

ภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงาน ระหว่างกลุ่มอาชีพข้าราชการ  
พนักงานรัฐวิสาหกิจ และ พนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ภาคเหนือ 17 จังหวัด

**Burnout of Working Age among Government, State Enterprise  
And Private Company Employees in 17 Provinces in Northern Thailand**

กฤษตฤณ เจริญสุข<sup>1</sup>  
Grichtrin Charoensuk

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ คนวัยทำงานในพื้นที่ภาคเหนือ 17 จังหวัดที่ประกอบอาชีพ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 260 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance : ANOVA) และการทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะหมดไฟภาพรวมของคนวัยทำงานในพื้นที่ภาคเหนือ 17 จังหวัดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.62) โดยมีผู้ที่อยู่ในระดับต่ำจำนวน 95 คน (ร้อยละ 36.5), ระดับปานกลางจำนวน 146 คน (ร้อยละ 56.2) และระดับสูงจำนวน 19 คน (ร้อยละ 7.3) 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ, อายุ, อายุการทำงานในองค์กร และอาชีพของคนวัยทำงานในพื้นที่ภาคเหนือ 17 จังหวัดต่างกัน มีระดับภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ภาวะหมดไฟ คนวัยทำงาน

**ABSTRACT**

The objectives of this quantitative research are to 1) Study burnout among working age in 17 provinces in Northern Thailand. 2) Compare levels of burnout in working age divided by

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

individual factors. The research sample consisted of 260 working-age people in 17 provinces in Northern Thailand who worked for Government, State Enterprises and Private Companies. Data were collected using questionnaires. The data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, ANOVA and comparing each pair by Least Significant Difference.

The result of the research indicated that 1) The level of burnout among working-age in 17 provinces in Northern Thailand is at a low level of 95 people (36.5%), a moderate level of 146 people (56.2%), a high level of 19 people (7.3%) and it has been found that Overall is in moderate level (mean = 2.62) 2) The comparison of the burnout of individual factors divided by gender, age, education level, employee job level, working period, and occupations. Found that gender, age, service period, and occupations of working age in 17 provinces, in Northern Thailand were not different. For the individual factor, education level and employee job level have the level of burnout statistically significant at .05

**Keywords:** Burnout, Working Age

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและปัจจัยในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หรือสถานการณ์ภาวะเงินเฟ้อที่เพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 6.5 ในไตรมาสสองปี 2565 ของประเทศไทย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 5) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเหล่านี้ส่งผลให้องค์การต้องปรับตัวให้เท่าทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (Robbins & Coulter, 2016 อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2559, หน้า 37) เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การลดขนาดกิจการ การควบคุมต้นทุนต่างๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จะส่งผลกระทบต่อทั้งงานและบุคคล เช่น การที่องค์การควบคุมต้นทุนการจ้างงานทำให้มีการปรับโครงสร้างองค์การ อาจทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมากเกินไปจากเดิม โครงสร้างองค์การที่ไม่มีความยืดหยุ่นทำให้ไม่สามารถควบคุมงานของตนเองได้ เป็นต้น (Maslach et al., 2001) หรือเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น การขาดสมดุลชีวิตและการทำงาน (work-life balance) เป็นต้น มีแนวโน้มทำให้เกิดความเครียดขึ้น (Robbins & Coulter, 2016 อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2559, หน้า 102-103) ซึ่งความเครียดนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟ หากความเครียดจากงานนี้สะสมเรื้อรังเป็นระยะเวลานาน อาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟได้ (ธนพร พงศ์บุญชู , 2561, หน้า 14)

มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีส่วนในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Robbins & Coulter อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2559, หน้า 165-166) การที่บุคลากรประสบปัญหาภาวะหมดไฟ จะส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรม ทำให้มีความรู้สึกเหนื่อย อ่อนล้า เบื่อ ไม่อยากทำงาน เมินเฉยต่องาน ฝัดวันประกันพุง เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การ ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง (Maslach et al., 2001)

