส่งผลให้องค์กรต้องใช้บริการที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด โดยพนักงาน 1 คนจำเป็นต้องรับบทบาท และ หน้าที่ความรับผิดชอบที่มากขึ้นกว่าเดิม สืบเนื่องมาจากเครื่องมือไอทีที่ทันสมัย ที่ทำให้สามารถ ติดต่อสื่อสารกันได้ง่ายขึ้น และทันที พนักงานจำเป็นต้องมีความพร้อมในการทำงาน เพื่อตอบสนองความ ต้องการของเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน หรือ ลูกค้าตลอดเวลา⁽⁶⁾ อาจส่งผลให้เกิดภาระงานที่มากเกินไป พนักงานอาจต้องใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัวเพื่อทำงาน และเกิดความเครียดสะสมจากการทำงานได้ ด้าน บริบทของการดำเนินชีวิตประจำวันในสังคมเมือง การอยู่อาศัยในเมืองที่มีประชากรมีจำนวนมาก ค่า ครองชีพสูง เผชิญกับปัญหาจราจรติด มลภาวะ การแข่งขันสูง และการอยู่อาศัยแบบครอบครัวเดี่ยว หรือ ตัวคนเดียวมากขึ้น⁽⁷⁾ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ก็มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และการทำงานด้วย เช่นเดียวกัน

ปัจจุบันมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในกลุ่มประชากรแพทย์ พยาบาล บุคลากรทางสาธารณสุขเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนมากนัก โดยจากข้อมูลของตัวชี้วัดแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ ร้อยละของผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน จากข้อมูลตัวชี้วัดแรงงานปรากฏว่า ร้อยละ 40.4 ประกอบอาชีพลูกจ้างเอกชน ถือว่าเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด⁽⁸⁾ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่น่าสนใจในการทำการศึกษ และสำหรับธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างนั้น ถือว่าเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันที่รุนแรง มีการใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อครองส่วนแบ่งทางการตลาด นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนารูปแบบ และช่องทางการจัดจำหน่ายเพื่อรองรับการขยายปลีกไปยังผู้บริโภค (Business-to-Customer) ที่นอกเหนือจากการขายระหว่างผู้ประกอบการด้วยกันเอง (Business-to-Business) และปรับตัวให้ทันต่อสภาวะการแข่งขันของธุรกิจ⁽⁹⁾

ผู้วิจัยจึงเลือกบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งมาศึกษา เนื่องจากบริษัทนี้เป็นองค์กรใหญ่ ดำเนินธุรกิจมาอย่างยาวนาน และเป็นหนึ่งในผู้นำของกลุ่มธุรกิจวัสดุก่อสร้าง ปัจจุบันบริษัทนี้ได้รับความท้าทายเป็นอย่างยิ่ง ที่จะพยายามปรับตัวในทุกรูปแบบ หนึ่งในนั้นคือการพัฒนาช่องทางการขายจากออฟไลน์สู่ออนไลน์ที่มีแนวโน้มเติบโตขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดสถานการณ์ COVID-19 จึงทำให้พฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนมาใช้ช่องทางออนไลน์ในการซื้อสินค้ามากขึ้น โดยยอดขายผ่านออนไลน์ที่เติบโตขึ้นถึง 3 เท่า⁽¹⁰⁾ เมื่อเทียบกับช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้พนักงานได้รับบทบาท และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บริการได้ตรงใจลูกค้า คอยตอบสนองความต้องการ ข้อร้องเรียนต่างๆ จากลูกค้า ซึ่งอาจส่งผลกับสุขภาพจิตของพนักงาน โดยปัจจุบันผู้วิจัยทำงานเกี่ยวข้องกับงานด้าน Backend operation ของการจัดจำหน่ายสินค้าวัสดุก่อสร้าง และสินค้าเพื่อบ้านในช่องทางออนไลน์ ทำให้มองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตลอดจนภาระงานต่างๆ ความเครียดจากพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน และองค์กรในการวางแผนส่งเสริมสุขภาพจิตพนักงาน การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร พัฒนาองค์กร และศึกษาค้นคว้าวิจัยต่อไปในอนาคต

คำถามของการวิจัย (Research questions)

1. ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยใดที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

ไม่มี



กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitation)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยได้ทำการศึกษากับพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้เป็นตัวแทนของพนักงานบริษัทเอกชนทั้งหมดได้

เนื่องจากช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ทำให้พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน (Work from home) ตามนโยบายบริษัท ซึ่งมีความลำบากในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified random sampling จึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้พนักงานทุกคนในบริษัทจำนวน 1,383 คน

คำสำคัญ (Keywords)

ภาวะหมดไฟ (Burnout)
 คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)
 พนักงานบริษัทเอกชน (Private Employee)

การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition)

ภาวะหมดไฟ (Burnout) หมายถึง ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังสะสมในการทำงาน ประกอบด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การเมินเฉยต่องานและความสามารถในการทำงาน ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามด้านภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย (Maslach Burnout Inventory – General Survey) พัฒนาโดย Maslach C. และคณะ และแปลแบบประเมินเป็นภาษาไทยโดย ชัยยุทธ กลีบบัว⁽¹¹⁾

คุณภาพชีวิต (Quality of life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม สภาพแวดล้อม รวมไปถึงความรู้สึกต่อตนเอง และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL – BREF – THAI) พัฒนาโดยนายแพทย์สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ⁽¹²⁾

การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุน และช่วยเหลือทางด้านอารมณ์ จากครอบครัว เพื่อน และบุคคลพิเศษ ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามความรู้สึกหลากหลายมิติเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม (Revised - Thai Multi-dimensional Scale of Perceived Social Support) พัฒนาโดย Zimet และคณะ นำมาพัฒนาดัดแปลงเป็นภาษาไทยโดย ศ.พญ.ณัททัย วงศ์ปการันย์ และคณะ⁽¹³⁾

พนักงานบริษัทเอกชน (Private company employee) หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานโดยได้รับค่าจ้างในสถานธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่หน่วยราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจ และมีนายจ้างเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ ⁽¹⁴⁾

ธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง (Distribution company in building materials business) หมายถึง บริษัทที่ดำเนินธุรกิจจัดหา และจำหน่ายสินค้าเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการก่อสร้าง เช่น ปูน กระเบื้องหลังคา คอนกรีต เหล็ก แผ่นผ้า แผ่นยิปซัม บล็อกปูถนน บล็อกเสา พื้นคอนกรีตสำเร็จรูป หน้าต่าง ราวบันได เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น ⁽¹⁵⁾

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย (Expected benefits and applications)

ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้องค์กรสามารถนำผลการศึกษาดังกล่าวไปส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน พัฒนางองค์กร ทั้งในส่วนของ การให้ความรู้ การจัดกิจกรรม เพื่อป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟ และสามารถนำผลการศึกษาไปค้นคว้าวิจัยต่อยอดกับหน่วยงานอื่นในองค์กร หรือ ภาคเอกชนต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง โดยสรุปสาระสำคัญได้ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และความหมายเรื่องภาวะหมดไฟ
2. แนวคิด และความหมายเรื่องคุณภาพชีวิต
3. แนวคิด และความหมายเรื่องการสนับสนุนทางสังคม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟ คุณภาพชีวิต และการสนับสนุนทางสังคม

แนวคิด และความหมายเรื่องภาวะหมดไฟ

1.1 แนวคิดเรื่องภาวะหมดไฟ

แนวคิดเรื่องภาวะหมดไฟ (Burnout) เริ่มได้รับความสนใจตั้งแต่ปีค.ศ.1974 โดยจิตแพทย์ชาวอเมริกันที่ชื่อว่า Herbert Freudenberger ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการตอบสนองความเครียดของอาสาสมัครที่เป็นพนักงานของ St. Mark's Free Clinic ในนครรัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา โดยหัวข้อที่ศึกษาคือ “Staff Burn-out” โดยอธิบายความหมายว่า เป็นการสูญเสียทางด้านร่างกาย และจิตใจที่เหนื่อย เป็นการลดผลผลิตในการทำงาน หรือความสามารถในการทำงานลดลง โดยการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ยิ่งพนักงานทำงานหนักมากขึ้นเท่าไร ยาวนานมากขึ้นเท่าไร ความสำเร็จในการทำงานกลับลดลงเรื่อยๆ ⁽¹⁶⁾

หลังจากการศึกษาเรื่อง Staff Burn-out แล้วยังมีงานวิจัย และการศึกษาอื่นๆ จาก Christina Maslach และคณะ เพื่อพัฒนาแนวคิด และเข้าใจในปรากฏการณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานในหลายๆ สาขาอาชีพ โดยการศึกษาของ Maslach พบว่า พนักงานรู้สึกอ่อนล้า และเริ่มมีเจตคติที่ไปในทางสิ้นหวังหลังจากที่ต้องรับมือกับแรงกระตุ้นทางด้านอารมณ์ในระหว่างการทำงาน ⁽¹⁷⁾ ทั้งนี้ Maslach และคณะยังได้เริ่มพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดภาวะหมดไฟในการทำงานในกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ (Human service workers) ที่เรียกว่า “Maslach Burnout Inventory (MBI)” นอกจากนี้ ภาวะหมดไฟ ไม่ได้เกิดขึ้นในเฉพาะกลุ่มอาชีพให้บริการเท่านั้น แต่ยังเกิดภาวะนี้กับกลุ่มอาชีพอื่นๆ ด้วย จึงนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะหมดไฟในหลายๆ อาชีพ เช่น MBI-HSS สำหรับวัดภาวะหมดไฟในผู้ที่ประกอบอาชีพให้บริการมนุษย์ (Human service workers) เช่น แพทย์ พยาบาล นักกายภาพบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น MBI-ES ใช้สำหรับวัดภาวะหมดไฟในผู้ที่

ประกอบอาชีพด้านการศึกษา เช่น ครู MBI-GS ใช้สำหรับวัดภาวะหมดไฟในอาชีพอื่นๆ MBI-GS (S) ใช้สำหรับวัดภาวะหมดไฟในนักเรียน และนักศึกษา ⁽¹⁸⁾

1.2 ความหมายของภาวะหมดไฟ

Freudenberger ⁽¹⁹⁾ ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟว่า เป็นอาการทางด้านจิตใจ เกิดจากความเครียดที่สะสมจากการทำงาน โดยอาการที่เกิดขึ้นหมายรวมถึงความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมดแรงจูงใจ และปราศจากความสำเร็จส่วนบุคคล

WHO ⁽³⁾ ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังสะสมซึ่งไม่สามารถถูกจัดการได้ ประกอบไปด้วย ความรู้สึกหมดพลัง หรือ ความอ่อนล้า การเพิ่มระยะห่างทางจิตใจจากงาน หรือ การวางเฉยจากงานของตน และการลดประสิทธิภาพการทำงาน

Maslach ⁽²⁰⁾ ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟไว้ว่า เป็นอาการที่ประกอบไปด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าความเป็นบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ โดยสามารถพบได้ในงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) คือ ความรู้สึกหมดพลังเหนื่อยล้าทางด้านอารมณ์ เป็นสภาวะของการสูญเสียทรัพยากรทางจิตใจ และเป็นอาการที่ชัดเจนที่สุดและถือเป็นมิติที่สำคัญของภาวะหมดไฟ ซึ่งเป็นอาการที่จะนำไปสู่ภาวะเมินเฉยต่องาน และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังนำไปสู่คุณภาพการนอนหลับที่ไม่ดี เช่น การนอนหลับที่ไม่ต่อเนื่อง ตื่นกลางดึกบ่อยๆ ประสิทธิภาพของการนอนหลับที่ไม่ดี ปัญหาจากการนอนหลับที่พบในคนที่มีภาวะหมดไฟ สามารถสร้างความอ่อนล้า และอธิบายได้ว่าทำไมผู้ที่มีการหมดไฟจึงรู้สึกง่วงนอน และเหนื่อยล้าทางจิตใจเกือบตลอดวันในวัฏจักร โดยไม่มีการลดลงในช่วงสุดสัปดาห์ ความอ่อนเพลีย หรือ ความอ่อนล้ามักมีมากกว่าอีก 2 องค์ประกอบ (ความเมินเฉยต่องาน และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ) แรงกดดันบางอย่างส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายผ่านองค์ประกอบนี้ เช่น ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้ถึงอันตรายของงาน และความเครียดจากบทบาท ในทางกลับกัน ความอ่อนล้าทางอารมณ์สามารถทำนายผลที่ตามมาของความเครียดจากงานได้ เช่น ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

2. การเพิกเฉยต่องาน (Cynicism) หรือ การลดคุณค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) เป็นความรู้สึกที่มีต่อผู้อื่นในด้านลบ ทำให้เกิดการปลีกตัวออกห่างจากผู้อื่น เป็นทัศนคติเชิงลบต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มักจะรวมถึงปัญหาความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน หรือ ลูกค้า อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนบางคนแย้งว่าการเพิกเฉยต่องานไม่ใช่การ แสดงออกที่ชัดเจน แต่เป็นกลไกการเผชิญปัญหาที่ไม่สมบูรณ์ของความอ่อนล้าทางอารมณ์ รูปแบบการเผชิญปัญหาที่ผิดปกติที่เกิดขึ้นจากกลไกการป้องกันทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน อาจอธิบายสัญญาณของการเพิกเฉยต่องาน ว่าเป็นกระบวนการป้องกันตนเองทางอารมณ์ต่อ ความเครียดเรื้อรัง

3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ (Reduce accomplishment) คือ การประเมิน ตนเองในทางลบ คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถ ทำให้รู้สึกถึงความสำเร็จส่วนบุคคลที่ลดลง หรือ มุมมองเชิงลบเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายรู้สึกว่ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรือ ไม่สามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงได้ อาการนี้แสดงถึงการ บิดเบือนทางความคิดและการประเมินตนเองที่ไม่เหมาะสม มีหลักฐานสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ไม่เชิงเส้นตรง ระหว่างความสำเร็จส่วนบุคคลกับองค์ประกอบอื่นๆ ของภาวะ หมดไฟ ดังนั้นบุคคลที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ หรือ การเพิกเฉยต่องานในระดับสูง อาจจะไม่พบความสำเร็จส่วนบุคคลที่ระดับที่ต่ำกว่าเสมอไป ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าเกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบนี้ ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมสามารถเพิ่มความสำเร็จส่วนบุคคลได้⁽²¹⁾

จากความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งหลายเหล่านี้ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นอาการทางด้านจิตใจ เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้อรัง ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางด้าน อารมณ์ ความเหนื่อยหน่าย รู้สึกเมินเฉยต่องาน มีทัศนคติทางด้านลบต่องาน และเพื่อน ร่วมงาน หรือ ลูกค้า รวมไปถึงความรู้สึกต่อตนเองว่า ไม่มีความสามารถที่เพียงพอ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และมองตนเองในแง่ลบ

1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟ (Maslach and Leiter 1997)^(21, 22)

1.3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

- ภาระงานที่หนักจนเกินไป (Workload) ปัจจุบันมีการจัดการภาระงานใน 3 วิธี งานมีความเข้มข้นมากขึ้น ใช้เวลามากขึ้น และซับซ้อนมากขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิตในองค์กร พนักงานควรทำงานด้วยความพยายามมากขึ้นโดยไม่หยุดพัก พนักงานมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานขึ้นและพยายามให้ทันกับความต้องการที่ล้นหลาม ในขณะเดียวกัน พนักงานก็มี บทบาทมากขึ้นพร้อม ๆ กัน กล่าวคือ งานต้องการการทำงานหลายอย่างพร้อมกัน ปริมาณ งานเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ถูกพูดถึงมากที่สุดของภาวะหมดไฟ และมีความเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ที่สุดกับส่วนความอ่อนล้าทางอารมณ์ งานในปริมาณที่มากโดยมีพนักงานไม่เพียงพอในการ

ทำงาน นำไปสู่ความกดดันในการทำงานให้เสร็จภายในเวลา การขยายเวลาทำงาน เพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลา ย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

- การขาดความควบคุม (Lack of control) ในการทำงาน แต่บุคคลสามารถควบคุมมิติที่สำคัญของงานของตนได้โดยการจัดลำดับความสำคัญสำหรับงานประจำวัน การเลือกแนวทางการทำงาน และการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อรักษาความเป็นอิสระ และการมีส่วนร่วมกับงาน จากการศึกษาพบว่า การที่ไม่สามารถควบคุมงานได้ มีความสัมพันธ์อย่างมากกับความไม่พอใจในงาน และภาวะหมดไฟของแพทย์ ในการศึกษาของแพทย์ชาวญี่ปุ่น การที่ไม่สามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ในงานได้ และการปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่อย่างหนักนั้นสัมพันธ์โดยตรงกับความไม่พอใจในงาน และระยะเวลาการนอนหลับที่สั้นลง และสัมพันธ์ทางอ้อมกับภาวะหมดไฟ และสุขภาพจิตที่ไม่ดี

- ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Insufficient reward) พนักงานย่อมหวังว่างานของพวกเขาจะนำมาซึ่งผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน ชื่อเสียง เกียรติยศ และความมั่นคง แต่เนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ ความสามารถขององค์กรในการให้รางวัลแก่พนักงานจึงลดลง นอกจากนี้ พนักงานยังต้องทำงานหนักขึ้น แม้จะได้ผลตอบแทนที่น้อยลงก็ตามเพื่อรักษางานของตนไว้ การขาดรางวัลนี้ทำให้เกิดการสูญเสียความพึงพอใจที่แท้จริงซึ่งก่อให้เกิดความอ่อนล้า การเพิกเฉยต่องาน และการขาดประสิทธิภาพที่บ่งบอกถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน ในการศึกษาพบว่า ผู้ดูแลผู้ป่วยโรคมะเร็ง การได้รับค่าจ้างที่น้อยเกินไป และพวกเขาไม่ได้รับค่าชดเชยสำหรับเวลาว่างสำหรับการทำงานเป็นเวลานาน ก็เป็นสาเหตุหนึ่งของภาวะหมดไฟในการทำงานเช่นกัน

- รู้สึกไร้ตัวตน และไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม (Breakdown of the community) ในที่ทำงาน พนักงานทุกคนควรให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในองค์กร เนื่องจากการความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรจึงกระจัดกระจาย และการทำงานเป็นทีมถูกทำลาย ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมระหว่างสมาชิกในทีม และการสนับสนุนจากองค์กร จะช่วยลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาพยาบาล 260 คน พบว่าความขัดแย้งกับแพทย์มีผลเสียต่อจิตใจมากกว่าความขัดแย้งในวิชาชีพพยาบาล อย่างไรก็ตาม การศึกษาสำรวจการล่วงละเมิดทางวาจาในหมู่บุคลากรทางการแพทย์ 213 คน พบว่าสาเหตุของการปฏิบัติที่ไม่ดีต่อกันบ่อยที่สุดคือพยาบาลคนอื่นๆ ครอบครัวเป็นแหล่งที่มาของการปฏิบัติที่ไม่ดีต่อกันบ่อยที่สุดเป็นอันดับสอง ในขณะที่แพทย์อยู่ในอันดับที่สาม อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงในหมู่สมาชิกในทีมเกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายต่ำ และความเครียด

- การไม่ได้รับความยุติธรรม ความเชื่อใจ การยอมรับ และการนับถือ (Absence of fairness) เมื่อองค์กรดำเนินการอย่างเป็นธรรม องค์กรจะให้ความสำคัญกับทุกคนที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จ ซึ่งบ่งบอกว่าทุกคนมีความสำคัญ องค์กรประกอบ 3 อย่างของความเป็นธรรม ได้แก่ ความไว้วางใจ การเปิดกว้าง และความเคารพ มีความสำคัญต่อการรักษาความผูกพันของบุคคลกับงาน ในทางตรงกันข้าม หากไม่ได้รับความเป็นธรรมก็จะมีส่วนทำให้เกิดภาวะหมดไฟโดยตรง ในการศึกษาตำรวจชาวไนจีเรีย การรับรู้ถึงความเป็นธรรมในที่ทำงานเป็นตัวทำนายที่ชัดเจนถึงความอ่อนล้าทางอารมณ์ บุคคลที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในที่ทำงาน จะพัฒนาไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในขณะที่ผู้ที่ได้รับความเป็นธรรมจะเกิดความผูกพันที่พนักงานมีต่องาน และองค์กร

- คุณค่าของงานที่ขัดต่อคุณค่าที่ตนเองยึดถือ (Conflicting values) ค่านิยมมีอิทธิพลต่อทุกอย่างเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับงาน วิถีชีวิตในปัจจุบันทำให้องค์กรต้องตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก และค่านิยมของพนักงาน เมื่อเกิดความไม่สอดคล้องขึ้นแล้ว ทำให้การบริการลูกค้าจึงได้รับผลกระทบในทางลบ ด้วยภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป และมักจะขัดแย้งกับค่านิยม หรือ คุณค่าที่พนักงานยึดถือ คนที่มีเจตนาดี มีความสามารถ และทุ่มเทจำนวนมากพบว่าตัวเองติดอยู่ภาวะที่ตนเองไม่เห็นด้วย แต่จำต้องทำงานนั้นๆ ต่อจนก่อให้เกิดภาวะหมดไฟ

- ประสบการณ์ทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า เพราะการมีประสบการณ์ที่มากทำให้สามารถปรับตัวต่อความเครียดจากการทำงานได้ดีกว่า ซึ่งประสบการณ์เป็นทั้งประสบการณ์ชีวิต และประสบการณ์ในการทำงาน

1.3.2 ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ⁽²²⁾

- เพศ ในทางทฤษฎี ภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดได้ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ผู้หญิงมักจะพบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่า ในขณะที่ผู้ชายมีแนวโน้มที่จะมีความรู้สึกไร้ตัวตน และไร้ความรู้สึกในที่ทำงาน

- อายุ ภาวะหมดไฟในการทำงานพบมากในกลุ่มคนอายุน้อย คำอธิบายหนึ่งก็คือคนที่อายุมากกว่า มีประสบการณ์การทำงาน และวุฒิภาวะที่มากกว่า อีกคำอธิบายหนึ่งคือภาวะหมดไฟมักจะเกิดขึ้นในปีแรกของอาชีพการงาน ถ้าพนักงานมีปัญหาในการจัดการกับภาวะหมดไฟในช่วงนี้ พวกเขาจะออกจากงาน หรือ เปลี่ยนงาน ดังนั้นผู้ที่รับมือกับความเครียดจากงานได้ดี และผู้ที่จัดการกับภาวะหมดไฟในช่วงปีแรกๆ ของอาชีพการงานได้ จะยังคงทำงานได้ดี และยังคงทำอาชีพนั้นๆ ได้ต่อไป

- สถานภาพสมรส สถานภาพโสดเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คนโสดมักจะเกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว เหตุผลที่คนที่มีครอบครัวแล้วเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้น้อยกว่า เพราะว่าพวกเขา มักจะแก่กว่า มีความมั่นคงมากกว่า และมีวุฒิภาวะทางจิตใจมากขึ้น มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และถูกต้องเกี่ยวกับความเป็นจริงทางสังคม และมีความสร้างสรรค์และปรับตัวได้มากขึ้นนอกจากนี้ การมีส่วนร่วมร่วมกับคู่สมรส และบุตรยังทำให้พวกเขามีประสบการณ์มากขึ้นในการจัดการกับปัญหา ระหว่างบุคคล และความขัดแย้งทางอารมณ์

