



ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของคนประจำเรือ Burnout Syndrome in Seafarers

แป้งร่า ยงเจริญ* พรชัย สิทธิศรีณกุล**

Pangrum Yongcharoen,* Pornchai Sithisarankul**

* แพทย์ประจำบ้านสาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล กรมแพทย์ทหารเรือ กรุงเทพมหานคร

* Resident in Preventive Medicine (Maritime Medicine), Naval Medical Department,
Royal Thai Navy, Bangkok

* นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

* Graduate student in Health Research and Management Program, Faculty of Medicine,
Chulalongkorn University, Bangkok

** คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

** Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok

* Corresponding Author: lettertopangrum@gmail.com

บทคัดย่อ

ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Burnout syndrome) ถือเป็นปรากฏการณ์สำคัญเพราะก่อให้เกิดผลเสียหลาย ๆ ด้าน ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร เช่น เกิดอาการเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรลดลง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน-หัวหน้างานแย่ง เป็นต้น ซึ่งหากคนเหล่านี้ไม่สามารถรับมือหรือจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อาจพัฒนากลายเป็นโรคซึมเศร้าในที่สุด

ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานเกิดขึ้นได้กับทุกคนทุกสายอาชีพที่ต้องสัมผัสกับงานที่มีความเครียดสูง โดยเฉพาะกลุ่มคนประจำเรือที่ต้องออกเรือเดินทางในทะเลเป็นเวลานานๆ มีโอกาสสัมผัสกับความเสี่ยงสูงและแรงกดดันที่สูงกว่าลักษณะงานบนบก ทว่าในปัจจุบันการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของคนกลุ่มนี้ยังมีไม่มากและไม่ชัดเจนเพียงพอ ผู้นิพนธ์ได้รวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม บทความทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานหลากหลายวิชาชีพ โดยเฉพาะในคนประจำเรือทั้งในและต่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญ สาเหตุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะอาการของผู้ที่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ผลกระทบที่เกิดจากภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน การวินิจฉัย รวมถึงแนวทางการจัดการต่อภาวะนี้ของคนประจำเรือ ผู้นิพนธ์ยังได้เสนอแนะการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ด้วย

คำสำคัญ : คนประจำเรือ ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ความเครียด

Received: December 18, 2018; Revised: April 6, 2019; Accepted: April 22, 2019

Abstract

Burnout syndrome is becoming a mass phenomenon due to its various negative effects on the persons and organizations such as expressed in physical and mental illness, decreased performance/productivities and increased conflicts with colleagues/supervisors, etc. The seafarers could finally progress to depressive disorders if the workers cannot cope or manage with these problems.

Burnout syndrome can affect anyone in every profession with high occupational stress, especially the seafarers who have to be at sea for a long time and are exposed to the stressors and the job-based pressures almost all the seafaring period. However, the studies about the burnout syndrome in seafarers are limited. The authors have conducted literature review on researches and articles of burnout syndrome among seafarers from Thailand and other countries. This review article covers the significance, causes, associating factors, signs and symptoms, effects, diagnosis, and management of burnout syndrome among seafarers. The authors also suggested some relevant research.

Keywords : seafarers, burnout, stress

ความสำคัญและที่มาของภาวะ ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ของคนประจำเรือ

นับแต่อดีตถึงปัจจุบัน การเดินเรือทางทะเลถือเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะอย่างหนึ่ง^{1,2} เนื่องจากคนที่ทำงานบนเรือต้องเผชิญกับสภาพการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะเป็นจากปัจจัยทางกาย ปัจจัยทางจิตใจ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม และปัจจัยจากลักษณะงาน คนกลุ่มนี้จึงมีโอกาสรับความเสี่ยงและเกิดอันตรายต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตได้มากกว่าลักษณะงานของคนที่ทำงานบนบกทั่วไป³⁻⁵ จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มคนทำงานบนเรือเหล่านี้ มีโอกาสสัมผัสปัจจัยที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดสูง และมีแรงกดดันสูงจากตัวงานเกือบตลอดเวลาในช่วงที่ออกเรือเดินทะเล โดยจำแนกปัจจัยดังกล่าวตามลักษณะตัวงานที่มีความยากลำบาก และหน้าที่บนเรือที่แตกต่างกัน² ซึ่ง

หากเกิดการสะสมเป็นความเครียดเรื้อรังโดยที่ไม่สามารถปรับตัวหรือจัดการกับสภาวะเหล่านี้ได้ ความเครียดที่สะสมนี้อาจพัฒนาไปสู่การเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้ในที่สุด³ หรือกรณีที่เป็นระดับรุนแรงมากขึ้นมีโอกาสเกิดโรคซึมเศร้าตามมาได้⁶

ภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน เรียกอีกชื่อคือ ภาวะความเหนื่อยหน่ายหรือภาวะหมดไฟจากการทำงาน (Burnout) คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เกิดจากการตอบสนองต่อความเครียดเรื้อรังสะสมจากการทำงาน โดยบุคคลนั้นไม่สามารถจัดการกับความเครียดเหล่านั้นได้ ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจจนแสดงออกในรูปแบบอาการและอาการแสดงต่างๆ โดยยังไม่ถือว่าเป็นโรคและไม่จำเป็นต้องมีอาการทางจิตมาก่อน เช่น มีความกังวล รู้สึกซึมเศร้าหรือหดหู่ มีปัญหาการนอนหลับ ความจำแย่ลง อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติ



พฤติกรรม และการปฏิบัติงานไปในทางไม่พึงประสงค์ ขาดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (เพื่อนร่วมงานหรือผู้รับบริการ) มีทัศนคติเชิงลบต่อคนรอบข้างและตนเอง (รู้สึกตนเองไร้ค่าและไร้ความสามารถในการทำงาน) มีความผูกพันในอาชีพตนเองลดลง จนถึงตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด หากมีระดับรุนแรงมากขึ้น อาจพัฒนาเป็นโรคซึมเศร้าได้ ถือเป็นหนึ่งในสิ่งคุกคามสุขภาพที่สำคัญของประชากรวัยทำงาน

ปัจจุบันมีแนวโน้มประชากรวัยทำงานมีอุบัติการณ์ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้นทั่วโลกทุกปี⁷ ดังเห็นได้จากรายงานข่าวความชุกจากหลายประเทศ พบร้อยละ 15 - 50 ของประชากรวัยทำงาน⁸ โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่ต้องเผชิญกับความเครียด ความกดดันทางอาชีพสูง รวมถึงอาชีพที่ให้บริการต่างๆ เช่น ทหาร ตำรวจ นักกฎหมาย แพทย์ พยาบาล ครู ไม่เว้นแม้แต่กลุ่มคนที่ต้องทำงานในสภาวะที่ยากลำบาก ได้แก่ คนประจำเรือ กำลังพลประจำเรือของกองทัพเรือ เป็นต้น^{9,10} ในปี 2000 มีรายงานขององค์การอนามัยโลกเรื่อง “Mental health and work: impact, issues and good practices”¹¹ กล่าวว่า นานาประเทศกำหนดให้มีมาตรฐานการดูแลในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพทั่วไปในที่ทำงาน หากยังไม่มีการควบคุมดูแลเกี่ยวกับความเครียดจากงานโดยเฉพาะ ฉะนั้นการตระหนักถึงความสำคัญและหาแนวทางป้องกันหรือหามาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งไม่อาจจะเป็นปัญหาที่เกิดในกลุ่มอาชีพใดก็ตาม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า นับแต่อดีตถึงปัจจุบันการเดินทางเรือทางทะเลถือเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะอย่างหนึ่ง เนื่องจากคนที่ทำงานบนเรือต้องเผชิญกับสภาพการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะเป็นจาก

ปัจจัยทางกาย ปัจจัยทางจิตใจ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม และปัจจัยจากลักษณะงานนั้น คนกลุ่มนี้จึงมีโอกาสรับความเสี่ยงและเกิดอันตรายต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตได้มากกว่าลักษณะงานทั่วไปของคนทำงานบนชายฝั่ง กลุ่มคนทำงานบนเรือมีโอกาสเกิดและสัมผัสต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดสูง และมีแรงกดดันสูงจากตัวงานเกือบตลอดเวลา ในช่วงที่ออกเรือเดินทะเล โดยจำแนกปัจจัยดังกล่าวตามลักษณะตัวงานที่มีความยากลำบาก และหน้าที่บนเรือที่แตกต่างกัน ซึ่งหากเกิดการสะสมเป็นความเครียดเรื้อรังโดยที่คนประจำเรือเหล่านั้น ไม่สามารถปรับตัวหรือจัดการกับสภาวะเหล่านี้ได้ ความเครียดที่สะสมนี้อาจพัฒนาไปสู่การเกิดเป็นภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้ในที่สุด หรือกรณีที่เป็นระดับรุนแรงมากขึ้น มีโอกาสเกิดเป็นโรคซึมเศร้าตามมาได้

==== คนประจำเรือคือใคร =====

กลุ่มคนที่ทำงานในทะเลมาจากสองภาคส่วนหลัก คือ ภาคพลเรือนและทหาร ส่วนพลเรือนมีชื่อเรียก ได้แก่ คนประจำเรือ (Seafarer) ลูกเรือ (Ship crew) อันประกอบด้วย 4 แผนกหลัก คือ แผนกการเดินเรือ (Deck department) แบ่งแยกย่อยในการปฏิบัติหน้าที่อีก เช่น ต้นเรือ (Chief officer) ต้นหน (Second officer) ซึ่งรับผิดชอบด้านการเดินเรือ รวมถึงการขนถ่ายสินค้าเป็นหลัก แผนกวิศวกรรมเรือ (Engineer department) เช่น ต้นกล (Chief engineer) รองต้นกล (Second engineer) ดูแลเรื่องเครื่องจักรกลทั้งหมดบนเรือ แผนกห้องครัว (Catering/food department) เตรียมและเสิร์ฟอาหารแก่ลูกเรือบนเรือ และ แผนกนำร่อง (Pilot) ทำหน้าที่ดูแลนำเรือใหญ่และกินน้ำลึกเข้าหรือออกจากท่าตามร่องน้ำในระยะที่อาจมีอันตรายแก่การเดินเรือ^{12,13} แต่ในส่วนของการทหาร ได้แก่ กำลังพลประจำเรือของกองทัพเรือ โดย

