

ความชุกของภาวะหมดไฟและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงาน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย

The Prevalence of Burn-Out Syndrome and Its Associated Factors among Workers at a Sugarcane and Sugar Industry in Thailand

อินทอร หงษ์ศิริ* วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี

Inthuon Hongsirij Wiroj Jiamjarasrangsi

ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย 10330

Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University

Bangkok Thailand 10330

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกของภาวะหมดไฟ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลแห่งหนึ่ง โดยเป็นการวิจัยแบบพรรณนาภาคตัดขวางและเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง มีผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วน 390 ราย ซึ่งใช้แบบสอบถามการประเมินภาวะหมดไฟ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้การแจกแจงความถี่และการวัดการกระจายของข้อมูล รวมถึงสถิติเชิงอนุมานใช้ Multiple Logistic Regression Analysis

การศึกษาพบว่า พนักงานมีภาวะหมดไฟร้อยละ 6.9 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศหญิง (Adjusted Odds Ratio (ORadj) 5.47, 95%CI: 1.33 - 22.56) ความสัมพันธ์ของครอบครัวระดับดีหรือดีมาก (ORadj 0.20, 95%CI: 0.06 - 0.68) โรคทางจิตเวช (ORadj 2.70, 95%CI: 1.74 - 92.74) และชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน (ORadj 5.30, 95%CI: 1.50 - 18.73) กล่าวได้ว่า ความชุกภาวะหมดไฟในพนักงานค่อนข้างต่ำแต่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรหาแนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟ โดยคำนึงถึง เพศ โรคทางจิตเวช และชั่วโมงการทำงาน และสร้างนโยบายลดความเสี่ยงการเกิดภาวะหมดไฟ เช่น การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมถึงให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่มีปัญหาทางจิตเวชและความเครียด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟ, พนักงาน, ความอ่อนล้าทางอารมณ์, การเมินเฉยต่องาน, ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This study aimed to examine the prevalence of burnout and its related factors among employees in a sugarcane and sugar industry. A cross-sectional descriptive study was conducted with a sample of 390 employees using a burnout questionnaire. The data were analyzed by software package with descriptive statistics using frequency distribution and measures of variation, as well as inferential statistics using Multiple Logistic Regression to analyze data.

Corresponding Author: *E-mail : Inthuon_yeans@hotmail.com

วันที่รับ (Received) 1 ก.พ. 2568 วันที่แก้ไขเสร็จ (Revised) 8 ก.พ. 2568 วันที่ตอบรับ (Accepted) 22 ก.พ. 2568

The results showed that employees had 6.9 percent burnout. The factors related to statistically significant burnout, included being female (adjusted odds ratio (ORadj) 5.47, 95%CI: 1.33 - 22.56), having good or very good family relationships (ORadj 0.20, 95%CI: 0.06 - 0.68), having a psychiatric disorder (ORadj 12.70, 95%CI: 1.74 - 92.74), and working more than 8 hours per day (ORadj 5.30, 95%CI: 1.50 - 18.73). In conclusion, the prevalence of burnout among employees was relatively low but was significantly associated with both personal and work-related factors. Therefore, this research is useful for organizations to find ways to prevent burnout. The company has established policies to reduce the risk of burnout at work, such as building flexibility at work, as well as providing counseling to employees with psychiatric and stress problems. thereby improving work performance and employees' well-being.

Keywords : Burn-out Syndrome, Worker, Emotional Exhaustion, Cynicism, Professional Inefficacy

บทนำ

ภาวะหมดไฟ (Burn-out) ตามคำนิยามขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ระบุว่าภาวะนี้เป็นภาวะทางจิตใจหรือสุขภาพจิตที่เกิดขึ้นจากความเครียดสะสมจากการทำงานเรื้อรังที่ไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางอาชีพ (Occupational Phenomenon) หมายถึง ภาวะที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพียงเท่านั้นไม่นำไปใช้กับสาเหตุที่นอกเหนือจากงาน¹