จากรายงานเรื่องภาวะสังคมไทยไตรมาสสอง ปี 2565 ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565, หน้า 6) ได้กล่าวถึงประเด็นด้านแรงงานในด้านปัญหาการหมดไฟในการทำงานว่า จากผลการสำรวจวิจัยแรงงานในกรุงเทพมหานครจำนวน 1,280 คน ในปี 2562 พบว่าร้อยละ 12 อยู่ในภาวะหมดไฟ และร้อยละ 57 อยู่ในภาวะที่มีความเสี่ยงสูงที่จะเข้าสู่ภาวะหมดไฟ ซึ่งกลุ่มอาชีพที่อยู่ในภาวะหมดไฟ และกำลังเสี่ยงที่จะเข้าสู่ภาวะหมดไฟมากที่สุดเป็นอันดับแรกคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 77 รองลงมาคือ กลุ่มอาชีพพนักงานเอกชนคิดเป็นร้อยละ 73 และกลุ่มอาชีพข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 58 โดยมีสาเหตุคือ ภาระงานที่หนัก เครื่องมือสนับสนุนการทำงานไม่เหมาะสม หัวหน้างาน และโครงสร้างองค์กรที่ไม่มีความยืดหยุ่น อย่างไรก็ตามในปี 2562 เป็นช่วงที่ประเทศไทยยังไม่ได้เผชิญกับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และวิกฤตเศรษฐกิจเงินเฟ้อที่สูง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ และเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และนายจ้างบริษัทเอกชน จะสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปวางแผนการดำเนินงาน บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงกระบวนการและโครงสร้างองค์การ ให้มีสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ได้อย่างตรงกลุ่มเป้าหมาย ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เพื่อที่จะลดและป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดสะสม จนนำไปสู่ภาวะหมดไฟได้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟของคนวัยทำงาน ในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

## สมมติฐานการวิจัย

1. คนวัยทำงานเพศชายและเพศหญิง มีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน
2. คนวัยทำงานที่มีอายุต่างกัน มีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน
3. คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน
4. คนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน
5. คนวัยทำงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรต่างกัน มีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน
6. คนวัยทำงานที่ประกอบอาชีพที่ต่างกัน มีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในที่นี้คือ คนวัยทำงาน ที่มีอายุตั้งแต่ 22-60 ปี ประกอบอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ภาคเหนือ จำนวน 17 จังหวัดเท่านั้น

### 2.ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงานในองค์กร และ อาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะหมดไฟ (Burnout) ตามทฤษฎีของ Maslach et al. (2001, pp. 397) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านอารมณ์อ่อนล้า (Exhaustion) ด้านทัศนคติเชิงลบต่องาน (Cynicism) และด้านความไม่สัมฤทธิ์ผลในงาน (Inefficacy)

3.ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการศึกษาดังแต่เดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน 2565 และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน 2565 เท่านั้น

## แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะหมดไฟ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือ Burnout นั้น องค์การอนามัยโลก (2019) ได้จัดให้อยู่ในคู่มือวินิจฉัยและจำแนกประเภทของโรคระหว่างประเทศฉบับที่ 11 (11<sup>th</sup> International Classification of Diseases, ICD-11) เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2561 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2565 ในรหัส QD85 ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพหรือการเข้ารับบริการทางสุขภาพ โดยองค์การอนามัยโลกให้คำนิยามภาวะหมดไฟว่า เป็นภาวะสุขภาพที่เกิดจากการทำงาน เป็นผลจากการที่ไม่สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานที่เรื้อรังได้อย่างดีพอ ซึ่งไม่ใช่โรคหรือความเจ็บป่วย แต่เป็นภาวะที่ต้องได้รับการรักษา ในทางการแพทย์ ก่อนขยายความรุนแรงไปยังส่วนอื่นๆ ของชีวิต โดยภาวะหมดไฟนี้ มีคำจำกัดความเฉพาะในบริบทของคนทำงานเท่านั้น ไม่ควรถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายความเหนื่อยล้าในแง่มุมอื่น ๆ ของชีวิต (WHO, 2019 อ้างถึงใน พรชัย สิทธิศรีธรรณกุล, 2020, หน้า 117) โดยลักษณะอาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ตามทฤษฎีของ Maslach et al. (2001, pp. 397) คือ

