



การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขต
พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ชุตีรัตน์ โตหมื่นไวย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขต
พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี



ชุตีรัตน์ โตหมื่นไวย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนารัฐพยาบาลมนุษย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

A STUDY ON FACTORS AFFECTING JOB BURNOUT AMONG GENERATION Y EMPLOYEES
IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE.



CHUTIRAT TOMUENWAI

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF ARTS
IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ชุตีรัตน์ โตหมื่นไวย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.จินตภา ลีนิวา)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์
วัฒนา)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วทัตญญ สุวรรณเศรษฐ์)

..... กรรมการ

(ดร.จินตภา ลีนิวา)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์
วัฒนา)

..... กรรมการ

(ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวงษ์ตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920392: สาขาวิชา: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
 คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน/ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย/ นิคมอุตสาหกรรม
 อมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ชุตีรัตน์ โตหมื่นไวย : การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของ
 พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี. (A STUDY ON
 FACTORS AFFECTING JOB BURNOUT AMONG GENERATION Y EMPLOYEES IN AMATA
 CITY INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE.) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: จินดา
 ภา ลีนิวา, Ph.D., ประชันทน์ เจริญอาภรณ์วัฒนา, Ph.D. ปี พ.ศ. 2568.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการ
 ทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบภาวะ
 หมดไฟในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะ
 หมดไฟ การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานอายุ 24-44 ปี จำนวน 400 คน เก็บข้อมูล
 ด้วยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
 ทดสอบค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าประสิทธิการ
 ถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91)
 โดยมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กร โอกาสพัฒนาความสามารถ และความสมดุล
 ระหว่างชีวิตกับงาน ระดับการศึกษามีผลต่อภาวะหมดไฟแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ
 สมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และประเภทอุตสาหกรรมไม่มีผลแตกต่างกัน
 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับภาวะหมดไฟพบว่า สภาพแวดล้อม
 องค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก ($r = .016$) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น ผลตอบแทน ภาระ
 งาน และสมดุลชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมาก ผลการวิเคราะห์อิทธิพลพบว่า ปัจจัย
 สภาพแวดล้อมร่วมกันอธิบายภาวะหมดไฟได้ร้อยละ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่
 ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญ

65920392: MAJOR: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT; M.A. (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

KEYWORDS: JOB BURNOUT/ GENERATION Y EMPLOYEES/ AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE CHONBURI PROVINCE

CHUTIRAT TOMUENWAI : A STUDY ON FACTORS AFFECTING JOB BURNOUT AMONG GENERATION Y EMPLOYEES IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE.. ADVISORY COMMITTEE: JINDAPA LEENIWA, Ph.D. PARATCHANUN CHAROENARPORNWATTANA, Ph.D. 2025.

This study aims to 1) examine the factors influencing burnout levels among Generation Y employees in Amata City Industrial Estate, Chonburi Province, 2) compare the burnout categorized by personal factors, and 3) analyze the influence of these factors on burnout. A quantitative research approach was employed, with a sample of 400 employees aged 24–44 years. Data was collected using a questionnaire and analyzed using statistical methods, including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Pearson's correlation coefficient, and regression analysis. The findings indicated that the overall level of factors influencing burnout was high (mean = 3.91). The key contributing factors were the organizational environment, opportunities for skill development, and work-life balance. Education level significantly affected burnout, whereas gender, marital status, job position, years of employment, income, and industry type showed no significant differences. The correlation analysis revealed that the organizational environment had a low positive correlation with burnout ($r = .016$), while compensation, workload, work-life balance, skill development opportunities and job security exhibited low negative correlations. Regression analysis demonstrated that environmental factors collectively explained 90% of burnout variance with statistical significance at the 0.01 level. However, these factors did not have a significant direct influence on burnout.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ดร.จินตภา ลีนิวา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอารมณ์วัฒนา ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการแก้ไขการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตลอดจนการติดตามเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาทัญญู สุวรรณเศรษฐ์ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คุณกฤตพลลภ์ คีรินทร์ ที่ให้ความช่วยเหลือแหล่งในการเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อสุรทิน โตหมื่นไวย คุณแม่สุวรรณี โตหมื่นไวย คุณวัชระ สายอุบล และคุณรัชณีวรรณ สังข์เรืองยศ ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจในทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการทำวิทยานิพนธ์นี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รุ่นปี 65 ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือตลอดมา

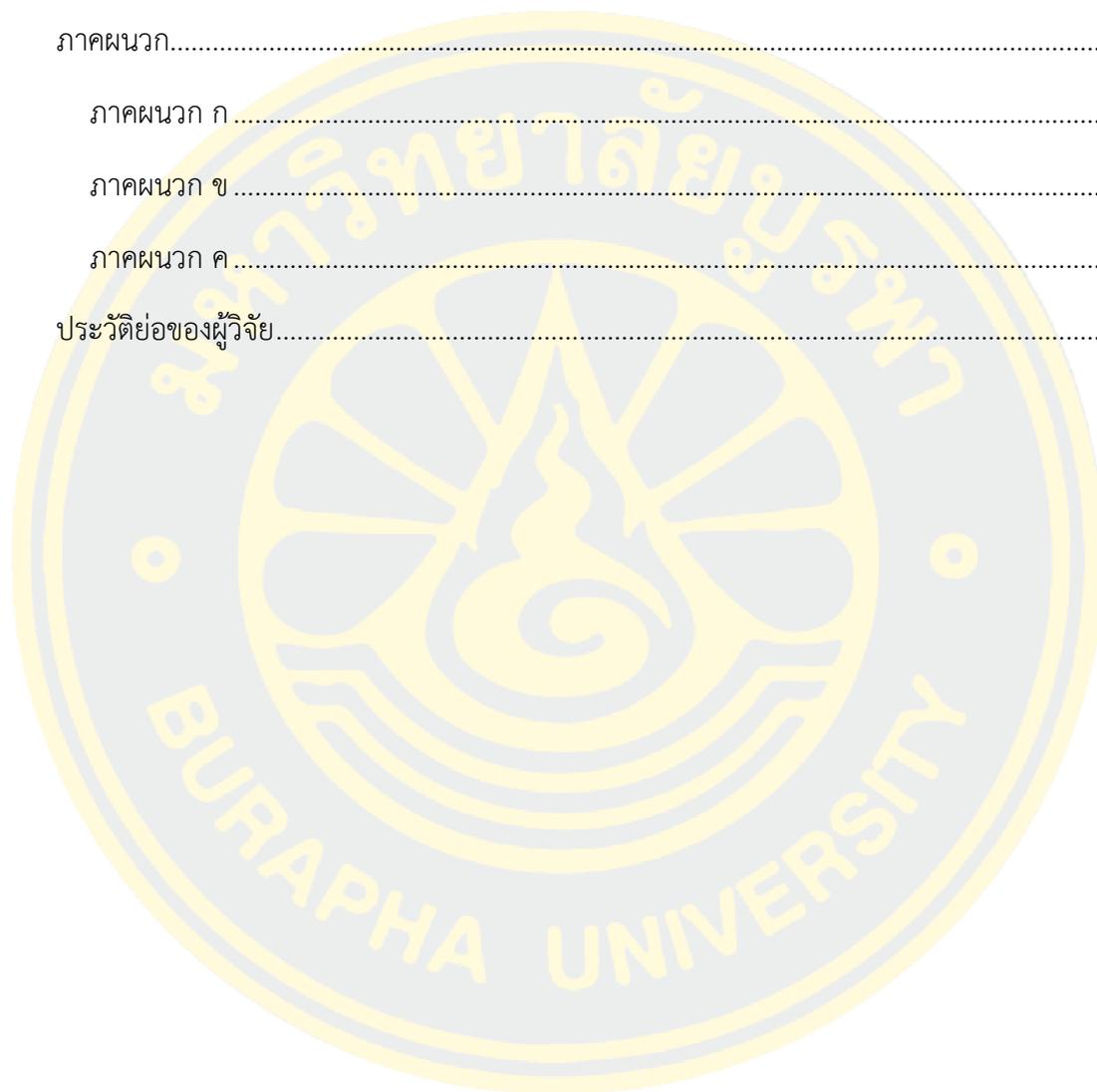
ชุตีรัตน์ โตหมื่นไวย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชันวาย.....	29
ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	47

รูปแบบการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
จริยธรรมการวิจัย.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผล ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี.....	60
ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี.....	68
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	73
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอ เรชั่นวายและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี.....	80
ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่น วายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี.....	82
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	87

อภิปรายผลการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก.....	103
ภาคผนวก ข.....	109
ภาคผนวก ค.....	113
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	121



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ข้อมูลแนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน	20
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ข้อมูลแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	26
ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย.....	50
ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนภาวะหมดไฟในการทำงาน	51
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	56
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส	57
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	57
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุการทำงาน	58
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	59
ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน	59
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม.....	61
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	62
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน	

กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้าน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	63
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านภาระงาน.....	64
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	65
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสใน การพัฒนาความสามารถของบุคคล	66
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านความ มั่นคงในการทำงาน	67
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม.....	69
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	69
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านการลดความเป็นบุคคล	71

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง 72

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น
วาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ..... 73

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น
วาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 74

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น
วาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน 75

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น
วาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา 76

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย
ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุการทำงาน 77

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น
วาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 78

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น
วาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของกลุ่ม
อุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน 79

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย
และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี..... 81

ตารางที่ 31 ความสามารถในการทำนายของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอ
เรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขต
พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธี Enter..... 82

ตารางที่ 32 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่น
วายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธี Enter..... 83

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....84



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

กลุ่มเจนเอเรชันวายเป็นบุคคลที่เกิดในช่วงตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2523 – 2540 ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดมาพร้อมความเป็นสากล และเทคโนโลยี กลุ่มคนกลุ่มนี้มีลักษณะพฤติกรรมที่มักต้องการความชัดเจนในการทำงาน มีแนวคิดเป็นของตนเอง และมีความต้องการที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัว และการปฏิบัติงานของตนเอง (โพสท์ทูเดย์, 2562) นอกจากนี้ยังได้มีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานในบุคลากรเจนเอเรชันวาย พบว่าบุคคลกลุ่มนี้ชอบทำงานเป็นทีมมากกว่าการแข่งขันกัน สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้เต็มความสามารถ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์หากมีการบังคับให้ทำในสิ่งที่ผิดจะมีการโต้แย้งทันที มีการวางแผนในการทำงานเสมอ ในส่วนของปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มบุคคลนี้คือ การที่บุคคลกลุ่มนี้ไม่ได้รับการยอมรับในความคิดเห็นต่างที่เสนอไปจากหัวหน้างานหรือผู้ที่อาวุโสกว่า (วิไลวรรณ โสภาคะยัง, 2562) อีกทั้งยังเป็นกลุ่มคนที่เปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และถ้ามีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานจะสามารถนำทีมของตนโดยการสร้างความท้าทายเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2565) มีการรายงานว่ากลุ่มคนเจนเอเรชันวายมีจำนวนประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานตามสัดส่วนทางประชากรศาสตร์ปี พ.ศ. 2563 อยู่ที่ประมาณร้อยละ 45 ของจำนวนประชากร ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จัดเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนในระบบเศรษฐกิจและยังเป็นกลุ่มที่สามารถเข้ามามีบทบาทในการแข่งขันสัดส่วนผู้บริหารแทนกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ในภาคธุรกิจได้ (พิมพ์พิศา ศิริพัฒนานนท์, 2564)

ในปัจจุบันองค์กรธุรกิจเกิดการแข่งขันที่สูงขึ้นมาก ไม่ว่าจะในส่วนของผลิตภัณฑ์ การตลาด กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรของตนได้เปรียบคู่แข่ง ซึ่งบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และเป็นสิ่งที่สำคัญที่นำพาองค์กรมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย เพราะฉะนั้นพนักงานขององค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแล และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ตลอดเวลา (วิวัฒนา ศรีวิสัย และกล้าหาญ ณ น่าน, 2564) กลุ่มเจนเอเรชันวาย (Gen-Y) ในปัจจุบันได้กลายเป็นส่วนสำคัญในองค์กรและทีมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องด้วยการทำงานที่มีประสบการณ์ในระดับที่มากพอ หรือการมีคุณสมบัติและความสามารถสำหรับการเป็นหัวหน้าทีม ทำให้กลุ่มเจนเอเรชันวายได้รับการไว้วางใจให้เหมาะที่จะดูแลลูกทีมกลุ่มเจนเอเรชันซี (Gen-Z) หรือกลุ่มลูกน้องที่เพิ่งเริ่มงานไม่นาน ด้วยกลุ่มเจนเอเรชันซีที่อาจจะมีความต่อต้านหรือไม่ได้ตั้งใจในการทำงานตามเป้าหมาย ทำให้คนตรงกลางที่ต้องบริหารจัดการระหว่างลูกน้องในทีมกับฝ่ายบริหารที่อาจจะเป็นกลุ่มเจนเอเรชันเอ็กซ์

(Gen-X) รวมทั้งต้องมีรูปแบบการสื่อสารที่ชัดเจนและถูกใจทั้งสองฝ่าย จึงทำให้กลุ่มเจเนอเรชันวายมี ปัญหาเรื่องภาวะหมดไฟมากถึงร้อยละ 42 คิดเป็นสองเท่าเมื่อเทียบกับกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่มีสัดส่วน ร้อยละ 21 (สปริงนิวส์, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจในการสัมมนาของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ทำการเก็บตัวอย่างคนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มเจเนอเรชันวาย คิดเป็นร้อยละ 79 จากนั้นทำการใช้มาตรวัดประเมินความเหนื่อยหน่าย (Oldenburg Burnout Inventory: OLBI) และแสดงการแปลผลพบว่า กลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีอาการอยู่ในภาวะหมดไฟ (Burnout) ระดับต่ำจนถึงระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 57 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งสาเหตุของการ เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายมีอยู่ด้วยกันหลายสาเหตุ เช่น ภาระงานที่ไม่ เหมาะสม รูปแบบในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากปฏิบัติงาน รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน เป็นต้น (เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล, 2564) รวมถึงการถูกลดความสำคัญ ปัญหาสุขภาพ และทัศนคติ (ปองกานต์ ศิริรัตน์, 2563) โดยระดับของความเครียดนั้นได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ ความคิดและจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมทางสังคม คุณภาพชีวิตด้าน การศึกษาและพัฒนาตนเอง ตลอดจนคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม (วรยุทธ ศรีศักดิ์ และยุพร ศุภรัตน์, 2565) ปัญหาดังกล่าวมานั้นอาจส่งผลให้เกิดการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ กล่าวคือ ภาวะหมดไฟการทำงานทำให้เกิดการผลัดวันประกันพรุ่ง ขาดความกระตือรือร้น ไม่สามารถ บริหารจัดการเวลาได้ ตลอดจนไม่มีสมาธิในการทำงาน และการไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผล เสียทั้งต่อตัวของคุณเองและองค์กรเป็นอย่างมาก (โรงพยาบาลกรุงเทพ, 2563) นอกจากนี้ได้มีการ รายงานเกี่ยวกับปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่า กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คือกลุ่มที่อยู่ในภาวะหมดไฟ และกำลังเสี่ยงที่จะเข้าสู่ภาวะหมดไฟถึงร้อยละ 73 (กรมสุขภาพจิต, 2563)

ภาวะหมดไฟเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการทำงาน (Occupational phenomenon) ทางองค์การอนามัยโลก ได้จัดอยู่ในกลุ่มบัญชีจำแนกทางสถิติระหว่างประเทศของโรคและปัญหา สุขภาพที่เกี่ยวข้อง (International Classification of Diseases: ICD) และถือเป็นปัญหาทาง สุขภาพจิตรูปแบบหนึ่ง องค์การอนามัยโลกระบุถึงความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน ตาม แนวทางการวินิจฉัยของโรคว่า เป็นภาวะจิตใจที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเครียด สะสมในการทำงาน โดยมีลักษณะอาการหลักอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีภาวะอ่อนเพลีย หรือรู้สึก สูญเสียพลังงาน 2) เกิดความรู้สึกกับงานตนเองในแง่การต่อต้าน และความรู้สึกเชิงลบ และขาด ความรู้สึกที่จะตั้งใจทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งคือ การที่ขาดแรงจูงใจใน การทำงานนั่นเอง 3) มีความรู้สึกเหินห่างจากบุคคลอื่น เช่น ลูกค้าย เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการที่รู้สึก ขาดความผูกพันกับองค์กร (กรมสุขภาพจิต, 2563) ผลของการที่เมื่อเกิดภาวะหมดไฟโดยที่ไม่ได้รับการ จัดการอย่างถูกต้องอาจเกิดผลกระทบต่อร่างกาย และจิตใจในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย

มีอาการปวดเมื่อย ปวดศีรษะ และอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง 2) ด้านจิตใจ ในผู้ที่มีภาวะหมดไฟบางราย มีการหมดหวัง สูญเสียแรงจูงใจ หรือรู้สึกหมดหนทาง ส่งผลทำให้เกิดอาการของภาวะซึมเศร้า และอาการนอนไม่ค่อยหลับ หากมีอาการเป็นระยะเวลาานจนถึงขั้นเรื้อรัง หรือรุนแรง ในบางรายพบการใช้สารเสพติดเพื่อจัดการอารมณ์ของตนอีกด้วย 3) ด้านผลกระทบต่อการทำงาน อาจจะทำให้มีการลา หรือการขาดงานบ่อยขึ้น ตลอดจนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานลดลง จนกระทั่งออกจากงานในที่สุด (โรงพยาบาลราชวิถี, 2564) ซึ่งบุคคลทุกคนไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด สายงานใด หรือตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม ล้วนแล้วแต่มีความเสี่ยงที่จะพบกับการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการจัดการแก้ไข หรือทำการป้องกันก่อนที่จะเกิดความเครียดสะสมที่นำไปสู่การเกิดปัญหาในการใช้ชีวิตประจำวัน และการเกิดภาวะซึมเศร้าในที่สุด (ศรีสกุล ฉะยม และเพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์, 2562)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วยประเภทของอุตสาหกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ กลุ่มยานพาหนะไฟฟ้า ธุรกิจดิจิทัล วิทยาการหุ่นยนต์ ธุรกิจการบิน ชีวเคมีภัณฑ์ อาหาร เกษษกรรม บริโภคภัณฑ์ การบริการ งานวิจัยและพัฒนา การออกแบบ และงานวิศวกรรม ซึ่งโดยคิดเป็นสัดส่วนได้ดังนี้ กลุ่มอุตสาหกรรมโลหะเหล็ก โลหะพลาสติก ยาง คิดเป็นร้อยละ 33 กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 32 กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ วิจัยและพัฒนา โลจิสติกส์ คลังสินค้า การขาย คิดเป็นร้อยละ 9 และกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 9 (AMATA Corporation Public Company Limited, 2019) มีจำนวนโรงงานและผู้เช่าในนิคมจำนวน 798 ราย จำนวนพนักงานในนิคมจำนวน 210,000 คน และเป็นทำเลที่ตั้งอยู่ใจกลางของอีสเทิร์นซีบอร์ด เป็นศูนย์กลางที่สามารถเข้าถึงตลาดได้ ตั้งอยู่ใกล้เมืองหลวง สนามบินหลัก และท่าเรือ (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2565) นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ถือเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย และเป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมการผลิตในภูมิภาคตะวันออก โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 (โยธิน นวบุตร, 2564) นอกจากนี้ยังพบว่าการขายพื้นที่ในนิคมอุตสาหกรรมปี พ.ศ. 2566 มีการคาดการณ์ว่าจะมีแนวโน้มจะมีอัตราการเติบโตที่เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2565 ประมาณร้อยละ 10 เนื่องจากเริ่มเห็นสัญญาณการกลับมาของนักลงทุนต่างชาติเข้ามาต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา โดยเฉพาะกลุ่มการพัฒนาดาต้าเซ็นเตอร์ (Data center) การผลิตรถจักรยานยนต์ และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่นักลงทุนเริ่มใช้ไทยเป็นฐานการผลิตมากขึ้น (กรุงเทพธุรกิจ, 2566; บุชกร คำโฮม, 2566) อีกทั้งยังมีการรายงานสถานการณ์การแข่งขันเพื่อสมัครงานที่โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งรับสมัครมากกว่า 250 คน แต่จำกัดรับสมัครวันละ 50 คน ทำให้เห็นว่าโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีการแข่งขันของแรงงานที่ค่อนข้างสูง (องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย, 2567)

สำหรับปัญหาแรงงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยพบว่าสาเหตุของการลาออก เกิดจากปัญหาต่าง ๆ เช่น แรงงานไม่มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความอดทน และไม่มีวามกระตือรือร้นในการทำงาน (ภาวิณี บุญสมศรี, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับการรายงานสถานการณ์แรงงานของจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2566 พบว่าอัตราการมีงานทำมีจำนวนลดลงร้อยละ 64.73 และอัตราการว่างงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.87 (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2566) ซึ่งยังมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรมใกล้เคียง พบว่าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายมีความตั้งใจลาออกจากงาน ที่แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ และสถานภาพสมรส ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน (จุฑารัตน์ อันวิเศษ, 2562)

จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากกลุ่มเจเนอเรชันวายถือเป็นกลุ่มบุคคลที่ถือเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร ให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ อีกทั้งในปัจจุบันกลุ่มเจเนอเรชันวายในบางช่วงอายุกำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้นำในบางตำแหน่ง แต่ในปัจจุบันการศึกษาการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรียังมีไม่ค่อนมากนัก ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษา เรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภาวะหมดไฟของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย เพื่อนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำถามในการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นอย่างไร

2. เมื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วแตกต่างกันอย่างไร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีอิทธิพลอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

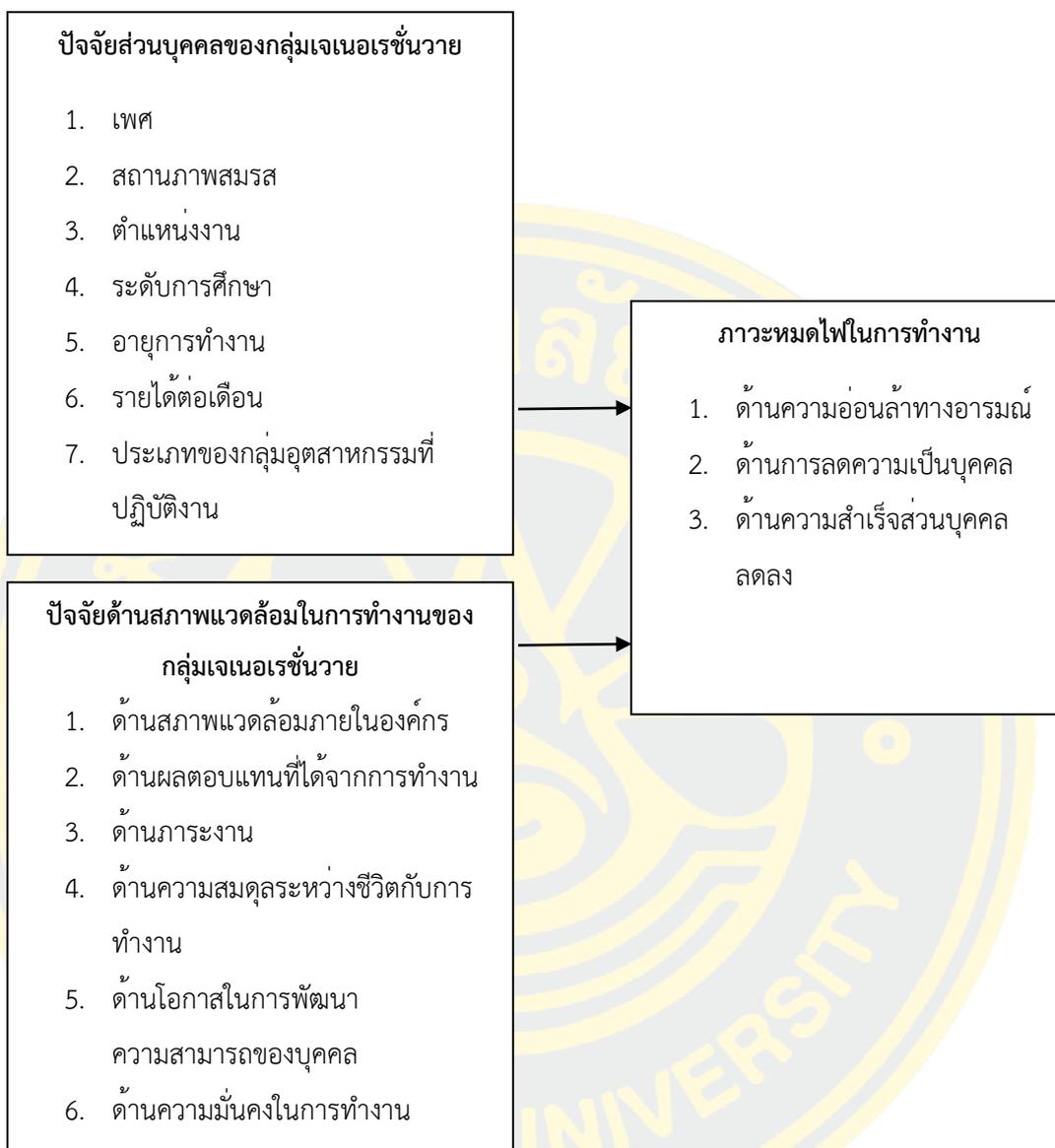
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยได้สังเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่อาจจะส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ทศพร ชูศักดิ์ (2563), นิสากร กะการดี (2563), บุษกร คำโฮม และสมรภัช รัตนวัน (2566), พกษา พกฤษสาริก (2563), เพ็ญพิชชา เกตุชัย โภศล (2564), มนตรี ตรีอาภรณ์ไพศาล และ ดวงพร พุทธวงค์ (2564), สุปรียา สัมฤทธิ์วงศ์ (2565), โสภาวรณ พรหมโยธิน (2565), อติลักษณ์ พุ่มอิม (2564), Mahmoud et al. (2021), Abubakar et al. (2021), Soelton et al. (2020) และ Dey and Fernandes (2020) ได้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่อาจจะส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 2) ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน 3) ด้านภาระงาน 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และ 6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในส่วนของภาวะหมดไฟในการทำงานได้สังเคราะห์ภาวะหมดไฟในการทำงาน ฉัตรชกรณ ระเบิด และวิลาสินี จินตลิขิตดี (2564), ณัฐณิชา พ่วงอังกทอง (2566), เปชญางค์ ยอดมณี (2566), ธนพรรณ หอมช่วย และวรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย (2565), ธารรัตน์ พรหมสาร (2564), พัชรภรณ์ สິณิตพัฒนะศุข และธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์ (2565), ยุรานีย์ เกียรติคุณรัตน์ และธีระวุธ ธรรมกุล (2565), วัฒนา ศรีวิสัย และกล้าหาญ ณ น่าน (2564), วราภรณ์ เลิศวิสัย (2563), Xie et al. (2020), Johnston et al. (2021), Maslach and Jackson (1986) และ Norhisham et al. (2021) โดยงานวิจัยส่วนมากได้นำเอาแนวคิดความเหนื่อยหน่ายงานของมาสลาชและแจคสัน (Maslach & Jackson, 1986) มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้นจึงรวบรวมตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการงานวิจัยฉบับนี้ได้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านการลดความเป็นบุคคล และ 3) ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจผ่านการใช้แบบสอบถาม

(Questionnaires) ออนไลน์ผ่านทาง Google form เป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูล ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น (Independent variable) คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่ม เจเนอเรชันวาย ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านภาระงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของ บุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย ด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

ในส่วนของการออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม มอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุอยู่ในช่วง 24 – 44 ปี และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ เนื่องด้วยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้ใช้วิธีการคำนวณด้วยสูตรของ W.G. Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน 5% โดยจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 400 คน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. นักทรัพยากรมนุษย์สามารถนำสาเหตุของภาวะหมดไฟจากการทำงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มาใช้เป็นแนวทางในการ แก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟจากการทำงาน การจัดทำ และปรับปรุงแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้
2. พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายได้มีการทบทวนตัวเอง ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการ เกิดภาวะหมดไฟจากการทำงาน ทำให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเกิดภาวะหมดไฟจากการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายสามารถป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟจากการทำงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกิดจากภาวะหมดไฟจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี สามารถใช้งานวิจัยฉบับนี้เป็นข้อมูลในการศึกษาได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง ภาวะหมดไฟจากการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง การที่พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ไม่มีพลังใจมากพอที่จะสามารถให้ผู้อื่นได้

การลดความเป็นบุคคล หมายถึง การที่พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกหรือทัศนคติด้านลบต่อการปฏิบัติงาน หรือต่อผู้อื่น และมีความรู้สึกเฉยชา รวมถึงมีการแยกตัวเองออกจากผู้อื่น

ความสำเร็จส่วนบุคคล หมายถึง การที่พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีความรู้สึกที่รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานลดลง

กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Gen-Y) หมายถึง พนักงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุระหว่าง 24 – 44 ปี หรือเกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2543

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้มีการจัดสถานที่ในการทำงานที่น่าทำงานให้แก่พนักงาน มีความปลอดภัย และปราศจากอันตรายทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย รวมถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กรที่พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ปฏิบัติงานอยู่

ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้รับจากการทำงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทน เงินพิเศษประจำปี หรือเป็นผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น สวัสดิการ และการได้รับคำชมเมื่อผลการงานออกมาดี เป็นต้น

ภาระงาน หมายถึง ปริมาณงานที่รับผิดชอบของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีการแบ่งเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัวกับเวลาในการทำงานได้ดี ทำให้ไม่เกิดผลกระทบจากการที่ปฏิบัติงานมากจนเกินไป

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง รวมถึงการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะใหม่ ๆ และการได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ได้ว่าองค์กรมีความมั่นคง พนักงานไม่มีความเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้าง และพนักงานมีความมั่นใจในการที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปได้เรื่อย ๆ

สรุปท้ายบท จากข้อมูลที่ศึกษามาสรุปได้ว่า ในปัจจุบันพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายกำลังก้าวสู่กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และยังเป็นบุคคลกลางที่ต้องอยู่ภายใต้ทีมบริหารซึ่งเป็นเจเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเจเนอเรชั่นซีที่เป็นลูกทีม ซึ่งจะต้องสื่อสารและต้องถูกใจคนทั้งสองฝ่าย จึงทำให้กลุ่มเจเนอเรชั่นวายมีปัญหาเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มคนเจเนอเรชั่นอื่น ๆ อีกทั้งในประเทศไทยการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชั่นวายยังมีไม่มากนัก ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ

ที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผล และอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานภายหลังการระบาดของโรคโควิด-19 ในกลุ่มพนักงานเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานในบุคคลที่อยู่ในช่วงอายุรุ่นเจนเนอเรชันวาย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับเจนเนอเรชันวาย
3. ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ความเป็นมาของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงานเริ่มเกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1970 จากการสังเกตของ Herbert J. Freudenberger จิตแพทย์ชาวอเมริกัน ที่ได้สังเกตพบความผิดปกติของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน โดยพบว่า ตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีความอ่อนล้าทั้งทางร่างกาย และอารมณ์ โดยเกิดจากการได้รับปริมาณงานที่มากเกินไป มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง และรู้สึกวิตกกังวลในงานที่ทำ หรือขาดแรงจูงใจ และความสนุกในการทำงาน (ทิพรัตน์ บำรุงพนิชถาวร และคณะ, 2565) ต่อมาได้มีนักวิจัยศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานมากขึ้น หนึ่งในนั้นคือ งานวิจัยของ Maslach and Jackson, 1986 ซึ่งเป็นอาจารย์ทางจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยเบอร์keley แคลิฟอร์เนีย ได้ทำการแบ่งกลุ่มอาการของภาวะหมดไฟในงานออกเป็น 3 ด้าน และได้มีการใช้กลุ่มอาการเหล่านี้ในการสร้างแบบวัดความเหนื่อยหน่ายที่เรียกว่า เครื่องมือวัดความเหนื่อยหน่ายของมาสลาซ (Maslach Burnout Inventory: MBI) โดยอาการดังกล่าว แบ่งเป็น 3 อาการ ได้แก่

1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) เป็นลักษณะอาการที่บุคคลมีความรู้สึกอ่อนเพลีย หมดกำลังหรือขาดพลังในการใช้ชีวิต ไม่สามารถที่จะเสียสละตนเองเพื่อผู้อื่นได้ สาเหตุเนื่องมาจากความอ่อนล้ามากเกินไป ในบางรายเมื่อตื่นขึ้นมา และคิดว่าจะต้องเดินทางไปทำงานก็จะตามมาด้วยการเหนื่อยกาย ปวดศีรษะ ไม่สบายบ่อย บุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในระดับนี้มักจะแยกตัวออกจากผู้อื่น ในส่วนของการทำงานอาจมีการขาดงานบ่อย หรือลาออกจากงาน
2. ความรู้สึกของการลดความเป็นบุคคลลง (Depersonalization) เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีทัศนคติในการมองบุคคลอื่นในด้านลบ อาจรวมถึงการที่บุคคลมักรู้สึกเกลียดบุคคลอื่นได้อย่างง่าย

ในกรณีที่เป็นผู้ให้บริการอาจจะมีการแสดงท่าทีที่ไม่อ่อนโยน หรือไม่สุภาพต่อผู้รับบริการ บุคคลที่อยู่ในความรู้สึกระดับนี้มักจะขาดความเคารพนับถือต่อผู้อื่น และขาดความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่นด้วย

3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ (Personal accomplishment) เนื่องมาจากการที่บุคคลรู้สึกในทางด้านลบต่อผู้อื่น โดยเฉพาะเมื่อเกิดกับบุคคลที่เป็นผู้ให้บริการ เพราะจะทำให้รับรู้ถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกผิด และรู้สึกด้อยความสามารถของตนเอง

Edú-Valsania et al. (2022) ได้มีการแบ่งประเภทย่อยของภาวะหมดไฟ

เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. บ้างาน (Frenetic type) เป็นประเภทย่อยที่สามารถพบเห็นในบริบทการทำงานที่มีภาระงานมากและคนงานที่ทำงานอย่างหนัก ภาวะหมดไฟประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะมีบ่อยมากในงานที่มีการทำงานเป็นกะหลายช่วง สัญญาจ้างชั่วคราว และโดยทั่วไปบุคคลที่มีภาวะหมดไฟในประเภทนี้จะมีลักษณะที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังใช้จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ที่สูงหรือมีการปฏิบัติงานหลายอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. หลีกเลียงความท้าทาย (Under challenged type) เป็นประเภทย่อยที่สามารถพบได้บ่อยในบุคคลที่ประกอบอาชีพที่ค่อนข้างน่าเบื่อ ไม่ค่อยสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำอยู่ซ้ำ ๆ และงานประจำที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อลูกจ้าง เช่น การไม่จ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น บุคคลกลุ่มนี้มักจะไม่มีการพัฒนาตนเอง มีความอยากที่จะเปลี่ยนงาน และมักจะทำงานโดยหลีกเลียงไม่ให้เห็นตนเองเครียดจนเกินไป

3. เหนื่อยล้า (Worn-out type) เป็นประเภทย่อยที่บุคคลเกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่สามารถควบคุมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับงานที่ปฏิบัติได้ ทำให้บุคคลกลุ่มนี้เลือกที่จะละเลย ละทิ้งหน้าที่ และไม่มีตอบสนองต่อความยากลำบากใด ๆ ทำให้บุคคลที่มีภาวะหมดไฟในประเภทย่อยนี้แสดงออกให้เห็นถึงการทุ่มเทกับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

Freudenberger (1974) ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ถูกนิยามครั้งแรกในปี ค.ศ. 1974 โดย Freudenberger ซึ่งได้อธิบายถึงภาวะความเหนื่อยล้าทั้งทางกายและใจที่เกิดจากความเครียดสะสมในที่ทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่ทำงานด้านการบริการและการดูแล เช่น บุคลากรทางการแพทย์ ครู และเจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์

ต่อมา Maslach และ Jackson (1981) ได้ขยายแนวคิดของภาวะหมดไฟในการทำงาน และระบอบองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion): ความรู้สึกหมดแรง หมดพลัง และไม่สามารถรับมือกับความต้องการของงานได้

2. การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization): การแสดงท่าทีเย็นชา ไม่แยแส และขาดความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น

3. ความสำเร็จส่วนบุคคลที่ลดลง (Reduced Personal Accomplishment): ความรู้สึกด้อยคุณค่า ไม่ภูมิใจในผลงาน และมองว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดนี้นำไปสู่การพัฒนา Maslach Burnout Inventory (MBI) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดภาวะหมดไฟที่ได้รับการยอมรับในวงการวิจัย

ภาวะหมดไฟยังได้รับการยืนยันจากองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ในปี ค.ศ. 2019 ว่าเป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงานที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม และได้ถูกบรรจุไว้ใน International Classification of Diseases, 11th Revision (ICD-11) ซึ่งเป็นมาตรฐานด้านสุขภาพระดับสากล

ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟจากการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีภาวะทางจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไป อันมาจากความเครียดสะสมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะอาการ 3 ลักษณะด้วยกัน คือ 1) มีภาวะอ่อนเพลีย หรือรู้สึกว่าตนเองสูญเสียพลังงาน 2) เกิดความรู้สึกที่มองงานของตนเองในด้านลบ และเกิดการต่อต้านงานของตน ไม่มีความเชื่อมั่น หรือหมดความตั้งใจที่จะประสบผลสำเร็จในงาน กล่าวคือ บุคคลมีการสูญเสียแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ 3) เกิดความรู้สึกไม่อยากจะใกล้ชิดกับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ตลอดจนการขาดความผูกพันกับองค์กร (กรมสุขภาพจิต, 2563)

ภาวะหมดไฟจากการทำงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลเกิดความเหนื่อยหน่าย ท้อถอยหรือหมดกำลังใจ สภาวะอารมณ์แปรปรวน มีอาการหงุดหงิดง่าย การนอนหลับผิดปกติ และมีการมองโลกในด้านลบมากขึ้น ตลอดจนมองว่าตนเองไร้ความสามารถ เริ่มไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้ดี และมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างผิดปกติจากเดิมทั้งทางด้านจิตใจ และร่างกาย (ศรีสกุล ฉะยม แผลม และเพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์, 2562)

ภาวะหมดไฟจากการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดการเหนื่อยล้า ตลอดจนความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ขาดสิ่งจูงใจในการทำงาน ที่เป็นเหตุจากการเครียดสะสม และแสดงออกด้านพฤติกรรม รวมถึงทัศนคติด้านลบต่อการปฏิบัติงาน จนทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนความผูกพันที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง (ปองกานต์ ศิริรัตน์, 2563)

ภาวะหมดไฟจากการทำงาน หมายถึง บุคคลที่อยู่ในกลุ่มอาการเครียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีการแสดงออกในมิติต่าง ๆ เช่น มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ขาดประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพ รวมถึงถูกถากถาง และเยาะเย้ย เป็นต้น (Lubbadeh, 2022) ภาวะหมดไฟจากการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีการตอบสนองต่อความเครียดทางการทำงานเป็นประจำ ซึ่งจะมีการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนในที่สุดอาจกลายเป็นภาวะเรื้อรัง มีผลทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงทางสุขภาพ และภาวะนี้สร้างความเสียหายถึงการรับรู้ อารมณ์ และทัศนคติ ทำให้เกิดพฤติกรรมด้านลบต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใช้บริการหรือลูกค้า (Edu-Valsania et al., 2022)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่า และการที่มีความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง ลักษณะดังที่กล่าวมานี้มีการอธิบายไว้ว่าความเหนื่อยล้าทางอารมณ์จะรวมไปถึงการที่รู้สึกสิ้นหวังและความอ่อนล้าที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การลดคุณค่าคือระดับที่แต่ละบุคคลถือว่าบุคคลอื่นไม่มีตัวตน และการที่มีความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลงคือความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ หรือความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน (Eastern Washington University, 2021)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองต่อความเครียดทางอารมณ์อย่างหนึ่ง รวมถึงการที่บุคคลมีการตอบสนองด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในองค์กร ซึ่งจะให้เกิดผลด้านลบต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจ อาจทำให้เกิดความเสียหายทั้งตัวของบุคคลเอง ตลอดจนสร้างความเสียหายต่อองค์กร (Wu et al., 2020)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง เป็นลักษณะอาการของบุคคลที่รู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากการทำงาน และรู้สึกคุณค่าในตนเองลดลง จึงเกิดการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีความเครียดที่สะสมมานาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง (Maslach & Leiter, 1997)

จากความหมายที่ได้รวบรวมมาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟจากการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลประสบกับการทำงานที่มีความเครียดเรื้อรัง หรือถูกปฏิบัติในด้านลบจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคคลที่อยู่ในสภาวะนี้มักจะเกิดความรู้สึกทางอารมณ์เชิงลบ เช่น หงุดหงิดง่าย มีความอ่อนล้า ตลอดจนการมองตัวเองในแง่ลบ รวมถึงพบปัญหาทางด้านสุขภาพจิตที่ย่ำแย่ ซึ่งผลของการเกิดสภาวะนี้ทำให้บุคคลขาดประสิทธิภาพในการทำงาน สูญเสียแรงจูงใจในการทำงานจนเกิดการขาดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Maslach and Leiter (2016) ได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน ออกเป็น 3 มิติหลัก ประกอบด้วย

1. มิติของความเมื่อยล้า (The exhaustion dimension) เป็นลักษณะของการที่บุคคลใช้พลังงาน จนเกิดการสูญเสียพลังงาน ตลอดจนการทำให้เหนื่อยล้า และเกิดความอ่อนเพลีย อาการที่มักเกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในมิติ คือ อาการนอนไม่หลับ ระบบภูมิคุ้มกันบกพร่อง ทำให้เพิ่มโอกาสการเป็นไข้หวัด และการติดเชื้ออื่น ๆ อยู่บ่อยครั้ง

2. มิติของการเกิดความเครียด และลดค่าของตนเอง (The cynicism dimension) ได้ถูกเรียกในชื่อเดิมว่า การหลอกกลางตนเอง (Depersonalization) เป็นลักษณะที่มักจะเกิดในกลุ่มบุคคลที่ประกอบอาชีพที่มีการให้บริการแก่ผู้อื่น โดยจะมีลักษณะทัศนคติที่เป็นลบหรือกระทำการที่ไม่เหมาะสมต่อผู้รับบริการ การโมโหง่าย การสูญเสียความเชื่อมั่น การสูญเสียความสนุกสนาน ความกระตือรือร้นและความหลงใหลต่องานลดลง จนถึงจุดที่บุคคลนั้นรู้สึกไม่อยากไปทำงานและต้องการออกจากที่ทำงานก่อนจบเวลาทำงาน ตลอดจนการหลีกเลี่ยงการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไปจนถึงขั้นการแยกตัวออกจากสังคม

3. มิติของการขาดความเชื่อมั่นในทักษะ และความสามารถของตนเอง (The inefficacy dimension) ได้ถูกเรียกในชื่อเดิมว่าการลดความสำเร็จส่วนบุคคล มักเป็นลักษณะที่พบได้ชัดเจนเมื่อบุคคลถูกให้รับผิดชอบงานมากเกินไปแต่ทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ และบุคคลไม่มีอำนาจมากเพียงพอที่จะทำงานออกมาให้ดีที่สุดได้ จนทำให้เกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานมากกว่าที่เคยเป็น

เปชฌางค์ ยอดมณี (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้มีการแบ่งองค์ประกอบของ ภาวะหมดไฟในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้สึกที่ต้องรับความกดดันทางอารมณ์มากเกินไป และรู้สึกหมดพลังที่จะทำงาน (Emotional Exhaustion: EE) เป็นความรู้สึกที่พลังงานหมดไปจากการทำงาน รู้สึกเหนื่อยหน่าย ไม่มีแรงจูงใจ และหมดพลังทั้งทางร่างกายและจิตใจ