โครงสร้างพื้นฐานของลำดับสายการบังคับบัญชาของเรือมีความคล้ายคลึงกับภาคพลเรือน แต่ชื่อแผนกที่เรียกต่างกัน เช่น แผนกการเดินเรือ (Navigation)

คนกลุ่มนี้ต้องทำงานและใช้ชีวิตส่วนใหญ่ภายในเรือกลางทะเล ห่างจากชายฝั่งเป็นระยะเวลานาน มีข้อจำกัดการทำงานและการใช้ชีวิตบนเรือหลายด้าน อีกทั้งมีความเสี่ยงทางอาชีพสูง ทั้งเรื่องความเสี่ยงจากการทำงาน ปัญหาสุขภาพส่วนบุคคลทั้งทางกาย (โรคประจำตัวเดิม อุบัติเหตุจากการทำงาน ความปลอดภัยในอาชีพ) และจิตใจ (ความเครียดจากงาน การต้องแยกจากครอบครัว ความเบื่อหน่ายและอ่อนล้าจากการทำงาน) รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ตลอดเวลา เช่น เผชิญกับสภาพอากาศที่แปรปรวน การทำงานบนที่แจ้ง แดดแรง หรือ พายุฝน เป็นต้น⁵ โดยปัจจัยเสี่ยงนั้นจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวงานบนเรือตามแต่ละแผนกงานของบุคคลนั้นๆ^{3,4,14}

ปัจจัยเหล่านี้ทำให้คุณภาพชีวิตของคนประจำเรือเลวร้ายลงจนอาจไม่สามารถจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นได้ นำไปสู่การพัฒนาเป็นภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน และส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพอื่นตามมาได้ คือ สุขภาพเสื่อมโทรม ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน และอาจลาออกจากงานในด้านจิตใจ เสี่ยงและมีแนวโน้มเกิดโรคซึมเศร้า และมีความคิดฆ่าตัวตาย ทั้งนี้นอกจากผลกระทบต่อบุคคล (ทั้งที่แสดงออกในรูปอาการทางร่างกายและจิตใจ) แล้วยังส่งผลกระทบต่อส่วนรวมหรือองค์การอีกด้วย เช่น ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบและการดำเนินการในภาพรวมขององค์การนั้นๆ ผลกระทบต่อมูลค่าทางเศรษฐกิจหากคนประจำเรือที่มีปัญหาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนขณะเดินเรือในทะเลได้ เป็นต้น^{8,15}

ปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดภาวะ ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนั้นเกิดจากหลายปัจจัยร่วมกัน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก¹⁵⁻¹⁷ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual aspect) อันมีสาเหตุได้จากการมีความเชื่อมั่นในตนเองต่ำ กลไกความสามารถในการปรับตัวต่อการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมไม่ดี ไม่ตระหนักถึงความสำคัญหรือคุณค่าของงานที่ทำ ปัญหาทางการเงิน คนที่มีมุมมองเชิงอุดมคติและมีความคาดหวังสูง เกินกว่าความเป็นจริง มีบุคลิกภาพไม่ยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ยาก มีลักษณะนิยมความสมบูรณ์แบบ (Perfectionism) เช่น กังวลหมกหมุ่นกับความผิดพลาดอย่างมาก หรือมีมาตรฐานสูงจนเกินไป

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal aspect) ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental aspect) ภาระงานหนักที่ไม่สมดุล รางวัลตอบแทนเทียบกับความพยายามในภาระงานที่ไม่สมดุลกัน งานที่เคร่งเครียด กตัญญู และมีความต้องการต่อผลสำเร็จที่สูงในระยะเวลาอันสั้น งานที่ขาดความมั่นคงและไม่มีความเจริญก้าวหน้า

ปัจจัยจากองค์การ (Organizational aspect) ได้แก่ ทรัพยากรในการทำงานที่ลดลง เทียบกับปริมาณงานที่มากขึ้นไป จำนวนคนในที่ทำหน้าที่ไม่เพียงพอต่อภาระงาน ไม่มีเวลาว่างหรือวันหยุดพักผ่อน ไม่สามารถตัดสินใจหรือไม่มีอำนาจสั่งการแต่มีความรับผิดชอบมาก ขาดสิ่งจูงใจในการทำงาน ไม่มีความยุติธรรมในองค์การ มีการบริหารงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน ค่านิยมของ



องค์การขัดแย้งกับค่านิยมส่วนบุคคล รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขององค์การ เหล่านี้สามารถกระตุ้นให้เกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

Maslach นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้อธิบายอาการของ Burnout ไว้สามด้าน ดังนี้^{7,8,18}

1. ความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ (Emotional exhaustion) เป็นอาการที่เด่นชัดที่สุดของ Burnout คือ มีความรู้สึกเบื่อ เซ็ง หดท้อกำลังใจ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน

2. การลดความเป็นคน (Depersonalization) หมายถึง การมีมุมมองต่อเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าในแง่ไม่ดี จนมักทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความเต็มใจที่จะบริการลูกค้า (หรือผู้มาติดต่อ) และปฏิบัติต่อลูกค้าแบบแห้งแล้งเหมือนคนไม่มีชีวิตจิตใจ

3. การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Decreased occupational accomplishment) ผู้ที่มีอาการ Burnout จะรู้สึกว่าตัวเองไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความสามารถ และมองตัวเองในแง่ลบ