- 1.ด้านอารมณ์อ่อนล้า (Exhaustion) จะรู้สึกหมดพลังงาน หรืออ่อนเพลีย เหนื่อยล้า
- 2.ด้านทัศนคติเชิงลบต่องาน (Cynicism) รู้สึกหมดความสนใจในงาน รู้สึกไม่อยากทำงาน
- 3.ด้านความไม่สัมฤทธิ์ผลในงาน (Inefficacy) รู้สึกตนไม่มีความสามารถในการทำงาน ประเมินตนเองในทางไม่ดีเกี่ยวกับงาน

อาการของภาวะหมดไฟในการทำงานนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นโดยเฉียบพลัน แต่จะค่อย ๆ ใช้ระยะเวลา ก่อตัวขึ้น เป็นขั้น ๆ โดยมีอาการและสัญญาณเตือนที่สามารถบ่งบอกได้ว่ามีความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในการทำงานค่อย ๆ รุนแรงขึ้น ทั้งทางร่างกาย ได้แก่ รู้สึกเหนื่อย อ่อนเพลียเมื่อรู้ว่าจะต้องทำงาน นอนไม่คอยหลับ ภูมิคุ้มกันลดลงทำให้เจ็บป่วยได้ง่ายและบ่อย เป็นต้น สำหรับความผิดปกติทางอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่อยากลุกไปทำงานในตอนเช้า ไม่มีแรงกระตุ้นในการทำงาน ทัศนคติเชิงลบ

ต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และความผิดปกติทางพฤติกรรม เช่น เริ่มมาทำงานสายบ่อยขึ้นและอยากจะทำเร็วก่อนเวลา การขาดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น บางคนอาจรับประทานอาหารมากขึ้น ใช้แอลกอฮอล์ บุหรี่ หรือ ยาในการรับมือกับความเครียดที่เกิดขึ้น (Smith M. et al., 2019)

อาการที่เกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรมเหล่านี้ หากไม่ได้รับการรักษา หรือแก้ไข และยังคงสะสมอย่างต่อเนื่องและยาวนาน จะทำให้มีความเครียดเรื้อรัง และเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล โดยภาวะหมดไฟในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับโรควิตกกังวล , อารมณ์หงุดหงิดฉุนเฉียว และ โรคซึมเศร้า และผลกระทบต่อองค์กรของบุคคลนั้น เช่น ความพึงพอใจในงานที่ลดลง ความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลง ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ลดลงอีกด้วย

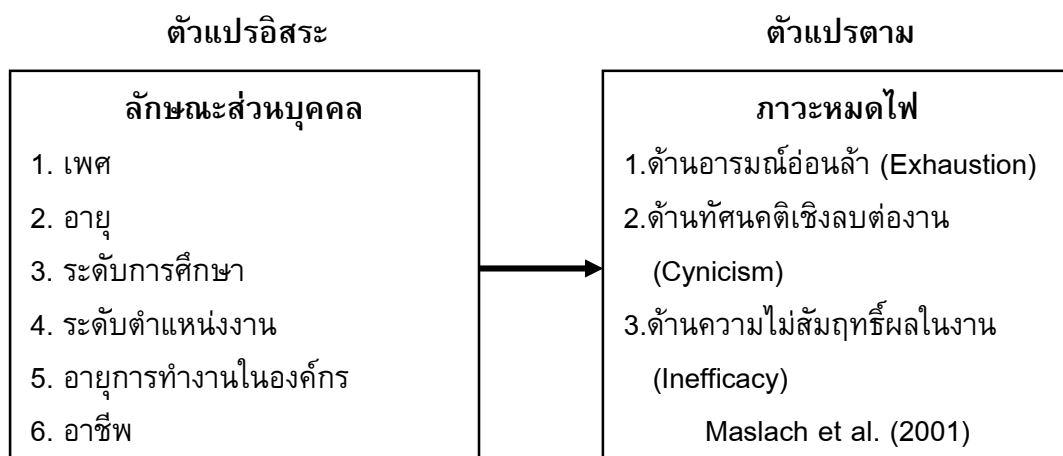
สาเหตุของภาวะหมดไฟแบ่งออกเป็น 3 สาเหตุ (Smith M. et al., 2019) ได้แก่