สถานการณ์ภาวะหมดไฟ ในประเทศไทยกำลังเป็นปัญหาที่รุนแรงมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อหลายกลุ่มอาชีพ โดยเฉพาะพนักงานบริษัท พนักงานรัฐวิสาหกิจ และข้าราชการ โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ จากข้อมูลการประเมินสุขภาพจิตคนไทยจากเว็บไซต์ Mental Health Check In โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่าประชาชน มีอัตราความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ ร้อยละ 4.33 และมีความเครียดสูง ร้อยละ 7.95² สอดคล้องกับ ข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,210 คน โดยวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2563 พบว่าประชากรวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร กำลังเผชิญกับภาวะหมดไฟ ร้อยละ 12 และอีกร้อยละ 57 กำลังมีความเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟ³ โดยสาเหตุประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ปัจจัยด้านงานและองค์กร ซึ่งภาวะหมดไฟนั้นส่งผลกระทบเป็นอย่างมากทั้งด้านสุขภาพจิต ด้านสุขภาพกาย ด้านพฤติกรรม และการทำงาน เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน การขาดงาน และความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของงาน⁴

ปัจจุบันประเทศไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟเป็นจำนวนมากโดยส่วนใหญ่ศึกษาในกลุ่มอาชีพที่ต้องมีการ

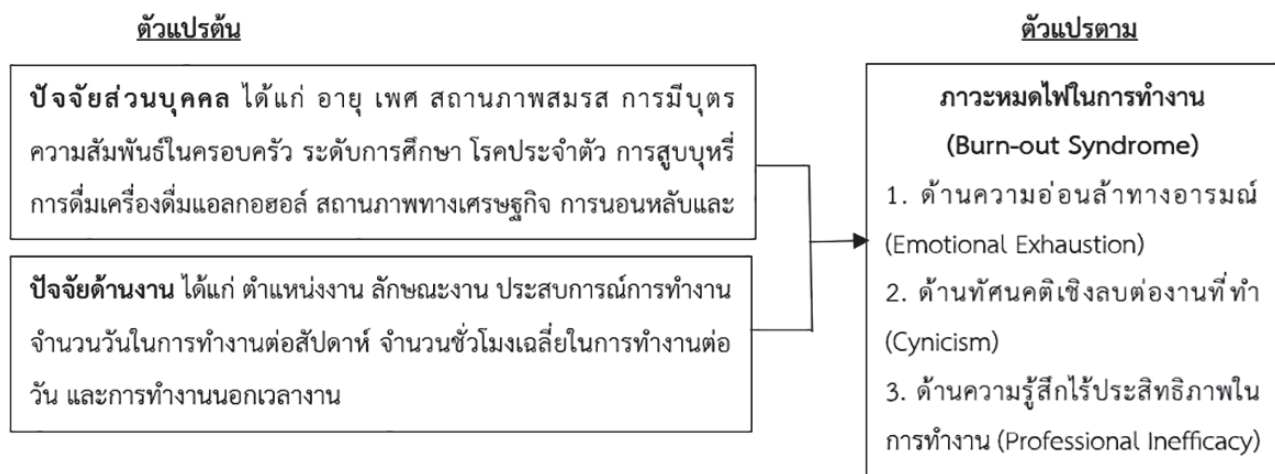
ติดต่อสื่อสารหรือให้บริการกับบุคคลโดยตรง เช่น ครู ตำรวจ พนักงานดับเพลิงและโดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่ให้บริการทางด้านสุขภาพ โดยยังมีการศึกษาภาวะหมดไฟในกลุ่มอาชีพที่ทำงานในสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมไม่มากนัก ประกอบกับสัดส่วนประชากรวัยทำงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชนประมาณร้อยละ 80 และเป็นการจ้างงานรายภาคอุตสาหกรรมสูงสุดร้อยละ 48⁵ ซึ่งพนักงานในสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่มีความเสี่ยงในการเกิดภาวะหมดไฟสูงเนื่องจากมีทั้งแรงงานประเภทผู้ใช้แรงงานและผู้ที่ทำงานในสำนักงานที่ทำงานร่วมกันซึ่งแรงงานต่างมีระดับความเครียดสูง เนื่องจากพฤติกรรมที่นับวันได้เป็นเวลานาน ภาระงานสูง รวมถึงงานที่ใช้แรงกายสูงสำหรับประเภทแรก และปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความเครียดได้แก่ ความชัดเจนในหน้าที่การทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน^{6,7} ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพนักงานในสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมมีความเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟได้สูงไม่ต่างจากอาชีพอื่น เนื่องจากสถานการณ์ภาวะหมดไฟในวัยทำงานที่พบได้บ่อยและมีจำนวนสูงขึ้น รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงานและงานที่ทำ ตลอดจนยังพบการศึกษาภาวะหมดไฟในกลุ่มวัยแรงงานในสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมน้อย การศึกษานี้จึงเลือกสถานประกอบการอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล และมีฐานการผลิตอยู่ที่ภูมิภาคของประเทศไทย โดยตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะหมดไฟในงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการเมินเฉยต่องาน และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ การประเมินภาวะหมดไฟ