≡ สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการ ≡ เกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการ ทำงานในคนประจำเรือ

จากการทบทวนวรรณกรรม ในส่วนของคนประจำเรือ สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานมีมากมายหลากหลายปัจจัยเกี่ยวข้องกัน^{1-5,14,19} ได้แก่

โรคประจำตัวเดิมของคนประจำเรือแต่ละคน เนื่องด้วยหากมีการเจ็บป่วยเป็นโรคบนเรือ การส่งกลับขึ้นฝั่งเพื่อรักษา รวมถึงการรักษาพยาบาล ณ ขณะนั้นเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์และอุปกรณ์ที่ครบครัน จึงมีความสำคัญต่อเนื่องถึง

การตรวจสุขภาพของคนประจำเรือก่อนออกเรือ เดินทางทุกครั้งเพื่อประเมินสุขภาพสำหรับการทำงาน หรือ Fitness for work ของคนๆ นั้นว่าเหมาะสมกับการออกเรือเดินทางหรือไม่

สิ่งคุกคามต่างๆ บนเรือ²⁰ ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพ เช่น เสียง แสง แร้งสั่นสะเทือนความร้อน และชนิดของเรือ³ ปัจจัยทางเคมี ได้แก่ สารเคมีบนเรือ สิ้นค้าเคมีภัณฑ์อันตรายที่บรรทุมากับเรือ ปัจจัยทางชีวภาพ ได้แก่ เชื้อโรคต่างๆ สัตว์และแมลงนำโรค รวมถึงปัจจัยทางกายศาสตร์และอุบัติเหตุต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเดินเรือ

การมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ^{3,20} บางรายงานการศึกษาแสดงให้เห็นถึงจำนวนคนประจำเรือเกินครึ่งมีปัญหาในด้านนี้ ซึ่งเกิดได้จากการ**เฝ้าเวรยาม** ซึ่งต้องทำงานเป็นกะบนเรือตลอด 24 ชั่วโมง ที่ทำให้นาฬิกาชีวภาพในร่างกาย (Circadian rhythms) แปรปรวน เนื่องจากการเดินทางข้ามเวลาของโลกที่ต่างกัน (Time zones)^{7,8} **การนอนหลับที่ไม่ได้คุณภาพ** จากปัจจัยภายนอกที่รบกวน เช่น จากปัจจัยทางกายภาพข้างต้น มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างการศึกษามากกว่าร้อยละ 95 ประสบปัญหานี้ นอกจากนี้คุณภาพการนอนหลับยังแตกต่างกันตามลักษณะของงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วย เช่น เจ้าพนักงานนำร่องกับวิศวกรเรือ มีอุบัติการณ์การนอนหลับที่ไม่ได้คุณภาพสูงกว่าเจ้าพนักงานเดินเรือ^{3,21} **การมีเวลาพักผ่อนและอิสระส่วนตัวที่จำกัด** ส่งผลให้เกิดการเหนื่อยล้า (Fatigue) ซึ่งเป็นผลจากช่วงระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานและการเข้าเวรบนเรือ ปริมาณงานจำนวนมาก สถานการณ์ทางทะเลที่ไม่สามารถคาดเดาได้ แรงงานคนประจำเรือที่ลดลงจากการที่มีการแทนที่ด้วยเครื่องจักรมากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานของลูกเรือที่ถดถอยลง รวมถึงภาวะทุพโภชนาการ ทั้งหมดนี้ทำให้

คุณภาพชีวิตคนประจำเรือแอ่งเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนเรือสูงขึ้น

ความเครียด²⁰ มาจากแรงกดดันและความเครียดจากการทำงานสูง ความตึงเครียดทางจิตใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบบนเรือให้สำเร็จลุล่วง โดยความเครียดและแรงกดดันนี้มีความต่างกันไปในแต่ละแผนกเช่นเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้ลูกเรือมีแนวโน้มในการพึ่งพาการใช้ยาและการดื่มแอลกอฮอล์ขณะจอดที่ท่าเทียบเรือหรือขณะอยู่บนบกเพื่อคลายเครียด ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหา อากาศหรือโรคทางจิตเวชอื่นตามมาได้

ความโดดเดี่ยวและการแยกตัวจากสังคม^{4,19} เนื่องจากลักษณะของอาชีพที่ต้องแยกตัวเป็นเอกเทศอยู่กลางทะเล มีการติดต่อกับผู้อื่นน้อย โดยปกติคนประจำเรือบนเรือแต่ละลำมักมีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม³ ทำให้เกิดความขัดแย้งทางสังคมหรือเกิดความรู้สึกแปลกแยกได้ง่าย นำไปสู่การแยกตัวออกจากสังคมได้ และอาจมีแนวโน้มต่อการเกิดปัญหาทางจิตเวชตามมาได้เช่นกัน เช่น โรคซึมเศร้า การเสพติดแอลกอฮอล์และการใช้ยามากขึ้น

ความคิดถึงครอบครัวและบ้านบนฝั่ง จากการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า เกือบทั้งหมดทุกแผนกไม่มีใครไม่คิดถึงคนที่รักและบ้านเกิดที่จากมา