- การศึกษา จากการศึกษาคพบว่า ระดับการศึกษาที่สูง หรือ ได้รับการอบรม การเพิ่มทักษะในงาน ยังมีภาวะหมดไฟในการทำงานที่ต่ำ เนื่องจากการศึกษานั้น เป็นส่วนสำคัญในเพิ่มความนับถือตนเองของพนักงาน และต่อยอดความมั่นใจของพนักงานในด้านความมั่นคงในการจ้างงาน และคุณค่าของพวกเขาที่มีต่อบริษัท ระดับการศึกษาต่ำเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในเพศหญิง

1.4 ระยะเวลาต่างๆ ของภาวะหมดไฟในการทำงาน (Miller & Smith, 1993) ^(21, 23)

- ระยะเวลาฮันนีมูน (The honeymoon) เป็นช่วงเริ่มงาน ยังมีแรงจูงใจ ตั้งใจ ขยันขันแข็ง พยายามทำงานให้ดี มีความสุขกับการทำงาน เพื่อน และองค์กร

- ระยะเวลาตื่นตัว (The awakening) เป็นช่วงที่เริ่มรู้สึกถึงความคาดหวังของตนเองไม่ตรงกับความเป็นจริง งานไม่ตอบสนองความต้องการ ทั้งเรื่องผลตอบแทน และการเป็นที่ยอมรับ คิดว่าชีวิตมีความผิดพลาด และไม่สามารถจัดการได้ การทำงานหนักไม่ได้ช่วยให้อะไรดีขึ้น รู้สึกเหนื่อยล้า หงุดหงิด ความสามารถในการทำงานเริ่มลดลง

- ระยะเวลาไฟตก (Brownout) เริ่มรู้สึกเหนื่อยล้าเรื้อรัง และหงุดหงิดขึ้นอย่างชัดเจน มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปเพื่อหลีกเลี่ยงความหงุดหงิดใจที่เกิดขึ้น เช่น การดื่มสุรา การใช้สารเสพติด ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย เป็นต้น ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานลดลง เริ่มมีการแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน

- ระยะเวลาหมดไฟเต็มที่ (Full scale of burnout) เริ่มรู้สึกสิ้นหวัง อาการนี้จะเป็นอยู่หลายเดือน หรือ หลายปีในบางกรณี มีความรู้สึกล้าเหลว สูญเสียความพึงพอใจในตนเอง และสูญเสียความมั่นใจ

- ระยะเวลาฟื้นตัว (The phoenix phenomenon) ถ้ามีการพักผ่อน และผ่อนคลายอย่างเต็มที่ ก็จะมีโอกาสกลับมาปรับความคาดหวังของตนเองให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้มากขึ้น ทั้งในเรื่องความคาดหวัง แรงบันดาลใจ และเป้าหมายในการทำงาน

1.5 อาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน ^(21, 24)

ตามแนวทางวินิจฉัยโรค ICD-11 ขององค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงานว่า คือภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน โดยมีอาการหลัก 3 อาการประกอบด้วย ⁽³⁾

1. รู้สึกสูญเสียพลังงาน หรือ มีภาวะอ่อนเพลีย
2. รู้สึกเหินห่างจากคนอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือลูกค้า รวมถึงขาดความผูกพันกับสถานที่ทำงาน
3. มีความรู้สึกต่อต้าน และมองงานของตนเองในทางลบ ขาดความรู้สึกในความสำเร็จที่จะประสบความสำเร็จ

โดยคำจำกัดความของภาวะหมดไฟมีลักษณะเฉพาะในบริบทของการทำงานเท่านั้น และไม่ควรถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายความเหนื่อยหน่าย หรือ ภาวะหมดไฟในแง่มุมอื่นๆ ของชีวิต เช่น ครอบครัว คู่ครอง หรือปัญหาส่วนตัว เป็นต้น) และไม่รวมถึงกลุ่มอาการ Adjustment disorder, Disorders specifically associated with stress, Anxiety or fear-related disorders และ Mood disorders

1.5.1 อาการทางกาย

อาการทางร่างกายของภาวะหมดไฟที่พบได้บ่อย ได้แก่ ปวดศีรษะ คลื่นไส้ เวียนศีรษะ กระสับกระส่าย อาการกระดูกของกล้ามเนื้อในร่างกาย ปัญหาทางเพศ อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น และความดันโลหิตสูง ความเหนื่อยหน่ายยังสัมพันธ์กับการนอนหลับที่บกพร่อง การตื่นที่บกร่อง เวลานอนสั้น และการนอนไม่หลับ พบความเหนื่อยล้าเรื้อรัง ความอ่อนล้าทางร่างกาย น้ำหนักเปลี่ยนแปลง เบื่ออาหาร และหายใจลำบาก อาการปวดกล้ามเนื้อ โดยเฉพาะอาการปวดคอและหลังส่วนล่าง แม้ว่าจะมีหลักฐานมากมายที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับการเจ็บป่วยทางกาย แต่ความเหนื่อยหน่ายอาจไม่ทำให้เกิดอาการโดยตรง แต่จะเป็นตัวกลางระหว่างความเครียดจากการทำงานกับสุขภาพร่างกายที่ย่ำแย่

1.5.2 อาการทางด้านจิตใจ

ความอ่อนล้าทางอารมณ์อาจเป็นสัญญาณบ่งบอกถึงอาการหมดไฟได้มากที่สุด อาการซึมเศร้า และวิตกกังวลมักรายงานในแง่ของอารมณ์หดหู่ อารมณ์ที่เปลี่ยนไป การควบคุมอารมณ์ลดลง ความตึงเครียดที่เพิ่มขึ้น ความรู้สึกกังวล ความก้าวร้าว ความหงุดหงิด ความอ่อนไหวมากเกินไป การเอาใจใส่ทางอารมณ์กับผู้รับน้อยลง ความโกรธที่เพิ่มขึ้น และความไม่พอใจในงาน

1.5.3 อาการด้านความรู้คิด

ในระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะหมดไฟในการทำงานแสดงให้เห็นถึงความเพิกเฉยในงาน และลดคุณค่าความเป็นบุคคล การปฏิเสธ การมองโลกในแง่ร้าย ความเห็นอกเห็นใจที่ลดลง การกล่าวโทษ ความเกลียดชัง ความสงสัย ความหวาดระแวง ความรู้สึกว่าไม่ชื่นชม และไม่ไว้วางใจผู้บริหาร

1.5.4 อาการทางด้านพฤติกรรม

ผู้ที่มีภาวะหมดไฟมักมีแนวโน้มที่จะมีสมาธิสั้น หุนหันพลันแล่น การผลัดวันประกันพรุ่ง ละเลยกิจกรรมสันตนาการ และการพำนัก นอกจากนี้พวกเขายังเพิ่มการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพื่อบรรเทาความคับข้องใจ ในระดับองค์กรภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถทำนายการลาป่วย และจำนวนวันลาป่วยที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนการลาป่วยต่อปี นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการลาออกของพนักงาน ความตั้งใจที่จะลาออก และลดความมุ่งมั่นขององค์กร

1.6 การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน ⁽²⁵⁾

การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น มีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดภาวะหมดไฟในการทำงานออกมาหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละเครื่องมือก็มีคุณสมบัติ และรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป โดยเครื่องมือที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานที่พัฒนาโดย Maslach และคณะ (Maslach and Jackson 1986) นั่นก็คือ The Maslach Burnout Inventory (MBI) เป็นแบบวัดภาษาอังกฤษ และมีการแปลแบบวัดออกมาหลายภาษา

MBI มีข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ และแบ่งระดับการให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยคำถามนั้น แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion: EE) การลดคุณค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization: DP) และความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal accomplishment: PA) หาก EE และ DP สูง และ PA ต่ำถือเป็นตัวบ่งชี้ภาวะหมดไฟในการทำงาน

แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory ได้ถูกพัฒนาให้เหมาะสมกับการประเมินภาวะหมดไฟในกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น ⁽¹⁸⁾

The Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS) ใช้ประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานสำหรับกลุ่มอาชีพที่ให้บริการในงานด้านสุขภาพ หรือให้บริการแก่สังคม เช่น แพทย์ พยาบาล นักกายภาพบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ ตำรวจ เป็นต้น

The Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES) ใช้สำหรับประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานสำหรับกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น ครู พนักงานธุรการ อาสาสมัครที่ทำงานด้านการศึกษา เป็นต้น

The Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) ใช้สำหรับประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานสำหรับกลุ่มอาชีพทั่วไป ที่นอกเหนือจากกลุ่มอาชีพที่ให้บริการในงานด้านสุขภาพ หรือ ให้บริการแก่สังคม และกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น กลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า การผลิต การซ่อมบำรุง พนักงานออฟฟิศ เป็นต้น

The Maslach Burnout Inventory - General Survey for Students (MBI-GS (S)) ใช้ประเมินภาวะหมดไฟในการเรียนสำหรับกลุ่มนักเรียน นักศึกษาในระดับวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

แนวคิด และความหมายเรื่องคุณภาพชีวิต

2.1 แนวคิด และความหมายเรื่องคุณภาพชีวิต

WHOQOL⁽²⁶⁾ ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตคือมุมมองต่อชีวิตของแต่ละบุคคล ในด้านวัฒนธรรม บรรทัดฐานของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ และมีความสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานต่างๆ และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพร่างกาย สภาพจิตใจ ความอิสระ ความสัมพันธ์ทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

UNESCO⁽²⁷⁾ ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร

Ferrans CE.⁽²⁸⁾ ให้นิยามคุณภาพชีวิตว่า เป็นความรู้สึกด้านความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่เกิดจากความพึงพอใจ หรือ ความไม่พอใจในด้านต่างๆ ที่เป็นเรื่องสำคัญของชีวิต

Haas BK.⁽²⁹⁾ ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตควรเป็น การวัดในด้านอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งครอบคลุมมิติด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต สังคม และปัญญา นอกจากนี้ เพื่อให้ครอบคลุมคุณภาพชีวิต ควรนำการวัดในด้านภาวะวิสัย (Objective) มาใช้ร่วมกันในการ วัดคุณภาพชีวิต ในกรณีที่มีการวัดเชิงอัตวิสัยไม่สามารถดำเนินการวัดคุณภาพชีวิตได้อย่างครบถ้วน

OECD⁽²⁹⁾ ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตคือความเป็นอยู่ที่ดีของประชากรในมิติต่างๆ ความเป็นอยู่ที่ดีถูกกำหนดโดยทั้งสภาพความเป็นอยู่ทางวัตถุ และการรับรู้ทางอัตวิสัยของคุณภาพชีวิต ได้แก่

รายได้ งาน สภาพที่อยู่อาศัย สุขภาพ การศึกษา สิ่งแวดล้อมที่ดี ความปลอดภัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วม
ร่วมของพลเมือง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตทั้งหมดนี้ สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือมุมมองของ
ชีวิต เป็นความรู้สึกของการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความพอใจในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการมี
สุขภาพกายที่ดี สุขภาพใจที่ดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคน
รอบข้าง

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ⁽¹²⁾

- ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อ
ชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย
ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึง
พลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึง
ความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของ
ตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทาง
การแพทย์ อื่น ๆ เป็นต้น

- ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้
ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจ
ในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และ
ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความ
เศร้า หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึง
ความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อ
การดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตน
กับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณเป็นผู้ให้
ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

- ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนิน
ชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้
ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์
ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะ ได้รับข่าวสาร
หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมใน เวลาว่าง เป็นต้น

แนวคิด และความหมายเรื่องการสนับสนุนทางสังคม

House JS. ⁽³⁰⁾ การสนับสนุนทางสังคม คือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ (ความรัก มิตรภาพ ความเห็นอกเห็นใจ) ด้านสิ่งของ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการประเมินย้อนกลับ

Rodriguez MS, Cohen S. (1998) ⁽³¹⁾ การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการรับมือกับสถานการณ์ที่ตึงเครียด โดยช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการ และบรรลุเป้าหมายผ่านการจัดการทางจิตวิทยา และสิ่งที่ได้มาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว ซึ่งจะช่วยลดความไม่มั่นใจ ความวิตกกังวล และความตึงเครียดให้เหลือน้อยที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลต้องผ่านปัญหา และวิกฤต ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ

Okun MA, Lockwood CM. ⁽³¹⁾ การสนับสนุนทางสังคม คือ การรับรู้ว่ามีคนที่จัดหาทรัพยากรทางด้านอารมณ์ หรือ ทางการเงินให้กับอีกคนหนึ่ง ความรู้สึกทั้งในการเป็นเจ้าของ และการยอมรับในความสัมพันธ์กับผู้คนที่เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมของแต่ละบุคคล

Daly M, Baumeister RF. ⁽³²⁾ การสนับสนุนทางสังคม คือ การรับรู้ หรือ ประสบการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้รับการยกย่อง และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายสังคมที่มีภาวะผูกพันร่วมกัน และพฤติกรรมการช่วยเหลือ การสนับสนุนอาจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการช่วยเหลือด้วยเครื่องมือ หรือ ความสนใจต่ออารมณ์ผ่านการแสดงความเห็นอกเห็นใจ หรือ การสนับสนุนความนับถือตนเอง การสนับสนุนทางสังคมเป็นปรากฏการณ์ที่แพร่หลายซึ่งครอบคลุมความสัมพันธ์ของผู้คนตลอดชีวิต ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยามทุกข์ใจ ผู้คนต้องการการสนับสนุนจากญาติ เพื่อน หุ่นส่วนเพื่อนร่วมงาน หรือ สมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมสังคมของตนเอง การวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับความเครียด และอาจป้องกันผลกระทบด้านสุขภาพจิตที่อาจเกิดขึ้นได้

จากความหมายของคำว่า การสนับสนุนทางสังคม สามารถสรุปได้ว่า เป็นการรับรู้ว่ามีบุคคลรอบตัว เช่น คนในครอบครัว เพื่อน คนสำคัญ หรือ บุคคลอื่นๆ ในสังคมให้การยอมรับ ให้การช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งรูปร่าง และนามธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อยามที่มีความทุกข์ หรือ ประสบปัญหา มีวิกฤตต่างๆ เกิดขึ้นในชีวิต การที่บุคคลรอบข้างให้ความสนใจ รวมไปถึงการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการได้รับการยอมรับ ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถจัดการกับอารมณ์ ความเครียด ความวิตกกังวลได้ดีขึ้น ซึ่งสามารถป้องกันการเกิดปัญหาทางด้านสุขภาพจิตได้

การสนับสนุนทางสังคมได้รับการศึกษามากขึ้นโดยนักวิชาการหลายคนในหลายปีมานี้ การศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมได้ยืนยันว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมในระดับต่ำ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ด้านสุขภาพจิต และสุขภาพกายที่ไม่ดี

Tardy CH. ⁽³³⁾ เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมสามารถกำหนดได้เป็น 5 มิติ ได้แก่ ทิศทางการสนับสนุนทางสังคม (ผู้ให้ และผู้รับ) อุปนิสัย เนื้อหา (รูปแบบการสนับสนุนที่ใช้) ภาวะวิสัย หรือ อดวิสัย และเครือข่ายทางสังคม (โครงสร้างของระบบสังคม) ซึ่ง Zimet และคณะ เสนอว่ามิติทั้งห้านี้หากรวมไว้ในเครื่องมือเดียวกันย่อมส่งผลให้แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมนั้นมีข้อคำถามหลายข้อ และซับซ้อนเกินไป ซึ่งไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง อาจเป็นผลเสียเมื่อใช้ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามมีเวลาจำกัด

Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) ได้รับการออกแบบมาเพื่อประเมินการสนับสนุนทางสังคมแหล่งสำคัญของชีวิต ได้แก่ เพื่อน ครอบครัว และคนสำคัญ ⁽³⁴⁾

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟ คุณภาพชีวิต และการสนับสนุนทางสังคม

ปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์ ⁽³⁵⁾ ได้ทำการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะหมดไฟในการทำงานสูงที่สุด คือ ด้านความรู้สึกต่อสัมพันธภาพต่อบุคคลลำดับถัดมาคือ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในส่วนของ เพศ เงินเดือน มีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน สถานภาพสมรส ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และภาวะหมดไฟโดยรวม มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาวะครอบครัว ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัลลภ วิชาญเจริญสุข ⁽³⁶⁾ ได้ทำการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ พบว่า ผู้แทนยาส่วนใหญ่มีระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ สถานะการมีบุตร ความรู้สึกต่อปริมาณยอดขายที่ทางบริษัทตั้งไว้ เบียดเบียน และสวัสดิการที่ได้รับ ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา การสนับสนุนจากองค์กร ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ ความเพียงพอของการมีเวลาให้ครอบครัว ความพึงพอใจในอาชีพผู้แทนยา การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเมินเฉยต่องาน คือ ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา การสนับสนุนจากองค์กร การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ความพึงพอใจในการฝึกอบรมเพิ่มเติมของบริษัท ความสามารถเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา ความพึงพอใจในอาชีพผู้แทนยา การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ

ระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน คือ ความสามารถเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา

สสิพรรณ นิลสงวนเดชะ⁽³⁷⁾ ได้ทำการศึกษา ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ (หญิง) อายุ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ตำแหน่งงาน (เจ้าหน้าที่วิชาชีพเฉพาะทางด้านอื่นๆ) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ด้านกระบวนการผลิต) และกลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ตำแหน่งงาน (เจ้าหน้าที่วิชาชีพเฉพาะทางด้านอื่นๆ) และกลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง เกี่ยวข้องกับด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ตำแหน่งงาน (เจ้าหน้าที่วิชาชีพเฉพาะทางด้านอื่นๆ) มีความสัมพันธ์กับด้านความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พุกษา พุทธิสาริกร⁽³⁸⁾ ได้ทำการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีศึกษาสายงานการไฟฟ้า ภาค 3 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ความต้องการของงานโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ทรัพยากรในงานโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

วรารณ เลิศวิสัย⁽³⁹⁾ ได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งทางราชการ และจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่เกี่ยวข้องคือ ด้านภาระงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการบริหารงานในหน่วยงาน

ติรยา เลิศหัตถศิลป์⁽⁴⁰⁾ ได้ศึกษาภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของจิตแพทย์ในประเทศไทย พบว่าจิตแพทย์ไทยความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และสูง (ร้อยละ 44.7) ส่วนใหญ่มีการลดความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 82.9) และมีความรู้สึกสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 79) ถึงแม้จิตแพทย์ไทยจะรู้สึกเหนื่อย หรือ หมดพลัง แต่มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่รู้สึกในทางลบกับผู้ป่วย หรือ ดูแลผู้ป่วยเหมือนไม่มีชีวิตจิตใจ และส่วนใหญ่ยังรู้สึกว่าตัวเองนั้นมีความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยที่เพิ่มความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานโดยรวม ประสบการณ์น้อยในการเป็นจิตแพทย์ สถานภาพโสด หม้าย หรือ หย่าร้าง การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน จำนวนผู้ป่วยในความดูแลฆ่าตัวตายสำเร็จที่มาก ปัจจัยที่ลดความเป็นบุคคล คือ จำนวนผู้ป่วยในความดูแลฆ่าตัวตายสำเร็จที่มาก ไม่พึง

พอใจในการทำงานโดยรวม สถานภาพโสด หม้าย หรือ หย่า การไม่ได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าจิตแพทย์ชายมีการลดความเป็นบุคคลมากกว่าจิตแพทย์หญิง ขณะที่จิตแพทย์หญิงมีความรู้สึกสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าจิตแพทย์ชาย ส่วนปัจจัยที่ลดความสำเร็จส่วนบุคคลของจิตแพทย์ทั้งหญิง และชาย คือ การไม่มีที่ปรึกษาในการทำงานเมื่อประสบปัญหา และชั่วโมงการทำงานบริหารน้อย

เป็งรำ ยงเจริญ⁽⁴¹⁾ ได้ทำการศึกษาความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ พบว่า ความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลฯ คือ ร้อยละ 22.4 ด้าน emotional exhaustion ร้อยละ 13.1 ด้าน depersonalization ร้อยละ 23.9 และด้าน reduced personal accomplishment ร้อยละ 70.4 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม ได้แก่ ช่วงอายุ วุฒิ การศึกษา ระดับชั้นยศ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน หรือองค์กร และการมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วลีรัตน์ เช็ค เท็ดทูนภุช⁽⁴²⁾ ได้ทำการศึกษาภาวะเครียดจากการทำงาน และภาวะหมดไฟในทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความ ณ สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการศึกษาพบว่า อัตราความชุกของภาวะเครียดจากการทำงานในทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความ คือ ร้อยละ 22.3 (89 ราย) และภาวะหมดไฟ ร้อยละ 7.0 (28 ราย) ผลการวิเคราะห์ความถดถอยลอจิสติก พบว่า ปัจจัยทำนายภาวะเครียดจากการทำงาน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไปและประเภทใบอนุญาตทนายความใหม่-ประเภท2ปี ($p < 0.01$) ส่วนปัจจัยทำนายภาวะหมดไฟ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ($p < 0.01$) ทำงานให้คำปรึกษา/แนะนำทางกฎหมายกลุ่มงานอาญาบ่อยที่สุด และจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ชม.ต่อวัน ($p < 0.05$) และผลการทดสอบไคสแควร์ พบว่า ภาวะเครียดจากการทำงานเกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะหมดไฟ ($p < 0.01$)

นิชชุนันท์ ประสารพันธ์⁽⁴³⁾ ได้ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คืออายุ <35 ปี (OR=2.21, 95%CI=1.352-3.622) สถานะโสด (OR=1.75, 95%CI=1.058-2.917) ประสบการณ์ทำงาน <10 ปี (OR=2.67, 95%CI=1.613-4.448) ไม่มีภาระดูแลคนในครอบครัว (OR=2.06, 95%CI=1.239-3.445) มีปัญหาสุขภาพด้านจิตใจ (OR=20.24, 95%CI=4.60-88.92) แรงสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าผู้ร่วมงานต่ำ (OR=4.30, 95%CI=2.56-7.23) แรงสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรต่ำ (OR=5.92, 95%CI=3.48-10.07) และความเครียดจากการทำงานสูง (OR=4.23, 95%CI=2.17-8.25)

พัชราภรณ์ สนิตพัฒนาศุข และธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์⁽⁴⁴⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง และสูง ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ร้อยละ 59.28 ด้านการลดความเป็นบุคคล ร้อยละ 48.42 และด้านลดความสำเร็จส่วนบุคคล ร้อยละ 66.97 โดยปัจจัยที่มีผลกับระดับของภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีโรคประจำตัว การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ การมีรายได้ที่มากขึ้น ปัจจัยที่มีผลกับระดับของภาวะหมดไฟในการลดความเป็นบุคคลที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ และปัจจัยที่มีผลกับระดับภาวะหมดไฟในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีระดับการศึกษาที่ต่ำ

ณิชาภัทร อัมพรมณี⁽⁴⁵⁾ ได้ศึกษาความชุก และปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้า จากการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 338 ราย โดยให้เครื่องมือ MBI-HSS พบว่าพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคลระดับสูง และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลระดับต่ำ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ โรคประจำตัว สถานภาพทางเศรษฐกิจ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการสนับสนุนจากประชาชนผู้ใช้บริการ ทั้งยังพบว่าพนักงานสอบสวนมากกว่าครึ่งไม่พึงพอใจในวิชาชีพตำรวจ (ร้อยละ 77.5) และเคยคิดลาออกจากการรับราชการตำรวจ (ร้อยละ 88.2) และสถานภาพทางเศรษฐกิจส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (OR 1.67, 95%CI 1.08, 3.51)

