

ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทของบุคลิกภาพ และความเครียดที่ส่งผลต่อ
ภาวะหมดไฟของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทที่ประกอบธุรกิจ
ให้บริการด้านอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

**Personal Factors, Personality Types, and Stress affecting
to Employees' Burnout:**

A Case Study of a Food Service Company in Bangkok

ชูเกียรติ จากใจชน, ศษ.ด., Chukiat Chakchaichon, Ed.D.^{1*}

จิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์, ศศ.ม., Jiraporn Pochakaparipan, M.A.²

รุ่งฤดี กล้าหาญ, ศษ.ด., Rungudee Klaharn, Ed.D.³

ศุภมิตร บัวเสนาะ, ศศ.ม., Suppamitr Bousanoh, M.A.⁴

สุวัลลี สัตยาอภิธาน, ศศ.ม., Suvallee Sattayaapithan, M.A.²

¹อาจารย์ ดร., คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

¹Lecturer, Ed.D., Faculty of Psychology, Saint Louis College

²อาจารย์, คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

²Lecturer, Faculty of Psychology, Saint Louis College

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³Assistant Professor, Ed.D., Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University

⁴อาจารย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

⁴Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Dusit University

*Corresponding Author Email: Chukiat@slc.ac.th

Received: October 10, 2024

Revised: December 6, 2024

Accepted: December 17, 2024

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาประเภทของบุคลิกภาพ ระดับความเครียด และภาวะหมดไฟของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดและภาวะหมดไฟของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และรุ่นของคน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ประเภทของบุคลิกภาพ ความเครียดและภาวะหมดไฟของพนักงาน และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะหมดไฟของพนักงาน

โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประเภทของบุคลิกภาพ และความเครียดของพนักงานร่วมกันเป็นตัวแปรพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 77 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพในงานพัฒนาตามแนวคิดของ John Holland แบบประเมินความเครียดของกรมสุขภาพจิต แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน พัฒนาตามแนวคิดของ Maslach มีค่าความเชื่อมั่น .885, .828 และ .843 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความเครียดและภาพรวมของภาวะหมดไฟของพนักงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง 2) พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และพนักงานรุ่น Y กับรุ่น Z มีค่าเฉลี่ยของความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3) บุคลิกภาพแบบ Artistic มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ และภาพรวมของภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .283$ และ $.264$ ตามลำดับ) บุคลิกภาพแบบ Conventional มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดความสามารถในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .338$) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การเมินเฉยต่องาน และภาพรวมของภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ($r = -.306, -.338, -.368$ และ $-.261$ ตามลำดับ) และ 4) บุคลิกภาพแบบ Artistic และความเครียด มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ และร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของพนักงานได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 50.9%

คำสำคัญ: ประเภทของบุคลิกภาพ ภาวะหมดไฟของพนักงาน บริษัทที่ประกอบธุรกิจให้บริการด้านอาหาร

Abstract

The objectives of this survey research were 1) to study personality types, the level of stress, and employees' burnout. 2) to compare the mean difference between stress and employees' burnout of male and female; to compare the mean difference between stress and employees' burnout of Generation Y and Z. 3) to study the intercorrelations among age, personality types, stress, and employees' burnout. 4) to study the causal factors of employees' burnout by using personal factors (age), personality types, and stress. The samples comprised 77 employees selected by simple random sampling. The research tools were: Holland's Six Vocational Personality Types questionnaire, a stress inventory, and a Maslach Burnout Inventory-(MBI) which had reliability .885, .828 and .843, respectively. The statistics used to analyze the data were arithmetic mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple regression. The research results were: 1) the level of stress, and employees' burnout which they reported in the range between high and moderate levels. 2) there was not a statistically significant difference in stress, and burnout of male and female employees ; there was not a statistically significant difference in stress, and burnout of generation Y and Z. 3) Artistic

Personality Type was significantly positively correlated with emotional exhaustion and burnout ($r=.283$ and $.264$, $p<.05$); Conventional Personality Type was significantly positively correlated with professional efficacy ($r=.338$, $p<.01$) and significantly negatively correlated with stress, emotional exhaustion, cynicism and burnout ($r= -.306$, $-.338$, $-.368$, $p<.01$ and $-.261$, $p<.05$, respectively). 4) Artistic personality Type and stress were significant predictors of employees' burnout, explaining 50.9%.