ปัจจัยที่เกิดจากเรืองาน โดยมาจากเรืองานและชนิดงานที่ทำบนเรือต้องมีมาตรฐานการทำงานสูงและมีหน้าที่สำคัญรับผิดชอบมาก ผลักดันให้เกิดเป็นความเครียดและแรงกดดันต่อการทำงานโดยเฉพาะการต้องตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ ปริมาณงานบนเรือที่มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานและชีวิตที่ซ้ำซากทุกๆ วัน (Monotony)⁴ การขาดความเป็นอิสระส่วนตัว ความขัดแย้งระหว่างลูกเรือ ความรู้สึกไม่พอใจต่องานในปัจจุบัน เงินเดือน ความรู้สึกขาด

การได้รับการสนับสนุนและรางวัลจากการทุ่มเททำงาน ไม่มีความก้าวหน้าทางอาชีพเท่าที่ควรล้วนมีผลกระทบต่อทั้งสิ้น

สังคมและองค์การ ได้แก่ การต้องแยกจากครอบครัวและสังคมบนฝั่ง รวมถึงการใช้ชีวิตบนเรือเป็นเวลายาวนาน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกบนเรือไม่เพียงพอ อื่นๆ ได้แก่ อายุ ตำแหน่งหน้าที่บนเรือ อายุงานคนประจำเรือ เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ทุกปัจจัยเสี่ยงที่กล่าวมาข้างต้นก่อให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)³ รวมถึงการประเมินแบบทดสอบของ MBI (Maslach Burnout Inventory) พบว่า ลูกเรือเกือบทุกแผนกมีค่า EE score (ค่าคะแนนความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์) สูงขึ้นร้อยละ 10.8 (พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่แผนกเดินเรือสูงที่สุดและเจ้าพนักงานห้องครัวน้อยที่สุด) การทำงานต่อวันเป็นระยะเวลาการนอนหลับไม่เพียงพอ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือองค์การ หน้าที่ความรับผิดชอบต่องานที่สูง รวมถึงปัญหาทางสังคมบนเรือนั้นสัมพันธ์กับค่า EE score ที่สูงขึ้น ทว่าค่า EE score และค่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเรือ (Ship-related parameter) นี้ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มคนประจำเรือที่ขึ้นเรือต่างชนิดกันมีค่า EE score ต่างกัน ตัวอย่าง คนทำงานบนเรือเป็นผู้ดูแลถึงบรรจุภัณฑ์ต่างๆ (Tankers) มีแนวโน้มเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานมากกว่า คนทำงานบนเรือผู้โดยสาร หรือการที่ชนิดของเรือเล็กใหญ่ไม่เท่ากัน ส่งผลต่อค่า EE score ที่แตกต่างกันด้วยเช่นเดียวกัน ในขณะที่เส้นทางการเดินเรือไม่มีความสัมพันธ์กับค่า EE score³



ลักษณะอาการและผลกระทบของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ลักษณะอาการเครียด หดหู่ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน หงุดหงิด ก้าวร้าว ร่างกายอ่อนแรง ไม่มีสมาธิ เป็นอาการที่เข้าข่ายโรคซึมเศร้า แต่แท้จริงแล้ว อาการเหล่านี้อาจจะไม่ได้เป็นตัวชี้วัดถึงภาวะซึมเศร้าได้อย่างชัดเจนเสียทีเดียว แต่อาจจะเป็นตัวชี้วัดว่ากำลังอยู่ในภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือหมดไฟ (Burnout) ในการทำงานซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการทำงานเป็นหลัก คนที่มีอาการของภาวะนี้ไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องป่วยเป็นโรคซึมเศร้าเสมอไป เพียงแต่จะมีความเสี่ยงมากขึ้นที่จะเป็นโรคซึมเศร้า

อาการแสดงของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ ผลต่อระบบต่างๆ ของร่างกาย เช่น ระบบหัวใจและหลอดเลือด ระบบต่อมไร้ท่อ ระบบภูมิคุ้มกัน ระบบกระดูกกล้ามเนื้อและข้อ อาการแสดงทางกาย เช่น ร่างกายเหนื่อยล้า ปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ ช่วงระยะเวลาการนอนสั้นลง หลับไม่สนิท รู้สึกเหมือนมีไข้ ระบบการย่อยอาหารผิดปกติ อาการแสดงทางอารมณ์ เช่น หงุดหงิด โกรธง่าย หุนหันพลันแล่น ไม่มีสมาธิในการทำงาน อาการแสดงทางความคิด เช่น ไร้อารมณ์ความรู้สึก รู้สึกเมินเฉยต่อสิ่งรอบตัว^{4,17,22}

ผลกระทบที่เกิดขึ้น ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง สูญเสียความมั่นใจตนเองในการทำงาน ขาดงานหรือลางานมากขึ้น มีความคิดลาออกจากงาน อาจเกิดความคิดฆ่าตัวตาย มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน แยกตัวจากสังคม กระทบต่อปัญหาชีวิตคู่ หันไปพึ่งพยาและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น^{6,23}

เนื่องจากลักษณะหลายอาการของ Burnout สามารถพบได้ในกลุ่มคนที่เป็นโรคซึมเศร้าเช่นเดียวกันจึงทำให้มีการวินิจฉัยที่คลาดเคลื่อนได้^{21,24} เช่น วินิจฉัยคนที่เป็นโรคซึมเศร้าว่าเป็น Burnout ส่งผลต่อการจัดการและให้การรักษาที่เหมาะสมคนเหล่านี้ได้ โดยจากข้อมูลของ Informed Health Online⁷ สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และภาวะซึมเศร้า ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่างความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และภาวะซึมเศร้า

	ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	ภาวะซึมเศร้า
ลักษณะการเกิดขึ้น	ปัญหาที่เกิดขึ้นสัมพันธ์กับงาน	ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้มาจากการที่ทำงานที่ทำเท่านั้น แต่รวมถึงปัญหาด้านอื่นๆ ในชีวิตของคนๆ นั้นด้วย
อาการ	รู้สึกอ่อนเพลียมาก รู้สึกแยกกับตนเอง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง	รู้สึกอ่อนเพลียมาก รู้สึกแยกกับตนเอง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ไร้ความหวัง มีความนับถือตนเองต่ำ มีแนวโน้มฆ่าตัวตาย
การดูแลรักษา	ถ้าได้หยุดงาน หรือมีช่วงเวลาพักผ่อนมากขึ้นสามารถฟื้นตัวจากอาการเหนื่อยล้าได้	อาการแย่งหากใช้วิธีการรักษาแบบเดียวกันกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ต้องการความช่วยเหลือและการดูแลรักษาที่แตกต่าง เช่น การรักษาทางจิตเวช หรือการใช้ยา

การวินิจฉัยภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

การวินิจฉัยภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ใช้แบบประเมินที่เป็นมาตรฐาน (Gold standard) อย่าง Maslach Burnout Inventory (MBI) โดย Maslach & Jackson^{3,7,18,22} ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายงานตนเอง (Self-reported questionnaire) สามารถใช้ได้กับหลายกลุ่มอาชีพ โดยมีทั้งหมด 22 ข้อ ใช้ประเมิน 3 ด้าน คือ^{17,22}

- Emotional Exhaustion-EE (9 ข้อ) ประเมินความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความเหนื่อยกายและใจ (อ่อนล้า ลึนหวัง ท้อแท้ หดหู่ เบื่อ เซ็ง หมดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน) มักแยกตัวจากสังคม หมดพลังกายใจที่จะรับมือกับงานนั้นต่อไป

- Depersonalization-DP (5 ข้อ) ประเมินการลดค่าความเป็นบุคคล คือ การมีทัศนคติในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้มารับบริการมักทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น รู้สึกผู้อื่นตำหนิตนเองทำงานอย่างไม่มีชีวิตชีวา

- Personal Accomplishment-PA (8 ข้อ) ประเมินความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง ความรู้สึกตนเองมีประสิทธิภาพการทำงานลดลง ความรู้สึกด้อยคุณค่าในตนเอง รู้สึกตนเองไร้ความสามารถประเมินตนเองในทางไม่ดี

โดยอ้างอิงจากแบบวัดฯ MBI ของ Maslach & Jackson ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดย สิริระยา สัมมาวาจ²² ลักษณะและเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตรฐานประมาณค่า 7 ระดับ คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดค่าความเป็นบุคคล วัดระดับความรู้สึกตั้งแต่ไม่เคยเลย เท่ากับ 0 คะแนน จนถึงมีทุกวัน เท่ากับ 6 คะแนน ในขณะที่ด้านความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง ลักษณะและเกณฑ์การให้คะแนนจะเป็นไปในทางตรงข้าม คือ ความรู้สึกตั้งแต่ไม่เคยเลย เท่ากับ 6 คะแนน จนถึงมีทุกวัน เท่ากับ 0 คะแนน ซึ่งผลรวมของคะแนนความเหนื่อยล้าจากการทำงานของแต่ละด้าน จะถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ มีความเหนื่อยล้าจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ดังแสดงในตารางที่ 2 การแปลผลผู้ที่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูงตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไป

ตารางที่ 2 เกณฑ์คะแนนการแบ่งระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงานในแต่ละด้าน ตามเกณฑ์การกำหนดคะแนนโดย Maslach & Jackson (MBI)¹⁸ ซึ่งแปลโดย สิริระยา สัมมาวาจ²²

ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	คะแนนระดับต่ำ	คะแนนระดับปานกลาง	คะแนนระดับสูง
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	0 - 16	17 - 26	≥ 27
การลดค่าความเป็นบุคคล	0 - 6	7 - 12	≥ 13
ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง	≥ 39	32 - 38	0 - 31

การจัดการปัจจัยความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

สิ่งสำคัญที่ควรพึงระลึกไว้ คือ ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนี้ไม่สามารถแก้ไขได้ในระดับบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องแก้ไขในระดับขององค์การร่วมด้วย หลายการศึกษาที่มีคำแนะนำมาตรการป้องกันและแก้ไข ดังนี้^{1-5,14,20,25}