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ การมีปริมาณงานที่มากเกินไป การไม่สามารถควบคุมงานของตนเองหรือทำนายสถานการณ์งานของตนได้ ผลงานกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับไม่สมดุลกัน งานลักษณะรูทีนที่มีความซ้ำซาก จำเจ หรือทำงานในลักษณะที่มีความวุ่นวายและกดดันสูง โดยปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความกดดันและความเครียดตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน และส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟต่อไปได้

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตของบุคคล เช่น การที่บุคคลทำงานมากเกินไป จนไม่มีเวลาเพียงพอต่อการผ่อนคลาย การสังสรรค์ การนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอหรืออาจกล่าวได้ว่าขาดสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) การขาดคนสนับสนุน เป็นต้น

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลบางประการ มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach et al. (2001, pp. 409-410) ได้แก่ 1) อายุ โดยผู้ที่มีอายุน้อยกว่า มีแนวโน้มที่จะมีภาวะหมดไฟสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ชีวิต จึงมีทักษะในการปรับตัวกับสถานการณ์ และแก้ปัญหาได้ดีกว่า 2) ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน โดยปกติผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง มักมีหน้าที่การงานในระดับตำแหน่งที่สูง จึงมีภาระงานที่ซับซ้อนกว่า ต้องมีความรับผิดชอบในงานที่มีค่าสูงกว่า ทำให้มีความเครียดและมีภาวะหมดไฟมากกว่า 3) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุงานน้อย มักมีภาวะหมดไฟได้มากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ในองค์กรมากกว่า เป็นต้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ คือ คนวัยทำงานอายุ 22 – 60 ปี ประกอบอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่ มีจำนวนมาก ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรและไม่มีสถิติที่แน่นอน (Infinite Population) จึงใช้สูตรการคำนวณสำเร็จของ คอเคน จากผลการคำนวณ พบว่าขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวน 385 คน และใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน 2565 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อ้างอิงความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient sampling) ร่วมกับ การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นคำถามปลายปิด โดยสร้างแบบสอบถามและเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ด้วย Google Form และกระจายแบบสอบถามผ่านสังคมออนไลน์ ได้แก่ เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงานในองค์กร และอาชีพ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับกลุ่มอาชีพทั่วไป (Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)) ฉบับภาษาไทยได้รับการแปลโดย ชัยยุทธ กลีบบัว (2552) โดยนำมาจากงานวิจัยของวัลลภ วิชาญเจริญสุข (2557, หน้า 123 – 124) ซึ่งมีการปรับข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 16 ข้อคำถาม แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและระดับภาวะหมดไฟของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกับระดับภาวะหมดไฟตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบแบบที (Independent t-test), สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

## ผลการวิจัย

จากการศึกษา ภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงาน ระหว่างกลุ่มอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และ พนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ภาคเหนือ 17 จังหวัด จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 260 คน สรุปผลการวิจัยดังนี้

### ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 มีอายุในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.80 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 68.80 มีอายุการทำงานในองค์กร 3 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.40 ประกอบอาชีพข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 52.70 พนักงานบริษัทเอกชนคิดเป็นร้อยละ 29.20 และพนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 18.10

### ผลการศึกษาภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานในพื้นที่ภาคเหนือ 17 จังหวัด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับภาวะหมดไฟ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับภาวะหมดไฟทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านอารมณ์อ่อนล้ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.83) รองลงมาคือด้านทัศนคติเชิงลบต่องาน (ค่าเฉลี่ย = 2.61) และน้อยที่สุดคือด้านความไม่สัมฤทธิ์ผลในงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.41) โดยมีผู้ที่อยู่ในภาวะหมดไฟระดับสูง ร้อยละ 7.3 ระดับปานกลางร้อยละ 56.5 และระดับต่ำร้อยละ 36.5

### ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟ

ระดับภาวะหมดไฟ	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง	รวม
	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	
ข้าราชการ	58(42.4)	68(49.6)	11(8.0)	137(100)
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	12(25.5)	31(66.0)	4(8.5)	47(100)
พนักงานบริษัทเอกชน	25(32.9)	47(61.8)	4(5.3)	76(100)
รวม	95(36.5)	146(56.2)	19(7.3)	260(100)

เมื่อพิจารณาระดับภาวะหมดไฟแยกเป็นรายอาชีพตามตารางที่ 1 พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีผู้ที่อยู่ในภาวะหมดไฟระดับสูงมากที่สุดคือ ร้อยละ 8.5 รองลงมาคืออาชีพข้าราชการร้อยละ 8.0 และพนักงานบริษัทเอกชนร้อยละ 5.3 ตามลำดับ สำหรับร้อยละสะสมของผู้ที่อยู่ในระดับภาวะหมดไฟปานกลางและสูงในแต่ละอาชีพ พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีผู้ที่อยู่ในระดับภาวะหมดไฟระดับปานกลางและสูง มากที่สุด เท่ากับร้อยละ 74.5 รองลงมาคือ พนักงานบริษัทเอกชน เท่ากับร้อยละ 67.1 และน้อยที่สุดคือข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 57.6

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

เมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟจำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบ t-test และ One way ANOVA แสดงผลตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟจำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าสถิติ
เพศ			
ชาย	2.66	0.64	$t = 0.97^{ns}$
หญิง	2.58	0.71	
อายุ			
22 – 30 ปี	2.68	0.73	$F = 0.47^{ns}$
31 – 40 ปี	2.59	0.61	
41 - 50 ปี	2.60	0.75	
51 - 60 ปี	2.51	0.76	
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.16	0.57	$F = 2.73^*$
ปริญญาตรี	2.67	0.66	
ปริญญาโท	2.54	0.72	
สูงกว่าปริญญาโท	2.45	0.91	
ระดับตำแหน่งงาน			
เจ้าหน้าที่ / ระดับปฏิบัติการ	2.69	0.65	$F = 3.09^*$
หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	2.46	0.72	
ผู้จัดการ / ผู้อำนวยการ / ผู้บริหาร	2.49	0.69	
อายุการทำงานในองค์กร			
น้อยกว่า 3 ปี	2.71	0.70	$F = 1.18^{ns}$
3 - 6 ปี	2.65	0.71	
6 – 10 ปี	2.63	0.58	
10 – 15 ปี	2.53	0.63	
มากกว่า 15 ปี	2.42	0.72	
อาชีพ			
ข้าราชการ	2.57	0.71	$F = 0.78^{ns}$
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	2.70	0.63	
พนักงานบริษัทเอกชน	2.66	0.65	

หมายเหตุ ns ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟจำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานเพศชายและเพศหญิง มีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คนวัยทำงานที่มีอายุต่างกัน มีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน ฅ ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อทำการทดสอบว่าระดับการศึกษาคู่ใดบ้างที่มีภาวะหมดไฟที่ต่างกัน พบว่า คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาวะหมดไฟที่ต่างกัน ฅ ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 4 คนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน ฅ ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อทำการทดสอบว่าระดับตำแหน่งงานคู่ใดบ้างที่มีภาวะหมดไฟที่ต่างกัน พบว่า คนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/ระดับปฏิบัติการ กับ คนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งงาน หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก มีภาวะหมดไฟที่ต่างกัน ฅ ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 5 คนวัยทำงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรต่างกัน มีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 คนวัยทำงานที่ประกอบอาชีพต่างกัน มีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากการศึกษา มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ จากการศึกษาระดับภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานพบว่า คนวัยทำงานในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือมีระดับภาวะหมดไฟระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นอาชีพ พบว่าทั้ง 3 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่อยู่ในภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง สำหรับร้อยละสะสมของผู้ที่อยู่ในระดับภาวะหมดไฟปานกลางและสูงในแต่ละอาชีพ พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีผู้ที่อยู่ในระดับภาวะหมดไฟระดับปานกลางและสูง มากที่สุด เท่ากับร้อยละ 74.5 รองลงมาคือ พนักงานบริษัทเอกชน เท่ากับร้อยละ 67.1 และน้อยที่สุดคือข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 57.6 ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจจากรายงานเรื่องภาวะสังคมไทยไตรมาสสอง ปี 2565 ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565) ที่พบว่า กลุ่มอาชีพที่อยู่ในภาวะหมดไฟ และกำลังเสี่ยงที่จะเข้าสู่ภาวะหมดไฟมากที่สุดเป็นอันดับแรกคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 77 รองลงมาคือ กลุ่มอาชีพพนักงานเอกชนคิดเป็นร้อยละ 73 และกลุ่มอาชีพข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 58