Keyword: Personality Types, Employees' Burnout, Food Service Company

บทนำ

วัยทำงานเป็นวัยที่มีแนวโน้มการเจ็บป่วย จากปัญหาสุขภาพจิตได้จากหลายปัจจัย โดยสาเหตุของการเกิดปัญหาสุขภาพจิตในวัยนี้ส่วนใหญ่เกิดจากการทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงาน โดยข้อมูลจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ในปี 2566 พบว่า คนวัยทำงานใช้เวลาถึง 1 ใน 3 ของแต่ละวันไปกับการทำงาน จากการจัดอันดับของบริษัท กิซ (Kisi) ซึ่งเป็นบริษัทเทคโนโลยีให้คำปรึกษาด้านการทำงาน ในปี 2565 พบว่า กรุงเทพฯ จัดอยู่ในอันดับที่ 5 จาก 100 เมืองของประเทศทั่วโลก ที่มีผู้คนทำงานหนักเกินไป (Most Overworked Cities) และมีพนักงานประจำกว่าร้อยละ 15.1 ทำงานล่วงเวลามากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และการทำงานหนักนี้ส่วนใหญ่มีผลกระทบให้เกิดปัญหาความเครียด ซึมเศร้า และหมดไฟในการทำงานได้ง่ายไปด้วย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2566) และข้อมูลของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ยังพบว่า คนกรุงเทพฯ 7 ใน 10 มีอาการหมดไฟในการทำงาน

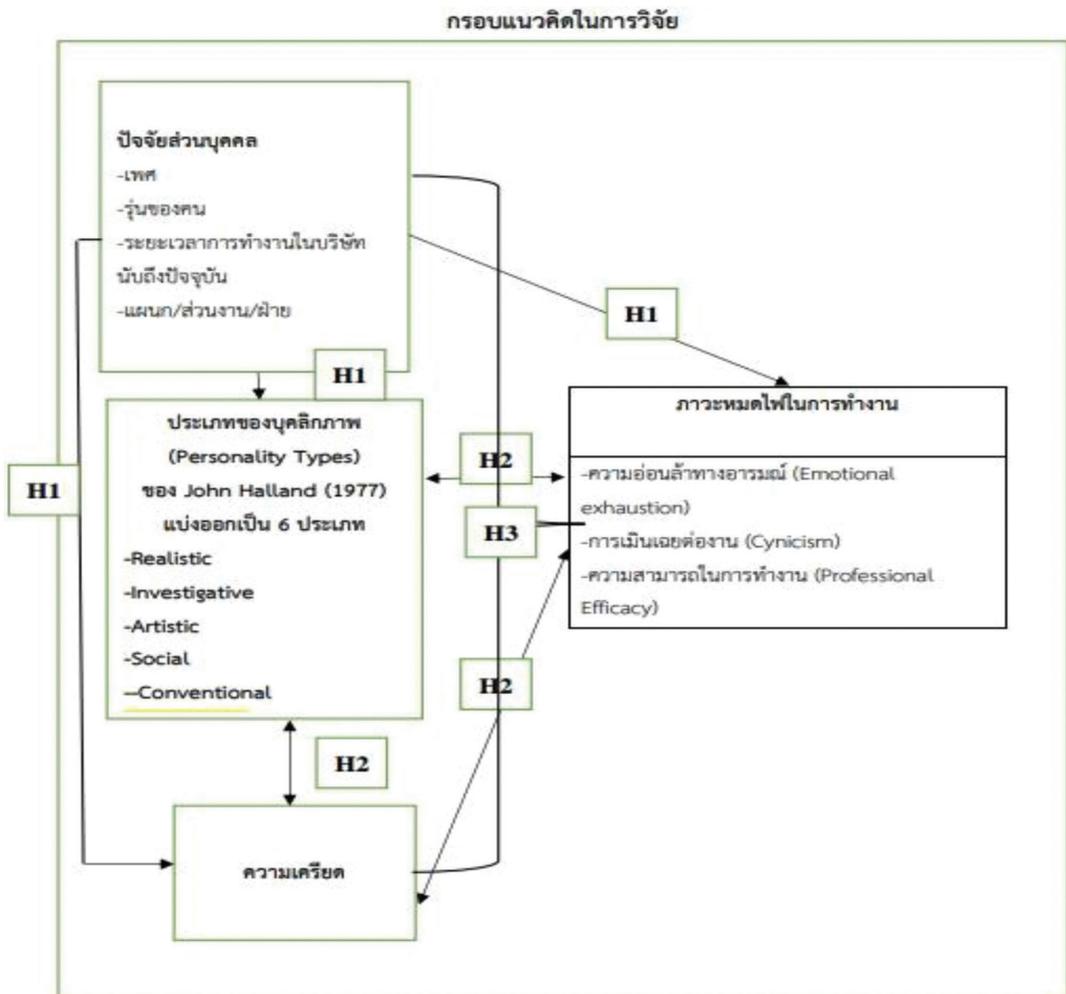
จากข้อมูลปัญหาสุขภาพจิตของกลุ่มคนวัยทำงานดังกล่าวข้างต้น จะพบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด (Stress) กับภาวะหมดไฟ (Burnout) โดยหากเกิดความเครียดเรื้อรัง จะนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในปัจจุบันประเด็นเรื่องภาวะหมดไฟนั้น ได้รับความสนใจ

