

ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตและความเครียดในงานต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

The relationship between resilience quotient and job stress with job burnout of employees at the electronics factory

Received: Jun 5, 2024

Revised: Sep 6, 2024

Accepted: Sep 12, 2024

^{1*}ศิริวรรณ สัญญารัตน์ ²อุมาภรณ์ สุขารมณ

¹Siriwan Sanyarat ²Umaporn Sucaromana

^{1*}สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1*}Counselling Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

²Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author, E-mail: siiiwannnn@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับพลังสุขภาพจิตและระดับความเครียดในงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (2) ศึกษาระดับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 222 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการศึกษานี้พบว่า พลังสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในเกณฑ์ปกติ ความเครียดในงานอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พลังสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พลังสุขภาพจิต ความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟ

Abstract

The objectives of this study were to: (1) examine the levels of mental health power and job stress among employees in the electronic industry, (2) investigate the burnout levels of these employees, (3) analyse the relationship between mental health power and burnout, and (4) study the relationship between job stress and burnout. The sample group for this research consisted of

222 employees from an electronic industry organization, selected using probability sampling with stratified random sampling techniques. The statistical methods employed included frequency analysis, percentage calculations, mean and standard deviation computations, and hypothesis testing using Pearson's Product Moment Correlation.

The results of this study revealed the following: (1) employees' overall mental health power was found to be within a normal range, while job stress was rated at a moderate level, (2) overall burnout levels were also at a moderate level, (3) hypothesis testing indicated a significant negative correlation between mental health power and burnout at the .01 level, and (4) there was a significant positive correlation between job stress and burnout, also at the .01 level.

Keywords: resilience quotient, job stress, job burnout

บทนำ

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นหนึ่งในภาคส่วนที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก สำหรับในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่า 2.5 ล้านล้านบาทในปี พ.ศ. 2566 และมีการจ้างงานมากกว่า 120,000 ตำแหน่งในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของอุตสาหกรรม (The Better, 2024) รวมถึงกระทบต่อแรงงานที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยผลกระทบที่มีต่อพนักงาน อาทิ (1) การเปลี่ยนแปลงทักษะ โดยพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การเขียนโปรแกรม การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้เครื่องมืออัตโนมัติ (2) การปรับตัวเข้ากับงานใหม่ เนื่องจากงานบางประเภทอาจหายไปหรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก พนักงานต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่และปรับตัวเข้ากับงานที่แตกต่างออกไป (กฤตพลภักดิ์ คริรินทร์ปรัชญานันท์ และคณะ, 2566) ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง และความกดดันต่าง ๆ เพิ่มขึ้นส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดซึ่งเป็นปัญหาที่พบเห็นได้ทั่วไปขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและความคาดหวังในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ความเครียดของพนักงาน เกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุทั้งการเพิ่มเป้าหมายของการทำงาน การเพิ่มปริมาณงาน นอกจากนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ความกลัวการถูกเลิกจ้าง ปัจจัยดังกล่าวสร้างความเครียดต่อพนักงานอย่างมาก ซึ่งความเครียดนี้ไม่ได้ส่งผลกระทบเพียงแค่สุขภาพจิตและร่างกายของพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลผลิต และความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า เมื่อเกิดความเครียดในการทำงาน หากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสมจะนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังที่ ธนพร พงศ์บุญชู (2559) พบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้งานวิจัยของณัฐธิดา สุพรรณภพ (2560) พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเครียดเพิ่มสูงขึ้น ก็จะนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน (Burnout) เป็นตัวบ่งชี้ถึงสมดุลในชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวที่ผิดปกติ บุคคลทำงานหนักจนเกินไป เกิดเป็นความเหนื่อยล้าสะสม เกิดความตึงเครียด ถึงขั้นขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน (กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต, 2563) ภาวะหมดไฟในการทำปฏิบัติงาน เป็นปัญหาที่พบได้มากขึ้นในสังคมปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กร

พลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient : RQ) เปรียบเหมือนเกราะป้องกันที่ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความเครียดและความท้าทายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟ ซึ่งพลังสุขภาพจิตเป็นศักยภาพของแต่ละบุคคลในการฟื้นตัว ที่ทำให้บุคคลผ่านพ้นสถานการณ์ที่ยากลำบาก อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างพัฒนาการด้านความคิด การรับรู้ตนเอง และพฤติกรรมที่เหมาะสม (Grotberg, 1995 อ้างถึงใน อรรถพรณ เกิดทวี, 2561, น. 8) พลังสุขภาพจิตที่เข้มแข็งจะเป็นพลังที่จะช่วยให้บุคคลต่อสู้และเอาชนะปัญหาอุปสรรคหรือแม้แต่วิกฤตต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี อาจกล่าวได้ว่าพลังสุขภาพจิตเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งต่อระดับบุคคล ครอบครัว หรือแม้แต่สังคม และชุมชน ในวันที่บุคคลเจอกับวิกฤตที่เราไม่สามารถควบคุมได้ (โสพรรณ อินทสิทธิ์, 2563) นอกจากนี้พลังสุขภาพจิตยังเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ผ่านปัญหาและอุปสรรคสามารถดำเนินชีวิตโดยไม่จมอยู่กับความทุกข์ (จิตินันท์ อ้วนล้ำ และ ศุภรัตน์ แป้นโพธิ์กลาง 2564) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่าพลังสุขภาพจิตเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ หรือ ทิศทางตรงข้าม ดังที่นครินทร์ ชุนงาม (2563) พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานในเชิงลบ อีกทั้งผลการวิจัยของ ณัฐพล พูลวิเชียร (2565) ได้ข้อสรุปว่าเมื่อบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตเพิ่มขึ้น จะมีภาวะหมดไฟลดน้อยลง ดังนั้นพลังสุขภาพจิตจึงมีความสำคัญต่อการเผชิญกับภาวะหมดไฟ

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าพลังสุขภาพจิตและความเครียดในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะหมดไฟในตัวบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อเกี่ยวเนื่องไปยังการแสดงออก โดยหนึ่งในการแสดงออกนั้นคือผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ ถ้าหากบุคลากรมีพลังสุขภาพจิตต่ำ มีความเครียดสูง จะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ลดลง ซึ่งจากการค้นคว้างานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา ยังไม่พบการศึกษาศัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีการเปลี่ยนแปลงสูงซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเครียด ปัญหาสุขภาพจิต ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับพลังสุขภาพจิต ความเครียดในการทำงาน และภาวะหมดไฟของพนักงาน ตลอดจนศึกษาศัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ ทำให้องค์กรได้ทราบถึงแนวทางการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิต วิธีการจัดการหรือบรรเทาความเครียดและป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพลังสุขภาพจิตและระดับความเครียดในงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
3. เพื่อศึกษาศัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
4. เพื่อศึกษาศัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานของการวิจัย

1. พลังสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอิเล็กทรอนิกส์

2. ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอิเล็กทรอนิกส์

นิยามศัพท์

1. พลังสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถทางจิตใจและอารมณ์ในการปรับตัวและฟื้นตัวกลับเข้าสู่ภาวะปกติ หลังจากเจอสถานการณ์วิกฤติที่ทำให้มีความยุ่งยากลำบาก