พิจารณาจากวิธีการประเมินผลตามแบบประเมินภาวะหมดไฟ MBI-GS version 3rd Edition เพื่อให้ทราบสภาพการณ์ของภาวะหมดไฟในงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาหาความชุกของภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานกับการเกิดภาวะหมดไฟในงานดังกล่าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study) ประชากรเป้าหมายและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ พนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและโรงงาน ณ ต่างจังหวัด ได้แก่ ด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี, ภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดกาฬสินธุ์, แม่สอด จังหวัดตาก โดยมีเกณฑ์คัดเข้าได้แก่ อายุ 18–60 ปี และทำงานในสถานประกอบการนี้อย่างน้อย 1 ปี และเกณฑ์คัดออก คือ มีปัญหาการใช้ภาษาไทย ในการพูด อ่าน เขียน โดยการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงจากสูตรสำหรับตัวแปรตามประเภท Dichotomous Outcome และการวิเคราะห์แบบ Logistic Regression⁸ โดยกำหนดค่า alpha error เท่ากับ 0.05 beta error เท่ากับ 0.20 และ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ดัชนีมวลกาย สถานภาพสมรส การมีบุตร ความสัมพันธ์ในครอบครัว ระดับการศึกษา โรคประจำตัว การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สถานภาพทางเศรษฐกิจ การนอนหลับ ความสัมพันธ์ในครอบครัว ภาระหนี้สินและการออกกำลังกาย และปัจจัยด้านการงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน การทำงานที่จังหวัดภูมิลาเนา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน การทำงานกะ ประสิทธิภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยในการทำงานต่อวัน การทำงานนอกเวลา มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะหมดไฟในงาน

ความชุกของภาวะหมดไฟจากการศึกษาที่ผ่านมาเท่ากับร้อยละ 46.15 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 326 คน ดังนั้นจำนวนพนักงานที่เข้าเกณฑ์ในการศึกษานี้ทั้งหมด 446 คน โดยไม่มีการสุ่ม จึงมากพอตามการคำนวณนี้

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่ 0005/67 COA No. 0230/2024 รับรองระหว่างวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567 – 13 กุมภาพันธ์ 2568

เครื่องมือในการวิจัย และคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 17 ข้อ 2) ข้อมูลปัจจัยด้านงาน 9 ข้อ และ