2. การมีทัศนคติด้านลบต่องาน ไม่ใส่ใจเฉยเมย หรือเย็นชา และแยกตัวจากผู้อื่น (Depersonalization: DP) เป็นความรู้สึกที่เกิดความรู้สึกห่างเหิน ไม่ใส่ใจในงานหรือเพื่อนร่วมงาน อาจแสดงออกในรูปแบบของการมองในแง่ลบหรือเย็นชา

3. ความรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่นได้ (Reduced Professional Achievement: PA) กล่าวคือรู้สึกว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ธารรัตน์ พรหมสาร (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟทางการเรียนของนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก เพื่อศึกษาความแตกต่างของการเกิดภาวะหมดไฟของ ระหว่างนิสิตแพทย์โครงการ New track และนิสิตแพทย์โครงการปกติ โดยมีองค์ประกอบของภาวะหมดไฟ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion exhaustion) ความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นลักษณะสำคัญของภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยผู้ที่ประสบปัญหาจะรู้สึกเหนื่อยหน่ายทั้งทางร่างกายและจิตใจ การทำงานหนักเป็นเวลานานหรือเผชิญกับแรงกดดันที่ต่อเนื่องทำให้เกิดความรู้สึก

หมดแรง ราวกับไม่มีพลังเหลือพอที่จะทำอะไรเพิ่มเติมอีก

2. ด้านการลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) ด้านนี้สะท้อนถึงความรู้สึกเหินห่างจากงานหรือคนรอบข้าง ผู้ที่เผชิญกับปัญหานี้มักมองตนเองและผู้อื่นในเชิงลบ และเริ่มแสดงพฤติกรรมเย็นชา ไม่ใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง (Reduced personal accomplishment) เมื่อบุคคลเริ่มมองตนเองว่าไม่มีความสามารถหรือประสบความสำเร็จในงานที่ทำ จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าในบทบาทหน้าที่นี้ ทำให้ขาดความภูมิใจหรือความพึงพอใจในตนเอง

ฉัตรชกรณ์ ระเบียบ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกที่รู้สึกหมดแรงหรืออ่อนล้าจากการทำงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการมีอารมณ์หงุดหงิดหรืออ่อนไหวมากขึ้น

2. ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล เป็นการที่บุคคลแสดงความเฉยเมยต่อเพื่อนร่วมงานหรือปัญหาขององค์กร การมองผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องในเชิงลบ เช่น การมองเพื่อนร่วมงานเป็นปัญหา รวมถึงการขาดความรู้สึกผูกพันหรือความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่

3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นการที่บุคคลมองว่าสิ่งที่ตนทำไม่มีความหมายหรือไม่สร้างผลลัพธ์ที่สำคัญรู้สึกว่าตนเองไม่เก่ง ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงการมีความมั่นใจในตนเองลดลง

ทิพรัตน์ บำรุงพินิจถาวร และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ในจังหวัดแห่งหนึ่ง ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน 3 ด้าน ด้วยกัน ประกอบด้วย

1. ด้านความอ่อนล้า (Exhaustion) เป็นความรู้สึกหมดพลังงานหรือความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นผลจากการเผชิญกับภาระงานที่หนักหน่วงและต่อเนื่อง หรือแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมการทำงาน

2. ด้านความเย็นชา (Cynicism) เป็นการแสดงออกทางทัศนคติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการไม่ใส่ใจ หรือความรู้สึกเหินห่างจากงานและเพื่อนร่วมงาน มักเกิดจากความเบื่อหน่ายและการมองงานในแง่ลบ

3. ด้านความมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Professional efficacy) ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของตนเอง หากบุคคลรู้สึกว่าตนเองขาดประสิทธิภาพหรือไม่สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม อาจส่งผลต่อแรงจูงใจและคุณภาพงาน

ธนพรรณ หอมช่วย (2565) ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะติดงานและภาวะหมดไฟในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย โดยมีองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานที่ใช้ในการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกที่ขาดพลังในการทำกิจกรรมหรือหน้าที่ประจำ รู้สึกอ่อนเพลียตลอดเวลา แม้จะได้พักผ่อนแล้ว
2. ด้านการลดความเป็นบุคคล เป็นการแสดงความเฉยเมยหรือไม่สนใจในงานที่ทำ การมองเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือองค์กรในเชิงลบ
3. ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง เกิดความรู้สึกที่ขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง การมองว่าสิ่งที่ทำไม่เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญ และไม่รู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของตน

วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564) ได้ทำการศึกษาความเครียด และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้ทำการศึกษาโดยใช้องค์ประกอบของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกที่มีความเหนื่อยล้าทั้งในเชิงร่างกาย (Physical fatigue) และจิตใจ (Mental fatigue) รู้สึกว่าไม่สามารถฟื้นตัวหรือรับมือกับความเครียดได้
2. ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น การเริ่มมองงานหรือผู้อื่นในเชิงลบและห่างเหิน การลดความเป็นบุคคลนี้มักเกิดจากความพยายามของบุคคลในการป้องกันตนเองจากความเครียดและความกดดัน
3. ด้านความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ ความรู้สึกที่ตนเองไม่มีคุณค่าหรือไม่ประสบความสำเร็จ อาจส่งผลให้บุคคลขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและอาจนำไปสู่การลาออกจากงาน

วรภรณ์ เลิศวิสัย (2563) ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้มีการศึกษาองค์ประกอบ

1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกที่รับความกดดันทางอารมณ์มากเกินไป และมีการลดลงของทรัพยากรทางอารมณ์ของบุคคล รู้สึกหมดพลังที่จะเผชิญกับการทำงานและการให้บริการต่อผู้รับบริการ
2. ความลดความเป็นบุคคล เป็นความรู้สึกที่ไม่ใส่ใจหรือตอบสนองในลักษณะเฉยเมยหรือเย็นชากับผู้รับบริการ และแยกตัวจากผู้อื่น โดยส่วนมากมักเกิดขึ้นในลักษณะตอบสนองต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มากเกินไป
3. ความรู้สึกในความสำเร็จของตน เป็นความรู้สึกที่ไม่สามารถที่จะทำงานได้ตามความ

ต้องการในหน้าที่ของตัวเองได้ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้โดยการขาดการสนับสนุนในสังคม (Social support) และโอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ

ฉัตรณิชา พวงอ่างทอง (2566) ความเครียดและภาวะหมดไฟของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานที่ใช้ในการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์เป็นอาการเริ่มต้นของภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยผู้ที่ประสบปัญหานี้มักมีความรู้สึกหมดแรง หมดกำลังใจ ไม่อยากไปทำงาน และมีอาการอ่อนเพลีย หากไม่ได้รับการจัดการ อาการเหล่านี้อาจรุนแรงขึ้น เช่น การลางานบ่อยครั้ง การขาดพลังในการจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย และการหลีกเลี่ยงการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. ด้านความด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคล ด้านนี้มักเกิดขึ้นหลังจากภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ โดยผู้ที่ได้รับผลกระทบจะเริ่มมองเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือคนรอบตัวในเชิงลบ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สูญเสียมนุษยสัมพันธ์ และลดความใส่ใจต่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ด้านความรู้สึกที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในด้านนี้ บุคคลจะเริ่มมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถและไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยอาจมองว่าผลลัพธ์ของงานที่ทำไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง หรือไม่ดีพอ เกิดความรู้สึกด้อยประสิทธิภาพ ขาดความสุขและความสนุกกับงาน ขาดเป้าหมายในการทำงาน และหมดความภาคภูมิใจในความสามารถหรือผลสำเร็จของตัวเอง

พัชรารัตน์ สິณัตพัฒนะศุข (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นลักษณะเด่นของภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกเหนื่อยหน่ายและหมดพลังทั้งทางจิตใจและร่างกายที่เกิดขึ้นจากความเครียดและความกดดันในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการลดความเป็นบุคคล การที่บุคคลเริ่มปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะไร้ความเป็นมนุษย์ (Dehumanization)

3. ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกที่บุคคลคิดว่าตนไม่มีคุณค่าหรือไม่ประสบความสำเร็จ อาจส่งผลให้บุคคลขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและอาจนำไปสู่การลาออกจากการงาน

ยุรธานี เกียรติคุณรัตน์ (2565) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกรและเจ้าพนักงานเภสัชกรรม จังหวัดสุรินทร์ ในช่วงวิกฤตโรคโควิด-19 โดยมีองค์ประกอบของ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล 3) ด้านการลดค่าความสำเร็จของบุคคล

Xie (2021) ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลในกลุ่มพยาบาล จบใหม่ในประเทศจีน: การศึกษาแบบภาคตัดขวาง โดยมีโรงพยาบาล 31 แห่ง (ได้แก่ โรงพยาบาล ระดับ 3 จำนวน 20 แห่ง และโรงพยาบาลระดับ 2 จำนวน 11 แห่ง) ใน 15 เมืองทั่ว 13 จังหวัดและ 7 พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมการศึกษาในช่วงระหว่างเดือนมกราคมถึง กรกฎาคม 2019 โดยองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion: EE) 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization: DP) และ 3) ความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal Accomplishment: PA)

Norhisham (2021) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานในหมู่ครู ผู้หญิง: การศึกษาในครูโรงเรียนมัธยมศึกษาหญิงในเขตหนึ่งของรัฐยะโฮร์ โดยองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion: EE) 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization: DP) และ 3) ความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal Accomplishment: PA)

Johnston (2021) ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน และความท้าทายที่เภสัชกรเผชิญในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศออสเตรเลีย เพื่อวัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน และอธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและจิตสังคมที่ส่งผลต่อเภสัชกรในช่วงโควิด-19 รวมถึงเปรียบเทียบผลกระทบระหว่างเภสัชกรชาย และหญิง 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล 3) ด้านการลดค่าความสำเร็จของบุคคล

จากตารางสรุปแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงาน สำหรับงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จะเห็นได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า งานวิจัยโดยส่วนมากได้นำเอาแนวคิดความเหนื่อยหน่ายงานของมาสลาชและแจคสัน (Maslach & Jackson, 1986) มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้นจึงรวบรวมตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการงานวิจัยฉบับนี้ได้ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์
- 2) ด้านการลดความเป็นบุคคล
- 3) ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

Maslach and Leiter (1997) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

1. สถานภาพสมรส เป็นตัวบ่งชี้ถึงกาได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม ผู้ที่มีสถานภาพโสดมักจะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีครอบครัวแล้ว เนื่องมาจากการให้ความสำคัญกับงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพโสดจะให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการทำงานมากกว่า ในขณะที่บุคคลที่มีครอบครัวแล้วจะไม่ทุ่มเทกับงานอย่างเดียวน เพราะต้องการที่จะประสบความสำเร็จด้านครอบครัวด้วย จึงมักจะไม่เสี่ยงกับการผิดหวังหรือล้มเหลว
2. บุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่อาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอ มีความวิตกกังวลค่อนข้างสูง ขาดความอดทน เป็นต้น จึงมีโอกาสทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้อย่างง่าย ในทางกลับกัน บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เชื่อมั่นในตนเองสูง ก็มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้เช่นกัน กล่าวคือ บุคคลลักษณะนี้มักจะตั้งความคาดหวังไว้สูง เมื่อเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้ง ก็อาจนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟได้
3. อายุ เป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีภาวะหมดไฟด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดค่าความเป็นบุคคลต่ำกว่า บุคคลที่มีอายุน้อยกว่า แต่ในด้านการลดค่าความสำเร็จในตนเองจะสูงกว่า
4. ภาระครอบครัว การที่บุคคลต้องมีหน้าที่รับผิดชอบครอบครัว ทั้งในด้านการดูแลและการเลี้ยงดูบุตร หรือแม้แต่การดูแลบิดามารดาที่มีอายุค่อนข้างมาก เป็นอีกหนึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและเกิดภาวะความเครียดจากการทำงานได้ง่ายกว่าบุคคลที่ไม่มีภาระทางครอบครัว

5. ระดับการศึกษา ปัจจัยระดับการศึกษาส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานค่อนข้างต่ำ เพราะบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูง ก็จะมีความคาดหวังในชีวิตที่สูงเช่นกัน จึงต้องการประสบความสำเร็จในทุก ๆ สิ่ง ถ้าหากไม่มีการเตรียมตนเองให้พร้อมก็อาจจะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

6. ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ช่วงระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปีของการทำงาน เป็นช่วงที่บุคคลที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการบริการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากเกิดความขัดแย้งในการแสดงบทบาทระหว่างสถานการณ์จริงหรือบทบาทที่ตนเองคาดหวังไว้ แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปนานขึ้นวัยวุฒิและประสบการณ์จะทำให้เกิดโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้

ทัศพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานในบริษัท และตำแหน่งงานปัจจุบัน

วรภรณ์ เลิศวิสัย (2563) ได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ตำแหน่งทางราชการ และตำแหน่งในงาน

มนตรี ตริอาภรณ์ไพศาล (2564) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้คุณค่าของงานที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย สถานภาพสมรส อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

อดิลักษณ์ พุ่มอิม (2564) ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านงานความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนการทำงานประสบการณ์ทำงาน

สุปรียา สัมฤทธิ์วงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

บุษกร คำโฮม (2566) อิทธิพลของการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเออร์ซันวายและซี ของบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีค่าตอบแทน

เป็นตัวแปรกำกับ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน

ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่ทำงานที่มีผู้คนค่อนข้างพลุกพล่าน เสียงดัง มีอากาศถ่ายเทไม่สะดวก แสงสว่างไม่เพียงพอ มักจะทำให้เกิดผลเสียทั้งต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดความเครียด ก่อให้เกิดความอ่อนล้า และเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการทำงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานลักษณะการบริการ หากมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดี ไม่ว่าจะกับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า ก็จะขาดความไว้วางใจกัน ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด
3. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องพบกับความเครียด หรือความกดดัน บ่อยครั้ง ปริมาณงานที่มากเกินไป งานที่ต้องมีการตัดสินใจอย่างเร่งด่วน มีตารางงานไม่ชัดเจน และเป็นการทำงานที่จำนวนชั่วโมงการทำงานยาวติดต่อกัน มักจะก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทศพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563) ที่กล่าวว่าการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน อาจจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดจากการทำงานได้
4. ระบบการบริหารขององค์กร องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่ขาดคุณธรรม มุ่งในผลงานที่มากเกินไป มีนโยบายไม่ชัดเจน ขาดการคำนึงถึงบุคลากรในองค์กร เป็นสาเหตุให้บุคลากรเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และยังส่งผลต่อคุณภาพการบริการหรือคุณภาพขององค์กรด้วย
5. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน บุชกร คำโฮม และสมรักษ์ รัตนวน (2566) ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายและซี ของบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า ความพึงพอใจค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ของการรับรู้ภาระงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่าถึงแม้ว่าพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งนี้ มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น แต่ภาวะหมดไฟในการทำงานจะไม่เกิดหากพนักงานรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งในด้านของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พรพิมล พงษ์โหมด (2560) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความตั้งใจลาออกของพยาบาลแผนกวิกฤต โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตของตนเองกับงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่าพยาบาลพึงพอใจในเรื่องตารางเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัว

และงาน การสามารถแบ่งเวลาสำหรับพักผ่อนคลายเครียดจากงานรวมถึงมีเวลาให้ครอบครัว ซึ่งช่วยลดภาวะหมดไฟลงได้

7. การพัฒนาอาชีพ การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอาชีพจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ได้รับโอกาสในการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง ซึ่งเป็นความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุปรียา สัมฤทธิ์วงศ์ และคณะ (2565) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาล เพื่อให้มีอัตราการคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น

8. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล Fair Play Talks (2023) ได้มีการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มคนเจนเรชั่นวาย และเจนเอเรชั่นแซด พบว่า กลุ่มคนเจนเรชั่นวายมีความต้องการให้นายจ้างช่วยเสริมสร้างศักยภาพ และมีการจัดการฝึกอบรม เพื่อช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับยุคการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

9. ความมั่นคงในการทำงาน Mahmoud et al. (2021) ได้มีการศึกษาผลของความไม่มั่นคงในงาน พบว่า การที่ต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานมีผลกระทบในวงกว้าง ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อองค์กร และผลกระทบต่อสุขภาพ ทัศนคติ และระดับความเครียดของพนักงาน

10. การทำงานแบบยืดหยุ่น Abubakar et al. (2021) พบว่า การที่องค์กรมีสวัสดิการด้านสันทนาการหรือเรียกอีกอย่างว่า ค่าชดเชยทางอ้อมที่มุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น การขยายเวลาพักร้อน การลดชั่วโมงการทำงานให้ทำงานได้ยืดหยุ่นมากขึ้น ทำให้ช่วยบรรเทาผลกระทบจากภาวะหมดไฟในการทำงานได้

การป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่าหน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการความเครียด เช่น กิจกรรมแฟมิลี่เดย์ การจัดให้คำปรึกษาทางด้านสุขภาพจิตให้แก่พนักงาน และจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อลดความเครียดของพนักงาน (ทัศนพร ชูศักดิ์ และคณะ, 2563)

การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ได้มีการเสนอแนะวิธีที่ช่วยทำให้การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานลดน้อยลง คือ การจัดประชุมในหัวเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อการพูดคุยสอบถามปัญหาของพนักงาน การมีสายด่วนในการคำปรึกษาจากนักจิตวิทยา (เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล, 2564)

การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลสมุทรปราการ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งได้มีการเสนอแนวทางในการลดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ การให้คำปรึกษารายบุคคลร่วมกับการสนับสนุนนโยบายที่ช่วยสร้างความผูกพันในองค์กร

การมีระบบติดตามสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และการสนับสนุนทางสังคม (กิตติยา รุ่งเลิศสิทธิกุล, 2564)

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟและข้อเสนอแนะในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ประจำบ้าน สาขาสุนัขศาสตร์-นารีเวชวิทยา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้มีการศึกษาหาวิธีป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ 4 ประเด็น ดังนี้ 1) การสนับสนุนจากเพื่อนและครอบครัว 2) คุณค่าในตัวเอง 3) การสนับสนุนและป้องกันจากอาจารย์ 4) การจัดตารางหมุนเวียนการทำงาน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะในการลดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การต้องการเวลาว่าง 2) การทำกิจกรรมที่บันเทิง 3) การเดินทางท่องเที่ยว 4) การออกกำลังกาย 5) ระบบการให้คำปรึกษา (วิยะดา เหลืองด่านกุล, 2565)

การรับรู้ถึงภาวะหมดไฟในการทำงาน ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องที่อาจเกิดขึ้นตั้งแต่ตอนแรก ๆ การเสริมสร้างความสามารถในการสะท้อนตนเอง การทำการประเมินเป็นระยะ ๆ และการปรับปรุงทักษะ เป้าหมาย และความสนใจในการทำงาน เพื่อให้สามารถจัดการกับภาวะทำงานที่ทำทลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนขององค์กรควรมีการพัฒนาความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร พัฒนาแรงสนับสนุนทางสังคม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันกับพนักงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ และส่งเสริมการสร้างธรรมเนียมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม (Eastern Washington University, 2021)

การศึกษาการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก (SMEs) ในประเทศสโลวาเกีย พบว่าการที่องค์กรมีการใช้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินเป็นเครื่องมือที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น (Korcsmáros & Machová, 2021)

องค์กรควรมีการสนับสนุนจัดหาผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักจิตวิทยา คอยให้คำปรึกษาในกรณีที่พนักงานที่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร มีการปรับเปลี่ยนขอบเขตของหน้าที่ เพื่อไม่ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับมอบหมายงานหนักจนเกินไปจนทำให้เป็นต้นเหตุของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Michalak & Olejnik, 2023)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายชื่อนักวิชาการ	
ที่	บัตยดำนสภาพแวดล้อม ในการดำเนินงานของ กลุ่มงานเรือหน่วย
21	ความใส่ใจด้านความยั่งยืน และ สิ่งแวดล้อม
22	การประเมินต้นทุนอสังหาริมทรัพย์ จิตวิทยา
23	การมีความคิดสร้างสรรค์ และ ความสนใจในการทำงาน
24	การมุ่งหวังสู่ความสำเร็จ
25	การคิดในแง่บวก
26	ความร่วมมือในการทำงาน

ทศพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563)	/	
นันทกร กะการดี และคณะ (2563)		
พจนานุกรม พจนานุกรม (2563)		
พิชญ์พิชชา เกตุโชค (2564)		
มนตรี ตรีสารภรณ์ไพศาล และ ศวพร พ่วงดี (2564)		
อติคุณ ฟูมอิม (2564)		
สุริยา สัมฤทธิ์วงศ์ และคณะ (2565)		
โสภาวรรณ พรหมไธวัน (2565)		
บุษกร คำโสม และสมรภัทร์วัน (2566)		
Soelton et al. (2020)		
Dey and Fernandes (2020)		
Abubakar et al. (2021)	/	
Mahmoud et al. (2021)		
Pradipito et al. (2021)		
Zulkarnain et al. (2022)	/	
Talks (2023)	/	
Zheng Yalin et al. (2023)	/	1
ความสนใจ		1

จากตารางสรุปแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ คัดเลือกตัวแปรของงานวิจัยที่มีความถี่ในระดับตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ดังนั้นในการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จากการคัดเลือกสามารถรวบรวมตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการงานวิจัยฉบับนี้ได้จำนวน 6 ด้าน ซึ่งเรียงจากความถี่มากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 2) ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน 3) ด้านภาระงาน 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และ 6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจนเนอเรชันวาย

การแบ่งชั่วรุ่น (Generation)

ชั่วรุ่น (Generation) หมายถึง ยุคสมัยของกลุ่มบุคคลตามช่วงวัย กล่าวคือ เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการมีบุตรคนแรกของคุณแม่กับการมีบุตรคนแรกของคุณ โดยสามารถจัดกลุ่มรุ่นต่าง ๆ ออกเป็น 8 ชั่วรุ่น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (สุริยเดช ทริปาตี, 2560) ในงานวิจัยฉบับนี้ขอกล่าวถึงชั่วรุ่นที่พบในปัจจุบัน ซึ่งมีดังนี้

1. Baby Boomer หรือ Gen-B เกิดช่วงปี พ.ศ. 2489 – 2507 หากนับอายุ พ.ศ. 2562 จะมีอายุอยู่ระหว่าง 54 – 73 ปี กลุ่มนี้เกิดมาในช่วงสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 บ้านเมืองและระบบเศรษฐกิจได้รับผลกระทบ ประชากรที่อยู่ต้องทำการเร่งฟื้นฟูประเทศให้กลับมามั่นคง ส่งผลให้มีความนิยมการมีบุตรหลายคน เพื่อเป็นการเพิ่มแรงงานในการพัฒนาประเทศ บุคคลกลุ่มนี้หากเป็นบุคลากรในองค์กรจะเป็นบุคคลที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกติกา กฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความอดทนสูงทุ่มเทกับการทำงานเพื่อองค์กร อีกทั้งยังประหยัด ใช้จ่ายอย่างรอบคอบ

2. Generation X หรือ Gen-X มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า ยัปปี้ (Yuppie) ย่อมาจาก Young Urban Professionals เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2522 หากนับอายุ พ.ศ. 2562 จะมีอายุอยู่ระหว่าง 39 – 54 ปี เกิดมาในยุคที่โลกมีความมั่นคงแล้ว เริ่มมีการพัฒนาคอมพิวเตอร์ พฤติกรรมเด่นชัดของกลุ่มบุคคลนี้ คือ ความไม่เป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work life balance) มีแนวคิดในการทำงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่เปิดกว้าง และไม่พึ่งพาผู้อื่น

3. Generation Y หรือยุค Millennial เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2540 หากนับอายุ พ.ศ. 2562 จะมีอายุอยู่ระหว่าง 24 – 39 ปี เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดมาในช่วงที่เศรษฐกิจเติบโตอย่างมาก เริ่มมีการรับความเจริญของอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาในชีวิตประจำวัน จึงทำให้บุคคลกล

กลุ่มนี้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร อีกทั้งยังสามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างคล่องแคล่ว ในด้านทางทำงานในองค์กรมีการเปลี่ยนงานค่อนข้างบ่อย และมีความเชื่อว่าการทำงานหนักจะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ส่งผลให้คนกลุ่มนี้มีอัตราการแต่งงานที่ช้าลง

4. Generation Z หรือ Gen-Z หรือเรียกอีกอย่างว่า iGen (Internet Generation) เกิดช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2545 หากนับอายุ พ.ศ. 2562 จะมีอายุอยู่ระหว่าง 16 – 24 ปี อยู่ในกลุ่มวัยรุ่นที่กำลังศึกษาในระดับอุดมศึกษา เกิดมาพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รู้จักการใช้โซเชียลมีเดียตั้งแต่เด็กจนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จนทำให้เป็นกลุ่มคนที่ชอบใช้การสื่อสารผ่านทางโซเชียลมีเดียมากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในโลกความจริง บุคคลกลุ่มนี้กำลังจะเข้ามาสู่วัยแรงงาน (First jobber) และยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติ

5. Generation Alfa เป็นกลุ่มคนที่กำลังศึกษาในระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา มีการคลุกคลีอยู่กับเทคโนโลยีค่อนข้างมาก ในบางบุคคลเกิดปัญหาเรื่องปฏิสัมพันธ์กับครอบครัว มีปัญหาทักษะในการสื่อสาร ทำให้บางรายกลายเป็นเด็กที่ไม่มีน้ำใจ ก้าวร้าว กลายเป็นกลุ่มคนในโลกดิจิทัลที่เติบโต และดำรงชีวิตโดยใช้อารมณ์เพียงอย่างเดียว

ความหมายของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Gen-Y)

กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย คือ บุคคลที่เกิดช่วง ปี พ.ศ. 2523 – 2540 เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดมาพร้อมความเป็นสากล และเทคโนโลยี กลุ่มคนกลุ่มนี้มีลักษณะพฤติกรรมที่มักต้องการความชัดเจนในการทำงาน มีแนวคิดเป็นของตนเอง และมีความต้องการที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวของตนเอง (โพสดีทูเดย์, 2562)

กลุ่มบุคคลเจนเอเรชั่นวาย หมายถึง บุคคลที่เกิดในทศวรรษ 1980 และต้นทศวรรษ 1990 ซึ่งโดยส่วนใหญ่บุคคลกลุ่มนี้จะเป็นบุตรของกลุ่มคนเจนเอเรชั่นเจนเอเรชั่นบี (Gen-B) หรือเบบี้บูมเมอร์ และโดยทั่วไปบุคคลอายุช่วงรุ่นเจนเอเรชั่นนี้มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีและสิ่งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้น (Mahfuzur Rahman, 2020)

กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย หมายถึง ประชากรซึ่งเกิดช่วง ปี ค.ศ. 1980 ถึงปี 2000 เป็นบุคคลที่เกิดในช่วงที่อินเทอร์เน็ตขยายตัว อีกทั้งยังสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างคล่องแคล่ว ตลอดจนเป็นกลุ่มที่เห็นความสำคัญของความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานสูงกว่าการที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง (ธนภุต สังข์เฉย, 2564)

กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย หมายถึง กลุ่มคนซึ่งเกิดมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงเรื่องเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์ เรียกได้ว่าบุคคลกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต บุคคลกลุ่มนี้ถือว่าการเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบชีวิตที่มีอิสระ ไม่เห็น

ด้วยการมีกฎระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด แต่มักจะชอบการทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง (สุภาภรณ์ โสภา, 2565)

กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย คือ ประชากรในสหรัฐอเมริกาที่เกิดช่วงปี ค.ศ. 1976 ถึงประมาณปี ค.ศ. 2000 เป็นกลุ่มคนที่เกิดมาพร้อมกับความผลิบานของอินเทอร์เน็ต รวมถึงอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากมาย และบุคคลกลุ่มนี้ยังมีชื่อเรียกอีกอย่าง ได้แก่ Millennials, the Internet Generation และ Gen Y หรือ Gen Yers (Tricia Christensen, 2023)

จากความหมายที่ได้รวบรวมมาข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Gen-Y) หมายถึง กลุ่มบุคคลซึ่งกำเนิดในช่วงพ.ศ. 2523 – 2540 หรืออายุอยู่ระหว่าง 24 – 44 ปี เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดมาในยุคสมัยที่การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลกลุ่มนี้สามารถใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกสบายได้อย่างคล่องแคล่ว ในส่วนของการทำงานบุคคลกลุ่มนี้มีลักษณะที่มีความมั่นใจในตัวเองสูง ไม่ชอบการมีกฎเกณฑ์ หรือการบังคับ ต้องการอิสระในการทำงาน จึงทำให้เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องการมีความสมดุลระหว่างการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัวมากกว่าที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ลักษณะของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

Gozukara (2022) ได้ทำการรวบรวมลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายไว้ดังนี้

