ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร

The Relationship of Quality of Working Life and Burnout of Workers in an Industrial Estate in Bang Krachao Subdistrict, Samut Sakhon Province

กฤตพิพัฒน์ พงศ์เสวี, นลพรรณ แซ่เฮ่อ*, ศศินา จิตรอักษร
Kritpipat Pongsavee, Nonlaphan Saeher*, Sasina Jitaksorn
คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ประเทศไทย
Faculty of Public Health, Bangkok Thonburi University, Thailand
(Received: October 24, 2024, Revised: March 7, 2025, Accepted: March 23, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟ เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบแบบที การทดสอบแบบเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.8 อายุเฉลี่ย 38.4 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,001–20,000 บาท ร้อยละ 57.1 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 39.3 และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 42.7 ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.62, 2.04) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับต่ำมาก (r = -.164) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรตรวจสอบค่าตอบแทนและภาระงานของลูกจ้าง และพิจารณาเกณฑ์รวมถึงการขึ้นตำแหน่งและการกำกับดูแลมาตรฐานความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะช่วยลดภาวะการหมดไฟในการทำงานได้

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ภาวะหมดไฟในการทำงาน, วัยทำงาน

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding Author: Nonlaphan Saeher, E-mail: nonlaphansae@gmail.com)

Abstract

This study aims to evaluate the quality of working life and burn out. Compared burn out based on individual factors, association between quality of life and burn out among working age in an industrial. Bang Krachao sub-district, Samut Sakhon province. 359 sampling group were collected by questionnaire to measure the level of quality of working life and burn out. Data was analyzed by descriptive using percentages, averages and test hypothesis using t-test, F-Test and the Pearson's product moment correlation at the statistical significance level .05. The result showed that most sample were female (64.8%), Average age 38.4 years, monthly income was between 14,001-20,000 baht per month (57.1%), married (39.3%), education a bachelor's degree (42.7%), the level of quality of working life and burn out were moderate (M = 3.63, 2.04). The findings were found that age, monthly income, and married status have different levels of burn out was statistically significant level 0.01 and quality of working life has a negative correlation with burnout (r= -.164) with statistically significant level 0.01. Therefore, government agencies should provide assistant with fairness of wage and get promoted so that working age enough well-being and supervise the safety standards of the working environment. Employees should have yearly health examinations to encourage them to work, which will lessen burnout.

Keywords: Quality of working life, Burnout, Workers

บทนำ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ได้ทำการประเมินระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) และพฤติกรรมสุขภาพ (Health Behavior) ตามหลัก 3 อ. 2 ส. ของประชาชนกลุ่มวัยทำงาน ช่วงอายุ 15 – 59 ปี ในปี 2559 จำนวน 15,278 คน พบว่า วัยทำงานมีความรอบรู้ด้านสุขภาพตามหลัก 3อ. 2ส. ส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่ดี ร้อยละ 49 โดยเฉพาะประเด็นการสื่อสารสุขภาพ การเข้าถึงข้อมูลและตัดสินใจเลือกปฏิบัติที่ถูกต้อง พบว่าอยู่ในระดับดีมากเพียงร้อยละ 5.50 ส่วนพฤติกรรมตามหลัก 3อ. 2ส. ของวัยทำงานพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่ดีถึงร้อยละ 56.70 โดยอยู่ในระดับดีมากหรือถูกต้องเพียงร้อยละ 5.20 จากข้อมูลนี้ ชี้ให้เห็นว่าประชาชนวัยแรงงานส่วนใหญ่ยังมีความเสี่ยงต่อการป่วยเป็นโรคเรื้อรังอย่างมาก (สำนักข่าวออนไลน์ Hfocus, 2560)

สมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญกับเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรม สะดวกต่อการขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำไปยังพื้นที่ใกล้เคียง ส่งผลให้สมุทรสาครเป็นแหล่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก หน่วยงานรัฐจึงมีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมขึ้นมาเพื่อเป็นการจัดพื้นที่สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมให้เข้ารวมกันอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ แต่ทว่านิคมอุตสาหกรรมนั้นได้ก่อปัญหาทางสิ่งแวดล้อม การเกิดมลพิษต่างๆ ทั้งทางอากาศ ทางเสียง และทางน้ำ ที่ล้วนส่งผลเสียต่อสุขภาพ จากสถานการณ์โรคโควิด-19 ที่ระบาดอย่างรุนแรงเมื่อปลายปี พ.ศ. 2563 โรงงานอุตสาหกรรมประสบปัญหาขาดทุน คนวัยทำงานขาดรายได้ เมื่อผ่านพ้นสถานการณ์นั้นมาได้เศรษฐกิจเริ่มกลับมาขับเคลื่อน คนวัยทำงานจำเป็นที่จะทำงาน

ล่วงเวลาเพื่อให้ได้รายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและทดแทนรายได้ที่เสียไป ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงสุขภาพกายและจิต

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญเป็นอันมาก เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักในการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจต่องานที่ตนเองปฏิบัติ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่ดี ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองต่อความปรารถนาจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามความต้องการได้ (เชิดชาย ฉิมบุรุษ, 2563)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) เกิดจากแรงกดดันและความเครียดจากการปฏิบัติงานที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน การไม่ประสบความสำเร็จตามคาดหวังจะก่อให้เกิดความอ่อนล้า ท้อถอยในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานลดลง (Freudenberger, 1980) สัญญาณเตือนของร่างกายพบว่ามีอาการเหนื่อยล้า ไม่สดชื่น นอนหลับยาก น้ำหนักเพิ่มหรือลดอย่างมาก มักแยกตัวออกจากสังคม หวาดระแวงสงสัยผู้อื่น มีความรู้สึกหดหู่ เศร้า มักจะสงสัยความสามารถของตนเองและหลีกเลี่ยงปัญหา (ศรีสกุล เฉียบแหลม และ เพ็ญนภา แดงด้อมยุทธ์, 2562) จากการศึกษาของ Joao Leitao, Dina Pereira, และ Angela Goncalves (2021) พบว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น ประสิทธิผลต่ำ การโดนดูถูก และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมให้เกิดผลผลิต ภาวะหมดไฟในการทำงานและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมให้เกิดผลผลิตได้ (R2 = 0.168) รวมถึงการศึกษาของ วัลลภ วิชาญเจริญสุข (2557) ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ พบว่าปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ความรู้สึกต่อปริมาณยอดขายที่ทางบริษัทตั้งไว้ เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการที่ได้รับ ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา การสนับสนุนจากองค์กร ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ ความเพียงพอของการมีเวลาให้ครอบครัว ความพึงพอใจในอาชีพ และการคิดลาออก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและภาวะหมดไฟในการทำงาน เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางเพื่อช่วยลดปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานในนิคมอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์