3) แบบสอบถามแบบปลายปิดในการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน ของ Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) version 3rd Edition⁹ ฉบับภาษาไทย¹⁰ ประกอบด้วยคำถาม 16 ข้อ ซึ่งมีการแปลผลคะแนนรายด้าน ดังนี้ คือ (ก) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ <10 ต่ำ 10.01-15.99 ปานกลาง และ >16 สูง (ข) ด้านการเมินเฉยต่องาน <5 ต่ำ 5.01-15.99 ปานกลาง และ >11 สูง (ค) ด้านความสามารถในการทำงาน <24 ต่ำ 24.01-29.99 ปานกลาง และ >30 สูง จากนั้นนำคะแนนทั้ง 3 ด้านมารวมกัน โดยที่จะถือว่าบุคคลมีภาวะหมดไฟเมื่อคะแนนด้าน (ก) สูง+(ข) สูง+(ค) ต่ำ และถือว่าไม่มีภาวะดังกล่าวหากไม่เข้าเกณฑ์นี้¹¹ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหา Cronbach's Alpha Coefficient

แบบสอบถามนี้ นำไปศึกษานำร่องกับพนักงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่งจำนวน 40 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายและตรวจสอบความเที่ยงจากความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้ Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.90 อยู่ในเกณฑ์ดี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยเข้าถึงผู้ร่วมวิจัยผ่านทางฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการและส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ด้วยรูปแบบลิงค์ Google Form โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 ส่งถึงกลุ่มตัวอย่างทาง e-mail/Line Group อย่างไรก็ตาม การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปตามความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเอกสารชี้แจงโครงการวิจัยและใบยินยอมให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยอยู่ในหน้าแรกของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ไม่ได้ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น และเสนอผลการวิจัยในลักษณะภาพรวม ไม่ได้เสนอเป็นรายบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 สำหรับสถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลเชิงปริมาณ นำเสนอด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในกรณีที่ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ หากข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกตินำเสนอโดยใช้ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำเสนอโดยใช้จำนวนและร้อยละ

ส่วนสถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานกับการเกิดภาวะหมดไฟแบบ Multivariable analysis โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple logistic regression และคัดเลือกตัวแปรเข้าในสมการสุดท้ายด้วยวิธี purposeful selection¹² ซึ่งได้เป็นค่าแอดัมที่ปรับค่าใหม่ (Adjusted Odds Ratio หรือ ORadj) และ 95% Confidence interval หรือ CI เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ เมื่อควบคุมอิทธิพลของปัจจัยอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < .05)

ผลการวิจัย

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

จากผู้ร่วมวิจัยทั้งหมด 446 ราย มีกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วน 390 ราย คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 87.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 75.1 อายุเฉลี่ย 37.30 ปี ระดับความสัมพันธ์ของครอบครัวอยู่ในระดับดีหรือดีมาก ร้อยละ 84.4 ส่วนใหญ่การออกกำลังกายน้อยกว่า 150 นาทีต่อสัปดาห์ ร้อยละ 35.4 นอนหลับมากกว่าหรือเท่ากับ 7 ชั่วโมง ร้อยละ 57.4 ส่วนใหญ่มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ ร้อยละ 63.1 และส่วนใหญ่มีการทำงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดภูมิลำเนา ร้อยละ 68.2 ทำงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 48.2 ทำงานในตำแหน่งพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 87.2 และมีลักษณะงานเป็นทีมผลิต บำรุงรักษา หรือวิศวกรรม ร้อยละ 64.1 มีการทำงานนอกเวลางานเป็นครั้งคราว ร้อยละ 79.5 ส่วนมากมีอายุงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 52.0 และส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ชั่วโมง ร้อยละ 91.0

ความทุกข์ของภาวะหมดไฟในงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ ประเทศไทย (n = 390)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)		
ระดับต่ำ (≤ 10 คะแนน)	276	70.8
ระดับปานกลาง (11-15 คะแนน)	50	12.8
ระดับสูง (≥ 16 คะแนน)	64	16.4
ด้านการเมินเฉยต่องาน (Cynicism)		
ระดับต่ำ (≤ 5 คะแนน)	231	59.2
ระดับปานกลาง (6-10 คะแนน)	82	21.0
ระดับสูง (≥ 11 คะแนน)	77	19.8
ด้านความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy)		
ระดับต่ำ (≤ 24 คะแนน)	144	36.9
ระดับปานกลาง (25-29 คะแนน)	53	13.6
ระดับสูง (≥ 30 คะแนน)	193	49.5
ภาวะหมดไฟในการทำงาน		
ไม่มีภาวะหมดไฟ	363	93.1
มีภาวะหมดไฟ	27	6.9