Peterson SA, Wolkow AP, Lockley SW, et al.⁽⁴⁶⁾ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานเป็นกะ ตารางการทำงานเป็นกะ การนอนหลับ และความเหนื่อยหน่ายในเจ้าหน้าที่ตำรวจในอเมริกาเหนือ จำนวน 3,140 คน โดยใช้แบบประเมิน MBI-Human Services Survey พบว่า ตารางงานที่ไม่สม่ำเสมอ รวมถึงการทำงานเป็นกะที่มีระยะเวลามากกว่า 11 ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา นอนหลับในระยะสั้น และความง่วงนอนเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นของความเหนื่อยหน่ายโดยรวม มีแนวโน้มที่จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์มากขึ้น (OR = 1.91, 95%CI 1.35 - 2.72) ในตำรวจที่มักจะทำงานกะดึกบ่อยๆ การทำงานในกะกลางคืนมีความเกี่ยวข้องกับการลดความเป็นบุคคล (OR = 1.32, 95%CI 1.05 - 1.66) ตำรวจที่ทำงานล่วงเวลามีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นของความอ่อนล้าทางอารมณ์ (OR = 1.37, 95%CI 1.14 - 1.65) ตารางการทำงานที่ไม่สม่ำเสมอมีความเกี่ยวข้องกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคล (OR = 1.91, 95%CI 1.44 - 2.54 และ OR = 1.39, 95%CI 1.02 - 1.89 ตามลำดับ) ตำรวจที่นอนหลับน้อยกว่า 6 ชั่วโมงมี

แนวโน้มที่จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ (OR = 1.60, 95%CI 1.33 - 1.93) และผู้ที่ว่างนอนในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความอ่อนล้าทางอารมณ์ (OR = 1.81, 95%CI 1.50 - 2.18)

Choi YG, Choi BJ, Park TH, Uhm JY, Lee DB, Chang SS, et al. ⁽⁴⁷⁾ ได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟจากการทำงานของพนักงานบริษัทขึ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 3,331 คนจากบริษัทใหญ่ที่ดำเนินธุรกิจด้านอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศเกาหลี โดยใช้แบบประเมิน MBI-GS, Korean Occupational Stress Scale-Short Form (KOSS-SF), Patient Health Questionnaire-9 (PHQ-9), WHOQOL-BREF พบว่า เพศ พฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์ ระยะเวลาในการทำงาน ช่วงเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ช่วงเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ยิ่งคะแนนคุณภาพชีวิตต่ำเท่าไรคะแนนเฉลี่ยของความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น

Woon LS, Tiong CP. ⁽⁴⁸⁾ ได้ทำการศึกษา ภาวะหมดไฟ สุขภาพจิต และคุณภาพชีวิตของพนักงานในโรงพยาบาลที่มาเลเซีย พบว่า อัตราความเหนื่อยหน่ายอยู่ที่ 17.5% (ความเหนื่อยหน่ายส่วนตัว) 13.9% (ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน) และ 6.0% (ความเหนื่อยหน่ายของลูกค้ำ) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางถึงมากระหว่างคะแนน CBI, DASS-21 และ WHOQOL-BREF (ค่า P < 0.01)

Wang H Y, Wei W. ⁽⁴⁹⁾ ได้สำรวจความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานร้านขายอุปกรณ์กีฬา พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ปานกลางกับความเครียดจากการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน

Lin QH, Jiang CQ, Liu YM, Guo JY, Lam TH. ⁽⁵⁰⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับภาวะหมดไฟในพนักงานระดับผู้จัดการบริษัทร่วมทุน กวางโจว ประเทศจีน พบว่า เพศชายมีระดับด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนทางสังคม การจัดการกับภาวะความเครียด เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

Lam LT, Lam MK, Reddy P, Wong P. ⁽⁵¹⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานในพนักงานบริษัทในช่วงสถานการณ์ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) โดยเป็นพนักงานในบริษัทขนาดใหญ่ในฮ่องกง จำนวน 456 คน โดยใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory (MBI) และ Moos Work Environment Scale (WES) พบว่า อายุ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความกดดันในการทำงาน มีโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เพิ่มขึ้น 1.09 เท่า (OR = 1.09, 95%C.I. = 1.05-1.13) ในด้านลดคุณค่าความเป็นบุคคลพบว่า อายุ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสื่การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านลดคุณค่าความเป็นบุคคลลดร้อยละ 12.0 (OR = 0.88,

95% C.I. = 0.82–0.95) ร้อยละ 3.0 (OR = 0.97, 95% C.I. = 0.95–0.98) และร้อยละ 2 (OR = 0.98, 95% C.I. = 0.97–0.99) ตามลำดับ

Metlaine A, Sauvet F, Gomez-Merino D, et al. ⁽⁵²⁾ ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะการนอนไม่หลับ ความเครียดจากการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน การเงินจำนวน 1,300 คนในฝรั่งเศส ใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory (MBI), French version of the Karasek job content questionnaire, Sleep Disorders Questionnaire - French version (SDQFV), Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) พบว่า ความชุกของภาวะหมดไฟคือ 10.2% (ระดับปานกลาง 9.0% และระดับสูง 1.2%) 23.3% ของพนักงานมีความเครียดจากการทำงานสูง และ 93.1% มีความพึงพอใจในงานสูง 16.8% มีภาวะการนอนไม่หลับ และ 97% รายงานว่านอนหลับไม่สนิท การวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงที่สูงขึ้นของการเกิดภาวะหมดไฟในผู้เข้าร่วมที่มีอาการนอนไม่หลับ (OR=14.7, 95% CI 9.8 - 21.9) การนอนหลับที่ไม่สนิท (OR=9.9, 95% CI 5.1 - 19.5) และความวิตกกังวล (OR=10.2, 95% CI 6.8 - 15.3) ความเครียดจากงานสูงมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย (OR=1.9, 95% CI 1.1 - 3.6)

Xiao Y, Zhang T, Gu X, Lee J, Wang H. ⁽⁵³⁾ ได้ศึกษาบทบาทของปัจจัยบุคคล และปัจจัยทางจิตสังคมในการทำนายคุณภาพชีวิตของผู้หญิงวัยทำงานในเชียงใหม่ จำนวน 375 คน โดยใช้แบบประเมิน The previously-validated Chinese version of the Psychosomatic Tension and Relaxation Inventory (PSTRI), Maslach Burnout Inventory—General Survey (MBI-GS) และ WHOQOL-BREF พบว่าความเครียดจากการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิต ผลการศึกษาระบุว่าผู้หญิงในวัยทำงานที่มีอายุน้อย จะมีความเครียดจากการทำงาน และภาวะหมดไฟที่สูง สำหรับผู้หญิงในวัยกลางคน มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำกว่าผู้หญิงที่มีอายุน้อย และส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในระดับที่สูงขึ้น

Di Mattei VE, Perego G, Cugnata F, Brombin C, et al. ⁽⁵⁴⁾ ได้ทำการศึกษา ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรทางการแพทย์ในประเทศอิตาลีในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 โดยศึกษาในบุคลากรจำนวน 291 คน โดยใช้แบบประเมิน The Depression Anxiety Stress Scale (DASS-21), The Insomnia Severity Index (ISI), The Impact of Event Scale-Revised (IES-R), The State-Trait Anger Expression Inventory-2 (STAXI-2), The Maslach Burnout Inventory (MBI), The Brief Coping และ The Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) พบว่า ความกังวลในระดับที่สูงขึ้น สภาพการทำงานที่แย่ลง มีประวัติเจ็บป่วยทางจิตเวชมาก่อน การเป็นพยาบาล อายุที่มากขึ้น และกลยุทธ์การเผชิญปัญหาที่เน้นการหลีกเลี่ยง และเน้นอารมณ์ ดูเหมือนจะเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลสุขภาพ การรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง ถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

da Silva Venâncio L, Coutinho BD, Mont'Alverne DGB, Andrade RF. ⁽⁵⁵⁾ ได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟ และคุณภาพชีวิตของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงในประเทศบราซิล จำนวน 40 คน ใช้แบบประเมิน WHOQOL-BREF และ Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) พบว่า เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ส่วนใหญ่แต่งงาน หรือ อยู่ร่วมกัน โดยมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีบุตรอย่างน้อย 1 คน คะแนนเฉลี่ยของภาวะหมดไฟอยู่ที่ 1.9 ± 1.43 ซึ่งบ่งชี้ถึงระดับภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมมีคะแนนต่ำสุด (57.34%) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานกับคุณภาพชีวิต ยิ่งคะแนนของภาวะหมดไฟสูงขึ้น คุณภาพชีวิตจะยิ่งต่ำลง

Grava de Moraes M, Hitora, Vinicius VB, Verardi CEL. ⁽⁵⁶⁾ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงาน และคุณภาพชีวิต ของแพทย์ และครู จำนวน 52 คน โดยใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory (MBI) และ WHOQOL-BREF-the Brazilian version พบว่า ร้อยละ 19.2 มีภาวะหมดไฟในระดับสูง ซึ่งในจำนวนตัวอย่างที่มีภาวะหมดไฟในระดับสูงนี้ มีคะแนนคุณภาพชีวิตที่ต่ำในทุกๆ ด้าน ดังนั้นภาวะหมดไฟในการทำงาน และคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

Li X, Jiang T, Sun J, Shi L, Liu J. ⁽⁵⁷⁾ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของพยาบาลในแผนกศัลยกรรม จีนเจียง ประเทศจีน จำนวน 488 คน โดยใช้แบบประเมิน The Effort-Reward Imbalance questionnaire (ERI), Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) และ Short Form Health Survey (SF-36) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความเครียดจากการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน ระดับความเครียดจากการทำงานที่สูงขึ้น และภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคะแนนคุณภาพชีวิตที่แย่งลง ความเครียดจากการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานถือเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อคุณภาพชีวิต และปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูง ทำให้คุณภาพชีวิตลดลง แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างพบว่า ความเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟในการทำงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และพบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิต

Bretland RJ และคณะ ⁽⁵⁸⁾ ได้ทำการศึกษาการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: ประโยชน์ที่สัมพันธ์กันของการออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอ และการออกกำลังกายแบบแรงต้าน จำนวน 49 คน โดยใช้แบบประเมิน Subjective Exercise Experience Scale, Perceived Stress Scale, Maslach Burnout Inventory พบว่า หลังจากที่ผู้เข้าร่วมงานวิจัยออกกำลังกายตามโปรแกรมที่กำหนด 4 สัปดาห์ ผู้ที่มีภาวะหมดไฟมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความทุกข์ทางจิตใจน้อยลง ความเครียด

และความอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง การออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอ ช่วยทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น และลดความทุกข์ทางจิตใจ การรับรู้ความเครียด และความอ่อนล้าทางอารมณ์ การฝึกความต้านทานมีผลอย่างเห็นได้ชัดในการเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและความสำเร็จส่วนบุคคล และเพื่อลดความเครียดที่รับรู้ ผลการวิจัยในปัจจุบันเผยให้เห็นว่าการออกกำลังกายอาจเป็นการรักษาอาการเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากขนาดตัวอย่างที่ไม่มากนัก จำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติม

Barreck A ⁽⁵⁹⁾ ศึกษาเรื่องการเดินทาง และภาวะหมดไฟตามภูมิภาคในประเทศแคนาดา จำนวนพนักงานที่ทำการศึกษาคือ 2162 คนจาก 63 บริษัท โดยใช้แบบประเมิน MBI-GS พบว่าพนักงานที่ทำงานในเขตเมืองใหญ่ มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มากกว่าพนักงานที่ทำงานในเขตชนบทหรือเมืองเล็ก พนักงานที่เดินทางเข้าเมืองเพื่อทำงานโดยรถยนต์มักจะมีภาวะหมดไฟในการทำงาน การใช้ขนส่งสาธารณะไม่ว่าจะเป็นรถประจำทาง หรือ รถไฟ ในพื้นที่ชนบท จะมีการบริการที่ดีไม่เทียบเท่ากับระบบขนส่งสาธารณะในเมืองใหญ่ ความเสี่ยงของความล่าช้าที่คาดไม่ถึง และไม่สามารรถควบคุมได้มีมากกว่าในเขตเมือง ทำให้เกิดความเครียดที่ส่งผ่านไปยังที่ทำงาน พนักงานที่ทำงานในเมืองใหญ่ที่ใช้บริการของขนส่งสาธารณะจะมีระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานที่ต่ำกว่าเนื่องจากความหลายหลายในการให้บริการ ความถี่ในการให้บริการ และประสิทธิภาพในการบริการที่ดีกว่าเขตชนบทหรือเมืองเล็กๆ ปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อต้องใช้เวลาดำเนินทางนานกว่า 20 นาที และเมื่อผ่านไป 35 นาที พนักงานจะเริ่มรู้สึกกับงานของตนเองไปทางลบ ผลการวิจัยชี้ว่าความเครียดจากการเดินทางไปกลับมาการปรับรายวันของพนักงานให้เข้ากับสภาพการเดินทาง องค์กรจึงควรให้ความสนใจในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นที่การปรับปรุงสภาพการเดินทางของพนักงาน

Oakman J และคณะ ⁽⁶⁰⁾ ได้ศึกษาการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแบบรวดเร็ว เรื่องผลกระทบต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของการทำงานที่บ้าน พบว่า พนักงานที่ทำงานอยู่ที่บ้านนานขึ้นจะพบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความเครียดที่มากขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมที่ลดลงจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานรู้สึกขาดการติดต่อจากผู้บังคับบัญชา

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง

องค์กรนี้เป็นบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจการจัดจำหน่ายสินค้าวัสดุก่อสร้างภายในประเทศมาอย่างยาวนาน เป็นบริษัทขนาดใหญ่ และเป็นหนึ่งในผู้นำด้านการจัดจำหน่ายสินค้าวัสดุก่อสร้าง บริษัทมีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน โดยเน้นการจัดหาสินค้าวัสดุก่อสร้างที่ผลิตจากบริษัทในเครือ และจัดจำหน่ายในรูปแบบ Business-to-Business ให้กับร้านค้าวัสดุก่อสร้างทั่วประเทศ รวมถึงการจัดจำหน่ายสินค้าให้กับโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ

รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเอกชน โครงการบ้านจัดสรร และคอนโดมิเนียม เป็นต้น และมีการพัฒนา รูปแบบการจัดจำหน่ายสินค้าในกลุ่มผู้บริโภคในช่องทางขายปลีก คือ Business-to-Customer ไม่ว่าจะ เป็นกลุ่มเจ้าของบ้าน ช่าง ผู้รับเหมารายย่อย กลุ่มคนทั่วไปที่สนใจสินค้าวัสดุก่อสร้าง และสินค้า เพื่อบ้าน และไลฟ์สไตล์ ปัจจุบันได้พัฒนาช่องทางการขายสินค้าออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน รวมถึงเข้าร่วมแพลตฟอร์ม e-Commerce ต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ที่ ต้องการเลือกซื้อสินค้าด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ ภายในบริษัทประกอบไปด้วยส่วนงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขาย และการจัดจำหน่าย ทั้งช่องทางออฟไลน์ และออนไลน์ หน่วยงานการตลาด หน่วยงาน IT และพัฒนาระบบ หน่วยงานพัฒนาธุรกิจ และพัฒนากลยุทธ์ หน่วยงานโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน หน่วยงานบริการลูกค้า หน่วยงานบัญชี การเงิน และสินเชื่อ รวมไปถึงหน่วยงานการบุคคล และธุรการ

หน่วยงาน	จำนวนพนักงาน
หน่วยงานขาย และจัดจำหน่าย	686
หน่วยงานการตลาด	214
หน่วยงาน IT และพัฒนาระบบ	36
หน่วยงานพัฒนาธุรกิจ และพัฒนากลยุทธ์	52
หน่วยงานโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน	40
หน่วยงานบริการลูกค้า	271
หน่วยงานบัญชี การเงิน และสินเชื่อ	44
หน่วยงานการบุคคล และธุรการ	40
รวม	1,383

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย (Research design)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional descriptive study) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง

ระเบียบวิธีการวิจัย (Research methodology)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง (Population and sample)

ประชากร (Population) คือ พนักงานบริษัทเอกชน

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย (Target population) คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง

ประชากรตัวอย่าง (Sample population) คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งที่คุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้า (Inclusion criteria) และไม่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดออก (Exclusion criteria)

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria)

1. เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และระดับจัดการ
2. มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี
3. สมัยครใจ และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria)

1. พนักงานที่อยู่ในระหว่างการลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย ลาคลอด ลาบรรพชา หรือ ลาศึกษาต่อ
2. พนักงานสัญญาจ้างที่ไม่ใช่ลูกจ้างประจำ

ขนาดตัวอย่าง (Sample size)

คำนวณขนาดตัวอย่างจากกลุ่มประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ปีพุทธศักราช 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,383 คน (จากข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2564) โดยใช้สูตรการคำนวณของ

Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ร้อยละ 5 โดยใช้สูตรนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (0.05)
ดังนั้น	n	=	$\frac{1,383}{1+1,383(0.05)^2}$
		=	311 คน

เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจาก 311 คน เป็น 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Measurement)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ศาสนา ภูมิลำเนา ประเภทที่อยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาระทางครอบครัว โรคประจำตัว การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การออกกำลังกาย จำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลด้านการทำงาน

ข้อมูลด้านการทำงาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน การเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน จำนวนวัน และชั่วโมงทำงาน การทำงานนอกเวลางาน สวัสดิการที่ได้รับ ภาระงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL - BREF - THAI)

พัฒนาโดยนายแพทย์สุวัฒน์ มหัตถินรัตน์กุล และคณะ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนาจากเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก 100 ข้อ โดยทำการเลือกคำถามมาเพียง 1 ข้อ จากแต่ละหมวดใน 24 หมวด และรวมกับหมวดที่เป็นคุณภาพชีวิต และสุขภาพทั่วไปโดยรวมอีก 2 ข้อคำถาม รวมเป็น 26 ข้อคำถาม มีการปรับปรุงด้านภาษา และข้อที่เป็นปัญหาแล้วทดสอบซ้ำ ทำเช่นนี้อยู่ 3 รอบจากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือว่ามีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.8406 ค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.6515 โดยเทียบกับแบบวัด WHOQOL - 100 ฉบับภาษาไทยที่ WHO ยอมรับอย่างเป็นทางการ

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบวัดที่ผู้ตอบสามารถประเมินได้ด้วยตนเอง ในผู้ที่มีอายุ 15-60 ปี ไม่จำกัดเพศ ในกรณีที่ไม่สามารถอ่านออก เขียนได้ อาจใช้วิธีให้บุคคลอื่นอ่านให้ฟังและผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้เลือกคำตอบด้วยตนเอง เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL - BREF - THAI ประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านร่างกาย (Physical domain) ได้แก่ ข้อ 2, 3, 4, 10, 11, 12, 24
- ด้านจิตใจ (Psychological domain) ได้แก่ ข้อ 5, 6, 7, 8, 9, 23
- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) ได้แก่ ข้อ 13, 14, 25
- ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ได้แก่ ข้อ 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
- ส่วนข้อ 1, 26 เป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในหมวดคุณภาพชีวิต และสุขภาพโดยรวม จะไม่รวมอยู่ในองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้

การให้คะแนน

การให้คะแนนแบบวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL - 26 ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก 23 ข้อ และข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ 3 ข้อ คือ ข้อ 2, 9, 11 แต่ละข้อมีตัวเลือกแบบ Likert scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

กลุ่มที่ 1 ข้อความทางลบ 3 ข้อ		กลุ่มที่ 2 ข้อความทางบวก 23 ข้อ	
กลุ่มที่ 1 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้		กลุ่มที่ 2 แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้	
ไม่เลย	5 คะแนน	ไม่เลย	1 คะแนน
เล็กน้อย	4 คะแนน	เล็กน้อย	2 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน	ปานกลาง	3 คะแนน
มาก	2 คะแนน	มาก	4 คะแนน
มากที่สุด	1 คะแนน	มากที่สุด	5 คะแนน

การแปลผล

คะแนนคุณภาพชีวิตมีคะแนน ตั้งแต่ 26 – 130 คะแนน โดยสามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้

26 – 60 คะแนน	แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี
61 – 95 คะแนน	แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตกลางๆ
96 – 130 คะแนน	แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การแบ่งระดับคะแนนคุณภาพชีวิตโดยแยกออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

องค์ประกอบ	การมีคุณภาพชีวิต	คุณภาพชีวิต	คุณภาพชีวิต
	ที่ไม่ดี	กลางๆ	ที่ดี
1. ด้านสุขภาพกาย	7 – 16	17 – 26	27 – 35
2. ด้านจิตใจ	6 – 14	15 – 22	23 – 30
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3 – 7	8 – 11	12 – 15
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	8 – 18	19 – 29	30 – 40
คุณภาพชีวิตโดยรวม	26 – 60	61 – 95	96 – 130

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความรู้สึกหลากหลายมิติเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม (Revised - Thai Multi-dimensional Scale of Perceived Social Support)

r-Thai-MSPSS พัฒนาโดย Zimet และคณะ นำมาพัฒนาดัดแปลงเป็นภาษาไทยโดย ศ.พญ.ณททัย วงศ์ปการันย์ และคณะ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ มีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือว่ามีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient ที่ 0.91 สำหรับกลุ่มนักศึกษาแพทย์ และ 0.87 สำหรับกลุ่มคนไข้ แบบสอบถามนี้ใช้ประเมินการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ เพื่อน ครอบครัว และคนสำคัญในชีวิต

แบบสอบถามความรู้สึกหลากหลายมิติเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

- การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน (Friend) ข้อ 6, 7, 9, 12
- การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (Family) ข้อ 3, 4, 8, 11
- การสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญในชีวิต (Significant others) ข้อ 1, 2, 5, 10

การให้คะแนน

การให้คะแนนแบบสอบถามความรู้สึกหลากหลายมิติเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม 12 ข้อคำถาม แต่ละข้อมีตัวเลือกแบบ Likert scale โดยแบ่งเป็น 7 ระดับ ได้แก่

ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	1 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	3 คะแนน
เฉยๆ	4 คะแนน
ค่อนข้างเห็นด้วย	5 คะแนน
เห็นด้วย	6 คะแนน
เห็นด้วยอย่างมาก	7 คะแนน

การแปลผล

คะแนนรวมจะมีพิสัยอยู่ในช่วง 12 – 84 คะแนน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ การสนับสนุนทางสังคมระดับต่ำ กลาง สูง โดยใช้อันตรภาคชั้นในการแบ่ง คือ นำคะแนนสูงสุด ลบคะแนนที่ต่ำที่สุดหารด้วยระดับที่ต้องการแบ่ง ซึ่งสามารถแบ่งระดับได้ดังนี้

ระดับต่ำ	12 – 36 คะแนน
ระดับปานกลาง	37 – 60 คะแนน
ระดับสูง	61 – 84 คะแนน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย (Maslach Burnout Inventory – General Survey)

MBI – GS เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดภาวะหมดไฟในการทำงานที่ใช้กับอาชีพอื่นๆ นอกจากการบริการประชาชน และการศึกษา ได้แก่ การบริการลูกค้า การผลิต การจัดการ การบำรุงรักษา และอาชีพอื่นๆ ซึ่งพัฒนาโดย Maslach C. และคณะ และแปลแบบประเมินเป็นภาษาไทยโดย ชัยยุทธ กลีบบัว ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ มีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือว่ามีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) เท่ากับ 0.832 ด้านการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) เท่ากับ 0.901 และด้านความสามารถในการทำงาน (Professional efficacy) เท่ากับ 0.839

เครื่องมือวัดภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย (MBI – GS) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

- ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) ได้แก่ ข้อ 1 – 5
- ด้านการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) ได้แก่ ข้อ 6 – 10
- ด้านความสามารถในการทำงาน (Professional efficacy) ได้แก่ ข้อ 11 – 16

การให้คะแนน

การให้คะแนนแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย (MBI – GS) 16 ข้อคำถาม แต่ละข้อ มีตัวเลือกแบบ Likert scale โดยแบ่งเป็น 7 ระดับ ได้แก่

ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้เลย	0 คะแนน
2 – 3 ครั้งต่อปี หรือ น้อยกว่า	1 คะแนน
1 ครั้งต่อเดือน หรือ น้อยกว่า	2 คะแนน
2 – 3 ครั้งต่อเดือน	3 คะแนน
1 ครั้งต่อสัปดาห์	4 คะแนน
2 – 3 ครั้งต่อหนึ่งสัปดาห์	5 คะแนน
รู้สึกเช่นนี้ทุกวัน	6 คะแนน

การแปลผล



องค์ประกอบ	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion)	<= 10	11 – 15	>= 16
2. ด้านการเมินเฉยต่องาน (Cynicism)	<= 5	6 – 10	>= 11
3. ด้านความสามารถในการทำงาน (Professional efficacy)	>= 30	25 – 29	<= 24

การรวบรวมข้อมูล (Data collection)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่างๆ ประกอบด้วย หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
2. ผู้วิจัยทำหนังสือ และขออนุมัติจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และจัดส่งถึงบริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล
3. ติดต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเพื่อขอประชาสัมพันธ์ในการวิจัยครั้งนี้ ผ่านทาง Internal mail โดยผู้วิจัยจะดำเนินการให้ข้อมูลคำอธิบาย วัตถุประสงค์ วิธีการในการเก็บข้อมูล ประโยชน์

ความเสี่ยง ตลอดจนตอบข้อสงสัยต่างๆ และขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย และสามารถออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลา

4. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 พนักงานในกลุ่มตัวอย่างมีความจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน (Work from home) ตามนโยบายบริษัท ดังนั้นผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการในการเก็บข้อมูลเป็นแบบออนไลน์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบสอบถามทั้งหมดผ่านทางคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ หรือ iPad ได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยจะรักษาความลับข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยทุกประการ โดยรายงานผลการศึกษานั้นจะไม่มีการระบุชื่อ หรือ ตำแหน่ง ที่จะบ่งบอกตัวตนของผู้เข้าร่วมวิจัยได้ ในแบบสอบถามออนไลน์ จะมี Information sheet แสดงในหน้าแรก เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยได้ทำแบบสอบถามออนไลน์ จึงให้ถือว่าผู้เข้าร่วมวิจัยได้ยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยนี้แล้ว เป็นลักษณะ Consent by action เพื่อเป็นหลักประกันว่า การศึกษาในครั้งนี้จะไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรืออันตรายต่อผู้เข้าร่วมวิจัย
5. นำข้อมูลที่เก็บได้จากแบบสอบถามออนไลน์มาจัดระเบียบข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป หลังการวิจัยเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจะดำเนินการลบข้อมูลทิ้งทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis)

1. เก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Science (SPSS) เวอร์ชัน 22
2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา
3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยใช้ Pearson's Chi-Square และ Logistic regression โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ($p < 0.05$) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง ที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และระดับจัดการ มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี และสมัครใจ และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,383 คน และได้รับคำตอบจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูลจำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนเมษายน 2565 ผู้วิจัยจะดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

- | | |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ 2 | ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน |
| ส่วนที่ 3 | ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต |
| ส่วนที่ 4 | ข้อมูลปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม |
| ส่วนที่ 5 | ข้อมูลระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน |
| ส่วนที่ 6 | การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	190	57.4
หญิง	141	42.6
อายุ		
21 – 30 ปี	54	16.3
31 – 40 ปี	202	61.0
41 – 50 ปี	63	19.0
51 – 60 ปี	12	3.6
(Min = 22, Max = 59, Mean = 36.5, SD = 6.6)		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	3.9
ปริญญาตรี	199	60.1
ปริญญาโท	116	35.0
ปริญญาเอก	3	0.9
สถานภาพสมรส		
โสด	179	54.1
สมรส	145	43.8
แยกกันอยู่	3	0.9
หย่า	3	0.9
หม้าย	1	0.3
จำนวนบุตร		
ไม่มีบุตร	236	71.3
1 คน	53	16.0
2 คน	39	11.8
3 คน	2	0.6
4 คน	1	0.3

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศาสนา		
พุทธ	303	91.5
คริสต์	10	3.0
อิสลาม	6	1.8
ไม่นับถือศาสนา	12	3.6
ภูมิลำเนา		
กรุงเทพมหานคร	185	55.9
ต่างจังหวัด	146	44.1
ประเภทที่อยู่อาศัย		
บ้าน	229	69.2
คอนโด	92	27.8
หอพัก	10	3.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 20,000 บาท	6	1.8
20,001 - 40,000 บาท	55	16.6
40,001 - 60,000 บาท	84	25.4
60,001 - 80,000 บาท	64	19.3
80,001 - 100,000 บาท	42	12.7
100,0001 บาทขึ้นไป	80	24.2
สถานภาพทางเศรษฐกิจ		
มีรายได้พอใช้ และมีเงินเก็บ	250	75.5
มีรายได้พอใช้ แต่ไม่มีเงินเก็บ	69	20.8
มีรายได้ไม่พอใช้	12	3.6
ภาระทางครอบครัว		
น้อย	161	48.6
ปานกลาง	146	44.1
มาก	24	7.3

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรคประจำตัว		
ไม่มี	276	83.4
มี	55	16.6
การสูบบุหรี่		
ไม่เคยสูบ	273	82.5
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	38	11.5
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่อยู่	20	6.0
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์		
ไม่เคยดื่ม	66	19.9
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	20	6.0
ดื่มบ้างเป็นบางครั้ง	226	68.3
ดื่มเป็นประจำ	19	5.7
การออกกำลังกาย		
ออกกำลังกายเป็นประจำ	69	20.8
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	199	60.1
ไม่ออกกำลังกายเลย	63	19.0
จำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน		
3 – 5 ชั่วโมง	69	20.8
6 – 8 ชั่วโมง	258	77.9
9 – 10 ชั่วโมง	4	1.2
(Min = 3, Max = 10, Mean = 6.2, SD = 1.0)		

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งจำนวน 311 คน เป็นเพศชายร้อยละ 57.4 และเพศหญิงร้อยละ 42.6 อายุระหว่าง 22 – 59 ปี ส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 61.0) ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.1) มากกว่าครึ่งมีสถานะภาพโสด (ร้อยละ 54.1) และไม่มีบุตร (ร้อยละ 71.3) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 91.5) มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 55.9) มีประเภทที่อยู่อาศัยคือบ้าน (ร้อยละ 69.2) โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 60,000 บาท (ร้อยละ 25.4) สถานภาพทาง

เศรษฐกิจของพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้พอใช้ และมีเงินเก็บ (ร้อยละ 75.5) มีภาระทางครอบครัว น้อย (ร้อยละ 48.6) พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 83.4) ไม่เคยสูบบุหรี่ (ร้อยละ 82.5) แต่พบว่ามี การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์บ้างเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 68.3) จำนวนพนักงานเกิน ครึ่งที่ออกกำลังกายบ้างเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 60.1) และจำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน อยู่ ระหว่าง 3 – 10 ชั่วโมง โดยส่วนใหญ่อยู่ที่ 6 – 8 ชั่วโมง (ร้อยละ 77.9)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่ บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
1 – 10 ปี	143	43.2
11 – 20 ปี	137	41.4
21 – 30 ปี	46	13.9
มากกว่า 30 ปี	5	1.5
(Min = 1, Max = 36, Mean = 12.7, SD = 6.9)		
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ (Operation)	28	8.5
ระดับบังคับบัญชา (Supervisor)	249	75.2
ระดับจัดการ (Manager)	54	16.3
หน่วยงาน		
หน่วยงานขาย และจัดจำหน่าย	128	38.7
หน่วยงานการตลาด	48	14.5
หน่วยงานโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน	39	11.8
หน่วยงาน IT และพัฒนาระบบ	26	7.9
หน่วยงานพัฒนารัฐกิจ และพัฒนากลยุทธ์	25	7.6
หน่วยงานการบุคคล และธุรการ	23	6.9
หน่วยงานบริการลูกค้า	23	6.9
หน่วยงานบัญชี การเงิน และสินเชื่อ	19	5.7

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานที่ทำงาน		
สำนักงานใหญ่ / สำนักงาน	278	84.0
ภูมิภาค	37	11.2
ประจำสาขา	2	0.6
สำนักงานใหญ่ / สำนักงาน, ภูมิภาค	14	4.2
ลักษณะการทำงาน		
ทำงานที่สำนักงานเท่านั้น	11	3.3
ทำงานที่สำนักงาน และภาคสนาม	45	13.6
ทำงานที่บ้าน และสำนักงาน (Hybrid Workplace)	239	72.2
ทำงานที่บ้าน (Work from Home) เท่านั้น	36	10.9
การเดินทางมาทำงาน		
รถส่วนตัว	256	77.3
รถขนส่งสาธารณะ	55	16.6
เดิน	6	1.8
รถยนต์บริษัท	14	4.2
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน		
น้อยกว่า 30 นาที	125	37.8
30 นาที - 1 ชั่วโมง	156	47.1
มากกว่า 1 ชั่วโมง	50	15.1
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์		
5 วัน	285	86.1
6 วัน	40	12.1
7 วัน	6	1.8
(Min = 5, Max = 7, Mean = 5.2, SD = 0.4)		

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน		
8 – 10 ชั่วโมง	289	87.3
11 – 12 ชั่วโมง	29	8.8
มากกว่า 12 ชั่วโมง	13	3.9
(Min = 8, Max = 13, Mean = 9.1, SD = 1.4)		
การทำงานนอกเวลางาน		
ทำเสมอ	106	32.0
ทำบ้างเป็นครั้งคราว	212	64.0
ไม่ทำเลย	13	3.9
สวัสดิการที่ได้รับ		
น้อยเกินไป	55	16.6
เพียงพอ	275	83.1
มากเกินไป	1	0.3
ภาระงาน		
น้อยเกินไป	2	0.6
พอดี	168	50.8
มากเกินไป	161	48.6

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งมีอายุงานตั้งแต่ 1 – 36 ปี โดยมีอายุงานระหว่าง 1 – 10 ปีสูงที่สุด (ร้อยละ 43.2) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับบังคับบัญชา (ร้อยละ 75.2) สังกัดหน่วยงานขาย และจัดจำหน่าย (ร้อยละ 38.7) รองลงมาคือ หน่วยงานการตลาด (ร้อยละ 14.5) ส่วนใหญ่จะทำงานที่สำนักงานใหญ่ หรือ ประจำสำนักงาน (ร้อยละ 84.0) และมีลักษณะการทำงานแบบ Hybrid workplace คือ ทำงานที่บ้าน และสำนักงาน (ร้อยละ 72.2) สำหรับการเดินทางมาทำงานที่บริษัท ส่วนมากเดินทางโดยรถส่วนตัว (ร้อยละ 77.3) และใช้เวลาในการเดินทางประมาณ 30 นาที – 1 ชั่วโมง (ร้อยละ 47.1) โดยส่วนใหญ่จำนวนวันในการทำงานต่อสัปดาห์ คือ 5 วัน (ร้อยละ 86.1) และมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันอยู่ที่ 8 – 10 ชั่วโมง (ร้อยละ 87.3) และมีการทำงานนอกเวลาบ้างเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 64.0)

สวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทอยู่ในระดับที่เพียงพอ (ร้อยละ 83.1) และภาระงานที่ได้รับอยู่ในระดับที่พอดี (ร้อยละ 50.8)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	จำนวน (ร้อยละ)		
	คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี	คุณภาพชีวิตกลางๆ	คุณภาพชีวิตที่ดี
ด้านสุขภาพกาย (Min = 9, Max = 34, Mean = 24.6, SD = 3.7)	2 (0.6)	229 (69.2)	100 (30.2)
ด้านจิตใจ (Min = 6, Max = 28, Mean = 19.6, SD = 3.7)	32 (9.7)	221 (66.8)	78 (23.6)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม (Min = 5, Max = 15, Mean = 10.0, SD = 1.9)	29 (8.8)	225 (68.0)	77 (23.3)
ด้านสิ่งแวดล้อม (Min = 14, Max = 36, Mean = 25.5, SD = 4.4)	19 (5.7)	245 (74.0)	67 (20.2)
คุณภาพชีวิตโดยรวม (Min = 41, Max = 119, Mean = 85.7, SD = 12.5)	8 (2.4)	251 (75.8)	72 (21.8)

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกายในระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ (ร้อยละ 69.2) ด้านจิตใจในระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ (ร้อยละ 66.8) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ (ร้อยละ 68.0) ด้านสิ่งแวดล้อมในระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ (ร้อยละ 74.0) และคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ (ร้อยละ 75.8) โดยมีคะแนนเฉลี่ยคือ 85.7 คะแนน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การสนับสนุนทางสังคม		
ต่ำ	4	1.2
ปานกลาง	123	37.2
สูง	204	61.6

(Min = 23, Max = 84, Mean = 63.8, SD = 10.5)

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง มีระดับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 61.6) โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 63.8 คะแนน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Min = 0, Max = 30, Mean = 15.6, SD = 8.7)	114 (34.4)	64 (19.3)	153 (46.2)
ด้านการเมินเฉยต่องาน (Min = 0, Max = 30, Mean = 12.3, SD = 8.6)	87 (26.3)	82 (24.8)	162 (48.9)
ด้านความสามารถในการทำงาน (Min = 0, Max = 36, Mean = 24.9, SD = 7.5)	106 (32.0)	73 (22.1)	152 (45.9)

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 46.2 โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 15.6 คะแนน การเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 48.9 โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 12.3 คะแนน และความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูงร้อยละ 45.9 โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 24.9 คะแนน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของจำนวนองค์ประกอบทั้งหมดไฟในระดับสูงของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

จำนวนองค์ประกอบที่มีภาวะหมดไฟในระดับสูง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่พบภาวะหมดไฟในระดับสูง	84	25.4
พบภาวะหมดไฟในระดับสูง 1 องค์ประกอบ	93	28.1
พบภาวะหมดไฟในระดับสูง 2 องค์ประกอบร่วมกัน	88	26.6
พบภาวะหมดไฟในระดับสูง 3 องค์ประกอบร่วมกัน	66	19.9

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่พบภาวะหมดไฟในระดับสูง 1 องค์ประกอบ คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมาคือ พบภาวะหมดไฟในระดับสูง 2 องค์ประกอบร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 26.6

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบ เปรียบเทียบระหว่างภาวะหมดไฟระดับสูงกับภาวะหมดไฟระดับปานกลาง และต่ำ ของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง (N = 331 คน)

องค์ประกอบ	ภาวะหมดไฟ ในระดับปานกลาง และต่ำ	ภาวะหมดไฟ ในระดับสูง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	178 (53.8)	153 (46.2)
ด้านการเมินเฉยต่องาน	169 (51.1)	162 (48.9)
ด้านความสามารถในการทำงาน	179 (54.1)	152 (45.9)

จากตารางที่ 7 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างภาวะหมดไฟในระดับสูงกับภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง และต่ำของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง ค่อนข้างใกล้เคียงกัน พบว่าส่วนใหญ่พนักงานมีภาวะหมดไฟในระดับสูง โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คิดเป็นร้อยละ 46.2 ด้านการเมินเฉยต่องาน ร้อยละ 48.9 และด้านความสามารถในการทำงาน ร้อยละ 45.9

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

6.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ตารางที่ 8 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง		
เพศ				
ชาย	110 (57.9)	80 (42.1)	3.043	0.081
หญิง	68 (48.2)	73 (51.8)		
อายุ				
21 – 30 ปี	24 (44.4)	30 (55.6)	15.278	<0.001***
31 – 40 ปี	99 (49.0)	103 (51.0)		
> 40 ปี	55 (73.3)	20 (26.7)		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8 (61.5)	5 (38.5)	0.946	0.623
ปริญญาตรี	103 (51.8)	96 (48.2)		
สูงกว่าปริญญาตรี	67 (56.3)	52 (43.7)		
สถานภาพสมรส				
โสด/แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	89 (47.8)	97 (52.2)	6.000	0.014*
สมรส	89 (61.4)	56 (38.6)		
จำนวนบุตร				
ไม่มี	118 (50.0)	118 (50.0)	4.718	0.030*
มี	60 (63.2)	35 (36.8)		

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง			
ศาสนา					
พุทธ	162 (53.5)	141 (46.5)	0.570	0.752	
คริสต์ / อิสลาม	10 (62.5)	6 (37.5)			
ไม่นับถือศาสนา	6 (50.0)	6 (50.0)			
ภูมิลำเนา					
กรุงเทพมหานคร	94 (50.8)	91 (49.2)	1.484	0.223	
ต่างจังหวัด	84 (57.5)	62 (42.5)			
ประเภทที่อยู่อาศัย					
บ้าน	133 (58.1)	96 (41.9)	5.533	0.019*	
คอนโด / หอพัก	45 (44.1)	57 (55.9)			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
≤ 40,000 บาท	33 (54.1)	28 (45.9)	14.421	0.001**	
40,001 - 80,000 บาท	64 (43.2)	84 (56.8)			
80,0001 บาทขึ้นไป	81 (66.4)	41 (33.6)			
สถานภาพทางเศรษฐกิจ					
มีรายได้พอใช้ และมีเงินเก็บ	148 (59.2)	102 (40.8)	12.910	0.002**	
มีรายได้พอใช้ แต่ไม่มีเงินเก็บ	27 (39.1)	42 (60.9)			
มีรายได้ไม่พอใช้	3 (25.0)	9 (75.0)			
ภาระทางครอบครัว					
น้อย	94 (58.4)	67 (41.6)	7.286	0.026*	
ปานกลาง	77 (52.7)	69 (47.3)			
มาก	7 (29.2)	17 (70.8)			

ตารางที่ 8 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		χ^2	p-value
	ระดับปานกลางและต่ำ	ระดับสูง		
โรคประจำตัว				
ไม่มี	144 (52.2)	132 (47.8)	1.716	0.190
มี	34 (61.8)	21 (38.2)		
การสูบบุหรี่				
ไม่เคยสูบ	143 (52.4)	130 (47.6)	2.535	0.282
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	25 (65.8)	13 (34.2)		
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่อยู่	10 (50.0)	10 (50.0)		
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์				
ไม่เคยดื่ม / เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	41 (47.7)	45 (52.3)	1.740	0.187
ดื่มบ้างเป็นบางครั้ง / ประจำ	137 (55.9)	108 (44.1)		
การออกกำลังกาย				
ออกกำลังกายเป็นประจำ	45 (65.2)	24 (34.8)	8.687	0.013*
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	108 (54.3)	91 (45.7)		
ไม่ออกกำลังกายเลย	25 (39.7)	38 (60.3)		
จำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน				
≤ 6 ชั่วโมง	103 (49.5)	105 (50.5)	4.081	0.043*
> 6 ชั่วโมง	75 (61.0)	48 (39.0)		

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 8 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่า อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประเภทที่อยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาระทางครอบครัว การออกกำลังกาย และจำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

6.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน

ตารางที่ 9 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน		χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง		
เพศ				
ชาย	103 (54.2)	87 (45.8)	1.775	0.183
หญิง	97 (51.1)	93 (48.9)		
อายุ				
21 – 30 ปี	20 (37.0)	34 (63.0)	20.795	<0.001***
31 – 40 ปี	94 (46.5)	108 (53.5)		
> 40 ปี	55 (73.3)	20 (26.7)		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10 (76.9)	3 (23.1)	10.730	0.005**
ปริญญาตรี	88 (44.2)	111 (55.8)		
สูงกว่าปริญญาตรี	71 (59.7)	48 (40.3)		
สถานภาพสมรส				
โสด/แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	85 (45.7)	101 (54.3)	4.879	0.027*
สมรส	84 (57.9)	61 (42.1)		
จำนวนบุตร				
ไม่มี	111 (47.0)	125 (53.0)	5.327	0.021*
มี	58 (61.1)	37 (38.9)		
ศาสนา				
พุทธ	155 (51.2)	148 (48.8)	0.597	0.742
คริสต์ / อิสลาม	9 (56.3)	7 (43.8)		
ไม่นับถือศาสนา	5 (41.7)	7 (58.3)		

ตารางที่ 9 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านการเงิน
 เหนื่อยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านการเงินเหนื่อยต่องาน		χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง		
ภูมิลำเนา				
กรุงเทพมหานคร	90 (48.6)	95 (51.4)	0.974	0.324
ต่างจังหวัด	79 (54.1)	67 (45.9)		
ประเภทที่อยู่อาศัย				
บ้าน	122 (53.3)	107 (46.7)	1.463	0.227
คอนโด / หอพัก	47 (46.1)	55 (53.9)		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
≤ 40,000 บาท	29 (47.5)	32 (52.5)	26.112	<0.001***
40,001 - 80,000 บาท	56 (37.8)	92 (62.2)		
80,0001 บาทขึ้นไป	84 (68.9)	38 (31.1)		
สถานภาพทางเศรษฐกิจ				
มีรายได้พอใช้ และมีเงินเก็บ	139 (55.6)	111 (44.4)	8.514	0.014*
มีรายได้พอใช้ แต่ไม่มีเงินเก็บ	26 (37.7)	43 (62.3)		
มีรายได้ไม่พอใช้	4 (33.3)	8 (66.7)		
ภาระทางครอบครัว				
น้อย	88 (54.7)	73 (45.3)	3.918	0.141
ปานกลาง	73 (50.0)	73 (50.0)		
มาก	8 (33.3)	16 (66.7)		
โรคประจำตัว				
ไม่มี	137 (49.6)	139 (50.4)	1.340	0.247
มี	32 (58.2)	23 (41.8)		

ตารางที่ 9 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน			χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง			
การสูบบุหรี่					
ไม่เคยสูบ	142 (52.0)	131 (48.0)	1.096	0.578	
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	19 (50.0)	19 (50.0)			
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่อยู่	8 (40.0)	12 (60.0)			
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
ไม่เคยดื่ม / เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	41 (47.7)	45 (52.3)	0.532	0.466	
ดื่มบ้างเป็นบางครั้ง / ประจำ	128 (52.2)	117 (47.8)			
การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ	39 (56.5)	30 (43.5)	8.212	0.016*	
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	108 (54.3)	91 (45.7)			
ไม่ออกกำลังกายเลย	22 (34.9)	41 (65.1)			
จำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน					
≤ 6 ชั่วโมง	100 (48.1)	108 (51.9)	1.990	0.158	
> 6 ชั่วโมง	69 (56.1)	54 (43.9)			

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 9 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ และการออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05)

6.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน

ตารางที่ 10 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน			
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง	χ^2	p-value
เพศ				
ชาย	98 (51.6)	92 (48.4)	1.122	0.289
หญิง	81 (57.4)	60 (42.6)		
อายุ				
21 – 30 ปี	33 (61.1)	21 (38.9)	1.301	0.522
31 – 40 ปี	106 (52.5)	96 (47.5)		
> 40 ปี	40 (53.3)	35 (46.7)		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8 (61.5)	5 (38.5)	0.517	0.772
ปริญญาตรี	109 (54.8)	90 (45.2)		
สูงกว่าปริญญาตรี	62 (52.1)	57 (47.9)		
สถานภาพสมรส				
โสด/แยกกันอยู่/หย่า/หม้าย	100 (53.8)	86 (46.2)	0.017	0.896
สมรส	79 (54.5)	66 (45.5)		
จำนวนบุตร				
ไม่มี	132 (55.9)	104 (44.1)	1.138	0.286
มี	47 (49.5)	48 (50.5)		
ศาสนา				
พุทธ	169 (55.8)	134 (44.2)	5.125	0.077
คริสต์ / อิสลาม	7 (43.8)	9 (56.3)		
ไม่นับถือศาสนา	3 (25.0)	9 (75.0)		