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงานในพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ ตามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงานในองค์กร และอาชีพ พบว่า เพศ อายุ อายุการทำงานในองค์กร และอาชีพ ของคนวัยทำงานในพื้นที่ภาคเหนือ 17 จังหวัดที่ต่างกัน มีภาวะหมดไฟไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับภาวะหมดไฟแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน โดยพบว่า คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาวะหมดไฟที่ต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ .05 จะเห็นได้ว่าคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษามาก มีภาวะหมดไฟมากกว่า คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังในชีวิตสูงขึ้นไปด้วย และมักมีหน้าที่การงานในระดับตำแหน่งที่สูง จึงมีภาระงานที่ยุกยอกและซับซ้อนกว่า ต้องมีความรับผิดชอบในงานที่มีค่าสูงกว่า ทำให้มีภาวะหมดไฟมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธินี เจริญสุขชนวัฒน์ (2563) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีภาวะหมดไฟที่ต่างกันเฉพาะด้านความไม่สัมฤทธิ์ผลในงาน

คนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน โดยพบว่า คนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/ระดับปฏิบัติการ กับ คนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งงานหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก มีภาวะหมดไฟที่ต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ .05 คนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/ระดับปฏิบัติการ มีระดับภาวะหมดไฟสูงกว่า คนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งงานหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก อาจเนื่องจากงานในระดับปฏิบัติการนี้ เป็นงานในลักษณะงานประจำที่มีให้ทำทุกวัน และทำซ้ำ ๆ หรือที่เรียกว่างานรูทีน (Routine) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith M. et al (2019) ที่อธิบายไว้ว่า งานที่ทำมีความซ้ำซาก จำเจหรือ งานไม่ท้าทาย เป็นสาเหตุที่เกี่ยวกับงานที่สามารถทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้ อีกนัยหนึ่ง งานในระดับปฏิบัติการ เป็นบุคลากรส่วนหน้า (front line employee) ทำให้ต้องเผชิญหน้ากับลูกค้าหรือผู้รับบริการโดยตรง ทำให้ควบคุมงานของตนเองได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปมิตตา เจริญรัตนอัมพร (2565) ที่พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีภาวะหมดไฟต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

1.องค์กรควรให้ความตระหนักและความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องภาวะหมดไฟ เกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้ผู้ที่มีความเสี่ยงที่เข้าสู่ภาวะหมดไฟ เข้าสู่ภาวะหมดไฟ และป้องกันไม่ให้ผู้ที่ไม่มีความเสี่ยงหรือยังไฟแรงในการทำงาน เข้าสู่การมีความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ รวมถึงแก้ไขผู้ที่มีความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ โดยค้นหาถึงสาเหตุ และปรับปรุงมาตรการ โครงสร้าง หรือกระบวนการทำงาน ให้มีความเหมาะสมเชิงบวก และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เนื่องจากภาวะหมดไฟนั้น ไม่ได้เพียงแค่กระทบต่อตัวบุคคล แต่ยังกระทบต่อองค์กรอีกด้วย