จากสังคมและทางวิชาการเป็นอย่างมาก หากแต่จากการทบทวนวรรณกรรมจากการวิเคราะห์ห่อภิมาณ กลับพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับบุคลิกภาพโดยเฉพาะในแนวคิดของ Holland and Holland (1977) ยังมีการศึกษาไม่มากนัก (Swider & Zimmerman, 2010; Angelini 2023) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทของบุคลิกภาพ และความเครียดที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของพนักงานเพื่อให้ได้หลักฐานทางวิชาการมาสนับสนุนให้มากขึ้นว่า ประเภทของบุคลิกภาพในแนวคิดของ Holland and Holland (1977) นั้นเป็นตัวแปรพยากรณ์ภาวะหมดไฟได้หรือไม่ และจะร่วมกับกับตัวแปรอื่น ๆ อธิบายความแปรปรวนของภาวะหมดไฟได้มากน้อยเพียงไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประเภทของบุคลิกภาพ ระดับความเครียด และภาวะหมดไฟของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียด และภาวะหมดไฟของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และรุ่นของคน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ประเภทของบุคลิกภาพ ความเครียดและภาวะหมดไฟของพนักงาน

4. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะหมดไฟ ประเภทของบุคลิกภาพ และความเครียดของพนักงานของพนักงาน โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ร่วมกันเป็นตัวแปรพยากรณ์



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ค่าเฉลี่ยของความเครียด และภาวะหมดไฟของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รุ่นของคน มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 มีความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทของบุคลิกภาพ ความเครียด และภาวะหมดไฟของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทของบุคลิกภาพ และความเครียดใช้พยากรณ์ ภาวะหมดไฟของพนักงานได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พนักงานของบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้บริการด้านอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานประจำถึงสิ้นเดือนสิงหาคม 2567 จำนวน 95 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทฯ จำนวน 77 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางขนาดประชากรของยามาเน (Yamane, 1970) ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 11 สิงหาคม ถึง 20 สิงหาคม 2567 รวมเวลาทั้งสิ้น 10 วัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รุ่นของคน ระยะเวลาการทำงานในบริษัทนับถึงปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพในงานตามแนวคิด/ทฤษฎีของ John Holland ที่พัฒนาโดย (ซูเกียรติ จากใจชน และพลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ, 2557) แบบวัดนี้จะประเมินบุคลิกภาพทั้งหมด 6 แบบ ได้แก่ 1) แบบ Realistic คือ บุคคลชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม 2) แบบ Investigative คือ บุคคลที่ชอบใช้ความคิดแก้ปัญหา 3) แบบ Artistic คือ บุคคลที่ชอบศิลปะ ความงาม 4) แบบ Social คือ บุคคลที่ชอบสังคมกับบุคคลอื่น 5) แบบ Enterprising คือ บุคคลที่มีความทะเยอทะยาน ชอบมีอำนาจ และ 6) แบบ Conventional คือ บุคคลที่ชอบทำตามระเบียบแบบแผน (Conventional Type) อย่างเป็นตัวอย่างหนึ่ง โดยแบ่งข้อคำถามเกี่ยวกับประเภทของบุคลิกภาพ แบบละ 5 ข้อ รวมจำนวน 30 ข้อ