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน			χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง			
ภูมิภาค					
กรุงเทพมหานคร	94 (50.8)	91 (49.2)	1.803	0.179	
ต่างจังหวัด	85 (58.2)	61 (41.8)			
ประเภทที่อยู่อาศัย					
บ้าน	119 (52.0)	110 (48.0)	1.337	0.248	
คอนโด / หอพัก	60 (58.8)	42 (41.2)			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
≤ 40,000 บาท	41 (67.2)	20 (32.8)	5.220	0.073	
40,001 - 80,000 บาท	75 (50.7)	73 (49.3)			
80,000 บาทขึ้นไป	63 (51.6)	59 (48.4)			
สถานภาพทางเศรษฐกิจ					
มีรายได้พอใช้ และมีเงินเก็บ	131 (52.4)	119 (47.6)	1.645	0.439	
มีรายได้พอใช้ แต่ไม่มีเงินเก็บ	42 (60.9)	27 (39.1)			
มีรายได้ไม่พอใช้	6 (50.0)	6 (50.0)			
ภาระทางครอบครัว					
น้อย	94 (58.4)	67 (41.6)	2.536	0.281	
ปานกลาง	72 (49.3)	74 (50.7)			
มาก	13 (54.2)	11 (45.8)			
โรคประจำตัว					
ไม่มี	149 (54.0)	127 (46.0)	0.006	0.939	
มี	30 (54.5)	25 (45.5)			

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน			χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง			
การสูบบุหรี่					
ไม่เคยสูบ	152 (55.7)	121 (44.3)	3.245	0.197	
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	20 (52.6)	18 (47.4)			
ปัจจุบันยังสูบบุหรี่อยู่	7 (35.0)	13 (65.0)			
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
ไม่เคยดื่ม / เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	47 (54.7)	39 (45.3)	0.015	0.901	
ดื่มบ้างเป็นบางครั้ง / ประจำ	132 (53.9)	113 (46.1)			
การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ	42 (60.9)	27 (39.1)	3.675	0.159	
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	109 (54.8)	90 (45.2)			
ไม่ออกกำลังกายเลย	28 (44.4)	35 (55.6)			
จำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน					
≤ 6 ชั่วโมง	108 (51.9)	100 (48.1)	1.047	0.306	
> 6 ชั่วโมง	71 (57.7)	52 (42.3)			

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 10 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square square ไม่พบว่ามีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05)

6.2 ปัจจัยด้านการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

6.2.1 ปัจจัยด้านการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ตารางที่ 11 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง	χ^2	p-value
อายุงาน				
1 – 10 ปี	59 (41.3)	84 (58.7)	24.098	<0.001***
11 – 20 ปี	78 (56.9)	59 (43.1)		
มากกว่า 20 ปี	41 (80.4)	10 (19.6)		
ตำแหน่งงาน				
ระดับปฏิบัติการ	16 (57.1)	12 (42.9)	20.888	<0.001***
ระดับบังคับบัญชา	118 (47.4)	131 (52.6)		
ระดับจัดการ	44 (81.5)	10 (18.5)		
หน่วยงาน				
หน่วยงานขาย และจัดจำหน่าย	61 (47.7)	67 (52.3)	6.914	0.438
หน่วยงานการตลาด	26 (54.2)	22 (45.8)		
หน่วยงานโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน	20 (51.3)	19 (48.7)		
หน่วยงาน IT และพัฒนาระบบ	17 (65.4)	9 (34.6)		
หน่วยงานพัฒนาธุรกิจ และพัฒนากลยุทธ์	15 (60.0)	10 (40.0)		
หน่วยงานการบุคคล และธุรการ	16 (69.6)	7 (30.4)		
หน่วยงานบริการลูกค้า	14 (60.9)	9 (39.1)		
หน่วยงานบัญชี การเงิน และสินเชื่อ	9 (47.4)	10 (52.6)		

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง	χ^2	p-value
สถานที่ทำงาน				
สำนักงานใหญ่ / สำนักงาน	147 (52.9)	131 (47.1)	0.821	0.663
ภูมิภาค / ประจำสาขา	22 (56.4)	17 (43.6)		
สำนักงานใหญ่ / สำนักงาน, ภูมิภาค	9 (64.3)	5 (35.7)		
ลักษณะการทำงาน				
ทำงานที่สำนักงานเท่านั้น	5 (45.5)	6 (54.5)	4.078	0.253
ทำงานที่สำนักงาน และภาคสนาม	25 (55.6)	20 (44.4)		
ทำงานที่บ้าน และสำนักงาน	134 (56.1)	105 (43.9)		
ทำงานที่บ้านเท่านั้น	14 (38.9)	22 (61.1)		
การเดินทางมาทำงาน				
รถส่วนตัว / รถยนต์บริษัท	153 (56.7)	117 (43.3)	4.923	0.026*
รถขนส่งสาธารณะ / เดิน	25 (41.0)	36 (59.0)		
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน				
น้อยกว่า 30 นาที	61 (48.8)	64 (51.2)	6.632	0.036*
30 นาที - 1 ชั่วโมง	82 (52.6)	74 (47.4)		
มากกว่า 1 ชั่วโมง	35 (70.0)	15 (30.0)		
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์				
5 วัน	157 (55.1)	128 (44.9)	1.419	0.234
มากกว่า 5 วัน	21 (45.7)	25 (54.3)		
ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน				
8 ชั่วโมง	111 (63.8)	63 (36.2)	14.807	<0.001***
มากกว่า 8 ชั่วโมง	67 (42.7)	90 (57.3)		

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง			
การทำงานนอกเวลางาน					
ทำเสมอ	49 (46.2)	57 (53.8)	3.643	0.162	
ทำบ้างเป็นครั้งคราว	122 (57.5)	90 (42.5)			
ไม่ทำเลย	7 (53.8)	6 (46.2)			
สวัสดิการที่ได้รับ					
น้อยเกินไป	26 (47.3)	29 (52.7)	1.122	0.289	
เพียงพอ / มากเกินไป	152 (55.1)	124 (44.9)			
ภาระงาน					
น้อยเกินไป / พอดี	112 (65.9)	58 (34.1)	20.606	<0.001***	
มากเกินไป	66 (41.0)	95 (59.0)			

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 11 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่า อายุงาน ตำแหน่งงาน การเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน และภาระงาน มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05)

6.2.2 ปัจจัยด้านการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน

ตารางที่ 12 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน			
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง	χ^2	p-value
อายุงาน				
1 – 10 ปี	51 (35.7)	92 (64.3)	26.554	<0.001***
11 – 20 ปี	81 (59.1)	56 (40.9)		
มากกว่า 20 ปี	37 (72.5)	14 (27.5)		
ตำแหน่งงาน				
ระดับปฏิบัติการ	15 (53.6)	13 (46.4)	21.895	<0.001***
ระดับบังคับบัญชา	111 (44.6)	138 (55.4)		
ระดับจัดการ	43 (79.6)	11 (20.4)		
หน่วยงาน				
หน่วยงานขาย และจัดจำหน่าย	68 (53.1)	60 (46.9)	11.208	0.130
หน่วยงานการตลาด	20 (41.7)	28 (58.3)		
หน่วยงานโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน	18 (46.2)	21 (53.8)		
หน่วยงาน IT และพัฒนาระบบ	17 (65.4)	9 (34.6)		
หน่วยงานพัฒนารูธุรกิจ และพัฒนากลยุทธ์	13 (52.0)	12 (48.0)		
หน่วยงานการบุคคล และธุรการ	13 (56.5)	10 (43.5)		
หน่วยงานบริการลูกค้า	15 (65.2)	8 (34.8)		
หน่วยงานบัญชี การเงิน และสินเชื่อ	5 (26.3)	14 (73.7)		
สถานที่ทำงาน				
สำนักงานใหญ่ / สำนักงาน	139 (50.0)	139 (50.0)	2.450	0.294
ภูมิภาค / ประจำสาขา	20 (51.3)	19 (48.7)		
สำนักงานใหญ่ / สำนักงาน, ภูมิภาค	10 (71.4)	4 (28.6)		

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านการ
การเดินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านการเดินเฉยต่องาน		χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง		
ลักษณะการทำงาน				
ทำงานที่สำนักงานเท่านั้น	3 (27.3)	8 (72.7)	3.364	0.339
ทำงานที่สำนักงาน และภาคสนาม	26 (57.8)	19 (42.2)		
ทำงานที่บ้าน และสำนักงาน	121 (50.6)	118 (49.4)		
ทำงานที่บ้านเท่านั้น	19 (52.8)	17 (47.2)		
การเดินทางมาทำงาน				
รถส่วนตัว / รถยนต์บริษัท	147 (54.4)	123 (45.6)	6.726	0.010*
รถขนส่งสาธารณะ / เดิน	22 (36.1)	39 (63.9)		
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน				
น้อยกว่า 30 นาที	59 (47.2)	66 (52.8)	1.756	0.416
30 นาที - 1 ชั่วโมง	81 (51.9)	75 (48.1)		
มากกว่า 1 ชั่วโมง	29 (58.0)	21 (42.0)		
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์				
5 วัน	147 (51.6)	138 (48.4)	0.223	0.637
มากกว่า 5 วัน	22 (47.8)	24 (52.2)		
ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน				
8 ชั่วโมง	100 (57.5)	74 (42.5)	6.039	0.014*
มากกว่า 8 ชั่วโมง	69 (43.9)	88 (56.1)		
การทำงานนอกเวลางาน				
ทำเสมอ	55 (51.9)	51 (48.1)	0.865	0.649
ทำบ้างเป็นครั้งคราว	109 (51.4)	103 (48.6)		
ไม่ทำเลย	5 (38.5)	8 (61.5)		

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน			
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง	χ^2	p-value
สวัสดิการที่ได้รับ				
น้อยเกินไป	21 (38.2)	34 (61.8)	4.376	0.036*
เพียงพอ / มากเกินไป	148 (53.6)	128 (46.4)		
ภาระงาน				
น้อยเกินไป / พอดี	105 (61.8)	65 (38.2)	16.035	<0.001***
มากเกินไป	64 (39.8)	97 (60.2)		

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 12 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่า อายุงาน ตำแหน่งงาน การเดินทางมาทำงาน ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน สวัสดิการที่ได้รับ และภาระงาน มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05)

6.2.3 ปัจจัยด้านการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน

ตารางที่ 13 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน			
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง	χ^2	p-value
อายุงาน				
1 – 10 ปี	80 (55.9)	63 (44.1)	0.355	0.837
11 – 20 ปี	72 (52.6)	65 (47.4)		
มากกว่า 20 ปี	27 (52.9)	24 (47.1)		

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน			
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง	χ^2	p-value
ตำแหน่งงาน				
ระดับปฏิบัติการ	20 (71.4)	8 (28.6)	3.959	0.138
ระดับบังคับบัญชา	129 (51.8)	120 (48.2)		
ระดับจัดการ	30 (55.6)	24 (44.4)		
หน่วยงาน				
หน่วยงานขาย และจัดจำหน่าย	77 (60.2)	51 (39.8)	9.389	0.226
หน่วยงานการตลาด	23 (47.9)	25 (52.1)		
หน่วยงานโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน	20 (51.3)	19 (48.7)		
หน่วยงาน IT และพัฒนาระบบ	16 (61.5)	10 (38.5)		
หน่วยงานพัฒนาธุรกิจ และพัฒนากลยุทธ์	9 (36.0)	16 (64.0)		
หน่วยงานการบุคคล และธุรการ	13 (56.5)	10 (43.5)		
หน่วยงานบริการลูกค้า	14 (60.9)	9 (39.1)		
หน่วยงานบัญชี การเงิน และสินเชื่อ	7 (36.8)	12 (63.2)		
สถานที่ทำงาน				
สำนักงานใหญ่ / สำนักงาน	150 (54.0)	128 (46.0)	1.088	0.580
ภูมิภาค / ประจำสาขา	23 (59.0)	16 (41.0)		
สำนักงานใหญ่ / สำนักงาน, ภูมิภาค	6 (42.9)	8 (57.1)		
ลักษณะการทำงาน				
ทำงานที่สำนักงานเท่านั้น	6 (54.5)	5 (45.5)	4.557	0.207
ทำงานที่สำนักงาน และภาคสนาม	26 (57.8)	19 (42.2)		
ทำงานที่บ้าน และสำนักงาน	122 (51.0)	117 (49.0)		
ทำงานที่บ้านเท่านั้น	25 (69.4)	11 (30.6)		

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน			χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง			
การเดินทางมาทำงาน					
รถส่วนตัว / รถยนต์บริษัท	143 (53.0)	127 (47.0)	0.734	0.392	
รถขนส่งสาธารณะ / เดิน	36 (59.0)	25 (41.0)			
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน					
น้อยกว่า 30 นาที	73 (58.4)	52 (41.6)	2.989	0.224	
30 นาที - 1 ชั่วโมง	84 (53.8)	72 (46.2)			
มากกว่า 1 ชั่วโมง	22 (44.0)	28 (56.0)			
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์					
5 วัน	152 (53.3)	133 (46.7)	0.459	0.498	
มากกว่า 5 วัน	27 (58.7)	19 (41.3)			
ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน					
8 ชั่วโมง	98 (56.3)	76 (43.7)	0.743	0.389	
มากกว่า 8 ชั่วโมง	81 (51.6)	76 (48.4)			
การทำงานนอกเวลางาน					
ทำเสมอ	60 (56.6)	46 (43.4)	0.406	0.816	
ทำบ้างเป็นครั้งคราว	112 (52.8)	100 (47.2)			
ไม่ทำเลย	7 (53.8)	6 (46.2)			
สวัสดิการที่ได้รับ					
น้อยเกินไป	32 (58.2)	23 (41.8)	0.447	0.504	
เพียงพอ / มากเกินไป	147 (53.3)	129 (46.7)			

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน			
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง	χ^2	p-value
ภาระงาน				
น้อยเกินไป / พอดี	92 (54.1)	78 (45.9)	0.000	0.988
มากเกินไป	87 (54.0)	74 (46.0)		

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 13 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานโดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square ไม่พบว่าปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05)

6.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

6.3.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ตารางที่ 14 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์			
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง	χ^2	p-value
คุณภาพชีวิตโดยรวม				
คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี / กลางๆ	124 (47.9)	135 (52.1)	16.674	<0.001***
คุณภาพชีวิตที่ดี	54 (75.0)	18 (25.0)		

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 14 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.001)

6.3.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน

ตารางที่ 15 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน		χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง		
คุณภาพชีวิตโดยรวม				
คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี / กลางๆ	113 (43.6)	146 (56.4)	26.291	<0.001***
คุณภาพชีวิตที่ดี	56 (77.8)	16 (22.2)		

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 15 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.001)

6.3.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน

ตารางที่ 16 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน		χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง		
คุณภาพชีวิตโดยรวม				
คุณภาพชีวิตที่ไม่ดี / กลางๆ	126 (48.6)	133 (51.4)	14.136	<0.001***
คุณภาพชีวิตที่ดี	53 (73.6)	19 (26.4)		

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 16 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.001)

6.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

6.4.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
ตารางที่ 17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์		χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง		
การสนับสนุนทางสังคม				
ต่ำ - ปานกลาง	58 (45.7)	69 (54.3)	5.449	0.020*
สูง	120 (58.8)	84 (41.2)		

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่าการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05)

6.4.2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน
ตารางที่ 18 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน		χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง		
การสนับสนุนทางสังคม				
ต่ำ - ปานกลาง	52 (40.9)	75 (59.1)	8.433	0.004**
สูง	117 (57.4)	87 (42.6)		

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่าการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.01)

6.4.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับระดับภาวะหมดไฟในด้านความสามารถในการทำงาน

ตารางที่ 19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square (N = 331)

ตัวแปร	ภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน		χ^2	p-value
	ระดับปานกลาง และต่ำ	ระดับสูง		
การสนับสนุนทางสังคม				
ต่ำ - ปานกลาง	51 (40.2)	76 (59.8)	16.081	<0.001***
สูง	128 (62.7)	76 (37.3)		

p < 0.05, **p < 0.01, *p < 0.001

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่าการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.001)

ตารางที่ 20 สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละด้าน

ตัวแปร	ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์	ด้านการเมินเฉย ต่องาน	ด้านความสามารถ ในการทำงาน
อายุ	✓	✓	
ระดับการศึกษา		✓	
สถานภาพสมรส	✓	✓	
จำนวนบุตร	✓	✓	
ประเภทที่อยู่อาศัย	✓		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	✓	
สถานภาพทางเศรษฐกิจ	✓	✓	

ตารางที่ 20 (ต่อ) สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานในแต่ละด้าน

ตัวแปร	ด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์	ด้านการเมินเฉย ต่องาน	ด้านความสามารถ ในการทำงาน
ภาระทางครอบครัว	✓		
การออกกำลังกาย	✓	✓	
จำนวนชั่วโมงการนอนหลับ เฉลี่ยต่อวัน	✓		
อายุงาน	✓	✓	
ตำแหน่งงาน	✓	✓	
การเดินทางมาทำงาน	✓	✓	
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง มาทำงาน	✓		
ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน	✓	✓	
สวัสดิการที่ได้รับ	✓	✓	
ภาระงาน	✓	✓	
คุณภาพชีวิต	✓	✓	✓
การสนับสนุนทางสังคม	✓	✓	✓

6.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยสถิติ Logistic regression เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ด้วยวิธี Forward likelihood ratio

6.5.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ตารางที่ 21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ด้วยสถิติ Logistic regression

ตัวแปร	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of Adjusted OR	
					Lower	Upper
อายุงาน (1 - 10 ปี)	0.614	0.258	0.017**	1.848	1.114	3.065
ตำแหน่งงาน (ระดับปฏิบัติการ - บัณฑิตศึกษา)	1.313	0.413	0.001**	3.716	1.653	8.353
จำนวนชั่วโมงการทำงาน (> 8 ชั่วโมง)	0.725	0.263	0.006**	2.065	1.234	3.455
ภาระงาน (มากเกินไป)	0.756	0.261	0.004**	2.130	1.277	3.550
คุณภาพชีวิตโดยรวม (ระดับกลางๆ - ไม่ดี)	0.765	0.322	0.017**	2.148	1.144	4.036

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 21 พบว่า เมื่อนำปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประเภทที่อยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาระทางครอบครัว การออกกำลังกาย จำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน อายุงาน ตำแหน่งงาน การเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ชั่วโมงทำงานเฉลี่ย ภาระงาน คุณภาพชีวิตโดยรวม และการสนับสนุนทางสังคม โดยใช้สถิติ Logistic regression เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ด้วยวิธี Forward likelihood ratio พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุ ก่อสร้างแห่งหนึ่งที่มีอายุงาน 1 - 10 ปี มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็น 1.848 เท่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี (OR = 1.848, 95%CI; 1.114 – 3.065) ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ - บัณฑิตศึกษามีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็น 3.716 เท่าเมื่อเทียบกับพนักงานในระดับจัดการ (OR = 3.716, 95%CI; 1.653 – 8.353) จำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานที่มากกว่า 8 ชั่วโมง มีโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็น 2.065 เท่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมง (OR = 2.065, 95%CI; 1.234 – 3.455) พนักงานที่มีภาระงานที่มากเกินไป มีโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เพิ่มขึ้น 2.130 เท่าเมื่อเทียบกับ

พนักงานที่มีภาระงานที่น้อยไป หรือ ภาระงานที่พอดี (OR = 2.130, 95%CI; 1.277 – 3.550) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ - ไม่ดี มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็น 2.148 เท่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี (OR = 2.148, 95%CI; 1.144 – 4.036)

6.5.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน

ตารางที่ 22 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานด้วยสถิติ Logistic regression

ตัวแปร	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of Adjusted OR	
					Lower	Upper
อายุงาน (1 - 10 ปี)	0.875	0.262	0.001**	2.398	1.435	4.008
ตำแหน่งงาน (ระดับปฏิบัติการ - บัณฑิตบัญชา)	1.089	0.404	0.007**	2.971	1.347	6.553
ภาระงาน (มากเกินไป)	0.896	0.250	<0.001***	2.449	1.501	3.996
คุณภาพชีวิตโดยรวม (ระดับกลางๆ - ไม่ดี)	1.022	0.337	0.002**	2.777	1.434	5.380
การสนับสนุนทางสังคม (ระดับปานกลาง - ต่ำ)	0.681	0.261	0.018*	1.855	1.113	3.090

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 22 พบว่า เมื่อนำปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ อายุงาน ตำแหน่งงาน การเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สวัสดิการที่ได้รับ ชั่วโมงทำงานเฉลี่ย ภาระงาน คุณภาพชีวิตโดยรวม และการสนับสนุนทางสังคม โดยใช้สถิติ Logistic regression เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ด้วยวิธี Forward likelihood ratio พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งที่มีอายุงานอายุงาน 1 - 10 ปี มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านการเมินเฉยต่องานเป็น 2.398 เท่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี (OR = 2.398, 95%CI; 1.435 – 4.008) ตำแหน่งงานในระดับระดับปฏิบัติการ - บัณฑิตบัญชา มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านการเมินเฉยต่อเป็น 2.971 เท่าเมื่อเทียบกับพนักงานในระดับจัดการ (OR = 2.971, 95%CI; 1.347 – 6.553) พนักงานที่มีภาระงานมากเกินไป มีโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านการเมินเฉยต่องานเป็น 2.449 เท่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีภาระงานที่น้อยไป หรือ ภาระงานที่พอดี (OR = 2.449, 95%CI; 1.501 – 3.996) พนักงานที่มีคุณภาพ

ชีวิตโดยรวมในระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ - ไม่ดี มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านการเงิน หมายความว่า 2.777 เท่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี (OR = 2.777, 95%CI; 1.434 – 5.380) และพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง - ต่ำ มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านการเงิน หมายความว่า 1.855 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง (OR = 1.855, 95%CI; 1.113 – 3.090)

6.5.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน

ตารางที่ 23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานด้วยสถิติ Logistic regression

ตัวแปร	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of Adjusted OR	
					Lower	Upper
คุณภาพชีวิตโดยรวม (ระดับกลางๆ - ไม่ดี)	0.887	0.303	0.003**	2.428	1.341	4.397
การสนับสนุนทางสังคม (ระดับปานกลาง - ต่ำ)	0.770	0.238	0.001**	2.161	1.354	3.447

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 23 พบว่า เมื่อนำปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย คุณภาพชีวิตโดยรวม และการสนับสนุนทางสังคม โดยใช้สถิติ Logistic regression เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ด้วยวิธี Forward likelihood ratio พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุ ก่อสร้างแห่งหนึ่งที่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ - ไม่ดี มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความสามารถในการทำงานเป็น 2.428 เท่า เมื่อเทียบกับพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี (OR = 2.428, 95%CI; 1.341 – 4.397) และพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง - ต่ำ มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความสามารถในการทำงานเป็น 2.161 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในสูง (OR = 2.161, 95%CI; 1.354 – 3.447)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional descriptive study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง โดยคำนวณขนาดตัวอย่างจากกลุ่มประชากรด้วยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ร้อยละ 5 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น Stratified random sampling และแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละฝ่าย และทำการสุ่มแบบ Simple random sampling เก็บข้อมูลตามสัดส่วนของขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 331 คน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนเมษายน พ.ศ.2565