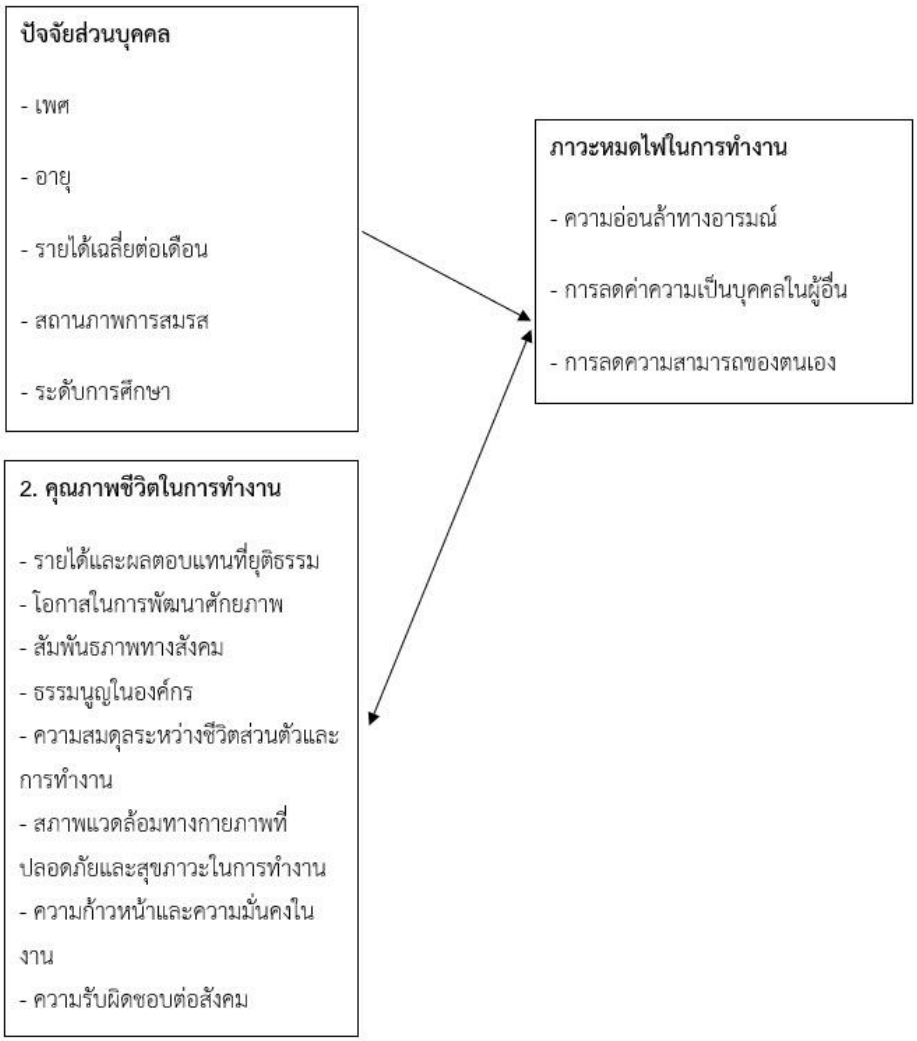
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของคนวัยทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยจากการประยุกต์ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) โดยการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งได้ออกเป็น 8 ด้าน คือ (1) ความเป็นธรรมของค่าจ้างและค่าตอบแทน (2) ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมและสุขภาวะในการปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาศักยภาพพนักงาน (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงของหน้าที่การงาน (5) ปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (7) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ (8) ลักษณะของงานที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม และผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตามโดยใช้แนวคิดภาวะหมดไฟที่เสนอโดย Maslach และ Jackson (1981) สามารถประเมินได้ 3 มิติ คือ (1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (2) ด้านการเมินเฉยต่องาน (3) ด้านความสามารถในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Explanatory research)

ประชากร ในการวิจัย คือ บุคคลที่มีอายุระหว่าง 15 – 59 ปี ที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 3,446 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 สิงหาคม 2563) (กระทรวงสาธารณสุข, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความคาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 359 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเข้าคือ (1) เป็นผู้ที่ประกอบอาชีพอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร (2) สามารถอ่าน-พูดภาษาไทยได้ (3) มีสัญชาติไทย (4) เป็นผู้ที่สติ สามารถสื่อสารโต้ตอบได้ และเกณฑ์การคัดเลือกออกคือ ผู้ที่ไม่สะดวกต่อการให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน คือ

(1) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา

(2) ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินขึ้นโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Walton (1973) มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามเกณฑ์ของ Best (1977) ออกเป็น 3 ระดับคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (1.00 - 2.33) คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (2.34 - 3.67) และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง (3.68 - 5.00)

(3) ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยประยุกต์ใช้จากแบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach Burnout Inventory- Genera Survey (MBI-GS) สร้างโดย Maslach และ Jackson (1981) แปลเป็นภาษาไทยโดย ชัยยุทธ กลีบบัว (2552) มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 16 แบบประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าคะแนนตั้งแต่ 0-6 คะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามเกณฑ์ของ Best (1977) ออกเป็น 3 ระดับคือ ภาวะหมดไฟอยู่ในระดับต่ำ (0.00 – 2.00) ภาวะหมดไฟอยู่ในระดับปานกลาง (2.01 – 4.00) และภาวะหมดไฟอยู่ในระดับสูง (4.01 – 6.00)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เฉลี่ยรวมเท่ากับ .91 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับคนวัยทำงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ .878 แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงานเท่ากับ .839 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .859