กลุ่มตัวอย่างมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ร้อยละ 6.9 โดยมีภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 16.4 ด้านการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 19.7 และด้านความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 36.9 (ตารางที่ 1)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานกับภาวะหมดไฟ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและ ปัจจัยด้านงานกับการเกิดภาวะหมดไฟในงานในสถานประกอบการใน ประเทศไทย

ปัจจัย	มีภาวะหมดไฟ n (%)	Crude OR	95%CI	Adjusted OR	95%CI
ปัจจัยส่วนบุคคล					
เพศ					
ชาย	9 (3.1)	1.00	Reference	1.00	Reference
หญิง	18 (18.6)	7.19	3.11 - 16.62*	5.47	1.33 - 22.56*
อายุ (ปี), Mean $\pm$ SD	33.56 $\pm$ 6.68	0.91	0.85 - 0.97*	0.99	0.89 - 1.11
ค่าดัชนีมวลกาย					
ปกติ (18.5-22.9 กก./ตร.ม.)	12 (12.9)	1.00	Reference	1.00	Reference
น้ำหนักน้อยหรือผอม (<18.5 กก./ตร.ม.)	3 (23.1)	2.03	0.49 - 8.42	0.82	0.12 - 5.65
น้ำหนักเกิน (23.0-24.9 กก./ตร.ม.)	6 (6.1)	0.44	0.16 - 1.21	0.66	0.18 - 2.44
อ้วน (≥ 25.0 กก./ตร.ม.)	6 (3.2)	0.23	0.08 - 0.62*	0.37	0.11 - 1.25
สถานภาพสมรส					
สมรส	7 (3.1)	1.00	Reference	1.00	Reference
โสด	20 (14.2)	5.17	2.13 - 12.58*	2.17	0.53 - 8.96
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/หม้าย	0 (0.0)	-	-	1.00	N/A