1. เป็นกลุ่มบุคคลที่เติบโตมาสิ่งที่แวดล้อมไปด้วยเทคโนโลยี จึงทำให้บุคคลกลุ่มนี้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คนกลุ่มเจนเอเรชั่นวายสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งยังชอบที่จะใช้อีเมล และการส่งข้อความต่าง ๆ ในการนำเสนองานแทนที่จะการประชุมในรูปแบบเดิม รวมถึงคนกลุ่มนี้ยังมีความคิดว่าการเรียนรู้ไม่ได้อยู่เพียงแคในระบบการศึกษาเท่านั้น
2. เป็นกลุ่มบุคคลที่มีการดำเนินชีวิตที่ไม่เร่งรีบ มักจะชอบทำงานอย่างยืดหยุ่น ความผูกพันกับองค์กรค่อนข้างน้อย เน้นความสนุกสนานในที่ทำงาน มีสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต และมีทัศนคติในแง่ของความมุ่งมั่นลดน้อยลง
3. เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองสูง มักจะชอบทำสิ่งใหม่ ๆ และท้าทายความสามารถของตนเอง และมีความต้องการที่จะทำงานที่สำคัญ อีกทั้งยังมักจะหาโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นกลุ่มบุคคลที่ถูกคาดหวังจากองค์กรค่อนข้างสูง
4. เป็นกลุ่มบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น
5. เป็นกลุ่มคนที่มักมองหาคำแนะนำ และความคิดเห็นจากผู้อื่น เพื่อเป็นการดึงดูดความสนใจ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการได้รับคำชื่นชม และความมั่นใจ เนื่องจากพวกเขาต้องการ

ความมีส่วนร่วมในสังคม ดังนั้น การมีที่ปรึกษาหรือโค้ชที่ช่วยชี้แนะเส้นทางอาชีพจึงมีแนวโน้มที่จะเป็นประโยชน์ต่อคนกลุ่มนี้

6. เป็นกลุ่มคนที่ถูกมองว่าเป็นกลุ่มที่อ่อนไหว เนื่องจากให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและคำแนะนำจากสมาชิกในครอบครัว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อจิตใจของพวกเขาได้ง่ายเมื่อได้รับอิทธิพลจากเพื่อน ซึ่งคนกลุ่มนี้ถือว่าเป็นกลุ่มประชากรที่มีความหวังมากกว่ารุ่นพ่อแม่ พวกเขามีความมั่นใจในตัวเอง ยอมรับกฎเกณฑ์ ชื่นชอบเทคโนโลยีที่ทันสมัย สนใจเรื่องจิตวิญญาณ และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต

7. เป็นกลุ่มคนที่ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม คนกลุ่มนี้มักจะใช้โทรศัพท์มือถือเป็นวิธีแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง และชื่นชอบการปรับแต่งเสียงเรียกเข้า ภาพพื้นหลัง และคุณสมบัติเฉพาะอื่น ๆ ในโทรศัพท์มือถือ นอกจากนี้ โทรศัพท์มือถือยังเป็นเครื่องมือสำหรับการติดต่อกับครอบครัวและเพื่อน ๆ รวมถึงขยายความสัมพันธ์ทางสังคมผ่านสื่อสังคมออนไลน์อีกด้วย

ทัศนคติต่อการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ Millennials ได้นำความเปลี่ยนแปลงสำคัญมาสู่สถานที่ทำงานแบบดั้งเดิมผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัล โซเชียลเน็ตเวิร์ก และความคาดหวังที่สูงขึ้นมาปรับใช้ ทำให้สถานที่ทำงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น คนรุ่นนี้มักจะเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีตลอดเวลา ชอบตั้งคำถามต่อแนวทางเดิม และเปิดเผยความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยไม่ยึดติดกับบรรทัดฐานและวัฒนธรรมองค์กรแบบเก่า รวมถึงการให้ความสำคัญกับพื้นที่ส่วนตัว รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม และการแสดงออกถึงความคาดหวังของตนเอง โดยสามารถจำแนกมุมมองทัศนคติต่อการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Gozukara, 2022) ได้ดังต่อไปนี้

การยอมรับทางวัฒนธรรม กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ Millennials เติบโตมาในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูงที่สุดในประวัติศาสตร์ โดยมีความอดทนและเปิดกว้างต่อศาสนา เชื้อชาติ วัฒนธรรม และรสนิยมทางเพศมากกว่าคนรุ่นก่อน เนื่องจากพวกเขาเติบโตมาในชุมชนที่มีความหลากหลาย ครอบครัวรูปแบบใหม่ และวิถีชีวิตที่หลากหลาย ทำให้พวกเขาพร้อมที่จะยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมมากขึ้น

การรู้สึกว่าคุณมีสิทธิ์ ความรู้สึกว่าคุณมีสิทธิ์เป็นลักษณะเด่นของคนรุ่นนี้ เนื่องจากการสนับสนุนทางการเงิน และการเงินจากพ่อแม่ ทำให้พวกเขารู้สึกว่าคุณมีสิทธิ์ในสถานที่ทำงาน โดยมักคาดหวังการเติบโตในอาชีพที่รวดเร็วและโอกาสในการพัฒนาตนเอง หากไม่ได้รับการเติมเต็ม พวกเขาจะมองหาโอกาสใหม่ๆ แม้ลักษณะนี้อาจถูกมองว่าเป็นเรื่องไร้เหตุผลในมุมมองของคนรุ่นก่อน แต่ความรู้สึกนี้ไม่มีผลกระทบต่อความคาดหวังต่ออาชีพสำหรับตำแหน่งแรก

การเป็นอาสาสมัคร คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร โดยมีแรงจูงใจจากความพึงพอใจส่วนตัวและความรับผิดชอบต่อสังคม พวกเขา มักมีส่วนร่วมในองค์กรการกุศล หรือแม้กระทั่งการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

เทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นหัวใจสำคัญของคนกลุ่มนี้ โดยพวกเขาสามารถสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว แม้ว่าความสามารถในการเชื่อมต่อตลอดเวลาอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่กลับส่งผลให้เกิดการเบลอระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน คนกลุ่มนี้ไม่ได้กำหนดตัวเองด้วยองค์กร แต่ให้คุณค่ากับประเภทงาน และความยืดหยุ่นมากกว่า พวกเขา มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่า ชั่วโมงการทำงาน และเชื่อว่างานสามารถทำได้จากทุกที่

ความยืดหยุ่น กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นทั้งในด้านเวลาการทำงานและอาชีพการงาน พวกเขา มองว่าด้วยความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ทำให้สามารถทำงานได้เร็วขึ้นและลดการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่จำเป็นในที่ทำงาน นอกจากนี้ คนรุ่นนี้มีแนวโน้มเปลี่ยนงานบ่อยและเปิดรับโอกาสใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยพวกเขาเชื่อว่าความคล่องตัวในการทำงานช่วยให้ได้สัมผัสประสบการณ์หลากหลาย

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ให้ความสำคัญกับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากหัวหน้างาน ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ความล้มเหลวยังถือเป็นโอกาสพัฒนาตนเอง คนรุ่นนี้มองว่าคำแนะนำจากหัวหน้างานและคนรุ่นเก่ามีบทบาทสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และช่วยให้พวกเขาปรับปรุงผลงานได้ดีขึ้น

การทำงานเป็นทีมและความเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ชื่นชอบการทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรกับเพื่อนร่วมทีม แต่ยังคงมีลักษณะของความเป็นปัจเจกบุคคล โดยพวกเขาชอบให้หัวหน้าทำงานและให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ลักษณะการทำงานเป็นทีมของพวกเขาเกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัว ในขณะที่ความเป็นปัจเจกบุคคลสะท้อนผ่านความต้องการคำแนะนำเฉพาะบุคคล และการฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะตัว

จากข้างต้นสามารถสรุปทัศนคติต่อการทำงานของคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ Millennials คือ กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายได้เปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานแบบดั้งเดิม โดยนำเทคโนโลยีและความคาดหวังใหม่มาใช้ ทำให้คนกลุ่มนี้เติบโตในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม มีความอดทนและเปิดกว้างสูง พร้อมยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม และมีความรู้สึกว่าคุณค่าในที่ทำงาน คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น เทคโนโลยี และผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ ทำให้คนกลุ่มนี้ชื่นชอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีมที่เสริมด้วยคำแนะนำเฉพาะบุคคล และมีแนวโน้มเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสร้างผลกระทบต่อสังคม ความเชื่อมั่นในความคล่องตัวช่วยให้คนกลุ่มเจนเนอเรชันวายพร้อมเปลี่ยนงาน และมองหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ความเป็นมาของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เดิมชื่อบริษัท บางปะกง อินดัสเตรียล ปาร์ค 2 จำกัด (มหาชน) ได้ จดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2532 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินธุรกิจค้า อสังหาริมทรัพย์ ในรูปแบบของการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมเพื่อขายแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม มีทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 120,000,000 บาท (หนึ่งร้อยยี่สิบล้านบาท) และได้จัดตั้งโครงการนิคม อุตสาหกรรมบางปะกง ซึ่งได้เปลี่ยนชื่อครั้งแรกเป็น “นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร” เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2541 ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนชื่อนิคมดังกล่าวอีกเป็นครั้งที่ 2 จากเดิมนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร เป็น “นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี” เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2561 นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี เป็นโครงการที่ดำเนินงานร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บนเนื้อที่ ประมาณ 27,067 ไร่ ตั้งอยู่ กม.ที่ 57 ถนนบางนา-ตราด ในเขตอำเภอเมืองและอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ ในปี 2563 บริษัทฯ ได้ทำการเพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 1,067,000,000 บาท (หนึ่ง พันหกสิบล้านบาทถ้วน) เป็น 1,150,000,000 บาท (หนึ่งพันหนึ่งร้อยห้าสิบล้านบาทถ้วน) (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2564) โดยนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้เป็นที่ตั้งของโรงงานมากกว่า 700 แห่งจากนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ โดยครอบคลุมหลากหลายอุตสาหกรรม เช่น อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และอาหาร (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2563) โดย ภาพรวมกลุ่มอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย กลุ่ม อุตสาหกรรมยานพาหนะไฟฟ้า ธุรกิจดิจิทัล วิทยาการหุ่นยนต์ ธุรกิจการบิน ชีวเคมีภัณฑ์ อาหาร เกษษกรรม บริโภคภัณฑ์ การบริการ งานวิจัยและพัฒนา การออกแบบ และงานวิศวกรรม (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2565)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

จากการรับฟังความคิดเห็นจากลูกค้าภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่าโรงงานผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญกับประเด็นแรงงานที่มีทักษะเป็น อย่างมาก เพื่อให้มีแรงงานที่มีคุณภาพเพียงพอในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังจะช่วยให้ สามารถตอบสนองต่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของธุรกิจในอนาคต ทางนิคมอุตสาหกรรมจึงได้มีการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อตอบสนองความ ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตได้ (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2566)

โดยในปี พ.ศ. 2566 นิคมอุตสาหกรรมได้หารือร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในการขับเคลื่อนความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน กลุ่มนิคม

อุตสาหกรรมต้นแบบ เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ ยกกระตือรือร้นในการผลิตและพัฒนากำลังคน รองรับภาคอุตสาหกรรมตอบโจทย์สถานประกอบการ ตามที่รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในภาคการผลิตของประเทศ สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมให้ผู้เรียนอาชีวศึกษามีทักษะ พร้อมสู่โลกอาชีพอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งนิตมอุตสาหกรรมยังได้ยกระดับความสามารถบุคลากรยุคดิจิทัล โดยได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางด้านอาชีวศึกษากับคุณ เจิ้ง เหวย กวาง ผู้อำนวยการวิทยาลัย Guangdong Mechanical and Electrical Polytechnic (GDMEP) สาธารณรัฐประชาชนจีน และคุณพิรพงษ์ พันธุ์โสตา ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา เทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับความสามารถบุคลากรให้พร้อมสำหรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคดิจิทัล โดยในระยะแรกของโครงการจะใช้โปรแกรมการฝึกอบรมของวิทยาลัย Guangdong Mechanical and Electrical Polytechnic (GDMEP) ที่ร่วมพัฒนากับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งทาง GDMEP ถูกจัดอันดับให้เป็นวิทยาลัย อาชีวศึกษาอันดับ 2 ในมณฑลกวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของ นักเรียน นักศึกษา จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) และขยายไปสู่การพัฒนาบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ทั้งในอมตะ และในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2566)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิตมอุตสาหกรรมอมตะซีดี จังหวัดชลบุรี เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิตมอุตสาหกรรมอมตะซีดี จังหวัดชลบุรี

งานวิจัยในประเทศ

ทัศพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี จำนวน 186 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีอายุในช่วง 20 - 29 ปี ร้อยละ 74.19 รองลงมา คือ อายุ 30 - 39 ปี ร้อยละ 20.43 ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีความเครียดอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 47.31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า อายุ

อายุงานในบริษัท ระดับการศึกษา การจัดการความเครียด และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ระดับสูง คือ ความเหมาะสมของแสงสว่างในองค์กร ($\bar{x} = 2.38$, S.D. = 0.51) ความเหมาะสมของอุณหภูมิ ระบบระบายอากาศภายในองค์กร ($\bar{x} = 2.16$, S.D. = 0.52) ความเหมาะสมของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์กร ($\bar{x} = 2.12$, S.D. = 0.53) ความเหมาะสมของเสียงรบกวนในองค์กร ($\bar{x} = 2.09$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการต่าง ๆ ในองค์กร ($\bar{x} = 1.97$, S.D. = 0.51)

นิตากร กะการดี (2562) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เจนเนอเรชันวาย ของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 23-37 ปีตามแนวคิดของเฮนดริคส์ และโค๊ป ทำหน้าที่ตามแผนกต่าง ๆ ในโรงพยาบาล และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีอายุระหว่าง 26-30 ปี ($\bar{x} = 28.33$, S.D. = 3.91) มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 5 ปี ($\bar{x} = 5.16$, S.D. = 3.71) มีความเหนื่อยหน่ายในโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับน้อย ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานพิเศษ และผู้ป่วยในมีความเหนื่อยหน่ายมากกว่าพยาบาลผู้ป่วยนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย อัตรากำลังคนและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ การทำงานเกินเกณฑ์มาตรฐาน หัวหน้าขาดความเข้าใจ การแลกเวรยาก และได้มีการหาแนวทางจัดการความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้แก่ การจัดอัตรากำลังคน และอุปกรณ์ให้เพียงพอ การลดภาระเอกสาร การเพิ่มช่องทางการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การจัดลำดับความสำคัญของงาน การเพิ่มค่าตอบแทนในหน่วยงานที่มีภาระงานมาก ตลอดจนการมีสัมพันธ์ภาพดี และการคิดแง่บวก

พฤกษา พฤทธิสาริก (2563) ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีศึกษาสายงานการไฟฟ้า ภาค 3 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่สังกัดสายงานการไฟฟ้าภาค 3 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่ภาคกลาง ครอบคลุม 17 จังหวัดในภาคกลาง ภาคตะวันออกและภาคตะวันตก จำนวน 1,010 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชันวายคิดเป็นร้อยละ 58.51 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการของงานโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความเสี่ยงที่ในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกอ่อนล้า ด้านการเมินเฉย และด้านการลดคุณค่า