2. ความเครียดในงาน หมายถึง ภาวะไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจจนเกิดความรู้สึกไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ แล้วเกิดการแสดงออกมาในลักษณะของพฤติกรรมที่สังเกตได้และไม่ได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลจากการได้รับความเครียดในสถานที่ทำงาน สะสมเป็นเวลานานจนเรื้อรัง ซึ่งสามารถเปลี่ยนเป็นอาการรุนแรงได้ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเบื่อหน่าย อ่อนล้าทางอารมณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง จนกระทั่งทำให้มีผลกระทบในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน (Burnout) หมายถึง ภาวะความเครียดสะสมในงานเรื้อรังเป็นระยะเวลานาน และเมื่อไม่ได้รับการแก้ไข ก็จะกลายเป็นความกดดันเกิดการคับข้องใจ ทำให้เกิดความวิตกกังวล รวมไปถึงเกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ ร่างกาย และพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้คือการแสดงออกถึงการตอบสนองต่อความเครียดที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้การปรับตัวต่อความเครียดของแต่ละบุคคลก็แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ถ้าบุคคลนั้นอยู่กับความเครียดที่สะสมยาวนานจนเกินความสามารถที่จะจัดการกับความเครียดนี้ได้ ก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตและสุขภาพด้านร่างกายได้ จนนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายและภาวะหมดไฟ โดยภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ (Maslach et al. 2001) ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) คือ ความรู้สึกหมดกำลังใจ ไม่มีความกระตือรือร้น รู้สึกเหนื่อยเบื่อหน่าย หมดแรงใจ 2) ด้านการลดความเป็นตัวบุคคล (Depersonalization) คือ ภาวะการมองความคิด ความรู้สึก กับเพื่อนร่วมงาน คนในองค์กร คนนอกองค์กร ลูกค้า จนทำให้เกิดความสัมพันธ์ในด้านลบ และ 3) ด้านการลดความสำเร็จในส่วนบุคคล (Decreased occupational accomplishment) คือ ความรู้สึกอารมณ์ ทศนคติต่อตนเองในทางลบ ในเรื่องของความสามารถ ประสิทธิภาพ เกิดจากที่ตนเองมีทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่น ซึ่งรวมไปถึงงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่ เป็นสาเหตุประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีความคิดว่าตนเองล้มเหลว ไม่มีความภาคภูมิใจและไม่เห็นคุณค่าในตัวเอง

พลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient: RQ) มีความหมายว่า ความสามารถทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่สามารถปรับตัว ฟื้นฟูอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็วหลังจากผ่านวิกฤติที่ยากลำบาก เป็นศักยภาพและคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดฝัน สามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส ไม่จมอยู่กับความทุกข์ ผ่านพ้นอุปสรรค และดำเนินชีวิตต่อไปได้ดี โดยองค์ประกอบของพลังสุขภาพจิต ประกอบด้วย 1) ด้านความทนต่อแรงกดดัน (พลังฮึด) 2) ด้านการมีความหวังและกำลังใจ (พลังฮึด) และ 3) ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค (พลังสู้) (กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต, 2563) จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า พลังสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน ดังที่ นครินทร์ ขุนงาม (2563) พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานในเชิงลบ โดยสุขภาพจิตสามารถทำนายภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลได้ และการวิจัยของ ญัฐพล พูลวิเชียร (2565) ซึ่งได้ข้อสรุปว่าเมื่อผู้เข้าร่วมได้รับการเสริมสร้างสุขภาพจิตเพิ่มขึ้น จะมีภาวะหมดไฟลดน้อยลง ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ความเครียดในการทำงาน (Job stress) มีความหมายว่า ความรู้สึกหรือสภาวะของผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงปัญหาในการทำงาน ถูกกดดัน มีความวิตกกังวล มีความกลัว รวมไปถึงการถูกบีบคั้นจากการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สมดุลกับจิตใจและร่างกาย ทั้งปริมาณงานและความสามารถที่ไม่สอดคล้องกัน จนเป็นสาเหตุของความเครียดในงาน สำหรับความเครียดในงานนั้นพิจารณาจาก 2 ปัจจัยได้แก่ 1) ความกดดันด้านเวลา (Time pressure) และ 2) ความวิตกกังวล (Anxiety) (Cooper & Marshall, 1976) นอกจากนี้มีงานวิจัยในอดีตที่พบว่า ความเครียดในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของบุคคล ดังผลการศึกษาของธนพร พงศ์บุญชู (2559) พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของณัฐธิดา สุพรรณภพ (2560) พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ดังนั้นการศึกษานี้จึงสนใจศึกษาความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันรูปแบบใด

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง มีช่วงอายุระหว่าง 25-60 ปี จำนวน 955 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน คิดเป็น 9 เท่าของตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกเลือกสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากประชากรที่เป็นพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และทำการเก็บข้อมูลวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2567

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ พลังสุขภาพจิต และความเครียดในงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามให้เหมาะสมกับงานวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และระดับการศึกษา ซึ่งเป็นคำถามแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบประเมินพลังสุขภาพจิต พัฒนามาจากแบบประเมินพลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient: RQ) ของกองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต (2563) ซึ่งเป็นแบบประเมินสำหรับผู้ใหญ่อายุ 25-60 ปี เป็นข้อคำถามแบบประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 13 ข้อ คำถามเชิงลบ 5 ข้อ โดยแบบประเมินนี้แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความทนต่อแรงกดดัน (พลังจิต) ด้านการมีความหวังและกำลังใจ (พลังจิต) และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค (พลังสู้) โดยมีการให้คะแนน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบ ดังนี้

ลักษณะการตอบ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ไม่จริงใจ	1 คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	2 คะแนน	3 คะแนน
ค่อนข้างจริง	3 คะแนน	2 คะแนน
จริงมาก	4 คะแนน	1 คะแนน

การแปลผลระดับพลังสุขภาพจิต โดยมีเกณฑ์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแบ่งระดับพลังสุขภาพจิต

องค์ประกอบของพลังสุขภาพจิต	ค่าคะแนน		
	ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ	เกณฑ์ปกติ	สูงกว่าเกณฑ์ปกติ
ด้านความทนต่อแรงกดดัน	< 19	19-26	> 26
ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	< 14	14-19	> 19
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	< 13	13-18	> 18
คะแนนรวม	< 50	50-60	> 60

ที่มา: ปรับปรุงจาก กรมสุขภาพจิต (2563)

ส่วนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับความเครียดในงาน พัฒนาจากแบบประเมินความเครียดในงานของ Parker and DeCotiis (1983) โดยรูปแบบของแบบประเมินเป็นข้อคำถามในเชิงลบทั้งหมด มาตราวัดแบบประมาณค่า (Likert scale) มี 5 ระดับโดยเริ่มจากระดับ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงระดับ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ โดยแบบวัดแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความกดดันด้านเวลา (Time pressure) จำนวน 3 ข้อ และความวิตกกังวล (Anxiety) จำนวน 3 ข้อ เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนมีดังนี้

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความเครียดมากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความเครียดมาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความเครียดปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความเครียดน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความเครียดน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบประเมินภาวะหมดไฟ (Burnout) พัฒนาจากแบบประเมินของกองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต (2563) มีข้อคำถามที่นำมาใช้ จำนวน 20 ข้อ โดยแบบประเมินแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ จำนวน 7 ข้อ ด้านการลดความเป็นบุคคล จำนวน 6 ข้อ และด้านการลดสำเร็จส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่มีคำตอบเป็นทางเลือก 7 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ลักษณะการตอบ	ข้อความทางลบ	ข้อความทางบวก
ไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย	0 คะแนน	6 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง	1 คะแนน	5 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 1 ครั้ง	2 คะแนน	4 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง	3 คะแนน	3 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	4 คะแนน	2 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	5 คะแนน	1 คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน	6 คะแนน	0 คะแนน

การแปลผลคะแนนรวม โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน เพื่อแบ่งระดับความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านตามที่ Maslach (1998) กำหนดไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2 การแบ่งระดับความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่าย	ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (คะแนน)	การลดความเป็นบุคคล (คะแนน)	ความสำเร็จส่วนบุคคล (คะแนน)	รวม (คะแนน)
ระดับต่ำ	0-16 คะแนน	0-6 คะแนน	0-31 คะแนน	0-53 คะแนน
ระดับปานกลาง	17-26 คะแนน	7-12 คะแนน	32-38 คะแนน	54-76 คะแนน
ระดับสูง	27 คะแนนขึ้นไป	13 คะแนนขึ้นไป	39 คะแนนขึ้นไป	77 คะแนนขึ้นไป