ปัจจัย	มีภาวะหมดไฟ n (%)	Crude OR	95%CI	Adjusted OR	95%CI
การมีบุตร					
ไม่มี	21 (12.9)	1.00	Reference	1.00	Reference
มี	6 (2.6)	0.18	0.07 - 0.47*	0.55	0.12 - 2.56
ระดับความสัมพันธ์ของครอบครัว					
แย่มาก/แย่มาก/ปานกลาง	8 (13.1)	1.00	Reference	1.00	Reference
ดี/ดีมาก	19 (5.8)	0.41	0.17 - 0.97	0.20	0.06 - 0.68*
โรคทางจิตเวช					
ไม่มี	24 (6.3)	1.00	Reference	1.00	Reference
มี	3 (33.3)	7.44	1.75 - 31.59*	12.70	1.74 - 92.74*
การสูบบุหรี่					
ไม่สูบ	22 (9.0)	1.00	Reference	1.00	Reference
สูบ/เคยสูบแต่เลิกแล้ว	5 (3.4)	0.36	0.13 - 0.97*	0.58	0.14 - 2.48
การออกกำลังกาย					
ไม่ออกกำลังกาย	17 (8.7)	1.00	Reference	1.00	Reference
ออกกำลังกาย					
<150 นาที/สัปดาห์	6 (4.3)	0.48	0.18 - 1.24	0.42	0.11 - 1.52
ออกกำลังกาย					
≥150 นาที/สัปดาห์	4 (7.0)	0.79	0.26 - 2.45	0.59	0.14 - 2.50
ปัจจัยด้านงาน					
ภูมิภาค					
ภาคกลาง	9 (14.5)	1.00	Reference	1.00	Reference
ภาคเหนือ	5 (3.6)	0.22	0.07 - 0.68	0.44	0.09 - 2.22
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3 (6.9)	0.44	0.18 - 1.08	1.20	0.33 - 4.42
การทำงานในพื้นที่จังหวัดบ้านเกิด					
ไม่ใช่	12 (9.7)	1.00	Reference	1.00	Reference
ใช่	15 (5.6)	0.56	0.25 - 1.23	0.72	0.25 - 2.08
ลักษณะงาน					
ทีมผลิต/บำรุงรักษา/วิศวกรรม	13 (5.2)	1.00	Reference	1.00	Reference
ทีมตลาด/ขาย/Logistic/จัดหาวัตถุดิบ	3 (21.4)	4.97	1.23 - 20.03	0.94	0.13 - 6.60
ทีมไร้อ้อย	0 (0.0)	-	-	1.00	N/A
ทีมสนับสนุน	11 (9.5)	1.91	0.83 - 4.40	0.27	0.07 - 1.06
ลักษณะการทำงาน					
ทำงานไม่เป็นกะ (Day Time)	22 (10.4)	1.00	Reference	1.00	Reference
ทำงานเป็นกะ (Shift Work)	5 (2.8)	0.25	0.09 - 0.67*	0.29	0.08 - 1.02
อายุงาน (ปี), Median (IQR)					
1-5 ปี	10 (13.9)	1.00	Reference	1.00	Reference
6-10 ปี	7 (6.1)	0.40	0.15 - 1.11	0.62	0.16 - 2.43
มากกว่า 10 ปี	10 (4.9)	0.32	0.13 - 0.81*	0.38	0.06 - 2.35
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน (ต่อวัน), Median (IQR)					
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ชั่วโมง	19 (5.4)	1.00	Reference	1.00	Reference
มากกว่า 8 ชั่วโมง	8 (22.9)	5.24	2.10 - 13.07**	5.3	1.50 - 18.73*

* p<.05, **p <.001

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานแบบตัวแปรเดียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ได้แก่ เพศหญิง อายุ ค่าดัชนีมวลกาย (ระดับอ้วน ≥ 25.0 กก.ตร.ม.) สถานภาพโสด การมีบุตร โรคทางจิตเวช และการสูบบุหรี่หรือเคยสูบบุหรี่

ปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานแบบตัวแปรเดียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ได้แก่ ภูมิภาคที่ทำงาน (ภาคเหนือ) ลักษณะงานที่มตลาต/ขาย/Logistic/จัดหาวัตถุดิบ ลักษณะการทำงานเป็นกะ อายุงานมากกว่า 10 ปี และจำนวนชั่วโมงในการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน

เมื่อการวิเคราะห์แบบหลายตัวแปร พบว่า (ก) พนักงานเพศหญิงมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟเป็น 5.47 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานชาย (ข) พนักงานที่มีความสัมพันธ์ของครอบครัวระดับดีหรือดีมากมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟเป็น 0.20 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีความสัมพันธ์ของครอบครัวระดับแย่ที่สุด แย่ หรือปานกลาง (ค) พนักงานที่มีโรคทางจิตเวชมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟเป็น 12.70 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ไม่มีโรคทางจิตเวช และ (ง) พนักงานที่มีชั่วโมงมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟเป็น 5.30 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีชั่วโมงในการทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน (ตารางที่ 2)

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าความชุกของภาวะหมดไฟในหลายประเทศอยู่ในระดับประมาณร้อยละ 10-20¹³ ทั้งนี้ความชุกของภาวะหมดไฟในการศึกษานี้อยู่ในระดับต่ำกว่าเล็กน้อย อาจเกิดจากปัจจัยลักษณะประชากร เช่น สัญชาติของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประเทศที่พัฒนามักมีความชุกของภาวะหมดไฟสูงกว่า เนื่องจากแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงและความต้องการจากตำแหน่งงานที่สูง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในประเทศไทยพบว่ามีความชุกของภาวะหมดไฟสูงกว่าการศึกษาในพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีซึ่งพบความชุกของภาวะหมดไฟเพียงร้อยละ 0.03¹⁴ โดยถึงแม้จะไม่มีผลต่างด้านสัญชาติ แต่ความต่างนี้อาจเกิดจากปัจจัยประเภทอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษากการเปรียบเทียบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะหมดไฟเป็นปัญหาทั่วไปในกลุ่มพนักงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่ต้องเผชิญความเครียดสูงจากการทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย เพศ การเป็นโรคด้านจิตเวช แต่ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยด้านงานจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน อธิบายดังนี้