คุณภาพของเครื่องมือ ค่าความเที่ยงใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยมีค่า Cronbach's Alpha = .885

2.2 แบบประเมินความเครียดของกรมสุขภาพจิต จำนวน 15 ข้อ คุณภาพของเครื่องมือ โดยมีค่า Cronbach's Alpha = .828

2.3 แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานของ Maslach โดย Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ แบ่งมิติย่อยออกเป็นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) ด้านการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) และด้านความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) มีค่าความเที่ยง Cronbach's alpha = .843 ภาพรวมของคะแนนรวมทั้งฉบับหากคะแนนรวมยิ่งสูงจะบ่งชี้ว่าบุคคลมีภาวะหมดไฟในระดับสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการออกหนังสือแนะนำตัว คณะผู้วิจัยและขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงเจ้าของสถานประกอบการ/ผู้บริหารบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้บริการด้านอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยโดยแนบกำหนดการนัดหมายเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 11 สิงหาคม ถึง 20 สิงหาคม 2567 รวมเวลาทั้งสิ้น 10 วัน โดยผ่านหัวหน้างานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เป็นผู้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยแนะนำคณะผู้วิจัยได้พบปะกับพนักงาน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโดยตรง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจากจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัย เซนต์หลุยส์ เลขที่หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย E. 026/2567

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทที่ประกอบธุรกิจ ให้บริการด้านอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานประจำถึงสิ้นเดือนสิงหาคม 2567 จำนวน 77 คน เป็นชาย 30 คน (ร้อยละ 39) และหญิง 47 คน (ร้อยละ 61) รุ่นของกลุ่มตัวอย่าง เป็น พนักงานรุ่น Y (เกิด ระหว่าง พ.ศ. 2523-2540) อายุ 27-44 ปี จำนวน 53 คน (68.8%) พนักงานรุ่น Z (เกิด พ.ศ. 2541 ขึ้นไป) อายุ 20-26 ปี จำนวน 24 คน (31.1%) ไม่มีพนักงานรุ่น X อายุเฉลี่ย 29.5 ปี อายุต่ำสุดของพนักงาน คือ 20 ปี และ

อายุมากที่สุด คือ 41 ปี อายุงานเฉลี่ย 1.5 ปี และอายุงาน มากสุด คือ 7 ปี

พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความเครียดไม่เกินเกณฑ์ ปานกลาง แบ่งเป็น มีระดับความเครียดน้อย จำนวน 29 คน (37.7%) และระดับความเครียดปานกลาง 22 คน (28.6%) และมีระดับเครียดสูงกว่าเกณฑ์ปานกลาง แบ่งเป็น มีระดับความเครียดมาก จำนวน 12 คน (15.6%) และ ระดับความเครียดมากที่สุด 14 คน (18.2%) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64, SD = .77$) ในมิติความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55, SD = .86$) ในมิติการเมินเฉยต่องาน (Cynicism) อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.47, SD = .77$) มิติการขาดความสามารถ ในการทำงาน (Professional Efficacy) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15, SD = .82$) และภาพรวมของภาวะหมดไฟอยู่ ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19, SD = .74$) (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงระดับความเครียดและภาวะหมดไฟของ กลุ่มตัวอย่าง (n = 77)

ตัวแปร	\bar{x}	SD	ระดับ
ความเครียด	3.64	.77	มาก
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion)	3.55	.86	มาก
การเมินเฉยต่องาน (Cynicism)	3.47	.77	มาก
การขาดความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy)	3.15	.82	ปานกลาง
ภาพรวมของภาวะหมดไฟ	3.19	.74	ปานกลาง

พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 2) ของความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างพนักงานประจำแนกตามเพศสภาพ