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลวันที่ 15 สิงหาคม – 29 กันยายน พ.ศ. 2566 โดยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ (Accidental sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติถึงปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยใช้สถิติ t-test และ F-test วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จริยธรรมวิจัย/การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยอธิบายถึงความสำคัญของปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และติดต่อการขอความความร่วมมือและการยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลโดยไม่ได้รับผลกระทบใดๆ ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิในการตัดสินใจได้ว่าข้อมูลใดที่ผู้ให้ข้อมูลยินดีหรือไม่ยินดีที่จะเปิดเผย และผู้วิจัยจะไม่ซักถามถึงประเด็นส่วนบุคคลใดๆ ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ข้อมูลที่ได้รับนั้นจะถูกเก็บเป็นความลับโดยมีการเข้ารหัสเครื่องคอมพิวเตอร์ และข้อมูลจะถูกทำลายเมื่อสิ้นสุดการวิจัยในทันที

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.8 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.2 มีอายุเฉลี่ย 38.4 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 14,001–20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาคือกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 8,000-14,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.1 และกลุ่มที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ สถานภาพการสมรสของคนวัยทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคือกลุ่มที่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 37.4 และกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย หย่าร้างและแยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.3 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (n = 361)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	127	35.2
หญิง	234	64.8
อายุ		
17 - 32 ปี	197	54.6
33 - 48 ปี	134	37.1
49 ปีขึ้นไป	30	8.3
อายุเฉลี่ย = 38.4 ปี		

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (n = 361) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
8,000 - 14,000 บาท	116	32.1
14,001 – 20,000 บาท	206	57.1
20,001 บาทขึ้นไป	39	10.8
สถานภาพการสมรส		
โสด	135	37.4
สมรส	142	39.3
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	84	23.3
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	76	21.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	131	36.3
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	154	42.7

กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.62) และมีภาวะหมดไฟโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.04) เช่นกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบที และการทดสอบเอฟ พบว่า คนวัยทำงานที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าอายุ รายได้เฉลี่ย และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	(t = -1.721, p-value = .086)
อายุ	(F = 5.627, p-value = .004)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(F = 11.803, p-value = .000)
สถานภาพการสมรส	(F = 4.808, p-value = .009)
ระดับการศึกษา	(F = .453, p-value = .636)

การหาความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (r = -.164) ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวคือ หากคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะส่งผลให้มีภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ภาวะหมดไฟในการทำงาน	
	r	p-value
	-.164	.002**

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (M= 3.62) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงาน ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนมากมีรายได้ที่ไม่ได้สูงมากแต่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่เรื่อยๆ และเมื่อพบปัญหาในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมักเข้ามาให้ความช่วยเหลือ ส่งผลให้สามารถจัดการกับความเครียดและปรับตัวเข้ากับงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) จำนวน 202 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.04) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงาน ตำบลบางกระเจ้า จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนมากมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งจะพบกับลักษณะของงานความกดดันและความคาดหวังสูง จึงรู้สึกเหนื่อยจากการทำงาน แต่ยังสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาของตัวเอง ส่งผลให้สามารถทำงานต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2564) ศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม Generation Y (ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2520 – 2542) จำนวน 30 คน พบว่า ภาพรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม Generation Y มีภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภาวรรณ พรหมโยธิน (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.85) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด (M = 3.49) อันดับสอง คือ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลโดยรวม (M = 3.05) และอันดับสุดท้าย คือ การลดค่าความเป็นบุคคลโดยรวม (M = 2.73)

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุที่แตกต่างกันอาจสะท้อนให้เห็นถึงการมีทัศนคติ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ที่อายุมากกว่าอาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีวุฒิภาวะ สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้มากกว่า โอกาสที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานอาจมีน้อยกว่า ส่วนบุคคลที่มีอายุน้อยอาจจะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต จึงมีความคาดหวังทุ่มเทให้กับการทำงานสูง และเมื่อหลายๆ สิ่งไม่เป็นไปตามที่หวังจึงอาจส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

โสภาวรรณ พรหมโยธิน (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) แตกต่างกัน (p = 0.05)