เพศ การพบว่าพนักงานเพศหญิงมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟสูงกว่าผู้ชาย อาจเนื่องจากเพศหญิงต้องรับภาระงานทั้งในครอบครัวและงานนอกบ้าน รวมถึงการเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในการทำงาน ทำให้เสี่ยงต่อภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าพนักงานชายมีแนวโน้มจัดการกับความเครียดด้วยวิธีต่าง ๆ ได้มากกว่า เช่น การเล่นกีฬา หรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ลดความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้มากกว่าพนักงานหญิง¹⁵ ดังนั้นผู้หญิงจึงมีความเสี่ยงในการเกิดภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ชาย¹⁶

โรคทางจิตเวช การที่พนักงานที่มีโรคทางจิตเวชมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟสูงกว่าพนักงานทั่วไป เนื่องจากมีความเปราะบางต่อความเครียด รวมถึงมีประสิทธิภาพต่อการรับมือกับปัญหาทั้งด้านอารมณ์และจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ว่าผู้ที่มีปัญหาทางจิตเวช เช่น โรคซึมเศร้าและความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ในการเกิดภาวะหมดไฟโดยอาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้มากขึ้น เนื่องจากมักปรับตัวต่อความเครียดได้ยาก และเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟมาก^{14,17-18}

ความสัมพันธ์ในครอบครัว พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดีมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟน้อยลง การสนับสนุนทางอารมณ์จากครอบครัวช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้พนักงานจัดการความท้าทายในการทำงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยที่พบว่าความยืดหยุ่นในครอบครัวช่วยลดผลกระทบเชิงลบของภาวะหมดไฟที่มีต่อสุขภาพจิต ผู้ที่มีระดับความยืดหยุ่นในครอบครัวสูงสามารถลดผลกระทบของการหมดไฟได้ดีกว่าผู้ที่มีความยืดหยุ่นในครอบครัวต่ำ¹⁹

จำนวนชั่วโมงในการทำงาน การทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันเพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟถึง 5.30 เท่า เมื่อเทียบกับพนักงานที่ทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมง เนื่องจากการทำงานนานเกินไปทำให้พนักงานเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อการลดประสิทธิภาพในการจัดการกับความเครียดและความกดดันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าระยะเวลาการทำงานที่นานเกินไปหรือมากกว่า

40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่งผลให้พนักงานมีความเหนื่อยล้าทางร่างกายและจิตใจสะสม ทำให้ความสามารถในการจัดการความเครียดและฟื้นฟูพลังงานลดลง เมื่อร่วมกับการมีเวลาพักผ่อนน้อยลง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าเรื้อรังและเพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟได้มากขึ้น²⁰⁻²²

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการป้องกันภาวะหมดไฟโดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น เพศ โรคทางจิตเวช และชั่วโมงการทำงาน รวมถึงปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานและลดภาระงานสำหรับพนักงานหญิง ลดการเลือกปฏิบัติ

2. สนับสนุนสุขภาพจิต โดยจัดโปรแกรมให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่มีปัญหาทางจิตเวช และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการความเครียด รวมถึงลดชั่วโมงการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาระยะยาว รวมถึงการขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น

2. ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำยิ่งขึ้น

3. นำปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ร่วมด้วย เช่น ปัจจัยด้านพื้นที่ชีวิตการทำงาน เป็นต้น