จัดเวลาส่วนตัวและช่วงเวลาพักผ่อนหย่อนใจให้แก่คนประจำเรืออย่างเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับหมู่คณะ สร้างเสริมกิจกรรมละลายความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา ศาสนาและเชื้อชาติ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ติดตั้งระบบการสื่อสารทางไกลระหว่างบนเรือและบนชายฝั่งเพื่อที่คนประจำเรือสามารถติดต่อกับครอบครัวและสังคมของเขาได้ ปรับปรุงชั่วโมงการทำงานและระบบการเข้าเวรยามบนเรือเพื่อลดภาระงานที่มากเกินไปของคนประจำเรือ เพิ่มระยะเวลานอนหลับพักผ่อนให้ยาวนานขึ้นและได้คุณภาพ ปรับปรุงสภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ลดความเครียดของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอันเนื่องมาจากเหตุหน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือบริษัท เดินเรือ ให้ความรู้ความเข้าใจทางด้านความผิดปกติทางจิตเวชแก่คนประจำเรือเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการและรับมือความเครียดและความเหนื่อยล้าของแต่ละบุคคล รวมถึงรู้จักวิธีสังเกตความผิดปกติทางอาการทางจิตเวชเบื้องต้นได้อย่างเหมาะสม อาจมีการออกแบบและจัดให้มีพื้นที่สำหรับกิจกรรมยามว่างและผ่อนคลายความเหนื่อยล้าและความเครียด

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเห็นได้ว่า ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของคนประจำเรือ นั้นเกิดได้จากหลายปัจจัยไม่ว่าจากปัจจัยทางกาย ปัจจัยทางจิตใจ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม และปัจจัยจากลักษณะเฉพาะของงานนั้นทำให้เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตได้มากกว่าลักษณะงานของคนที่ทำานบนบก ซึ่งหากคนประจำเรือมีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์การส่วนรวมได้ ฉะนั้นการใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เช่น แบบประเมินที่เป็นมาตรฐาน (Gold standard) อย่าง Maslach Burnout Inventory (MBI) โดย Maslach & Jackson ในการตรวจคัดกรองเพื่อหาผู้ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะนี้และมีการติดตามคนประจำเรืออย่างต่อเนื่องจะสามารถลดผลกระทบความเสียหายที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงควรมีมาตรการในการดูแลและป้องกันปัจจัยที่จะส่งผลต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของคนประจำเรือ เพื่อให้คนประจำเรือมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเนื่องจากในปัจจุบันจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การศึกษาเรื่องภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในคนประจำเรือในประเทศไทยยังมีข้อมูลไม่มากเพียงพอทั้งกลุ่มคนประจำเรือภาคพลเรือนและในกำลังพลประจำเรือกองทัพเรือ จึงควรมีการศึกษาในระยะยาวต่อยอดเพิ่มเติม ได้แก่

- ศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดภาวะ Burnout ในขณะคนประจำเรือออกเรือเดินทะเล โดยใช้เครื่องมือและมาตรการการวัดที่ถูกต้องและเที่ยงตรง ร่วมกับใช้แบบสอบถามและแบบประเมินของ MBI

- ศึกษาต่อยอตหาช่วงระยะเวลาและจำนวนความถี่ของรอบการเดินเรือทะเลที่เป็นปัจจัยเสี่ยง สัมพันธ์ต่อการเกิดความเครียดและภาวะ Burnout ในกลุ่มคนประจำเรือ

- ออกแบบการศึกษาลักษณะ Longitudinal study เพื่อประเมินถึงภาวะ Burnout ในกลุ่มคนประจำเรือ

- ศึกษาวิจัยต่อยอดเพิ่มเติมในกลุ่มกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ รวมถึงศึกษาหาผลลัพธ์จากการแก้ไขลดปัจจัยเสี่ยงต่อความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานว่าเป็นอย่างไร

- ศึกษาวิจัยต่อยอดเพิ่มเติมดูว่าหลังจากมีแนวทางการป้องกันความเครียดหรือความเหนื่อยล้าจากการทำงานแล้ว ผลการศึกษาเป็นอย่างไรเทียบกับก่อนมีแนวทางการป้องกัน

- ศึกษาวิจัยต่อยอดเพิ่มเติมดูว่าการมีภาวะความเหนื่อยล้าที่เพิ่มขึ้นนี้ สัมพันธ์ต่ออุบัติการณ์การเกิดอุบัติเหตุทางทะเลขณะทำงานในเรืออย่างไร

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ที่ผ่านมาใช้การเก็บข้อมูลในลักษณะใช้แบบสอบถาม โดยให้รายงานด้วยตนเอง (Self-reported questionnaire) พบว่า มีการไม่เปิดเผย แจ้งข้อมูลไม่ครบ หรือบิดเบือนข้อมูลตามจริงของคนประจำเรือเกิดขึ้นได้ ประชากรกลุ่มนี้อาจสามารถนับได้ว่าเป็นกลุ่มประชากรอ่อนไหว (Vulnerable groups) ซึ่งการตอบอาจมีข้อจำกัดมาก การจะเก็บแบบสอบถามในรูปแบบดังกล่าวนี้จึงควรระมัดระวังในเรื่องการชี้แจงคนประจำเรือก่อนการเก็บข้อมูล อธิบายถึงที่มาที่ไปและความสำคัญของการเก็บข้อมูลในเรื่องภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนี้เพื่อข้อมูลที่เก็บได้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

และให้ข้อมูลแก่ผู้ตอบแบบสอบถามว่าการตอบแบบสอบถามต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ มีการรับรองการเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับโดยไม่สามารถสืบค้นข้อมูลกลับมาถึงผู้ตอบแบบสอบถามได้เพื่อป้องกันการเกิดผลเสียต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามหรือหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อดองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นต้น