ความสำเร็จในตนเอง มีความเสี่ยงที่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำทั้ง 3 ด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในส่วนของความต้องการของงาน ได้แก่ ภาระงาน รูปแบบอารมณ์ตามงาน ความต้องการของงานทางกายภาพ งานที่มีความเสี่ยงและอันตราย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน และทรัพยากรในงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน ข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

วรภรณ์ เลิศวิไล (2563) ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์จำนวน 195 ราย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเครียด และแบบสอบถามภาวะหมดไฟ ผลการศึกษาพบว่า นักเทคนิคการแพทย์ที่อยู่ในภาวะหมดไฟคิดเป็นร้อยละ 21 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนผู้ที่มีรายได้มากกว่าเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย จำนวนชั่วโมงในการทำงานนอกเวลาราชการที่มากกว่ามีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่มากกว่า ตำแหน่งราชการที่มั่นคงมีโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่น้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ในส่วนของปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความเครียดพบว่า ด้านภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน กล่าวคือถึงแม้ว่าบุคคลมีภาระงานที่ดีโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานก็เกิดขึ้นได้ ด้านการบริหารงานในหน่วยงานและด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะหมดไฟจากการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในช่วงอายุรุ่นเจนเนอเรชันวาย จำนวน 30 คน โดยทำการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน แล้วทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) และใช้คำถามกึ่งโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมผู้ให้ข้อมูลมีภาวะหมดไฟจากการทำงานอยู่ที่ระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะดังกล่าว ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในองค์กร ภาระงาน ระบบการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงยังพบว่าเมื่อเกิดภาวะหมดไฟจากการทำงานผู้ให้ข้อมูลมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเปลี่ยนไป ประกอบด้วย ไม่ใส่ใจในการทำงาน ไม่ทำงาน ไม่มีเป้าหมาย และมีอาการอ่อนล้า อีกทั้งได้มีการศึกษาสาเหตุที่ยังคงทำงานสภาพแวดล้อมขององค์กรเดิมเนื่องมาจากยังหางานใหม่ไม่ได้ หรือกำลังมองหางานที่ใหม่ และอาจกลัวว่าจะถูกมองแง่ลบ

มนตรี ตรีอาภรณ์ไพศาล (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้คุณค่าของงานที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 เดือน โดยใช้แบบสอบถามทางออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานะโสดคิดเป็นร้อยละ 66.8 มีอายุในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.6 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.7 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.56) ด้านความภูมิใจในองค์กรในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านความก้าวหน้าเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ เรียงตามลำดับ

อดิลักษณ์ พุ่มอิม (2564) การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.01$, S.D. = 0.62) ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.00$, S.D. = 0.71) และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.57) สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ค่า ($\chi^2/df = 1.175$, p-Value = 0.229, GFI = 0.983, AGFI = 0.965, CFI = 0.998, NFI = 0.988, RMR = 0.013, RMSEA = 0.021, TLI = 0.997) เป็นไปตามเกณฑ์พิจารณาความสอดคล้องในระดับดี ดังนั้นปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานล้วนมีความสัมพันธ์กัน โดยปัจจัยด้านงานพบว่า โครงสร้างบรรยากาศในองค์กร เป็นตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีค่าน้ำหนักของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) มากที่สุด รองลงมา คือ สัมพันธ์ภาพในการทำงาน การพัฒนาอาชีพ บทบาทในองค์กร

กชามาส วิชัยดิษฐ์ (2565) ทำการศึกษาถึงภาวะหมดไฟจากการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งได้แก่ แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ รวมถึงเภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ และ นักวิชาการสาธารณสุข ของโรงพยาบาลของรัฐทั้งหมด 11 แห่ง ในเขตจังหวัดชุมพร ซึ่งสำรวจด้วยการใช้แบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 335 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 37.7 ปี โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟจากการทำงาน ได้แก่ ความยืดหยุ่นด้านจิตใจ อายุ ชั่วโมงในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า รวมถึงการได้รับ

โอกาสในการใช้ความสามารถที่มีของตนได้เต็มที่ ตลอดจนด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติหน้าที่กับการดำเนินชีวิตส่วนตัว ซึ่งการจัดการกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์ของโรงพยาบาล ประกอบด้วย การดูแลจากทีมสุขภาพจิต การจัดการทรัพยากรคนให้เพียงพอ และเหมาะสมกับภาระงาน การจัดกิจกรรมที่สร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสร้างค่านิยมในการทำงาน รวมถึงการจ่ายสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจของบุคลากร

ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ (2565) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 4 แห่ง ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการรักษา พยาบาลหรืองานบริการทางการแพทย์ จำนวนทั้งสิ้น 348 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 32.45 ปี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 2) ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การเคียดลาออกจากอาชีพ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยชีวิตความเป็นอยู่ ได้แก่ ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว และสถานภาพทางเศรษฐกิจ

พัชรภรณ์ สนิตพัฒนาศุข (2565) ทำการศึกษาปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 221 คน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นนำมาวิเคราะห์ระดับของภาวะหมดไฟ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลและด้านลดความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับปานกลางและสูง ตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีผลกับระดับของภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ การมีรายได้มากขึ้น การมีโรคประจำตัว ปัจจัยที่มีผลกับระดับของภาวะหมดไฟในการลดความเป็นบุคคลที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ และปัจจัยที่มีผลกับระดับ ภาวะหมดไฟในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีระดับการศึกษาที่ต่ำ

ยุรณีย์ เกียรติคุณรัตน์ (2565) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกรและเจ้าพนักงานเภสัชกรรม จังหวัดสุรินทร์ ในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 132 คน แบ่งเป็นเภสัชกร จำนวน 105 คน และเจ้าพนักงานเภสัชกรรม 27 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี มีการรับรู้ภาระงานอยู่ในระดับสูง ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความสำเร็จของบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดค่า

ความเป็นบุคคลอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 คือ การรับรู้ภาระงาน อายุ และสถานที่ปฏิบัติงาน

สุปรียา สัมฤทธิ์วงศ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมมีอายุเฉลี่ย 39.81 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ($r = -.27, -.29$) ในส่วนของปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การพัฒนาอาชีพ บทบาทในองค์กร และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง ($r = -.54, -.45$ และ $-.43$) และปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน และด้านภาระงาน มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ($r = -.58, -.50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะงาน การพัฒนาอาชีพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Beta= $-.58, -.23$, และ $-.26$ ตามลำดับ) ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของภาวะหมดไฟของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมได้ร้อยละ 42

โสภารวรรณ พรหมโยธิน (2565) ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายของกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งสิ้น 409 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานเจเนอเรชั่นวายของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 125 คน พนักงานเจเนอเรชั่นวายของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 129 คน และพนักงานเจเนอเรชั่นวายของธนาคารออมสิน จำนวน 155 คน มีการใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.12 มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 81.11 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานธนาคารอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.86 ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คือ ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลาและด้านสติปัญญา ปัจจัยการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ด้านการร่วมกันสร้างผลงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และปัจจัยความเครียดในการทำงาน

บุษกร คำโฮม (2566) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายและซี ของบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจเนอเรชั่นวาย และเจเนอเรชั่นซี ในบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 312 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจเนอเรชั่นวาย คิดเป็นร้อยละ 58.97 การวิเคราะห์การ

รับรู้ภาระงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.71) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.53$, S.D. = 0.68) พิจารณารายด้านพบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีค่าเฉลี่ยระดับน้อย ($\bar{x} = 2.23$, S.D. = 0.79) ส่วนค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$, S.D. = 0.77) ในส่วนของภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.82$, S.D. = 0.60) พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความอ่อนล้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเมินเฉย และด้านการไม่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ในส่วนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.240 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสรุปความพึงพอใจในค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ของการรับรู้ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่าแม้พนักงานมีภาระงานที่มากขึ้นแต่ภาวะหมดไฟในการทำงานจะไม่เกิดหากพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนเหมาะสม

เปชฌางค์ ยอดมณี (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออกของประเทศไทยมากที่สุด ได้แก่ โอกาสได้รับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รองลงมา คือ โอกาสได้รับมอบงานแบบยืดหยุ่น และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม ปัจจัยด้านความเข้มแข็งของผู้บริหารในสายงาน และปัจจัยชั่วโมงการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.371 0.070 และ 0.064 ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Soelton et al. (2020) ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของภาระงาน ความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงาน และสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ต่อปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานบริษัท PT. Graha Planet Nusantara เมืองบังเกอร์ ประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 83 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ปริมาณงาน และความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงานมีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

Dey (2020) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำและความเครียดในการทำงาน (ภาวะหมดไฟ) นักศึกษาผู้บริหารที่เป็นกลุ่มเจเนอเรชันวาย จำนวน 118 คน ซึ่งจะเป็นผู้นำในองค์กรในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำ เช่น ความอดทน ต่ออิสรภาพเสรี การพิจารณา และการให้ความสำคัญต่อการผลิตเป็นอย่างมาก ในขณะที่อาการของ ภาวะหมดไฟ เช่น ความเหนื่อยล้า ปัญหาทางสุขภาพจิต และความบกพร่องของสมรรถนะทางสมอง เป็นอาการที่รุนแรงที่เจเนอเรชันวายรู้สึกได้มากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการเป็นผู้นำและความเครียดในการทำงาน (ภาวะหมดไฟ) มีความสัมพันธ์ในทางบวกแบบสมบูรณ์

Liu (2020) ทำการศึกษากการเปลี่ยนแปลงของภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้บริการ ทางด้านสุขภาพเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นแพทย์และ พยาบาลในประเทศจีนจำนวน 880 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า อัตราของภาวะหมดไฟในการทำงานทั้ง 3 มิติ ได้แก่ อาการเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การเป็น บุคคล การบรรลุผลสำเร็จ และภาพรวมของภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นบวก คิดเป็นร้อยละ 9.09 50.57 56.59 และ 73.98 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การทำงานในพื้นที่ที่มีการติด เชื้อสูง และรูปแบบการจัดการเชิงลบมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานทั้ง 3 มิติ ปริมาณงานและกะ การทำงานในช่วงกลางคืนที่มากขึ้นสามารถทำให้อาการเหนื่อยทางอารมณ์และการเป็นบุคคลเพิ่มขึ้น ในทางกลับกันความหนักของภาระงานและตำแหน่งระดับผู้บริหารสามารถเพิ่มอาการเหนื่อยทาง อารมณ์ และลดการบรรลุผลสำเร็จส่วนบุคคลตามลำดับ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าควรให้ ความสนใจเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานกับผู้ให้บริการทางสุขภาพเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายหรือความเครียดได้ ในส่วนของวิธีที่จะลดภาวะหมดไฟในการ ทำงานเช่น การลดภาระงาน และการให้การป้องกันเชื้อโรคจากการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความ ปลอดภัยกับผู้ปฏิบัติงาน

Mahmoud et al. (2021) การศึกษาเจาะลึกเรื่องยุคโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อ พฤติกรรมขององค์กรในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: โดยมีความไม่ มั่นคงในงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวกลางในการศึกษา ในการศึกษานี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทประเภทบริการ จำนวน 578 คน ซึ่งใช้โมเดลการวิเคราะห์โครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับโควิด-19 ทำนายความไม่มั่นคงในงานในทางบวก ซึ่งมีผลต่อระดับภาวะหมดไฟใน ทางบวก ภาวะหมดไฟมีผลลบต่อความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษายืนยันว่าความพึงพอใจในงาน ทำนายพฤติกรรมของพนักงานองค์กรในทางบวก การวิเคราะห์การสื่อสารในแง่ของตัวกลางกำหนด ว่าความไม่มั่นคงในงาน ภาวะหมดไฟ และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อผลกระทบทางอ้อม

ของการรับรู้เกี่ยวกับโควิด-19 ต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร จากการศึกษาโมเดลที่เราสมมติไว้ ไม่เท่าเทียมกันในระหว่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์ วาย และแซด ในส่วนของการวิเคราะห์หลายกลุ่มพบว่า ผลกระทบทางอ้อมของการรับรู้เกี่ยวกับโควิด-19 ต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรมีผลที่ถูกต้อง เฉพาะในระหว่างช่วงรุ่นที่อายุน้อยกว่านั้นคือเจนเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันแซด อีกทั้งช่วงรุ่นที่อายุน้อยกว่านั้นมีความเสี่ยงมากกว่าต่อผลกระทบทางอ้อมของการรับรู้เกี่ยวกับโควิด-19 ต่อการมีส่วนร่วมในพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ในขณะที่เจนเนอเรชันเอ็กซ์มีความพึงพอใจในงานช่วยป้องกันผลกระทบของการรับรู้เกี่ยวกับโควิด-19 ต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร

Abubakar et al. (2021) ได้ทำการทบทวนและการสังเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ และความเบื่อหน่าย ในภาคธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว ผลการสังเคราะห์ พบว่า ความแตกต่างของเจนเนอเรชันอาจมีอิทธิพลในการเป็นกลางของสาเหตุระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ความเครียดและความเบื่อหน่าย ซึ่งกล่าวไว้ว่ากลุ่มเจนเนอเรชันวายมักจะชอบทำงานในสถานที่ทำงานที่มีระดับความร่วมมือสูง ความคิดสร้างสรรค์ ความสนุกสนาน การมองในแง่บวก ความยืดหยุ่น การให้คำแนะนำ และการเน้นการบรรลุเป้าหมาย

Xie (2021) ทำการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลที่จบใหม่ ซึ่งสาเหตุของการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาสังเกตว่าภาวะหมดไฟในการทำงานทำให้คุณภาพของงาน และสุขภาพของพยาบาลที่จบใหม่แย่ลง ทำให้เกิดการขาดแคลนของพยาบาล โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มของพยาบาลที่จบใหม่จาก 15 เมืองใน 13 จังหวัดของ ประเทศจีน ซึ่งรวบรวมได้ทั้งสิ้น 31 โรงพยาบาล ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามออนไลน์เพื่อดำเนินการสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลจบใหม่มีระดับเฉลี่ยของการเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของการบรรลุผลสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และพบว่าความพึงพอใจในการทำงาน, ตำแหน่งวิชาชีพ, ระดับของโรงพยาบาล เพศ ค่านิยมวิชาชีพ อารมณ์เชิงลบ และความสามารถหลักหรือทักษะพิเศษเป็นตัวทำนายที่มีผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลที่จบใหม่ในประเทศจีน