ตัวแปร	ชาย (n = 30 คน)		หญิง (n = 47 คน)		t	p- value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
ความเครียด	6.7667	3.94517	5.7021	3.40022	1.273	.207
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	17.3667	9.89770	15.1915	8.47666	1.023	.310
การเมินเฉยต่องาน	10.2000	8.69165	9.1064	7.84700	.572	.569
ขาดความสามารถในการทำงาน	30.6333	5.90431	31.6383	5.16437	-.854	.396
ภาพรวมของภาวะหมดไฟ	58.2000	18.24432	55.9362	14.79630	.568	.572

พนักงานรุ่น Y กับรุ่น Z มีค่าเฉลี่ยของ ไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 3) ความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานระหว่างพนักงานรุ่น Y กับพนักงานรุ่น Z

ตัวแปร	พนักงานรุ่น Y (n = 53 คน)		พนักงานรุ่น Z (n = 24 คน)		t	p- value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
ความเครียด	6.0189	3.70805	6.3043	3.61103	-.311	.757
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	15.7358	9.76483	16.7826	7.55559	-.506	.615
การเมินเฉยต่องาน	9.4151	8.84141	9.8261	6.66505	-.223	.825
ขาดความสามารถในการทำงาน	31.8868	4.81049	29.5652	6.54930	1.726	.088
ภาพรวมของภาวะหมดไฟ	57.0377	17.25149	56.1739	14.01185	.212	.833

อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.272$) ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ การเมินเฉยต่องาน และ

ภาพรวมของภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .723, .681$ และ $.697$ ตามลำดับ) บุคลิกภาพแบบ Realistic มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .244$) บุคลิกภาพแบบ Investigative มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .571$) บุคลิกภาพแบบ Artistic มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ และภาพรวมของภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .283$ และ $.264$ ตามลำดับ) บุคลิกภาพแบบ Social มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .327$) บุคลิกภาพแบบ Conventional มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดความสามารถในการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .338$) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การเมินเฉยต่องาน และภาพรวมของภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ($r = -.306, -.338, -.368$ และ $-.261$ ตามลำดับ) บุคลิกภาพแบบ Enterprising มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด และการเมินเฉยต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ($r = -.373$ และ $-.230$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขาดความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .292$) (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประเภทของบุคลิกภาพ ความเครียดและภาวะหมดไฟของพนักงาน ($n = 77$)

	ความเครียด (X_8)	ความอ่อนล้า ทางอารมณ์ (Y_1)	การเมินเฉย ต่องาน (Y_2)	ขาดความสามารถ ในการทำงาน (Y_3)	ภาพรวม ภาวะหมดไฟ (Y)
อายุ (X_1)	-155	-272*	-152	.225	-154
REALISTIC (X_2)	-141	-127	-155	.244*	-067
INVESTIGATIVE (X_3)	-175	-165	-159	.571**	.020
ARTISTIC (X_4)	.107	.283*	.182	.039	.264*
SOCIAL (X_5)	-162	.032	-145	.327**	.055
CONVENTIONAL (X_6)	-.306**	-.338**	-.368**	.338**	-.261*
ENTERPRING (X_7)	-.373**	-.180	-.230*	.292**	-.118
ความเครียด (X_8)	1	.723**	.681**	-.154	.697**

บุคลิกภาพแบบ Artistic และความเครียด และร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟของพนักงานได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 50.9% นั่นคือตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ

ภาวะหมดไฟได้ร้อยละ 50.9 ดังนั้น สมการถดถอย คือ $Y_1 = 26.866 + 1.138$ (Artistic Type) (X_4) + 3.005 (Stress) (X_8) (ดังตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทของบุคลิกภาพ และความเครียดที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของพนักงาน

ตัวพยากรณ์	b	Sb	Beta	t	p
บุคลิกภาพแบบ (Artistic) (X_4)	1.138	.482	.676	8.310	.000
ความเครียด (X_8)	3.005	.362	.192	2.359	.000