References

1. World Health Organization. WHO guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization; 2022.
2. Department of Mental Health. Mental Health Check In. Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2023. (In Thai)
3. Ketchaikosol P. Burnout among Private Company Employees in Generation Y [Master's thesis, Mahidol University]. Bangkok: College of Management, Mahidol University; 2021.
4. Edú-Valsania S, Laguía A, & Moriano J. Burnout: A Review of Theory and Measurement. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022.
5. Ministry of Labour, Office of the Permanent Secretary. Labor Situation in Q1 (January-March): Author; 2023. (in Thai)
6. Nydegger R. Occupational Stress And Job Satisfaction In White-And Blue-Collar Workers, International Business & Economics Research Journal. 2011;1(12):35-44.
7. Fogawat K, Keswani J, Sharma H, Tewani GR, Kodali PB, & Nair PMK. Randomized controlled trial investigating the role of yoga at workplace in improving fatigue, burnout, pain, strength, and quality of life among blue-collar workers. Journal of education and health promotion. 2024.
8. David W, & Hosmer S. Applied Logistic Regression : Multiple Logistic Regression. 2nded. Canada: John Wiley & Sons, Inc; 2000.
9. Maslach C, & Jackson SE. The Maslach Burnout Inventory (2nded.). In: Palo Alto CCP, editor. 1986.
10. Klebbua C, Sutiwan P. Development of the Causal Models of Burnout at Work. Journal of Research Methodology. 2009;22(3):411-26. (in Thai)
11. Vichanchareonsuk W. Job burnout and related factors among pharmaceutical representatives of international pharmaceutical company. Thammasat Medical Journal. 2015;15(2): 225-31. (in Thai)
12. Bursac Z, Gauss CH, Williams DK, & Hosmer DW. Purposeful selection of variables in logistic regression. Source Code for Biology and Medicine. 2008.

13. Schaufeli W, & Enzmann D. The burnout companion to study and practice: A critical analysis. United States: CRC Press; 1998.
14. Nobnom W. Job burnout among employees in petrochemical industry: a case study of PTT global chemical public company limited (olefins plant). Bangkok: Chulalongkorn University; 2023. (in Thai)
15. Ritkhajorn N, Krabuansob V, & Lertattakornkit T. Related Factors towards the Job burnout from the Employees' Performance of ABC Company. The Journal of Pacific Institute of Management Science (Humanities and Social Science). 2022;8(2):197-211. (in Thai)
16. Phongam P, Phatrabuddha N, & Lormphongs S. Mental Health Status and Burnout during COVID-19 Pandemic among Registered Nurses in a General Hospital, Chonburi Province. Journal of The Royal Thai Army Nurses.2022;23(2):364-71. (in Thai)
17. Koutsimani P, Montgomery A, & Georganta K. The Relationship Between Burnout, Depression and Anxiety:A Systematic Review and Meta-Analysis. Frontiers in Psychology.2019.
18. Phongam P, Phatrabuddha N, & Lormphongs S. Mental Health Status and Burnout during COVID-19 Pandemic among Registered Nurses in a General Hospital, Chonburi Province. Journal of The Royal Thai Army Nurses.2022;23(2):364-71. (in Thai)
19. Tang CS-k, Siu TSU, Chow TS, & Kwok HS-H. The Role of Family Resilience and Pandemic Burnout on Mental Health: A Two-Wave Study in China. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2023;20(5):1-14.
20. Costin A, Roman AF, & Balica RS. Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. Front Psychol.2023.
21. Lin RT, Lin YT, Hsia YF, & Kuo CC. Long working hours and burnout in health care workers: Non-linear dose-response relationship and the effect mediated by sleeping hours-A cross-sectional study. Journal of Occupational Health. 2021.
22. Suksupa N, & Jittitaworn W, Stress and Fear on the Duty Awareness during COVID-19 Outbreak of Registered Nurses, Chareonkrung Phacharuk Hospital. Journal of The Royal Thai Army Nurses.2022;23(3):457-69. (in Thai)