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้เป็นเป้าหมายหลักในการทำงานและเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิต หากมีรายได้น้อยจะมีโอกาสสูงที่จะลาออกเพื่อไปหางานที่ได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรือหากค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สมดุลกับความสามารถที่ใช้ทำงานอาจทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ ไร้คุณค่า จนอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภาวรรณ พรหมโยธิน (2565) ศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับข้อมูลระดับความคิดเห็นในปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ท่านมีความกระตือรือร้นสนใจในการทำงานลดลง (p = .05) ท่านรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน (p = .01)

กลุ่มคนวัยทำงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันอาจมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานแตกต่างกัน กลุ่มที่สมรสอาจต้องประสบความสำเร็จในเรื่องครอบครัวมากกว่าเรื่องงาน จึงใช้เวลาในการดูแลครอบครัวมากกว่างาน ในขณะที่กลุ่มโสดอาจมุ่งความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าครอบครัว จึงเกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับเรื่องงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร และคณะ (2565) พบว่าสถานภาพการสมรสของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสามารถทำนาย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (R^2 = .438, p > .01) และความเย็นชา (R^2 = 0.416, p > .001)

ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก (r = -.164) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด ความคับข้องใจ และความไม่พึงพอใจ ส่งผลให้เกิดเป็นภาวะหมดไฟเบื่อหน่าย เฉื่อยชา หมดอารมณ์ในการทำงาน หากคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ภาวะหมดไฟในการทำงานจะต่ำ แต่ถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ภาวะหมดไฟในการทำงานจะสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ricardo Prada-Ospina (2019) พบว่า คุณภาพชีวิตในที่ทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (r = -.242) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การนำผลการวิจัยไปใช้

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงาน ดังนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรตรวจสอบความสอดคล้องของค่าตอบแทนและภาระงานของลูกจ้าง และพิจารณาเกณฑ์การขึ้นตำแหน่งอย่างชัดเจนเพื่อความยุติธรรม นอกจากนี้การกำกับดูแลมาตราฐานความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถป้องกันอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยทางกายของพนักงาน รวมถึงควรมีการจัดการตรวจสุขภาพ

ประจำปีให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดภาวะการหมดไฟในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับระดับตำแหน่งงานในองค์กร เช่น ระดับผู้บริหาร ระดับผู้จัดการ ระดับปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะหมดไฟ

References

กระทรวงสาธารณสุข. (2563). *ปิรามิดประชากร ตำบลบางกะเจ้า ปี 2563*. สืบค้นวันที่ 13 สิงหาคม 2566 จาก https://dashboard.anamai.moph.go.th/dashboard/populationpyramid/tambon?year=2020&tb=110409.

ชัยยุทธ กลีบบัว. (2552). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : การประยุกต์โมเดลความต้องการทรัพยากรของงาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชิดชาย ฉิมบุรุษ. (2563). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร, วัลลภ ใจดี, เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์, และนิภา มหารัชพงศ์. (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19***.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา).

เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล. (2564). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม Generation Y.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล).

วัลลภ วิชาญเจริญสุข. (2557). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ศรีสกุล เฉียบแหลม และเพ็ญนภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *Royal Thai Air Force Medical Gazette. 65*(2): 4452.

สำนักข่าวออนไลน์ Hfocus. (10 กุมภาพันธ์ 2560). *วัยทำงานกว่าครึ่งเสี่ยงโรคเรื้อรังคุกคามในอนาคต เหตุมีพฤติกรรมเสี่ยง*. Hfocus.org. https://www.hfocus.org/content/2017/02/13410

โสภาวรรณ พรหมโยธิน. (2565). *การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล).

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Best, J. W. (1986). *Research in Education*. (3 rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.

Freudenberger, H. J. (1980). *Burn-out: the high cost of high achievement*. New York: Anchor Press.

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(5) , 2425. https://doi.org/10.3390/ijerph18052425

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior, 2*(2), 99-113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Prada-Ospina, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effects of burnout. *Interdisciplinaria, 36*(2), 39-53. https://doi.org/ 10.16888/interd.2019.36.2.3

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it?. *Slone Management Review, 15*, 11-21.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis.*