R^2 ที่ปรับแล้ว = .509 ค่าคงที่ =26.866

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน โดยผลการวิจัยนี้พบว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิงค่าเฉลี่ยของความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน ไม่แตกต่างกันและพนักงานรุ่น Y กับรุ่น Z มีค่าเฉลี่ยของความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรของบริษัทส่วนใหญ่เป็นคนช่วงอายุ 20-41 ปี เป็นคนวัยหนุ่มสาว โดยรุ่นของคน (Generation) และอายุ (Age) อยู่ในช่วงวัยที่ใกล้เคียงกันและไม่แตกต่างกันมากนัก และจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประเภทของบุคลิกภาพ ความเครียดและภาวะหมดไฟของพนักงาน พบว่า อายุของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.272$) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ นิซซุนันท์ ประสารพันธ์, เพลินพิศ บุญยมาลิก, และอรรรรณ แก้วบุญชู (2564) ที่ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ < 35 ปี ซึ่งผลการวิจัย พบว่าส่วนใหญ่ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง ทำให้สามารถมองชีวิตได้อย่างลึกซึ้งและเข้าใจ ส่งผลให้

สามารถปรับตัวได้เมื่อประสบกับความเครียด ในขณะที่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าจะมีโอกาสประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า

2. จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน ผลการวิจัยนี้พบว่า ความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ การเมินเฉยต่องาน และภาพรวมของภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .723, .681$ และ .697 ตามลำดับ) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tuna and Baykal (2014) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับระดับภาวะหมดไฟของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโรคมะเร็ง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างมิติย่อยของความเครียดในงานกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ที่อาจส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพที่เป็นอาสาสมัครเข้าร่วมการวิจัยแสดงความประสงค์ที่จะโอนย้ายหน่วยงาน ประกอบกับอัตราของการลาออกจากงานที่อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบ Realistic บุคลิกภาพแบบ Investigative บุคลิกภาพแบบ Social บุคลิกภาพแบบ Conventional และบุคลิกภาพแบบ Enterprising มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .244, .571, .327, .338, .292$ ตามลำดับ)

ในขณะที่บุคลิกภาพแบบ Artistic มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ และภาพรวมของภาวะหมดไฟ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .283$ และ $.264$ ตามลำดับ)

ส่วนบุคลิกภาพแบบ Conventional มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การเมินเฉยต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ($r = -.306, -.338, -.368$ และ $-.261$ ตามลำดับ) และบุคลิกภาพแบบ Enterprising มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด และการเมินเฉยต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ($r = -.373$ และ $-.230$)

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ahmadpanah, Torabian, Dastore, Jahangard, and Haghghi (2015) ที่พบว่า 15.4% ของบุคลากรมีความถี่บ่อยของความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง (เกิดเป็นประจำ) 14.5% ของบุคลากรมีความถี่บ่อยของการเพิกเฉยต่อบุคคลอยู่ในระดับสูง และ 10.2% ของบุคลากรรายงานว่ายังไม่ประสบความสำเร็จในตนเองอยู่ในระดับสูง ในประเด็นของประเภทบุคลิกภาพ พบว่าบุคลิกภาพแบบ Realistic มีภาวะหมดไฟเพียง 2% บุคลิกภาพแบบ Social มีภาวะหมดไฟ 41% บุคลิกภาพแบบ Investigative มีภาวะหมดไฟ 35% บุคลิกภาพแบบ Enterprising มีภาวะหมดไฟ 6% บุคลิกภาพแบบ Artistic มีภาวะหมดไฟ 13% และบุคลิกภาพแบบ Conventional มีภาวะหมดไฟ 3% นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบ Social มีคะแนนเฉลี่ยของภาวะหมดไฟในระดับต่ำที่สุด

3. จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ที่พบว่า ยอมรับสมมติฐานบางส่วน โดยผลวิจัยพบว่า ประเภทบุคลิกภาพแบบ Artistic และความเครียด มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ และร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟ

ของพนักงานได้โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 50.9% ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพแบบ Artistic นั้น เป็นคนที่ชอบแสดงออก รักความอิสระ ไม่ชอบอยู่ใต้บังคับของผู้อื่น ไม่ฟังพาดูผู้อื่น ไม่คล้อยตามผู้อื่น ชอบริเริ่มไม่เอาอย่างผู้อื่น ไม่ชอบสัมพันธ์เป็นส่วนตัว โดยตรงกับผู้อื่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้อาจจะขาดทักษะ/สมรรถนะที่เกี่ยวข้อง/สัมพันธ์กับงานในบริบทของบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้บริการด้านอาหาร และเมื่อบุคคลมีความเครียดร่วมด้วย จึงมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟซึ่งผลการวิจัยนี้มีความแตกต่างทั้งในบริบทและลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง แต่มีผลการวิจัยสอดคล้องกับ Sadeghi, Ofoshi, Hussci, Nigafar, and Dadashi (2015) พบว่า บุคลิกภาพแบบ Realistic, Investigative และ Conventional มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟ ($r = -.15, r = -.84,$ และ $r = -.19$) และในงานวิจัยของ Sadeghi et al. (2015) ยังพบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ Realistic จะมีบุคลิกภาพความตื้อรั้น ยืนกราน และเน้นการลงมือปฏิบัติ เป็นปกติที่บุคคลจะไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ เนื่องจากอุปนิสัย ความอดทน ความตื้อตึงยืนกรานต่อเหตุการณ์ที่ไม่ขึ้นชอบในระดับสูง บุคลิกภาพของคนกลุ่มนี้มีภาวะหมดไฟน้อยกว่า ส่วนลักษณะ Investigative จะมีภาวะหมดไฟจะต่ำ โดยบุคคลกลุ่มนี้จะมีลักษณะเก็บตัว (Introvert) และคิดสร้างสรรค์ จะขึ้นชอบการทำกิจกรรมที่ตนเองชอบ ดังนั้นภาวะหมดไฟจะลดน้อยลง ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ Conventional จะมีลักษณะผูกพันในงาน มีวินัย และชอบออกสังคม พวกนี้จะควบคุมตนเองได้ดีในสถานการณ์ที่มีความเครียดในอาชีพ และจะช่วยลดภาวะหมดไฟ นอกจากนี้ Lotfiniya (2010) พบผลผูกพันในความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับภาวะหมดไฟ โดยเฉพาะในบุคคลที่เป็นพวก Extrovert และมีความยึดหยุ่นมาก ภาวะหมดไฟจะลดลง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การส่งเสริมและป้องกันเชิงสุขภาพจิต โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเพิ่มบุคลิกด้าน Artistic ให้มากขึ้น ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะหรือความงาม และจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดที่จะอาจจะส่งผลกระทบต่อไฟของพนักงานได้ การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะหมดไฟที่มีความจำเพาะมากยิ่งขึ้น หรือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟในกลุ่มพนักงานของบริษัท

1.2 ดำเนินการประเมินประสิทธิผลของบุคลิกภาพของพนักงาน เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการบริหารจัดการ และวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง/ลักษณะงาน นอกจากนี้ อาจจัดให้มีการประเมินความเครียดและภาวะหมดไฟของพนักงานเป็นประจำทุก ๆ 6 เดือน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการจัดการ/โครงการส่งเสริมและป้องกันเชิงสุขภาพจิตเพื่อลดความเครียดและภาวะหมดไฟให้กับพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเพิ่มเติมโดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพของบุคลิกภาพตามแนวคิด Big five model personality traits และ/หรือทฤษฎีอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟ และ/หรือสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะหมดไฟของพนักงานได้อีก

เอกสารอ้างอิง

- ชูเกียรติ จากใจชน และพลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ. (2557) *การพัฒนาแบบประเมินบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- นิชชุนันท์ ประสารพันธ์, เพลินพิศ บุญมาลิก, และ อรรวรรณ แก้วบุญชู. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 35(3), 48-63.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2566). *รายงานประจำปี 2566 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*. สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/e-book/รายงานประจำปี-2566-สำนักงาน/>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 49-84.
- Holland, J. L., & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 24(5), 404-414.
- LotfiNiya, H. (2010). Investigating the Relationship between Personality Traits with Elementary Teachers' Burnout in Tabriz. *Physical Science*, 3(11), 93-106.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487-506. doi: 10.1016/j.jvb.2010.01.003
- Sadeghi, A., Ofoghi, N., Niyafar, G. H., & Dadashi, K. (2015). Survey of the relationship between personality types and burnout among teachers at first period (guidance school) and second period of high school (secondary school) in the city of rasht, Iran. *Creative Education*, 6(8), 835-845. doi: 10.4236/ce.2015.68086
- Tuna, R., & Baykal, Ü. (2014). The relationship between job stress and burnout levels of oncology nurses. *Asia-Pacific journal of oncology nursing*, 1(1), 33-39.