2.กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับภาวะหมดไฟมากที่สุดคือ คนวัยทำงานที่มีอายุ 22-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ มีอายุน้อยกว่า 3 ปี จึงเห็นได้ว่าคนกลุ่มนี้คือกลุ่มคนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟมากที่สุด โดยกลุ่มคนรุ่นใหม่ จะกลายเป็นประชากรกลุ่มค่อนข้างใหญ่ที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก กลุ่มคนรุ่นใหม่จึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นส่วนสำคัญที่จะเข้ามา มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรมากยิ่งขึ้นในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ลักษณะส่วนบุคคล

แม้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นๆ องค์กรก็ไม่ควรมองข้าม เพราะสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรกลุ่มไหนที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟได้มากที่สุด และเข้าไปป้องกัน ลด และแก้ไขไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟได้ถูกกลุ่มเป้าหมาย รวมไปถึงเลือกแนวทางได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

3. หากผู้ที่สนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงาน ระหว่างกลุ่ม อาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และ พนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ภาคเหนือ 17 จังหวัด ต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะหมดไฟ เช่น ลักษณะงาน หรือศึกษาในพื้นที่ อื่นๆ เช่น ภูมิภาคอื่น ๆ เป็นต้น

### ข้อจำกัดของการวิจัย

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ ซึ่งมีระยะเวลาในการศึกษาและ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำกัด ซึ่งทำให้เก็บแบบสอบถามได้จำนวนเพียง 260 ชุด จาก เป้าหมายกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจากสูตรการคำนวณสำเร็จของ คอแคนจำนวน 385 คน

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อ้างอิงความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient sampling) คือ ส่งแบบสอบถามผ่าน ช่องทางออนไลน์ทำแบบสอบถาม ร่วมกับการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงหรือใช้เกณฑ์ผู้วิจัย (Purposive sampling) คือเมื่อพบกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จะนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง แทนที่ ซึ่งวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อ้างอิงความน่าจะเป็น นี้ อาจจะทำให้กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูล มา นั้น อาจยังไม่กระจายตัวทั่วทั้งภาคเหนือ 17 จังหวัด หรือกระจุกตัวอยู่เฉพาะกลุ่มคนที่เล่นสังคม ออนไลน์เช่น เฟซบุ๊ก และไลน์ เท่านั้น

### เอกสารอ้างอิง

- ชัยยุทธ กลีบบัว และพรรณรพี สุทธิวรรณ. (2552). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยล้าใน การทำงาน. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, ปีที่ 12 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม), กรุงเทพมหานคร.
- ชนพร พงศ์บุญชู. (2017). อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการ ทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน. วารสารเกษตรศาสตร์ ธุรกิจประยุกต์. 11(15), 14-32.
- ปมิตตา เจริญรัตนอัมพร และ กัลยกร วรกุลลัญฐานีย์. (2022). ลักษณะส่วนบุคคล การสื่อสารภายใน องค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิตย์. 16(1), 223-25.
- พรชัย สิทธิศรีธัญกุล. (2020). ภาวะหมดไฟไม่ใช่โรค แต่เป็นปรากฏการณ์เหตุอาชีพ. Journal of Medical Bioscience (JMBS), 2(2), 115-119.

- ร็อบบิ้นส์ สตีเฟน พี และ เคอ์เตอร์ แมรี่. (2559). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร [Management] (วิรัช สงวนวงศ์วาน, ผู้แปล). กรุงเทพฯ : ท็อป. (ต้นฉบับพิมพ์ ค.ศ. 2016)
- วัลลภ วิชาญเจริญสุข. (2557). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กองพัฒนาข้อมูลและตัวชี้วัดสังคม. (2565). รายงานภาวะสังคมไตรมาสที่ 2/2565. 20(3) (หน้า 5-6)
- สุธินี เจริญสุขชนวัฒน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับภาวะหมดไฟของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter and. M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52: 397-422.
- Smith M, Segal J, Robinson L. Burnout Prevention and Treatment [Internet]. 2019 [cited 2022 Aug 25]. Available from: <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>
- World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases [Internet]. 2019 [cited 2022 Aug 25]. Available from: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.