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามข้อมูลด้านการทำงาน แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL – BREF – THAI) แบบสอบถามความรู้สึกหลากหลายมิติเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม (r-Thai-MSPSS) และแบบสอบถามด้านภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย (MBI-GS Thai version)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการทำงาน ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิต ข้อมูลด้านการสนับสนุนทางสังคม และข้อมูลด้านภาวะหมดไฟในการทำงาน สถิติเชิงอนุมาน ใช้ Pearson's chi-square test เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง และใช้สถิติ Logistic regression ในการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายภาวะหมดไฟในการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งจำนวน 331 คน เป็นเพศชายร้อยละ 57.4 และเพศหญิงร้อยละ 42.6 ส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มากกว่าครึ่งมีสถานะภาพโสด และไม่มีบุตร นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพมหานคร มีประเภทที่อยู่อาศัยคือบ้าน โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 80,000 บาท สถานภาพทางเศรษฐกิจของพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้พอใช้ และมีเงินเก็บ มีภาระทางครอบครัวน้อย พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ไม่เคยสูบบุหรี่ (ร้อยละ 82.5) แต่พบว่ามีการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์บ้างเป็น จำนวนพนักงานเกินครึ่งที่ออกกำลังกายบ้างเป็นครั้งคราว และจำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวันอยู่ที่ 6 – 8 ชั่วโมง

ในส่วนของคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 10 ปี ตำแหน่งงานอยู่ในระดับบังคับบัญชา ถึงร้อยละ 75.2 สังกัดหน่วยงานขาย และจัดจำหน่าย รองลงมาคือหน่วยงานการตลาด ส่วนใหญ่จะทำงานที่สำนักงานใหญ่ หรือ ประจำสำนักงาน และมีลักษณะการทำงานแบบ Hybrid workplace คือ ทำงานที่บ้าน (Work from home) และสำนักงาน สำหรับการเดินทางมาทำงานที่บริษัท ส่วนมากเดินทางโดยรถส่วนตัว และใช้เวลาในการเดินทางประมาณ 30 นาที – 1 ชั่วโมง โดยส่วนใหญ่จำนวนวันในการทำงานต่อสัปดาห์ คือ 5 วัน และมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันอยู่ในช่วง 8 – 10 ชั่วโมง และมีการทำงานนอกเวลาบ้างเป็นครั้งคราว สวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทอยู่ในระดับที่เพียงพอ และภาระงานที่ได้รับอยู่ในระดับที่พอดี

ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ ร้อยละ 75.8 โดยมีคะแนนเฉลี่ยคือ 85.7 คะแนน และระดับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 61.6 โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 63.8 คะแนน

ในประชากรกลุ่มที่ศึกษา พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์คิดเป็น ร้อยละ 46.2 ด้านการเมินเฉยต่องาน ร้อยละ 48.9 และด้านความสามารถในการทำงาน ร้อยละ 45.9 ส่วนใหญ่พบภาวะหมดไฟในระดับสูง 1 องค์ประกอบ คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมาคือ พบภาวะหมดไฟในระดับสูง 2 องค์ประกอบร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และพบภาวะหมดไฟในระดับสูง 3 องค์ประกอบร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 19.9

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่า อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประเภทที่อยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาระทางครอบครัว การออกกำลังกาย จำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน อายุงาน ตำแหน่งงาน การเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง

มาทำงาน ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน ภาระงาน คุณภาพชีวิตโดยรวม และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ การออกกำลังกาย อายุงาน ตำแหน่งงาน การเดินทาง มาทำงาน ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน สวัสดิการที่ได้รับ ภาระงาน คุณภาพชีวิตโดยรวม และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Chi-square square พบว่ามีเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) นั่นก็คือคุณภาพชีวิตโดยรวม และการสนับสนุนทางสังคม

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Logistic regression พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายการเกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ อายุงาน 1 -10 ปี ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ - บัณฑิตบัญชา ชั่วโมงการทำงานที่มากกว่า 8 ชั่วโมง ภาระงานที่มากเกินไป และคุณภาพชีวิตในระดับกลางๆ - ไม่ดี สำหรับด้านการเมินเฉยต่องาน ได้แก่ อายุงาน 1 - 10 ปี ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ - บัณฑิตบัญชา ภาระงานที่มากเกินไป คุณภาพชีวิตในระดับกลางๆ - ไม่ดี และการสนับสนุนทางสังคมในระดับกลาง - ต่ำ และในด้านความสามารถในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในระดับกลางๆ - ไม่ดี และการสนับสนุนทางสังคมในระดับกลาง - ต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ ได้มีการศึกษาถึงภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งว่าเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งนั้น พบว่า ส่วนใหญ่แล้ว พนักงานมีภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง ด้านการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับสูง และด้านความสามารถในการทำงานในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของวัลลภ วิชาญเจริญสุข⁽³⁶⁾ ได้ทำการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ พบว่า ผู้แทนยาส่วนใหญ่มีระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง และแตกต่างกับงานวิจัยของ Lam LT และคณะ⁽⁵¹⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานในพนักงานบริษัทในช่วงสถานการณ์ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ในบริษัทขนาดใหญ่ในฮ่องกง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับกลาง และระดับสูง ด้านลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผลการศึกษาที่แตกต่างกันนี้อาจอธิบายได้ว่า ถึงแม้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชนเหมือนกัน แต่ระดับภาวะหมดไฟอาจมีความเหมือน หรือ แตกต่างกันได้ อาจเป็นเพราะกลุ่มประชากร ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา สถานการณ์ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ลักษณะงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่ศึกษามีความแตกต่างกัน

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน

อายุของพนักงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการเมินเฉยต่องาน พบว่า พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 21 – 30 ปี มีภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องานในระดับสูง และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีภาวะหมดไฟในระดับต่ำ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมรัตน์ สุกุลพิมพ์รัตน์⁽³⁵⁾ ที่ได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของสสิพรรณ นิลสงวนเดชะ⁽³⁷⁾ ที่พบว่าอายุ 31 – 40 ปี พบภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดค่า

ความเป็นบุคคลในผู้อื่นในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าอายุที่มากขึ้น ทำให้มีประสบการณ์ชีวิต และวุฒิภาวะที่มากกว่า คนที่อายุน้อยจะประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานได้ง่ายกว่า

สถานภาพสมรส จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด แยกกันอยู่ หย่าร้าง หรือ หม้าย และสถานะภาพอื่นๆ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของตริยา เลิศหัตถศิลป์⁽⁴⁰⁾ ที่ศึกษาภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของจิตแพทย์ในประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่เพิ่มความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ สถานภาพโสด หม้าย หรือ หย่าร้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชชุนันท์ ประสารพันธ์⁽⁴³⁾ ที่สถานภาพโสดเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน นั่นเพราะคนที่มีครอบครัว หรือ แต่งงานแล้วมักจะมีคามั่นคงทางอารมณ์ หรือ วุฒิภาวะที่มากกว่า รวมถึงการมีประสบการณ์มากขึ้นในการจัดการปัญหาต่างๆ ระหว่างบุคคล และรับมือได้ดีกว่า

ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเมินเฉยต่องาน โดยพนักงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีภาวะหมดไฟระดับต่ำกว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของแป็งรำ ยงเจริญ⁽⁴¹⁾ ที่ศึกษาความชุกของภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ที่พบว่า ระดับการศึกษาในระดับสายอาชีพ (ปวช./ปวส.) มีระดับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่สูงกว่ากำลังพลฯ ที่ศึกษาในสายสามัญ และสูงกว่าระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของประชากรที่ศึกษามีความแตกต่างกัน สำหรับพนักงานเอกชนที่ทำงานที่บริษัท จัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง ที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีลักษณะงานที่ไม่มีความซับซ้อนมากนัก เป็นงานที่จบได้ภายในวัน ไม่ต้องติดต่อสื่อสารกับคนนอกหน่วยงานที่มีความหลากหลาย อาจไม่ต้องรับความกดดันจากหัวหน้างาน หรือ จากลูกค้า และความรับผิดชอบในงานน้อยกว่าเมื่อเทียบกับหน้าที่ของพนักงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จึงส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในระดับที่ต่ำกว่า

จำนวนบุตร ถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า สถานะการมีบุตรมีภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่น้อยกว่าพนักงานที่มีบุตรแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ วิชาญเจริญสุข⁽³⁶⁾ ที่ได้ทำการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ พบว่าสถานะการมีบุตรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งกลุ่มประชากรที่มีบุตรจะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ระดับสูงน้อยกว่าประชากรที่ไม่มีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเกิดจากการที่มีวุฒิภาวะที่สูงขึ้น มีทักษะในการจัดการความยุ่งยาก การแก้ปัญหาระหว่างบุคคล จัดการความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้ดีกว่า รวมถึงความรับผิดชอบที่มากขึ้น ทำให้มีความอดทนต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้มากกว่า เพราะงานนำมาสู่รายได้ที่จำเป็นต้องนำมาดูแลครอบครัว

ประเภทที่อยู่อาศัย พบว่า การอยู่อาศัยในคอนโดมิเนียม หรือ หอพัก เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Oakman J และคณะ⁽⁶⁰⁾ ที่ศึกษาผลกระทบต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของการทำงานที่บ้าน พบว่า พนักงานที่ทำงานอยู่ที่บ้านนานขึ้นจะพบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความเครียดที่มากขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมที่ลดลงจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานรู้สึกขาดการติดต่อจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สำหรับประชากรที่ทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่แล้วพนักงานมีลักษณะการทำงานแบบ Hybrid workplace นั่นก็คือ ทำงานทั้งที่บ้าน และสำนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลางปี 2564 ถึงต้นปี 2565 ส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานแบบ Work from home นั่นคือการทำงานที่บ้านตามนโยบายบริษัท เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ซึ่งพนักงานสามารถมาทำงานที่สำนักงานได้เฉพาะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น การที่พนักงานต้องทำงานที่บ้านเป็นเวลานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่อาศัยอยู่ในคอนโดมิเนียม หรือ หอพักนั้น ไม่สามารถแบ่งสัดส่วนพื้นที่ส่วนตัว และพื้นที่สำหรับทำงานได้ ดังนั้นตั้งแต่ต้นจนจนถึงเข้านอน พนักงานจำเป็นต้องอยู่ในห้องอย่างเดียวเท่านั้น ทำให้จัดแจงเวลาส่วนตัว เวลางาน เวลาพักผ่อนได้ยาก นอกจากนี้ พนักงานที่อยู่คอนโดมิเนียม หรือ หอพัก ส่วนใหญ่อาศัยอยู่คนเดียว ทำให้ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างเหมือนสถานการณปกติ ที่ยังคงทำงานที่สำนักงาน เช่น การไปทานข้าวกับเพื่อนร่วมงาน การเดินไปซื้อกาแฟ การพูดคุยเพื่อระบายความเครียดจากงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว เกิดความเครียดได้ง่าย ซึ่งนำไปสู่การเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน จากการศึกษาพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มากกว่า 40,000 บาท ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ เชื้อ เท็ดทูนภุภุช⁽⁴²⁾ ได้ทำการศึกษาภาวะเครียดจากการทำงาน และภาวะหมดไฟในทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความ ณ สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยทำนายภาวะหมดไฟ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป และงานวิจัยของพัชราภรณ์ สິณัตพัฒนะศุข และธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์⁽⁴⁴⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยที่มีผลกับระดับของภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีรายได้ที่มากขึ้น สำหรับพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างนั้น การมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นย่อมมาพร้อมกับความรับผิดชอบที่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ยังต้องมีการสร้างสรรค์โปรเจกใหม่ๆ รวมถึงต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยเฉพาะช่องทางบริหารจัดการหน่วยแบบออนไลน์ ซึ่งต้องพร้อมในการให้บริการนอกเวลางานเสมอ ส่งผลให้พนักงานทำงานหนักขึ้น รู้สึกกดดัน มีความเครียดมากขึ้น รวมถึงมีเวลาในการพักผ่อน หรือ เวลา

ส่วนตัวที่น้อยลง แต่ในระดับเงินเดือนที่มากกว่า 80,000 บาทเป็นต้นไป พบว่าภาวะหมดไปมีระดับที่ต่ำลงเนื่องจากเงินเดือนในระดับนี้ ส่วนใหญ่พบมากในตำแหน่งในระดับผู้จัดการ ดังนั้นภาระงานในเชิงที่ต้องลงมือทำด้วยตนเอง หรือ ต้องปะทะกับลูกค้าโดยตรงจะน้อยกว่าพนักงานในระดับบังคับบัญชา หรือ ระดับปฏิบัติการ และในระดับผู้จัดการนั้น ลักษณะงานจะเป็นไปในรูปแบบของการบริหาร และความรับผิดชอบต่องาน ต่อบริษัท และต่อผู้ได้บังคับบัญชามีมากกว่าพนักงานระดับอื่นๆ ทำให้สามารถบริหารจัดการต่ออารมณ์ และสถานการณ์ต่างๆ ได้มากกว่า

สถานภาพทางเศรษฐกิจ จากผลการศึกษาพบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่อ งาน ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจของพนักงานที่มีรายได้ไม่พอใช้นั้น มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับสูง และพนักงานที่มีรายได้พอใช้และมีเงินเก็บ มีภาวะหมดไฟในระดับต่ำ ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของณิชาภัทร อัมพรมุณี⁽⁴⁵⁾ ที่ศึกษาความชุก และปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้า จากการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้พอใช้ และมีเงินเก็บกลับมีคะแนนเฉลี่ยของภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้ไม่พอใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงาน โครงสร้างองค์กร รวมไปถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรที่งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษา พนักงานที่มีรายได้ไม่พอใช้ อาจเกิดภาวะหมดไฟได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีรายได้พอใช้ รวมถึงการมีเงินเก็บ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้พอใช้ และมีเงินเก็บมีอายุงาน หรือ ประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า มียอมมีประสบการณ์ในการการเผชิญปัญหาต่างๆ และจัดการความเครียดได้ดีกว่า หรืออาจเป็นเพราะการที่พนักงานมีรายได้ที่ไม่พอใช้ พนักงานจำเป็นต้องทำงานหนักขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินผลการทำงานที่ดี เพื่อได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นในการปรับเงินเดือน หรือ ได้รับโบนัสที่สูงขึ้น หรือแม้กระทั่งทำงานเสริมเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ ก็ย่อมทำให้บุคคลเกิดความเครียดเรื้อรัง เกิดภาระงานที่มากขึ้น เวลาพักผ่อนที่น้อยลง ก็จะนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

ภาระทางครอบครัว จากผลการศึกษาพบว่าภาระทางครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของวัลลภ วิชาญเจริญสุข⁽³⁶⁾ ที่ได้ทำการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทข้ามชาติ ที่ไม่พบความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะประชากรที่ศึกษาคนละกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้จากผลการศึกษาพนักงานที่มีภาระทางครอบครัวมาก พบว่ามีภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับสูง อาจเกิดจากการที่พนักงานมีความจำเป็นต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว ไม่ว่าจะ เป็นสามี หรือ ภรรยา

พ่อแม่ พี่น้อง หรือ บุตร ทั้งในด้านค่าใช้จ่าย และการดูแลด้วยตนเองในขณะที่ต้องทำงานไปด้วย เช่น การพาไปพบแพทย์ การสอนหนังสือออนไลน์ การรับภาระต่างๆ ภายในบ้าน ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความรับผิดชอบที่หนักมาก ทั้งเรื่องงาน และเรื่องในครอบครัว ทำให้เกิดความเครียด และภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้เช่นกัน

การออกกำลังกาย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการเงินเฉยต่องาน ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของวัลลภ วิชาญเจริญสุข⁽³⁶⁾ ที่ไม่พบความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการเงินเฉยต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สามารถอธิบายได้จากงานวิจัยของ Bretland RJ และคณะ⁽⁵⁸⁾ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: ประโยชน์ที่สัมพันธ์กันของการออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอ และการออกกำลังกายแบบแรงต้าน พบว่า หลังจากที่ผู้เข้าร่วมงานวิจัยออกกำลังกายตามโปรแกรมที่กำหนด 4 สัปดาห์ ผู้ที่มีภาวะหมดไฟมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความทุกข์ทางจิตใจน้อยลง ความเครียด และความอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง ดังนั้นการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อาจส่งผลให้ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่ไม่ออกกำลังกายเลย

จำนวนชั่วโมงการนอนหลับ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Peterson SA และคณะ⁽⁴⁶⁾ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานเป็นกะ ตารางการทำงานเป็นกะ การนอนหลับ และความเหนื่อยหน่ายในเจ้าหน้าที่ตำรวจในอเมริกาเหนือ พบว่าการนอนหลับในระยะสั้น นอนหลับน้อยกว่า 6 ชั่วโมงมีแนวโน้มที่จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ทั้งนี้อาจเกิดจากภาระงานที่มากเกินไป จนทำให้เวลาพักผ่อนน้อยลง หรือ เกิดจากความรู้สึกหมดไฟที่ส่งผลให้การนอนไม่ได้คุณภาพ ความผิดปกติเกี่ยวกับการนอน เช่น อาการนอนไม่หลับ เพราะมีความกังวลว่าจะต้องตื่นเพื่อไปทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Metlaine A และคณะ⁽⁵²⁾ ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการนอนไม่หลับ ความเครียดจากการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการเงินจำนวน 1,300 คนในฝรั่งเศส พบว่า มีความเสี่ยงที่สูงขึ้นของการเกิดภาวะหมดไฟในผู้เข้าร่วมที่มีอาการนอนไม่หลับ การนอนหลับที่ไม่สนิท และความวิตกกังวล ความเครียดจากงานสูงมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านการงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน

อายุงาน หรือ ประสบการณ์การทำงาน จากการศึกษาพบว่า อายุงานนั้นเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการเงินเฉยต่องาน หลังจากที่ใช้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Logistic regression พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี จะมีภาวะหมดไฟในการ

ทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวลิรัตน์ เช็ค เท็ดทูนญูซ (42) ได้ทำการศึกษาภาวะเครียดจากการทำงาน และภาวะหมดไฟในทนายความผู้มีใบอนุญาตทนายความ ณ สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่าหนึ่งในปัจจัยทำนายภาวะหมดไฟ คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ($p < 0.01$) และใกล้เคียงกับการศึกษาของตริยา เลิศหัตถศิลป์ (40) ที่ได้ศึกษาภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของจิตแพทย์ในประเทศไทย พบว่าการมีประสบการณ์น้อยในการเป็นจิตแพทย์ ทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้ในระดับสูงโดยเฉพาะอย่างด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ สำหรับพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานที่บริษัทจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า สามารถปรับตัวต่อความเครียดจากการทำงานได้ดีกว่าพนักงานที่อายุการทำงานน้อย คนที่ทำงานมานาน ย่อมที่จะมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่มากกว่า รู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย แก้ปัญหาได้รวดเร็ว สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึก ความวิตกกังวลได้ดีกว่า รวมไปถึงสายงานที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นงานขาย งานด้านการบริการลูกค้า เมื่อมีข้อร้องเรียนจากลูกค้า พนักงานที่มีประสบการณ์จะสามารถรองรับอารมณ์ของลูกค้าได้ดีกว่า ตอบสนองลูกค้า และแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า เพราะเคยเจอสถานการณ์นี้มาก่อน หากเปรียบเทียบกับพนักงานที่เพิ่งเริ่มทำงานได้ไม่นาน อาจไม่สามารถจัดการอารมณ์ ความเครียด ความกังวล หรือ ปลอ่ยวางได้ดีเท่าพนักงานที่มีประสบการณ์

ตำแหน่งงาน นอกจากจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องานแล้ว เมื่อใช้สถิติ Logistic regression วิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยทำนายในการเกิดภาวะหมดไฟทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องาน โดยพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่สูงกว่าพนักงานจัดการ เนื่องจากลักษณะงานส่วนของพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการนี้ เป็นงานที่ต้องทำแบบการปฏิบัติปกติประจำ (routine operation) เป็นส่วนมาก และเป็นหน้าด่านในการรับปัญหาจากลูกค้า หรือ หน่วยงานข้างเคียงเสมอ และเป็นการทำงานที่มีแบบแผนที่ชัดเจน รวมถึงปริมาณงานที่มากในแต่ละวัน จนเกิดความรู้สึกอ่อนล้า อาจเกิดความเบื่อหน่ายในงาน เมื่อเปรียบเทียบกับระดับจัดการ ที่เนื้องานมีความยืดหยุ่นมากกว่า ถึงแม้ว่าหนักของงานจะมากกว่า แต่เป็นงานที่หนักไปในเชิงการคิดกลยุทธ์ใหม่ งานวางแผน เพื่อพัฒนาธุรกิจ รวมไปถึงการอยู่ในตำแหน่งที่สูง และมั่นคง เป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับ และการเคารพ ก็จะเป็นปัจจัยที่ป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งตรงข้ามกับงานวิจัยของสสิพรรณ นิลสงวนเดช (37) ที่พบว่าตัวแปรที่ทำนายภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานคือตำแหน่งที่เป็นเจ้าหน้าที่วิชาชีพเฉพาะ ที่ต้องอาศัยความรู้ และความชำนาญ

ค่อนข้างสูง หรือ งานคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ นอกจากนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งในระดับจัดการมีอิสระในการเลือกแนวทางการทำงานได้มากกว่า มีอำนาจในการตัดสินใจ มองเห็น และคาดการณ์อนาคตของหน่วยงาน และองค์กรได้มากกว่า

การเดินทางมาทำงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องาน พบว่า พนักงานที่เดินทางด้วยรถโดยสารสาธารณะ หรือ การเดิน มีระดับภาวะหมดไฟที่สูงกว่าพนักงานที่เดินทางมาทำงานโดยรถส่วนตัว หรือ รถยนต์บริษัท ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ Barreck A⁽⁵⁹⁾ ที่ศึกษาเรื่องการเดินทาง และภาวะหมดไฟตามภูมิภาคในประเทศแคนาดา พบว่า การขนส่งสาธารณะไม่ว่าจะเป็นรถประจำทาง หรือ รถไฟ ในพื้นที่ชนบท จะมีการบริการที่ดีไม่เทียบเท่ากับระบบขนส่งสาธารณะในเมืองใหญ่ ความเสี่ยงของความล่าช้าที่คาดไม่ถึง และไม่สามารถควบคุมได้มีมากกว่าในเขตเมือง ทำให้เกิดความเครียดที่ส่งผ่านไปยังที่ทำงาน ซึ่งในเมืองใหญ่นั้นระบบขนส่งสาธารณะ มีทั้งรถประจำทาง และรถไฟใต้ดินที่มีความหลากหลาย และความถี่ในการให้บริการที่มากกว่า มีประสิทธิภาพ และเร็วกว่าในพื้นที่ชนบท ทำให้มีอาการหมดไฟน้อยกว่า ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า การคมนาคมในประเทศแคนาดามีประสิทธิภาพมากกว่าในประเทศไทย ถึงแม้กรุงเทพมหานคร จะเป็นเมืองหลวงที่มีการคมนาคมที่ทันสมัย มีทั้งรถไฟฟ้าวางรถไฟใต้ดิน รวมไปถึงรถประจำทาง หรือ รูปแบบการคมนาคมอื่นๆ แต่การเดินทางด้วยขนส่งสาธารณะก็ยังคงทำให้คนเกิดความกังวล ความเครียด เนื่องจากไม่สามารถคาดคะเนเวลาที่จะเดินทางไปถึงปลายทางได้อย่างแม่นยำ เพราะสภาพการจราจร อุบัติเหตุ หรือ แม้กระทั่งการขัดข้องทางเทคนิคของรถไฟฟ้าว รวมไปถึงความกังวลเรื่องการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และเรื่องมลภาวะทางอากาศ เช่น PM 2.5 จึงอาจทำให้พนักงานที่เดินทางมาทำงานด้วยรถขนส่งสาธารณะ หรือ การเดิน มีภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่เดินทางโดยรถส่วนตัว หรือ รถยนต์บริษัท