ที่มา: Maslach (1998)

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การพัฒนาแบบวัดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาปรับปรุงและพัฒนาเป็นเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นได้ทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบวัด โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ผลพบว่าแบบวัดมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผู้วิจัยนำแบบวัดไปทดลองใช้แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Item discrimination) ของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า 0.2 และคำนวณค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบประเมินพลังสุขภาพจิต เท่ากับ .83 แบบประเมินเกี่ยวกับความเครียดในงาน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .8 และแบบประเมินภาวะหมดไฟ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .81 และนำแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จำนวน 48 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ การประเมินพลังสุขภาพจิต และการประเมินภาวะหมดไฟ ส่วนการประเมินความเครียดในงาน วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิต ความเครียดในงาน กับ ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน โดยใช้สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.3 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 40.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7-9 ปี ร้อยละ 41.0 รายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 30.6 และระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 23.0

2. ระดับพลังสุขภาพจิตของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความทนต่อแรงกดดัน ส่วนใหญ่สูงกว่าเกณฑ์ปกติ คิดเป็นร้อยละ 50.5 ด้านการมีความหวังและกำลังใจ อยู่ในเกณฑ์ปกติ คิดเป็นร้อยละ 89.2 และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค อยู่ในเกณฑ์ปกติ คิดเป็นร้อยละ 88.7 และข้อมูลโดยสรุป พบว่า พลังสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในเกณฑ์ปกติ ร้อยละ 59.5 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพลังสุขภาพจิตโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความทนต่อแรงกดดัน ด้านการมีความหวังและกำลังใจ และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

พลังสุขภาพจิต	ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ	เกณฑ์ปกติ	สูงกว่าเกณฑ์ปกติ	รวม
ด้านความทนต่อแรงกดดัน	7 (3.2)	103 (46.4)	112 (50.5)	222 (100.00)
ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	17 (7.7)	198 (89.2)	7 (3.2)	222 (100.00)
ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	3 (1.4)	197 (88.7)	22 (9.9)	222 (100.00)
ระดับพลังสุขภาพจิตโดยรวม	16 (7.2)	132 (59.5)	74 (33.3)	222 (100.00)

3. ระดับความเครียดในงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยภาพรวมมีความเครียดในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) โดยรายด้านมีดังนี้ ด้านความกดดันด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าจะไม่เคยมีวันหยุด ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีงานที่ต้องทำมาก แต่มีเวลาน้อยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) ด้านความวิตกกังวลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกไม่สบายใจว่าตนเองจะทำงานหนักเกินกำลังของตนอยู่ ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บางครั้งท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายเมื่อคิดถึงเรื่องงาน ($\bar{X} = 2.96$) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเครียดในงานของพนักงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นรายด้าน

ความเครียดในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความเครียด
ความกดดันด้านเวลา	3.35	0.60	ปานกลาง
ความวิตกกังวล	3.09	0.37	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.22	0.41	ปานกลาง

4. ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีภาวะหมดไฟ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 93.7 และด้านการลดความเป็นบุคคล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.6 ส่วนในด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 94.6 โดยสรุป ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 51.8 รายละเอียดดังตาราง ที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง	รวม
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	8 (3.6)	208 (93.7)	6 (2.7)	222 (100.00)
ด้านการลดความเป็นบุคคล	55 (24.8)	159 (71.6)	8 (3.6)	222 (100.00)
ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	210 (94.6)	10 (4.5)	2 (0.9)	222 (100.00)
ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวม	106 (47.7)	115 (51.8)	1 (0.5)	222 (100.00)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตและความเครียดในงาน กับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน

พลังสุขภาพจิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = -0.299$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พลังสุขภาพจิตโดยภาพรวมมี

ความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านเท่ากับ -0.247 และ -0.268 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ หมายความว่า พลังสุขภาพจิตโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลลดลงในระดับต่ำ รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

พลังสุขภาพจิต	ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน			ภาพรวม
	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ด้านการลดความเป็นบุคคล	ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	
1. ด้านความทนต่อแรงกดดัน	-.128 .057	.042 .538	-.155* .021	-.162* .016
2. ด้านการมีความหวังและกำลังใจ	-.209** .002	-.164* .014	-.272** .000	-.237** .000
3. ด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	-.357** .000	-.047 .484	-.306** .000	-.429** .000
4. ภาพรวม	-.247** .000	.060 .374	-.268** .000	-.299** .000

** $p < 0.01$

5.2 ความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน

ความเครียดในงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.459$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเครียดในงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านเท่ากับ 0.338 และ 0.353 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก หมายความว่า ความเครียดในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ความเครียดในงาน	ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน			ภาพรวม
	ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ด้านการลดความเป็นบุคคล	ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล	
1. ด้านความกดดันด้านเวลา	.320** .000	.140* .037	.265** .000	.420** .000
2. ด้านความวิตกกังวล	.238** .000	-.104 .121	.364** .000	.347** .000
3. ภาพรวม	.338** .000	.055 .413	.353** .000	.459** .000

** $p < 0.01$

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบประเด็นสำคัญที่ได้นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับพลังสุขภาพจิตของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จากการศึกษาลักษณะสุขภาพจิตพบว่า พลังสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในเกณฑ์ปกติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติทุกด้าน โดยพลังสุขภาพจิตในเกณฑ์ปกติเป็นความมั่นคงทางจิตใจของพนักงาน ที่สามารถอดทนต่อสิ่งรบกวนจิตใจที่ได้รับ และสามารถที่จะจัดการกับความยากลำบากให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ได้แก่ การไม่สนใจต่อสิ่งรบกวน มีความอดทนอดกลั้น และมีความกล้าหาญที่จะยอมรับต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหโดยใช้เหตุผล ทั้งนี้ถึงแม้ว่าจะมีแนวโน้มทางจิตใจบ้าง เช่น เมื่อเกิดปัญหาจะคิดว่าตนเองเป็นผู้ไร้ความสามารถ แต่ทั้งนี้โดยภาพรวมพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคะแนนสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิตินันท์ อ้วนล้ำ และ ศุภรัตน์ แป้นโพธิ์กลาง (2564) ศึกษาพลังสุขภาพจิตและความเครียดของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า ประชากรนักศึกษาพยาบาลมีพลังสุขภาพจิตอยู่ในระดับปกติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรรัตน์ แด่มโคกสูง (2564) ได้ศึกษาว่า สุขภาพจิตระหว่างการระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในระดับปกติ และสอดคล้องกับ นครินทร์ ชุนงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คะแนนสุขภาพจิตเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปกติเท่ากับคนทั่วไป

2. ระดับความเครียดในงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยภาพรวมมีความเครียดในงานอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านได้แก่ ด้านความกดดันด้านเวลา และด้านความวิตกกังวล อยู่ในระดับปานกลาง โดยความเครียดในระดับปานกลางเป็นระดับที่ปกติที่บุคคลจะมีได้ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อความสมดุลด้านร่างกายหรืออารมณ์ ไม่มีความเครียดที่แสดงออกอย่างชัดเจน และสามารถกลับสู่สภาวะปกติได้ เมื่อเกิดความเครียดแล้วได้ทำในกิจกรรมที่บุคคลชอบเพื่อบรรเทาความเครียด (กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต, 2563) หากพิจารณาตัวชี้วัด ทำให้ทราบว่าพนักงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความกดดันด้านเวลา เนื่องจากสภาพการทำงานในปัจจุบัน มีวันหยุดพักผ่อนน้อย เวลาสำหรับครอบครัวมีไม่เพียงพอ และปริมาณงานไม่เหมาะสมกับระยะเวลา แต่ทั้งนี้ภาวะความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับที่บุคลากรสามารถบรรเทาความเครียดได้ด้วยตนเอง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร พงศ์บุญชู (2559) ที่ศึกษาอิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา สุรัชย์ ทูหมัด และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559) ศึกษาความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และเช่นเดียวกับวาทินี บุตรศรีภูเกลา (2563) ที่ศึกษาความเครียดในงาน ของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิเคราะห์ความเครียดในงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

3. ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการลดความสำเร็จ ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ โดยภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานเป็นความอ่อนล้าทางจิตใจ อารมณ์ และทางกาย ที่มีสาเหตุมาจากการทำงานภายใต้แรงกดดันสะสมเป็นเวลายาวนาน ความอ่อนล้าทางกายแสดงพฤติกรรมในแบบของอาการอ่อนเพลีย หดแรงแรง โดยทางจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกหมดหวังท้อแท้ในการทำงาน โดยผลการวิจัย

สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร พงศ์บุญชู (2559) ศึกษาอิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน พบว่า มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อมาผลการศึกษาของณัฐธิดา สุพรรณภพ (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงาน พบว่า พนักงานมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของวาทีณี บุตรศรีภูเกา (2563) ศึกษาความเครียดในงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิเคราะห์ความเครียดในงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ไทยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยพัฒนา รัตนพันธ์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรในจังหวัดภูเก็ต พบว่า พนักงานมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างพลังสุขภาพจิตกับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

จากการศึกษาพบว่า พลังสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หมายความว่า พลังสุขภาพจิตโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานลดลงในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพจิต ที่กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต (2563) ได้อธิบายว่า พลังสุขภาพจิตเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีวุฒิภาวะเหมาะสมมากขึ้น เนื่องด้วยการมีพลังสุขภาพจิตทำให้บุคคลมีความอดทน เผชิญกับอุปสรรคและสถานการณ์วิกฤติของชีวิต และยังช่วยสร้างกำลังใจและความมั่นใจเพื่อสู้ลงมือแก้ไขปัญหา ดังนั้นสุขภาพจิตที่เพิ่มขึ้น จึงช่วยขจัดภาวะหมดไฟในตัวบุคคลได้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ ชุนงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานในเชิงลบ โดยสุขภาพจิตสามารถทำนายภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพล พูลวิเชียร (2565) ศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ได้ข้อสรุปว่าเมื่อผู้เข้าร่วมได้รับการเสริมสร้างสุขภาพจิตเพิ่มขึ้น จะทำให้มีภาวะหมดไฟลดน้อยลง ดังนั้นงานวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ว่าสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเชิงลบ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับภาวะหมดไฟของพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

จากการศึกษาพบว่าความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ความเครียดในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับอาการทางสุขภาพจิตตามแนวคิดของ Beerhr and Newman (1978, อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2560) สรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานมีผลกระทบในด้านลบต่อบุคคล โดยทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกตกต่ำ การสนทนามีประสิทธิภาพลดลง มีความรู้สึกท้อแท้และโดดเดี่ยว ความพึงพอใจในงานต่ำและรู้สึกเบื่อหน่าย ความสามารถทางสติปัญญาเสื่อมลง และจิตใจอ่อนล้าจนเรียกได้ว่าเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร พงศ์บุญชู (2559) ศึกษาอิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานเบี่ยงเบน พบว่า ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของณัฐธิดา สุพรรณภพ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงาน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน

มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความเครียดในงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่าระดับความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะหมดไฟอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าจะระดับความเครียดและภาวะหมดไฟยังอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตราย แต่อย่างไรก็ตามองค์กรควรจัดการและควบคุมความเครียดของพนักงานอย่างเหมาะสม โดยการพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน เกี่ยวกับการจัดการความเครียด รวมถึงการป้องกันภาวะหมดไฟ ในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม
2. องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงาน มีการวัดระดับพลังสุขภาพจิต ความเครียดและภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประจำ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง นโยบายต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาพฤติกรรมการทำงาน เพิ่มพลังสุขภาพจิต ลดความเครียดและภาวะหมดไฟของพนักงาน
3. องค์กรควรพิจารณาปัจจัยด้านพลังสุขภาพจิต ความเครียดในงาน และ ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน โดยเพิ่มเติมในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร นอกจากนี้ควรพัฒนาระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ วัดและประเมินความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความอดทน และทักษะการจัดการความเครียดของบุคลากร ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง ของพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน สภาพการจ้างงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สภาพความปลอดภัย ความเสี่ยงต่ออันตราย และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล เช่น หนี้สิน ค่าครองชีพ รายได้ของครอบครัว และความมั่นคงทางการเงิน เป็นต้น กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงสาเหตุของปัญหาภาวะหมดไฟที่แท้จริง และนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมบุคลากรที่เหมาะสม
3. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่อไป โดยการเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารระบบบริการสุขภาพจิต. คู่มือแนวทางการฟื้นฟูจิตใจในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (Combat 4th Wave of COVID-19: C4). คลังความรู้สุขภาพจิตกรมสุขภาพจิต.
<https://dmh-elibrary.org/items/show/662>
- กฤตพลลภ์ คิริณทร์ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา และจินดาภา สีนินา. (2566). การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *Journal of Information and Learning*, 34(3), 154-165.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jil/article/view/265310>
- ชัยพัฒนา รัตนพันธ์. (2564). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรในจังหวัดภูเก็ต [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. Thai Digital Collections.
http://www.mbaphangnga-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2564-1-3_1666760086.pdf

- ฐิตินันท์ อ้วนล้ำ และศุภรัตน์ แป้นโพธิ์กลาง. (2564). พลังสุขภาพจิตและความเครียดของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต. *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล*, 37(1), 240-251.
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/bcnbangkok/article/view/249299>
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections.
https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5306035220_7100_4767.pdf
- ณัฐพล พูลวิเชียร. (2565). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตอำเภอดงหลวง จังหวัดพิษณุโลก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. NU Intellectual Repository.
<https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5176/3/63061732.pdf>
- ธนพร พงศ์บุญชู. (2559). อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานเชิงเบน [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections.
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:93264
- นกรินทร์ ชุนงาม. (2563). สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 28(4), 348-359.
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmht/article/view/243050>
- ภัทรรัตน์ แท้มโคกสูง. (2564). สุขภาพจิตระหว่างการระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. คลังปัญญาจุฬา.
<https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2021.1085>
- วาทีนิ บุตรศรีภูเกา. (2563). ความเครียดในงาน ของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. Thai Digital Collections.
<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961057.pdf>
- สุรัชย์ ทูหมัด และวิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์. (2559). ความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ*, 19(2), 151-165. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jica/article/view/129944>
- โสพรรณ อินทสิทธิ์ และ สิริกุล จุลศิริ. (บรรณาธิการ). (2563). *เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี RQ: พลังสุขภาพจิต พาคุณก้าวผ่านวิกฤตและความไม่แน่นอนของชีวิตได้อย่างสง่างาม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). บริษัท ปิยอนด์พับลิชชิง จำกัด.
- โสภารัตน์ พรหมโยธิน (2565). การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4937>
- อรพรรณ เกิดทวี. (2561). พลังสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้ต้องขังชาย ณ ทณฑสถานเปิดบ้านเนินสูง จังหวัดปราจีนบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. คลังปัญญาจุฬา.
<https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2018.1436>

- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In *Theories of Organizational Stress*. Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780198522799.003.0004>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 32(2), 160-177. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- The Better. (2024). แนวอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องเร่งปรับเพื่อเปลี่ยนให้ทันโลก. The Better. <https://www.thebetter.co.th/news/business/20455>
-