หากผลจากแบบสอบถามพบผู้ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือตรวจพบโรคทางจิตเวชอื่นที่มีความเสี่ยงจากการเป็น Burnout เช่น โรคเครียด โรคซึมเศร้า อาจพิจารณาถึงแผนการดำเนินการจัดการกับกลุ่มคนเหล่านี้เพื่อรับการรักษาต่อไป

โดยสรุป การจัดทำมาตรการป้องกันและแนวทางแก้ไขในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของคนประจำเรือเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะนอกจากส่งผลกระทบต่อระดับตัวบุคคลแล้วยังมีผลกระทบต่อส่วนรวมไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน จนถึงระดับองค์การและประเทศได้

แม้ว่าปัจจุบันจะยังไม่มีเครื่องมือในการตรวจประเมินวินิจฉัยความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่ดีกว่าการใช้แบบวัดความเหนื่อยล้าจากการทำงานของ Maslach & Jackson (MBI) หรือแบบสอบถามรายงานด้วยตนเอง (Self-reported questionnaire) รวมถึงยังไม่มี การตรวจประเมินลูกเรือขณะออกเรือเดินทะเลที่ชัดเจน แต่หากในอนาคตมีการศึกษาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง อาจมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนที่ทุกฝ่ายสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้



เอกสารอ้างอิง

1. Chung YS, Lee PTW, Lee JK. Burnout in seafarers: its antecedents and effects on incidents at sea. *Marit Policy Manag* 2017;44(7):916-31.
2. Carotenuto A, Molino I, Fasanaro AM, Amenta F. Psychological stress in seafarers: a review. *Int Marit Health* 2012;63(4):188-94.
3. Oldenburg M, Jensen HJ, Wegner R. Burnout syndrome in seafarers in the merchant marine service. *Int Arch Occup Environ Health* 2013;86(4):407-16.
4. Rengamani J, Shameem A. A study on the factors influencing the occupational stress of Indian seafarers. *IJMET* 2017;8(6):411-7.
5. Patchiappane M, Rengamani J. A study on the job satisfaction and job burn out of Indian marine engineers. *IJCIET* 2017;8(11):427-36.
6. Mellbye A, Carter T. Seafarers' depression and suicide. *Int Marit Health* 2017;68(2):108-14.
7. Informed Health Online Depression: What is burnout? [Internet]. [cited 2017 January 12]. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>.
8. The Psychiatric Association of Thailand. Burnout. [Internet]. [cited 2017 January 12]. Available from: https://www.facebook.com/ThaiPsychiatricAssociation/photos/a.499791366791551/518490378254983/?type=3&__tn__=K-R.
9. Summawart S. Burnout among the staff nurses in Ramathibodi Hospital. [Master's Thesis, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital]. Mahidol University; 1989. (in Thai).
10. Polikandrioti M. Burnout syndrome. *HealthScience Journal* 2009;3(4):195-6.
11. Harnois G, Gabriel P. Mental health and work: impact, issues and good practices. Geneva: World Health Organization; 2000.
12. Wikipedia. Seafarer's professions and ranks. [Internet]. [cited 2019 March 10]. Available from: https://en.wikipedia.org/wiki/Seafarer%27s_professions_and_ranks.
13. Bhattacharjee S. A guide to merchant navy officer ranks: marine careers; 2017 [Internet]. [cited 2018 May 5]. Available from: <https://www.marineinsight.com/careers-2/a-guide-to-merchant-navy-officer-ranks/>.
14. Oldenburg M, Jensen HJ, Latza U, Baur X. Seafaring stressors aboard merchant and passenger ships. *Int J Public Health* 2009;54(2):96-105.
15. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol* 2001;52:397-422
16. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior* 1981;(2)2:99-113.



17. Sangtong N. The development of guideline for stress and job burnout reduction among professional nurses of Samut Sakhon hospital. [Master's Thesis, Faculty of Pharmacy]. Silpakorn University; 2010. (in Thai).
18. Mealer M, Moss M, Good V, Gozal D, Kleinpell R, Sessler C. What is burnout syndrome (BOS)? *Respir Crit Care Med* 2016;194(1):1-2.
19. Agterberg G, Passchier J. Stress among seamen. *Psychol Rep* 1998;83(2):708-10.
20. Jepsen JR, Zhao Z, van Leeuwen WM. Seafarer fatigue: a review of risk factors, consequences for seafarers' health and safety and options for mitigation. *Int Marit Health* 2015;66(2):106-17.
21. Bianchi R, Schonfeld IS, Laurent E. Is it time to consider the "burnout syndrome" a distinct illness? *Front Public Health* 2015 Jun 8;3:158.
22. Summawart S. Burnout among the staff nurses in Ramathibodi Hospital. [Master's Thesis, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital]. Mahidol University; 1989. (in Thai).
23. Iversen RT. The mental health of seafarers. *Int Marit Health* 2012;63(2):78-89.
24. van Dam A. Subgroup analysis in burnout: relations between fatigue, anxiety, and depression. *Front Psychol* 2016 Feb 4;7:90.
25. Patchiappane M, Rengamani J. A study on the job satisfaction and performance of Indian seafarers. *JMET* 2018;9(8):982-91.