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่าพนักงานที่ใช้เวลาในการเดินทางน้อยกว่า 30 นาที มีภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Barreck A⁽⁵⁹⁾ ที่ศึกษาเรื่องการเดินทาง และภาวะหมดไฟตามภูมิภาคในประเทศแคนาดา พบว่าปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมากเมื่อต้องใช้เวลาเดินทางนานกว่า 20 นาที และเมื่อผ่านไป 35 นาที พนักงานจะเริ่มรู้สึกกับงานของตนเองไปทางลบ โดยผลการวิจัยที่แตกต่างกันนี้ อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานใช้เวลาในการเดินทางน้อย อาจทำให้พนักงานมีเวลาเหลือที่จะใช้กับการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานที่อาศัยอยู่ใกล้สถานที่ทำงาน อาศัยอยู่ในคอนโดมิเนียม หรือ หอพัก เวลาที่ต้องใช้ในการเดินทางที่ลดลง อาจทำให้พนักงานยังคงทำงานที่บริษัท แม้เลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ส่งผลให้เกิดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากขึ้นได้ หรือ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มาทำงาน

ด้วยรถยนต์ส่วนตัวจำเป็นต้องออกเดินทางให้เช้าขึ้น เพื่อเลี่ยงการจราจรที่ติดขัด และเพื่อหาที่จอดรถ ทำให้พนักงานจำเป็นต้องมาทำงานเช้าขึ้น และเข้าทำงานเร็วขึ้น

ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องาน พบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานที่มากกว่า 8 ชั่วโมง มีโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เพิ่มขึ้น ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของวลิรัตน์ เช็ค เท็ดทูนญูช (42) ที่พบภาวะหมดไฟในทนายความที่มีเวลาทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของทนายความที่ต้องทำงานยากในเวลาที่จำกัด และรวดเร็ว จึงส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม และส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งงานของพนักงานเอกชนที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า เทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่พัฒนาขึ้น ไม่ว่าจะเป็น LINE, Microsoft Team, Zoom สามารถติดต่อกันได้ในทันที ถูกนำมาใช้ในการติดตามงานทั้งใน และนอกเวลางาน การวิดีโอคอลสำหรับการประชุม ด้วยความสะดวกรวดเร็วนี้ พนักงานที่อยู่ในช่วง Work from home หรือ การทำงานที่บ้าน ทำให้สามารถดำเนินการจัดประชุมได้ง่าย และรวดเร็ว อีกทั้งพนักงานไม่ต้องเดินทางไปยังห้องประชุมของแต่ละหน่วยงาน ทำให้การประชุมเกิดขึ้นบ่อย และมากกว่าเดิมเมื่อเทียบกับก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ซึ่งบ่อยครั้งมักจะเลยเวลาเลิกงาน ทำให้พนักงานเกิดความอ่อนล้าจากการทำงานได้ง่าย นอกจากนี้ช่วงที่มีการทำงานแบบ Work from home ทำให้พนักงานมีเวลามากขึ้น เนื่องจากไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางไปทำงาน ทำให้การประชุมยืดยาวออกไป และพนักงานจำเป็นต้องใช้เวลาเลิกงาน หรือ เวลาพักผ่อนส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวเพื่อมาทำงานประจำวันแทน ซึ่งสาเหตุเหล่านี้นำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้เช่นกัน

สวัสดิการที่ได้รับ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านการเมินเฉยต่องาน สวัสดิการที่ได้น้อยเกินไปทำให้เกิดภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานได้ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของวัลลภ วิชาญเจริญสุข (36) ที่พบว่าสวัสดิการนั้นมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แต่สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach C และคณะ (21) ที่กล่าวว่า พนักงานย่อมหวังว่างานของพวกเขาจะนำมาซึ่งผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน ชื่อเสียง เกียรติยศ และความมั่นคง การขาดรางวัลนี้ทำให้เกิดการสูญเสียความพึงพอใจที่แท้จริงซึ่งก่อให้เกิดความอ่อนล้า การเมินเฉยต่องาน และการขาดประสิทธิภาพที่บ่งบอกถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน ในสภาวะที่การแข่งขันรุนแรง และสภาพเศรษฐกิจที่แย่งลงเนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 เป็นไปได้ว่าที่องค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางเพื่อให้องค์กรอยู่รอด มียอดขาย มีกำไร การลดต้นทุน ก็ถือว่าเป็นอีกหนึ่งวิธีที่จะช่วยองค์กรได้ ในที่นี้ คือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยไม่ได้จ้างบุคลากรเพิ่มแทนคนที่ลาออกไป รวมไปถึงแผนงานใหม่ๆ ที่ถูกคิดขึ้นมาเพื่อให้บริษัทสามารถสู้กับคู่แข่ง และได้ยอดขายที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นกับสวัสดิการที่อาจจะอยู่

ในระดับที่เท่าเดิม ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดภาวะเพิกเฉยในงานได้เช่นเดียวกัน

ภาระงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน พนักงานที่มีภาระงานที่มากเกินไป มีโอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการเมินเฉยต่องานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารภรณ์ เลิศวิสัย⁽³⁹⁾ ที่ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาระงานที่มากเกินไป มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟการทำงาน ภาระงานที่หนักจนเกินไปส่งผลให้พนักงานนั้นต้องใช้เวลามากขึ้น เหนื่อยมากขึ้น และใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้งานเสร็จทันในเวลาที่พนักงาน 1 คนรับหน้าที่ในการทำงานหลายบทบาท เนื่องจากปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอ ปริมาณงานที่ได้รับทำให้มีชั่วโมงการทำงานที่มากขึ้น นอกจากนี้การที่ธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างเริ่มเพิ่มช่องทางการขายแบบออนไลน์ เข้าถึงผู้บริโภคแบบค้าปลีกมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความจำเป็นที่ต้องตอบสนองลูกค้าแทบจะทันที ถึงแม้จะเป็นเวลาเลิกงาน หรือ ช่วงวันหยุดเสาร์อาทิตย์ก็ตาม หากไม่สามารถที่จะตอบสนองต่องาน ต่อลูกค้าภายในเวลา ก็จะนำไปสู่ข้อร้องเรียนได้ ความกดดันในการทำงานให้เสร็จภายในเวลา และเพื่อตอบสนองลูกค้าอย่างทันท่วงที ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียด ความอ่อนล้า กระทบกับชีวิตส่วนตัว ทำให้พนักงานมีเวลาพักผ่อน และเวลาส่วนตัวที่ลดลง

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

คุณภาพชีวิต จากการศึกษาค้นคว้า ระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ - ไม่ดี มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูงลดลง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Choi YG และคณะ⁽⁴⁷⁾ ได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟจากการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยของ Xiao Y และคณะ⁽⁵³⁾ รวมถึงงานวิจัยอื่นๆ ที่ได้ทำการศึกษามาแล้วว่า คุณภาพชีวิต ถือเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟ คุณภาพชีวิต คือมุมมองของชีวิต เป็นความรู้สึกของการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความพอใจในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการมีสุขภาพกายที่ดี แข็งแรง รู้สึกสะดวกสบาย มีกำลังพอที่จะทำอะไรต่างๆ ได้ การมีสุขภาพใจที่ดี จัดการอารมณ์ ความรู้สึกตัวเองได้ มีความรู้สึกทางบวกกับตัวเอง มีความมั่นใจในตัวเอง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย มั่นคง สามารถเข้าถึงการบริการต่างๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม หากพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกๆ ด้าน ย่อมส่งผลให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเกราะป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงของทุกๆ ด้าน

4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

การสนับสนุนทางสังคม จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง - ต่ำ มีโอกาสที่จะมีภาวะหมดไฟในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lin QH และคณะ⁽⁵⁰⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับภาวะหมดไฟในพนักงานระดับผู้จัดการบริษัทร่วมทุน กวางโจว ประเทศจีน การสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมถึงงานวิจัยของ Di Mattei VE และคณะ⁽⁵⁴⁾ ที่ได้ทำการศึกษา ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรทางการแพทย์ในประเทศอิตาลีในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 พบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง ถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน การที่พนักงานที่การสนับสนุนทางสังคมที่ดีจากครอบครัว เพื่อน และคนสำคัญ ทำให้พนักงานนั้นมีความรู้สึกสบายใจปลอดภัย ได้รับรู้ว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และรู้ว่าตนเองนั้นจะได้รับความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของจิตใจ อารมณ์ สามารถพึ่งพิงผู้อื่น สามารถเล่าความทุกข์ ระบายปัญหา ความคับข้องใจของตนเองให้ผู้อื่นฟังได้ในยามที่มีปัญหา หรือ ทุกข์ใจ ได้รับความเห็นอกเห็นใจ นอกจากนี้ การสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ความเข้าใจกันภายในทีม ก็จะช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดผลกระทบที่ไม่ดีต่อจิตใจ การวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับความเครียด และอาจป้องกันการผลกระทบด้านสุขภาพจิตที่อาจเกิดขึ้นได้

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง มีภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล คือ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประเภทที่อยู่อาศัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาระทางครอบครัว การออกกำลังกาย และจำนวนชั่วโมงการนอนหลับ สำหรับปัจจัยด้านการทำงาน คือ อายุงาน ตำแหน่งงาน การเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน สวัสดิการที่ได้รับ และภาระงานสุดท้ายคือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และการสนับสนุนทางสังคม โดยผลการศึกษาในครั้งนี้หน่วยงานการบุคคล หน่วยงานพัฒนาองค์กร หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม หรือ หาแนวทางป้องกันโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เพราะคนคือทรัพยากรที่สำคัญของบริษัท การที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สนุกกับการทำงาน อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้รับการสนับสนุนจาก

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมที่ให้พนักงานมีส่วนร่วม และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงการใส่ใจในสุขภาพจิตของพนักงาน ย่อมจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ภาวะหมดไฟเป็นอีกหนึ่งหัวข้อที่องค์กรควรให้ความสนใจ และสามารถพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยได้ทำการศึกษากับพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้เป็นตัวแทนของพนักงานบริษัทเอกชนทั้งหมดได้
2. การวิจัยครั้งนี้ มีการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม - เมษายน 2565 ซึ่งเป็นช่วงที่เกิดสถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ทำให้ผู้วิจัยต้องเปลี่ยนวิธีการเก็บข้อมูล จากเดิมที่เป็นการการวิจัยโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรตัวอย่างโดยตรง มาเป็นการส่งแบบสอบถามออนไลน์ เนื่องจากพนักงานเกือบทั้งหมด ต้องทำงานที่บ้าน (Work from home) ตามนโยบายของบริษัทเพื่อลดความเสี่ยง และป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 และส่งผลให้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลล่าช้ากว่าแผนที่วางไว้
3. การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) อาจส่งผลให้ผลการศึกษาแตกต่างจากช่วงสถานการณ์ปกติ
4. อาจมีตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานที่ผู้วิจัยต้องศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งผลที่ได้ อาจมีความแตกต่างออกไป หรือ พบปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมที่สามารถอธิบายภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากกว่าการศึกษาในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปขยายผล หรือ ประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กรทั้งในเชิงภาพรวมของกลุ่มธุรกิจ และบริษัทในเครือ รวมถึงหน่วยงานที่มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องนี้ เพื่อดูภาวะหมดไฟในการทำงานของหน่วยงานที่สนใจจะศึกษาว่าเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟ
2. จากปัจจัยที่พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถหาแนวทางในการลดระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมไปถึงการป้องกันภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรได้ เช่น การให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานผ่านการประชาสัมพันธ์ในองค์กรในรูปแบบต่างๆ หรือ เริ่มจากการให้ความรู้กับ

พนักงานในระดับจัดการ เพื่อให้เข้าใจ และสามารถดูแลพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ เนื่องจากผลการศึกษา พบภาวะหมดไฟในระดับสูงในกลุ่มพนักงานในระดับปฏิบัติการ และระดับบังคับบัญชา นอกจากให้ความรู้แล้ว สามารถกำจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงได้อีก เช่น การปรับวิธีการประชุม เพื่อให้กระทบเวลาพักผ่อนของพนักงานให้น้อยที่สุด หรือ หาแนวทางการทำงานใหม่ๆ ที่พึ่งพาเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถทำงานแทนคนได้ ทั้งในช่วงเวลาปกติ และนอกเวลาทำงานของพนักงาน เพื่อลดภาระการทำงานของพนักงานลงได้ นอกจากนี้องค์กรยังสามารถส่งเสริม หรือ สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของพนักงานในช่วง Work from home เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งเป็นอีกแนวทางที่ทำให้พนักงานได้ทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน หรือ การแบ่งปันความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟ ว่าแต่ละคนมีแนวทางในการดำเนินชีวิต หรือ ปรับตัวอย่างไร เพื่อไม่ให้หมดไฟในช่วงสถานการณ์เช่นนี้ เป็นต้น สำหรับการให้ความรู้ความเข้าใจในระดับบุคคล หน่วยงานการบุคคล หรือ หน่วยงานพัฒนาองค์กร ยังสามารถส่งเสริมกิจกรรมเหล่านี้ โดยการหาข้อมูล และประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านสุขภาพจิต เช่น การจัดการความเครียด กิจกรรมที่ช่วยลดภาวะหมดไฟ การออกกำลังกาย การนอนหลับที่เพียงพอ ให้กับพนักงานในกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟในระดับสูงก่อน เพราะถือว่าเป็นกลุ่มที่ต้องเข้าไปจัดการอย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ เรื่องสวัสดิการต่างๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจะต้องวางแผนปรับให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น ดูแลพนักงานในเรื่องคุณภาพชีวิตในด้านที่พนักงานอาจจะขาด หรือ มีแต่ไม่เพียงพอ ก็จะช่วยเสริมให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นได้ จากผลการศึกษา ถึงแม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่จะมีคุณภาพชีวิตในระดับกลางๆ แต่จำนวนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีที่สุด คือ คุณภาพชีวิตที่ไม่ดีในด้านจิตใจ นอกจากทักษะ หรือ ความสามารถด้านการทำงานที่องค์กรสนับสนุนอยู่เสมอๆ แล้ว ทักษะทางด้านจิตใจก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ และทำให้เกิดอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งต่อไป อาจการเก็บข้อมูลในช่วงสถานการณ์ปกติ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ทำให้มีปัจจัยแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น ที่อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ภาระงาน และภาระในกิจวัตรประจำวัน ที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น การทำงานที่บ้าน ส่งผลให้ต้องดูแลสมาชิกคนอื่นในครอบครัว โดยเฉพาะครอบครัวที่มีลูก และลูกๆ ต้องเรียนผ่าน

ช่องทางออนไลน์ ทำให้ไม่มีสมาธิกับงานได้ตลอด สิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะกับการทำงาน เช่น บ้านของพนักงาน หรือ เพื่อนบ้านเลี้ยงสัตว์ อาจก่อให้เกิดเสียงดัง รบกวนการทำงาน รวมถึง การไม่ได้พบปะ หรือ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ความสัมพันธ์ลดลงก่อให้เกิดการทำงานที่ไม่ราบรื่น เป็นต้น

2. รูปแบบการเก็บข้อมูล

ต้องวางแผนระยะเวลา และรูปแบบที่ใช้ในการเก็บข้อมูลให้ดี และเหมาะสม เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ทำให้ความคืบหน้าในการเก็บข้อมูลมีความล่าช้า เพราะพนักงานทำงานแบบ Work from home การใช้แบบสอบถามแบบ Hard copy จะมีความลำบากในการส่งแบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลกลับ การใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ จะต้องให้แน่ใจว่ากลุ่มประชากรได้รับแบบสอบถามจริงๆ เนื่องจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Internal mail มีโอกาสที่จะทำให้พนักงานไม่ได้สนใจอ่านมากนัก อาจแก้ไขโดยการส่งผ่านกลุ่มทำงานแบบกลุ่มย่อยแทน จะมีประสิทธิภาพมากกว่า

3. ตัวแปรที่ควรศึกษาเพิ่มเติม

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรด้านการทำงานเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไปเพิ่มเติมจากการศึกษารั้งนี้ เช่น ความตั้งใจที่จะลาออก เหตุผลที่พนักงานต้องการลาออก ระดับความเครียดในการทำงาน วิธีการจัดการกับความเครียด ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความผูกพันกับองค์กร ระดับความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

และเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ในต่างประเทศมีการศึกษาเรื่อง Work from home burnout ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่น่าศึกษาในสถานการณ์ที่พนักงานมีความจำเป็นต้องทำงานในลักษณะ Work from home

4. รูปแบบในการวิจัย

อาจมีการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ถึงสาเหตุของการหมดไฟ หรือ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหน่วยงาน หรือ องค์กร เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากพนักงาน โดยข้อมูลที่ได้รับนี้สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน และพัฒนาองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ อาจทำการศึกษาต่อกับกลุ่มตัวอย่างเดิม เพื่อดูว่าหลังจากที่มีการจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในระดับสูงไปแล้ว พนักงานมีระดับภาวะหมดไฟเป็นอย่างไรบ้าง หากผลการศึกษาพบว่า ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานลดลง จะได้นำมา กำหนดเป็นแนวทาง และดำเนินการต่อเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กร

บรรณานุกรม

1. พรชัย สิทธิศรีธัญญกุล. Burnout หมดไฟในการทำงาน ภาวะคุกคามคุณภาพชีวิตแห่งโลกยุคใหม่. ฬ จุฬฬ. 2562;41:12-3.
2. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World psychiatry. 2016;15(2):103-11.
3. WHO. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases 2019 [cited 2021 Jan 5]. Available from: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
4. กรมสุขภาพจิต. BURNOUT IN THE CITY งานวิจัยชี้ชาวกรุงวัยทำงานเกินครึ่งเสี่ยงหมดไฟ 2020 2563 [cited 14 มกราคม 2564]. Available from: <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30176>.
5. PPTVOnline. 36ชั่วโมงแห่งปี : โควิด-19 พ่นพิษ หลายกิจการไปต่อไม่ไหว “ปิดกิจการ – เลิกจ้าง” 2020 [cited 2021 14/01/2021]. Available from: <https://www.pptvhd36.com/news/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%99/138574>.
6. ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. Burn-out Syndrome ภาวะหมดไฟในการทำงาน. พิมพ์ครั้งแรก ed. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์เฮลท์ อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง; 2562.
7. BLTBangkok. 1 วันของคนกรุงเทพ ต้องเจออะไรบ้าง ไปดูกัน 2561 [cited 2021 Jan 19]. Available from: <https://www.bltbangkok.com/bangkok-update/4343/>.
8. กองสถิติสังคม. ตัวชี้วัดแรงงาน พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม; 2563.
9. PRNews. วัสดุก่อสร้างกับช่องทางขายออนไลน์ 2563 [cited 5 มกราคม 2564]. Available from: <https://positioningmag.com/1273730>.
10. Marketing Oops. เรียนรู้จาก SCG พลิกวิกฤต สร้างโอกาสใหม่ จาก Offline สู่ Online ตอบโจทย์ลูกค้าในยุค New Normal 2563 [cited 5 มกราคม 2564]. Available from: <https://www.marketingoops.com/exclusive/business-case/scg-offline-to-online-new-normal-data-driven/>.
11. ชัยยุทธ กลีบบัว. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : การ

ประยุกต์โมเดลความต้องการทรัพยากรของงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต].
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2552.

12. กรมสุขภาพจิต. เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) [cited 24 ธันวาคม 2563]. Available from:

<https://www.dmh.go.th/test/whoqol/>.

13. Wongpakaran T. (Revised) Thai version of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (r- Thai MSPSS) 2020 [cited 19 มกราคม 2564]. Available from:

<http://www.wongpakaran.com/index.php?lay=show&ac=article&Ntype=6&id=539500306>

14. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. มาตรฐานคำจำกัดความ [cited 24 ธันวาคม 2563]. Available from:

<http://statstd.nso.go.th/definition/projectdetail.aspx?periodId=46&defprodefId=560#start0>.

15. กองข้อมูลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. ธุรกิจขายวัสดุก่อสร้าง 2559 [cited 24 ธันวาคม 2563]. Available from:

https://www.dbd.go.th/download/document_file/Statistic/2559/T26/T26_201609.pdf.

16. Lubbadah T. Job burnout: a general literature review. International Review of Management and Marketing. 2020;10(3):7.

17. Maslach C, Jackson SE. Burnout in organizational settings. Applied social psychology annual. 1984.

18. Mind Garden. Maslach Burnout Inventory [cited 2021 Feb 1]. Available from:

<https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi#horizontalTab2>.

19. Bährer-Kohler S. Burnout for Experts [electronic Resource]: Prevention in the Context of Living and Working: Springer.; 2013.

20. Sharma RR, Cooper CL. Executive burnout: Eastern and western concepts, models and approaches for mitigation: Emerald Group Publishing; 2016.

21. Nuallaong W. Burnout symptoms and cycles of burnout: The comparison with psychiatric disorders and aspects of approaches. Burnout for experts: Springer; 2013. p. 47-72.

22. Aydemir O, Icelli I. Burnout: risk factors. Burnout for experts: Springer; 2013. p. 119-43.

34. Wongpakaran T, Wongpakaran N, Ruktrakul R. Reliability and validity of the multidimensional scale of perceived social support (MSPSS): Thai version. *Clinical practice and epidemiology in mental health: CP & EMH*. 2011;7:161.
35. ปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์. ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด [งานวิจัยปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2556.
36. วัลลภ วิชาญเจริญสุข. ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; 2557.
37. สลธิพรรณ นิลสงวนเดชะ. ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; 2558.
38. พกฤษา พกฤษิสาริก. ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีศึกษาสายงานการไฟฟ้า ภาค 3 [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2563.
39. วราภรณ์ เลิศวิสัย. ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; 2563.
40. ดิรยา เลิศหัตถศิลป์. ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของจิตแพทย์ในประเทศไทย. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 2554;56(4):437-48.
41. แป้งร่ำ ยงเจริญ. ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; 2562.
42. วลีรัตน์ เชื้อ เท็ดทูนภุช. ภาวะเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟในนายความผู้มีใบอนุญาตนายความ ณ สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2558.
43. นิชชุนันท์ ประสารพันธ์. ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*. 2564;35(3):48-63.
44. พัชราภรณ์ สิ้นตพัฒนะสุข, ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์. ปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*. 2565;31(1):154-63.
45. ณัชชาภัทร อัมพรณี. ความชุก และปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้า จากการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 2564;66(1):39-52.
46. Peterson SA, Wolkow AP, Lockley SW, O'Brien CS, Qadri S, Sullivan JP, et al.

Associations between shift work characteristics, shift work schedules, sleep and burnout in North American police officers: a cross-sectional study. *BMJ Open* [Internet]. 2019 [cited 2021 Feb 22]; 9(11):[e030302 p.]. Available from:

<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-030302>.

47. Choi YG, Choi BJ, Park TH, Uhm JY, Lee DB, Chang SS, et al. A study on the characteristics of Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) of workers in one electronics company. *Ann Occup Environ Med* [Internet]. 2019 [cited 2021 Feb 22]; 31:[e29 p.]. Available from: <https://doi.org/10.35371/aoem.2019.31.e29>.

48. Woon LS-C, Tiong CP. Burnout, Mental Health, and Quality of Life Among Employees of a Malaysian Hospital: A Cross-sectional Study. *Ann Work Expo Health*. 2020;64(9):1007-19.

49. Wang HY, Wei W. [Investigation on occupational stress, social support and job burnout of the staffs in sport goods chain stores]. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*. 2018;36(2):143-5.

50. Lin Q-h, Jiang C-q, Liu Y-m, Guo J-y, Lam TH. [Analysis of influential factors for job burnout among managers in a joint venture in Guangzhou, China]. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*. 2013;31(12):902-5.

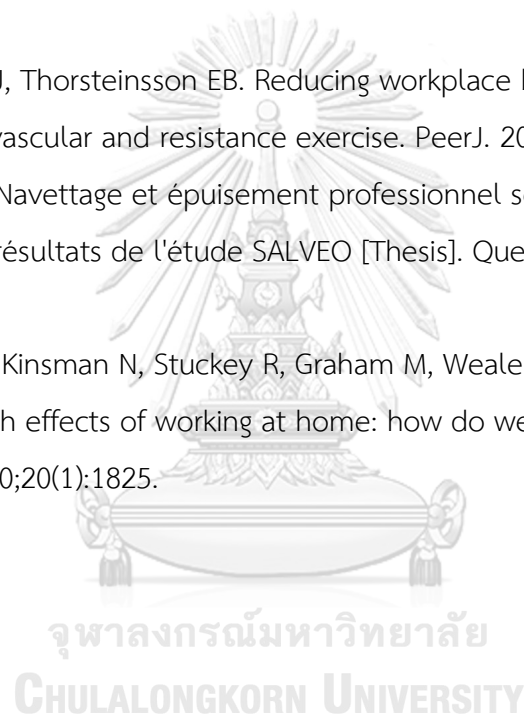
51. Lam LT, Lam MK, Reddy P, Wong P. Factors Associated with Work-Related Burnout among Corporate Employees Amidst COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(3):1295.

52. Metlaine A, Sauvet F, Gomez-Merino D, Elbaz M, Delafosse JY, Leger D, et al. Association between insomnia symptoms, job strain and burnout syndrome: a cross-sectional survey of 1300 financial workers. *BMJ Open*. 2017;7(1):e012816.

53. Xiao Y, Zhang T, Gu X, Lee J, Wang H. The Roles of Individual and Psychosocial Factors in Predicting Quality of Life Among Working Women in Shanghai. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(5):1751.

54. Di Mattei VE, Perego G, Milano F, Mazzetti M, Taranto P, Di Pierro R, et al. The “Healthcare Workers’ Wellbeing (Benessere Operatori)” Project: A Picture of the Mental Health Conditions of Italian Healthcare Workers during the First Wave of the COVID-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(10):5267.

55. da Silva Venâncio L, Coutinho BD, Mont'Alverne DGB, Andrade RF. Burnout and quality of life among correctional officers in a women's correctional facility. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. 2020;18(3):312.
56. Moraes MGd, Hitora VB, Verardi CEL. The relationship between burnout and quality of life. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*. 2019;19(1):51-64.
57. Li X, Jiang T, Sun J, Shi L, Liu J. The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. *BMC nursing*. 2021;20(1):1-11.
58. Bretland RJ, Thorsteinsson EB. Reducing workplace burnout: The relative benefits of cardiovascular and resistance exercise. *PeerJ*. 2015;3:e891.
59. Barreck A. Navettage et épuisement professionnel selon la région et le moyen de transport : les résultats de l'étude SALVEO [Thesis]. Quebec (CA): Université de Montréal; 2015.
60. Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, Graham M, Weale V. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*. 2020;20(1):1825.




ภาคผนวก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 06-04/6.0
			หน้า 1/5

ชื่อโครงการวิจัย ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชนที่
ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง

ผู้สนับสนุนการวิจัย ไม่มี

ผู้วิจัยหลัก

ชื่อ นางสาวสุโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์

ที่อยู่ทำงานหรือสถานศึกษาของผู้วิจัย ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1873 ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน 02-586-4171


หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ 24 ชั่วโมง 097-929-5588

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นบุคลากรของบริษัทเอกชนที่ดำเนิน
ธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง และอยู่ในเกณฑ์คัดเลือกของอาสาสมัครที่สามารถเข้าร่วมเป็น “ผู้เข้าร่วมวิจัย
ได้” ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อ่างถี่ถ้วน เพื่อให้
ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณา
ซักถามจากผู้ทำวิจัย ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถาม และให้ความกระจ่างแก่ท่านได้ ท่านมีเวลาอย่าง
เพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามใน
เอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

เหตุผลความเป็นมา

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนิน
ธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
เพื่อผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน และองค์กรในการวางแผนส่งเสริมสุขภาพจิตพนักงาน การ
รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร การพัฒนาองค์กร และศึกษาค้นคว้าวิจัยต่อไปในอนาคต

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 06-04/6.0
			หน้า 2/5

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หลังจากท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะขอประเมินท่านว่า ท่านมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การคัดเลือกของการศึกษาครั้งนี้หรือไม่ ด้วยเกณฑ์การคัดเลือก และเกณฑ์การคัดออก ดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria)

1. เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และระดับจัดการ
2. มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี
3. สมัยครใจ และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

1. พนักงานที่อยู่ในระหว่างการลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย ลาคลอด ลาบรรพชา หรือ ลาศึกษาต่อ
2. พนักงานสัญญาจ้างที่ไม่ใช่ลูกจ้างประจำ

หากท่านยินยอมตกลงเข้าร่วมการวิจัย และผ่านเกณฑ์คัดเลือก ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาให้ท่าน ซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ตอบแบบสอบถามและประเมินแบบสอบถามด้วยตัวท่านเอง ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลด้านการทำงาน จำนวน 12 ข้อ


ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความรู้สึกหลากหลายมิติเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย จำนวน 16 ข้อ

โดยระยะเวลาที่ท่านใช้ในการทำแบบสอบถามประมาณ 20 นาที และท่านมีสิทธิไม่ตอบคำถามข้อใดๆ ที่ท่านไม่ต้องการตอบ

จำนวนอาสาสมัคร 350 คน

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 06-04/6.0
			หน้า 3/5

สิ่งที่อาสาสมัครพึงปฏิบัติเมื่อเข้าร่วมโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใครขอความความร่วมมือจากท่าน โดยจะขอให้ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ทำวิจัยอย่างเคร่งครัด รวมทั้งหากมีข้อผิดพลาดประการใด ที่เกิดขึ้นกับท่านระหว่างที่ท่านเข้าร่วมในโครงการวิจัย กรุณาแจ้งให้ผู้ทำวิจัยได้รับทราบ

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

ความเสี่ยงจากการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้มีเพียงเล็กน้อย คือ อาจจะทำให้ท่านเสียเวลา ไม่สะดวก หรือ เกิดความไม่สบายใจในการตอบข้อคำถามบางข้อ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้เข้าร่วมวิจัยได้ ดังนั้นกรุณาแจ้งผู้ทำวิจัยในกรณีที่พบความไม่สะดวกดังกล่าว ระหว่างที่ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยการให้ข้อมูลเป็นไปด้วยความสมัครใจจึงไม่มีค่าตอบแทน

ประโยชน์ที่อาจได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ท่านอาจไม่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมงานวิจัย โดยงานวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกนำไปวิเคราะห์ และแปรผลเป็นค่าทางสถิติ สำหรับผลจากการวิจัยดังกล่าวนี้ อาจจะถูกนำไปใช้ตีพิมพ์ หรือ เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน และองค์กรในการวางแผนส่งเสริมสุขภาพจิตพนักงาน การรักษานักงานให้อยู่กับองค์กร การพัฒนาองค์กร และศึกษาค้นคว้าวิจัยต่อไปในอนาคต


ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

1. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
2. ขอให้ท่านแจ้งผู้ทำวิจัยทราบหากมีข้อผิดพลาดประการใด ที่เกิดขึ้นกับท่านระหว่างที่ท่านเข้าร่วมในโครงการวิจัย

อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยและความรับผิดชอบของผู้ทำวิจัย/ผู้สนับสนุนการวิจัย

หากพบอันตรายที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย ท่านจะได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสมทันที และการลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับ ผู้ทำวิจัย คือ นางสาวสโรชาพัชร์ เตชโรจนกัญจน์ เบอร์โทรศัพท์ 097-929-5588 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 06-04/6.0
			หน้า 4/5

ค่าใช้จ่ายของท่านในการเข้าร่วมการวิจัย

ท่านสามารถเข้าร่วมการวิจัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย

ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนจากการเข้าร่วมการวิจัย

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอถอนตัวจากโครงการวิจัยจะไม่ได้รับผลเสียและไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านในทุกๆ ด้านแต่อย่างใด

การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลที่ท่านนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่เกิดการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อ และที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน จากการลงนามยินยอมของท่าน ผู้ทำวิจัยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ผู้ตรวจสอบการวิจัย และหน่วยงานควบคุมระเบียบกฎหมาย สามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลของท่านได้ แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม โดยไม่ละเมิดสิทธิของท่านในการรักษาความลับเกินขอบเขตที่กฎหมายและระเบียบกฎหมายอนุญาตไว้


การยกเลิกการให้ความยินยอม

หากท่านต้องการยกเลิกการให้ความยินยอมดังกล่าว ท่านสามารถแจ้ง หรือ เขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่ นางสาวสโรชาพัชร์ เตชโรจนกัญจน์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทร 02-256-4298 ต่อ 80140 ในเวลาราชการ หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่นๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อการประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

สิทธิของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะ และวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัย
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยง และความไม่สบายที่จะได้รับจากการวิจัย

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 06-04/6.0
			หน้า 5/5

4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัย หรือ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
7. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย และสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็น และวันที่
8. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพล บังคับข่มขู่ หรือ การหลอกลวง


หากท่านมีข้อสงสัย หรือ คำถามใดๆ เกี่ยวกับสิทธิ์ของท่านในเรื่องการเข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอด 24 ชั่วโมง ที่เบอร์โทรศัพท์ 097-929-5588 หรือ หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ฝ่ายวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอำนวยการ ชั้น 3 หรือ ที่หมายเลขโทรศัพท์ 0-2256-4455 หรือ 0-2256-4493 ต่อ 13 หรือ 14 ในเวลาราชการ หรือ e-mail: medchulairb@chula.ac.th

การลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิ์ทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้
นางสาวสโรชาพัชร์ เตชโรจนกัญจน์

.....

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 06-05/6.0
			หน้า 1/2

**การวิจัยเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชน
ที่ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง**

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พศ.....

ข้าพเจ้า นาย / นาง / นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....

และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ


ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และวันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรือ อาการที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อการรักษาโรค หรือ สิทธิอื่นๆ ที่ข้าพเจ้าพึงจะได้รับต่อไป ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น

บุคคลอื่นในนามของกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตฯ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจ และประมวลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษานี้ ข้าพเจ้าได้ให้คำยินยอมที่จะให้มีการตรวจสอบข้อมูลในแบบสอบถามของข้าพเจ้าได้ ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใดๆ เพิ่มเติมหลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัย และต้องการให้ทำลายเอกสาร และ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะตรวจสอบ หรือ แก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้า และสามารถยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึก และในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 06-05/6.0
			หน้า 2/2

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้น และมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

..... ลงนามผู้ให้ความยินยอม
(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง
วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบ และมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

..... ลงนามผู้ทำวิจัย
(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง
วันที่เดือน.....พ.ศ.....

..... ลงนามพยาน
(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง
วันที่เดือน.....พ.ศ.....

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจ
จัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ส่วน
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 16 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลด้านการทำงาน จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย
จำนวน 26 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความรู้สึกหลากหลายมิติเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม จำนวน
12 ข้อ
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย จำนวน 16 ข้อ
2. ให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยอ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละส่วนอย่างละเอียดจนเข้าใจก่อนลงมือทำ
และตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ไม่ต้องเขียนชื่อ-นามสกุล ในแบบสอบถามชุด
นี้
3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำเสนอ
ผลการวิจัยในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด
4. ท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามใดๆ ที่ท่านไม่ต้องการตอบ โดยแบบสอบถามทั้งหมดนี้ รวม 82 ข้อ
และใช้เวลาในการตอบประมาณ 20 นาที

นางสาวสโรชาพัชร์ เตชโรจนกัญจน์

นิสิตหลักสูตร วท.ม. สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของท่าน โปรดตอบคำถามโดยเติมคำลงใน

ช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย..... หญิง.....
2. อายุปี
3. การศึกษา
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี.....
 - ปริญญาตรี.....
 - ปริญญาโท.....
 - ปริญญาเอก.....
4. สถานภาพสมรส
 - โสด..... สมรส.....
 - แยกกันอยู่..... หย่า.....
 - หม้าย.....
5. จำนวนบุตร
 - ไม่มี..... มี..... จำนวน.....คน
6. ศาสนา
 - พุทธ..... คริสต์.....
 - อิสลาม..... อื่นๆ..... ระบุ.....
7. ภูมิลำเนา
 - กรุงเทพ..... ต่างจังหวัด..... ระบุ.....
8. ประเภทที่อยู่อาศัย
 - บ้าน..... คอนโด.....
 - หอพัก..... อื่นๆ..... ระบุ.....
9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนบาท
10. สถานภาพทางเศรษฐกิจ
 - มีรายได้พอใช้ และมีเงินเก็บ.....
 - มีรายได้พอใช้ แต่ไม่มีเงินเก็บ.....
 - มีรายได้ไม่พอใช้.....
11. ภาระครอบครัว (ภาระของท่านในการดูแลครอบครัว เช่น บิดา มารดา ภรรยา บุตร พี่น้อง ผู้พิการ)
 - น้อย (ภาระรับผิดชอบไม่ทำให้ท่านเดือดร้อน และไม่วิตกกังวลมากนัก).....
 - ปานกลาง (ท่านรู้สึกวิตกกังวลถึงภาระรับผิดชอบเป็นครั้งคราว).....
 - มาก (ท่านรู้สึกวิตกกังวล และเป็นทุกข์มากต่อภาระที่ต้องรับผิดชอบ).....
12. โรคประจำตัว
 - ไม่มี..... มี..... ระบุ.....

13. การสูบบุหรี่
 ไม่เคยสูบ.....
 เคยสูบแต่เลิกแล้ว.....
 ปัจจุบันยังสูบอยู่..... จำนวน.....มวน/วัน
14. การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
 ไม่เคยดื่ม.....
 เคยดื่มแต่เลิกแล้ว.....
 ดื่มบ้างเป็นบางครั้ง.....
 ดื่มเป็นประจำ.....
15. การออกกำลังกาย
 ออกกำลังกายเป็นประจำ.....
 ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว.....
 ไม่ออกกำลังกายเลย.....
16. จำนวนชั่วโมงการนอนหลับเฉลี่ยต่อวัน..... ชั่วโมง



8. จำนวนวันในการทำงานต่อสัปดาห์.....วัน
9. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการทำงานต่อวัน.....ชั่วโมง
10. การทำงานนอกเวลางาน (ในวันหยุด หรือ หลังเวลาเลิกงาน)
- ทำเสมอ.....
- ทำบ้างเป็นครั้งคราว.....
- ไม่ทำเลย.....
11. สวัสดิการที่ได้รับ
- น้อยเกินไป.....
- เพียงพอ.....
- มากเกินไป.....
12. ภาระงาน
- น้อยเกินไป.....
- พอดี.....
- มากเกินไป.....

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย
(WHOQOL - BREF - THAI)

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งของท่าน ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา ให้ท่านสำรวจตัวท่านเอง และประเมินเหตุการณ์ หรือ ความรู้สึกของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่เหมาะสม และเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบมี 5 ตัวเลือกคือ

ไม่เลย	หมายถึง ท่านไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลย รู้สึกไม่พอใจมาก หรือรู้สึกแย่มาก
เล็กน้อย	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นนานๆ ครั้ง รู้สึกเช่นนั้นเล็กน้อย รู้สึกไม่พอใจ หรือ รู้สึกแย่น้อย
ปานกลาง	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นปานกลาง รู้สึกพอใจระดับกลางๆ หรือ รู้สึกแยระดับกลางๆ
มาก	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นบ่อยๆ รู้สึกพอใจ หรือ รู้สึกดี
มากที่สุด	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเสมอ รู้สึกเช่นนั้นมากที่สุด หรือรู้สึกว่สมบูรณ์ รู้สึกพอใจมาก รู้สึกดีมาก

ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ท่านพอใจกับสุขภาพของท่านในตอนนี้เพียงใด					
2. การเจ็บปวดตามร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามตัว ทำให้ท่านไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการมากนักน้อยเพียงใด					
3. ท่านมีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่างๆ ในแต่ละวันไหม (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน)					
4. ท่านพอใจกับการนอนหลับของท่านมากนักน้อยเพียงใด					
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (เช่น มีความสุข ความสงบ มีความหวัง) มากน้อยเพียงใด					
6. ท่านมีสมาธิในการทำงานต่างๆ ดีเพียงใด					
7. ท่านรู้สึกพอใจในตนเองมากนักน้อยแค่ไหน					
8. ท่านยอมรับรูปร่างหน้าตาของตัวเองได้ไหม					

ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9. ท่านมีความรู้สึกไม่ดี เช่น รู้สึกเหงา เศร้า หดหู่ ลึนหวัง วิตกกังวล บ่อยแค่ไหน					
10. ท่านรู้สึกพอใจมากน้อยแค่ไหนที่สามารถทำอะไรๆ ผ่านไปได้ในแต่ละวัน					
11. ท่านจำเป็นต้องไปรับการรักษาพยาบาลมากน้อยเพียงใดเพื่อที่จะทำงานหรือมีชีวิตรอยู่ไปได้ในแต่ละวัน					
12. ท่านพอใจกับความสามารถในการทำงานได้อย่างที่เคยทำมามากน้อยเพียงใด					
13. ท่านพอใจต่อการผูกมิตร หรือ เข้ากับคนอื่นอย่างที่ผ่านมาแค่ไหน					
14. ท่านพอใจกับการช่วยเหลือที่เคยได้รับจากเพื่อนๆ แค่นั้น					
15. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยดีไหมในแต่ละวัน					
16. ท่านพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่อยู่ตอนนี้มากน้อยเพียงใด					
17. ท่านมีเงินพอใช้จ่ายตามความจำเป็นมากน้อยเพียงใด					
18. ท่านพอใจที่จะสามารถไปใช้บริการสาธารณสุขได้ตามความจำเป็นเพียงใด					
19. ท่านได้รู้เรื่องราวข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตแต่ละวันมากน้อยเพียงใด					
20. ท่านมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียดมากน้อยเพียงใด					
21. สภาพแวดล้อมดีต่อสุขภาพของท่านมากน้อยเพียงใด					

ในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา	ไม่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
22. ท่านพอใจกับการเดินทางไปไหนมาไหนของท่าน (หมายถึงการคมนาคม) มากน้อยเพียงใด					
23. ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตท่านมีความหมายมากน้อยแค่ไหน					
24. ท่านสามารถไปไหนมาไหนด้วยตนเองได้ดีเพียงใด					
25. ท่านพอใจในชีวิตทางเพศของท่านแค่ไหน (ชีวิตทางเพศ หมายถึง เมื่อเกิดความรู้สึกทางเพศขึ้นแล้วท่านมีวิธีการทำให้ผ่อนคลายลงได้ รวมถึง การช่วยตัวเอง หรือ การมีเพศสัมพันธ์)					
26. ท่านคิดว่าท่านมีคุณภาพชีวิต (ชีวิตความเป็นอยู่) อยู่ในระดับใด					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความรู้สึกหลากหลายมิติเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม (Revised - Thai Multi-dimensional Scale of Perceived Social Support)

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยการอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านรู้สึกอย่างไรในข้อความนั้น และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 7 ระดับ (**บุคคลพิเศษ หมายถึง บุคคลที่นอกเหนือจากครอบครัว และเพื่อน)

คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่าง มาก	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก
	1	2	3	4	5	6	7
1. มีบุคคลพิเศษที่คอยช่วย หากฉัน ต้องการความช่วยเหลือขึ้นมา							
2. มีบุคคลพิเศษที่สามารถร่วมทุกข์ ร่วมสุขกับฉันได้							
3. ครอบครัวของฉันพยายามช่วยฉัน จริงๆ							
4. ฉันได้รับการสนับสนุน และ ช่วยเหลือทางด้านจิตใจจากครอบครัว ตามที่ฉันต้องการ							
5. ฉันมีบุคคลพิเศษซึ่งเป็นผู้ที่ให้ความ สบายใจจริงๆ แก่ฉัน							
6. เพื่อนของฉันพยายามช่วยฉันจริงๆ							
7. ฉันสามารถพึ่งพาอาศัยเพื่อนได้เมื่อ มีปัญหาขึ้นมา							
8. ฉันสามารถเล่าปัญหาของฉันให้ ครอบครัวฟังได้							
9. ฉันมีเพื่อนผู้ซึ่งสามารถร่วมทุกข์ร่วม สุขกับฉันได้							

คำถาม	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง มาก
	1	2	3	4	5	6	7
10. มีบุคลิกพิเศษในชีวิตที่คอยห่วงใย ความรู้สึกของฉัน							
11. ครอบครัวของฉันเต็มใจที่จะช่วย ฉันในการตัดสินใจ							
12. ฉันสามารถเล่าปัญหาของฉันให้ เพื่อนฟังได้							

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย (Maslach Burnout Inventory – General Survey)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด ในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา

คำถาม	ไม่เคย รู้สึก เช่นนี้ เลย	2 – 3 ครั้งต่อ ปี หรือ น้อย กว่า	1 ครั้ง ต่อ เดือน หรือ น้อย กว่า	2 – 3 ครั้งต่อ เดือน	1 ครั้ง ต่อ สัปดาห์	2 – 3 ครั้งต่อ หนึ่ง สัปดาห์	รู้สึก เช่นนี้ ทุกวัน
	0	1	2	3	4	5	6
1. ฉันรู้สึกหมดอารมณ์กับการทำงาน							
2. ฉันรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน							
3. ฉันรู้สึกเหนื่อยเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า เพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน							
4.							
5.							
6. ความสนใจในงานของฉันลดน้อยลงนับตั้งแต่เริ่มทำงานนี้							
7. ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง							
8.							
9.							
10.							

คำถาม	ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้เลย	2 - 3 ครั้งต่อปี หรือน้อยกว่า	1 ครั้งต่อเดือน หรือน้อยกว่า	2 - 3 ครั้งต่อเดือน	1 ครั้งต่อสัปดาห์	2 - 3 ครั้งต่อหนึ่งสัปดาห์	รู้สึกเช่นนี้ทุกวัน
11. ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
12. ฉันรู้สึกว่าคุณได้ลงแรงอย่างเต็มที่เพื่อพันธกิจขององค์กรในความเห็นของฉัน							
13. ฉันเก่งในงานของฉัน							
14.							
15.							
16.							

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสโรชาพัชร เตชโรจนกัญจน์
วัน เดือน ปี เกิด	10 พฤศจิกายน 2531
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ คณะพาณิชยศาสตร์ และการ บัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	กำลังศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 162/1-2,168/10 ถนนประชากรราษฎร์ 2 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800