Johnston (2021) ทำการศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความท้าทายที่เกสัชกรต้องเผชิญในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 เปรียบเทียบระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นเกสัชกรในโรงพยาบาลและเกสัชกรชุมชน รวมทั้งหมด 647คน ผลการศึกษาพบว่าความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคลเพิ่มสูงขึ้นกว่าช่วงก่อนการระบาดของโรคโควิด-19 ส่วนด้านความสำเร็จส่วนบุคคลใกล้เคียงกับช่วงก่อนการระบาดของโรคโควิด-19 ในส่วนของแตกต่างในเรื่องของเพศ พบว่า เพศชายมีความเหนื่อยหน่ายในงานด้านการลดความเป็นบุคคลสูงขึ้น เนื่องจากการทำงานล่วงเวลา การจัดหาหาย และความไม่เคารพของผู้ป่วย ทำให้มีผลกระทบต่องานการทำงาน

Norhisham (2021) ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูเพศหญิง กรณีศึกษาครูเพศหญิงที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมที่ตั้งอยู่ในรัฐโจโฮร์ ประเทศมาเลเซีย จำนวน 254 คน ซึ่งมาจากโรงเรียนมัธยม 20 แห่ง โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการทำงานของครูเพศหญิง เนื่องจากมีครูเพศหญิงครอบคลุมประชากรครูในประเทศมาเลเซียถึงร้อยละ 70 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานที่มีมากเกินไป ($p < 0.01$, $r = .407$) สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงลบ ($p < 0.01$, $r = .423$) และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ($p < 0.01$, $r = .569$) มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูเพศหญิงในโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในรัฐโจโฮร์ ประเทศมาเลเซีย การศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงสุขภาวะที่ดีของครู เพื่อที่จะทำให้รัฐบาล โรงเรียน และบุคคลอื่นตระหนักถึงการลดความเครียดในครูเพศหญิง

Pradipto (2021) ได้มีการศึกษาผลของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงานในพนักงานรุ่นมิลเลนเนียลหรือกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย โดยมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นตัวแปรกลางในการศึกษา ซึ่งทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มมิลเลนเนียลที่มีอายุ 19 – 39 ปี จำนวนทั้งสิ้น 500 คน สภาพแวดล้อมการทำงานถูกวัดโดยเครื่องมือที่ปรับแก้จากทฤษฎีของสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนภาวะหมดไฟในการทำงานถูกวัดโดยใช้เครื่องมือ Maslach Burnout Inventory (MBI) ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการคำนวณด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายแสดงค่านัยสำคัญ 0.000 โดยที่ค่าน้อยกว่า 0.05 และประสิทธิภาพในการทำงานไม่เป็นตัวแปรควบคุมในอิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์สมการด้วยโปรแกรม SmartPLS ค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.895

Zulkarnain (2022) อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานต่อภาวะหมดไฟในกลุ่มพนักงานเจนเอเรชั่นวาย จำนวน 96 คน ซึ่งทำการศึกษาในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ในจังหวัดเบอกาซี ประเทศอินโดนีเซีย โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ในเขตเบอกาซีมีผลกระทบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สภาพแวดล้อมการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะหมดไฟมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 มีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานมีต่อผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อภาวะหมดไฟของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในช่วงการระบาดของโรค

โควิด-19 ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการพบว่าภาวะหมดไฟอาจทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดที่ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลกระทบต่อเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ในจังหวัดเบงกาซี ประเทศอินโดนีเซีย

Ilamathi (2023) ทำการศึกษาผลกระทบของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตสินค้าที่แตกต่างกันในเมืองโกยมปุตตุร รัฐทมิฬนาฑู ประเทศอินเดีย จำนวน 110 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานมากที่สุด และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงานและกลุ่มอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.59)

Yalin (2023) ได้มีการศึกษาอายุการทำงานในองค์กรและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 41 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาผลของการละเมิดสัญญาจิตวิญญาณและผลกระทบต่อประสบการณ์การละเมิดในอดีต ซึ่งทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากตัวแทนพนักงานรุ่นใหม่ขององค์กรในจังหวัดยูนนาน ประเทศจีน จำนวน 353 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) อายุการทำงานในองค์กรมีผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน ซึ่งหมายความว่ายิ่งอายุการทำงานในองค์กรมากขึ้นมีความเป็นไปได้มากขึ้นว่าพนักงานรุ่นใหม่จะสูญเสียความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเองในงาน และเริ่มเรียนรู้การปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งอาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นสุขให้เกิดขึ้นได้ (2) การละเมิดพันธสัญญาเชิงจิตวิทยามีบทบาทเป็นตัวกลางระหว่างอายุการทำงานในองค์กรกับภาวะหมดไฟในการทำงาน แสดงว่าอายุการทำงานในองค์กรที่ผ่านการละเมิดพันธสัญญาเชิงจิตวิทยามีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรุ่นใหม่ (3) ประสบการณ์การถูกละเมิดในอดีตมีผลส่งเสริมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการละเมิดพันธสัญญาเชิงจิตวิทยาและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การศึกษาในครั้งนี้ได้มีการแนะนำให้องค์กรต่าง ๆ ให้มีการสำรวจ และประเมินพนักงานขององค์กรอยู่เป็นระยะ ๆ และให้ความสนใจกับพันธสัญญาเชิงจิตวิทยาของพนักงาน

สรุปท้ายบท จากข้อมูลที่ศึกษามาสรุปได้ว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยส่วนมากจะทำการศึกษาในกลุ่มของบุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนยังถือว่ามีความค่อนข้างน้อย อีกทั้งการศึกษาที่พบยังไม่ค่อยมีการระบุกลุ่มอายุที่ชัดเจนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้อัจฉริยะจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับภาวะหมดไฟในการทำงานในกลุ่มพนักงานบริษัท โดยมี

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
จำนวน 400 คน



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจผ่านการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ออนไลน์ผ่านทาง Google Form เป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุอยู่ในช่วง 24 – 44 ปี และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ เนื่องด้วยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้ใช้วิธีการคำนวณด้วยสูตรของ W.G. Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน 5%

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (โดยงานวิจัยนี้มีสัดส่วนของตัวแปรที่ใช้ 50% หรือ 0.5)

Z = ค่าความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดย Z ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่นที่ 95%)

d = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{0.5(1 - 0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

ดังนั้น จากการคำนวณเพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้วิธีคำนวณของ Cochran (1953) ซึ่งได้ผลจากการคำนวณเท่ากับ 384.16 คน ในการวิจัยครั้งนี้ต้องทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดอย่างน้อย 385 คน แต่การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสำรองไว้ 4% หรือเท่ากับ 15 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 400 คน เพื่อป้องกันการไม่ได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม และเพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยข้อมูลในการออกแบบแบบสอบถามได้มีการศึกษา และการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งแบ่งโครงสร้างแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านภาระงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน แบบสอบถามในส่วนนี้มีข้อความทั้งสิ้น 29 ข้อ จากทั้งหมด 6 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง แบบสอบถามในส่วนนี้มีข้อคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ จากทั้งหมด 3 ด้าน

ทั้งนี้แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้มีการกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของตนเองแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale (Likert, 1967) โดยกำหนดคะแนนตามสเกล โดยสามารถแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

จากนั้นได้ทำการกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยการประเมินแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 0.00 – 1.49	หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) จากการให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย โดยการนำแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วขอความคิดเห็นและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด 5 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ โดยวิเคราะห์ดัชนีความเห็นสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index Objective Congruence) ซึ่งค่าดัชนีได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

2. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) โดยจัดส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมกับแบบสอบถาม

ออนไลน์ (Google Form) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีช่วงอายุอยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบว่าคำถามในการวิจัยมีความเหมาะสมหรือไม่ ตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม ถึง 22 สิงหาคม พ.ศ. 2567 จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α : Cronbach Alpha Coefficient) โดยระดับแอลฟาที่เป็นที่ยอมรับได้ คือ ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ระดับมากกว่า 0.70 ซึ่งปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.965 ($\alpha=0.965$) ซึ่งถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่น สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ต่อไป ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงค่าความเชื่อมั่นเป็นดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 ($\alpha=0.973$) ซึ่งผลการวิเคราะห์รายด้าน เป็นดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	4	0.811
ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	5	0.895
ด้านภาระงาน	5	0.746
ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	5	0.964
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	5	0.930
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	5	0.964
รวม	29	0.973

ส่วนที่ 3 ภาวะหมดไฟในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.938 ($\alpha=0.938$) ซึ่งผลการวิเคราะห์รายด้าน เป็นดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	5	0.921
ด้านการลดความเป็นบุคคล	5	0.854
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง	5	0.931
รวม	15	0.938

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินเก็บข้อมูลผ่านการใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google form จากของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นครอุตสาหกรรมมตะซีดี จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อมอบให้กับบริษัทที่จะขอเก็บข้อมูล
2. นำส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เพื่อนำส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมกับแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form)
3. ระยะเวลาการตอบแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 13 กันยายน ถึง 27 ตุลาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 52 วัน การตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากผู้วิจัยทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งสิ้น 400 ฉบับ
4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อ โดยการประมวลผลด้วยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และนำเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานนำมาแจกแจงความถี่เป็นรายข้อ โดยการประมวลผลด้วยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) การทดสอบสถิติสหสัมพันธ์ (Correlations) และการวิเคราะห์ถดถอย (Regression analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านภาระงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 ทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ ดังนี้

ใช้สถิติ t-Test สำหรับตัวแปรที่มี 2 ค่า ได้แก่ ระดับการศึกษา เปรียบเทียบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

และทำการทดสอบด้วยสถิติ F-Test หรือ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 ค่า ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน

2.2 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาค่าความสัมพันธ์ตามแนวคิดของฮิงเกิล (Hinkle, 1998) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่า ดังนี้

- 1) ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
 - 2) ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
 - 3) ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน/มีความสัมพันธ์มาก
 - 4) ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม/มีความสัมพันธ์มาก
 - 5) ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้
- ± 0.81 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
 - ± 0.61 ถึง ± 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
 - ± 0.41 ถึง ± 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 - ± 0.21 ถึง ± 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
 - ± 0.00 ถึง ± 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

และใช้ค่าประสิทธิ์การถดถอย (Multiple regression analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธี Enter

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงปัญหาด้านจริยธรรมที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการวิจัย จึงได้ทำการกรอกข้อมูลรายละเอียดเพื่อขออนุมัติการรับรองจริยธรรมการวิจัยพร้อมทำการแนบเอกสารเค้าโครงการวิจัย และแบบสอบถามที่ออกแบบขึ้น ยื่นผ่านระบบออนไลน์ให้แก่คณะกรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาได้พิจารณา เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการวิจัยเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มีคุณภาพ และมีการดำเนินโครงการวิจัยอย่างมีความรับผิดชอบ อยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เคารพในสิทธิ และศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ ไม่เกิดอันตรายต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย อีกทั้งยังไม่ขัดต่อข้อกำหนด และจรรยาบรรณของสังคม ผู้วิจัยทำการส่งข้อมูลโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อรับพิจารณาในวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เลขที่ IRB4-175/2567 และได้รับการรับรองในวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2567 รหัสโครงการ คือ G-HU130/2567(E2)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัยทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยไม่มีการบังคับ หรือให้ผลประโยชน์เพื่อที่จะให้เข้าร่วมในการเป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนการเข้าร่วมในการวิจัยผู้วิจัยได้มีการอธิบายรายละเอียด เพื่อทำความเข้าใจในการเป็นกลุ่มตัวอย่างไว้อย่างชัดเจน หากบุคคลใดไม่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมในการเป็นกลุ่มตัวอย่างจะไม่มีการบังคับ และการเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม เพื่อเคารพความเป็นบุคคลและรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยในครั้งนี้จะไม่มีการระบุชื่อ นามสกุล สถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ระบุถึงตัวผู้ตอบแบบสอบถาม และการนำเสนอข้อมูลจะเป็นการนำเสนอภาพรวมไม่มีการระบุเฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคล ในส่วนของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย จะถูกเก็บบันทึกไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัวที่ต้องใช้รหัสผ่าน มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ และทางผู้วิจัยจะมีการทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยฉบับนี้หลังการวิจัยเสร็จสิ้น 5 ปี

สรุปท้ายบท จากข้อมูลที่ศึกษามาสรุปได้ว่า งานวิจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจผ่านการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ออนไลน์ผ่านทาง Google form เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด มาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
6. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

7. ข้อเสนอแนะ

8. สรุปท้ายบท

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ และความหมายที่ใช้ ดังต่อไปนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of squares)

df แทน ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ

MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean square)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
R ² Adj	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจในการทำนาย
Std.error	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
B, β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 11

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	227	56.75
หญิง	172	43.00
เพศทางเลือก	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 และเพศทางเลือก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	76	19.00
สมรส	323	80.75
อยู่ด้วยกัน	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากมีอยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 80.75 รองลงมาอยู่ในสถานะโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และอยู่ด้วยกัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	385	96.25
ระดับบริหารระดับต้น	12	3.00
ระดับบริหารระดับกลาง	2	0.50
ระดับบริหารระดับสูง	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 96.25 รองลงมาปฏิบัติงานในระดับบริหารระดับต้น จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ระดับบริหารระดับกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 และปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารระดับสูง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	399	99.75
ปริญญาโท	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 399 คน คิดเป็นร้อยละ 99.75 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	1	0.25
2 – 5 ปี	10	2.50
6 – 10 ปี	337	84.25
11 – 15 ปี	52	13.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 84.25 รองลงมามีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 2 – 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,000 – 20,000 บาท	21	5.25
20,001 – 30,000 บาท	347	86.75
30,001 – 40,000 บาท	28	7.00
40,001 – 50,000 บาท	3	0.75
มากกว่า 50,001	1	0.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากได้รับรายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 86.75 รองลงมาได้รับรายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ได้รับรายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ได้รับรายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 และได้รับรายต่อเดือนมากกว่า 50,001 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน

ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ยานพาหนะไฟฟ้า	30	7.50
ธุรกิจดิจิทัล	4	1.00
วิทยาการหุ่นยนต์	7	1.75
ชีวเคมีภัณฑ์	82	20.50
อาหาร	110	27.50
เภสัชกรรม	13	3.25
บริโภครภัณฑ์	51	12.75
การบริการ	50	12.50

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานวิจัยและพัฒนา	14	3.50
การออกแบบ	20	5.00
งานวิศวกรรม	19	4.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในประเภท อุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 รองลงมาคือประเภทอุตสาหกรรมชีวเคมี ภัณฑ์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 อุตสาหกรรมบริโภครภัณฑ์ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 อุตสาหกรรมบริการ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 อุตสาหกรรมยานพาหนะไฟฟ้า จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 อุตสาหกรรมออกแบบ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 อุตสาหกรรมงานวิศวกรรม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 อุตสาหกรรมงานวิจัยและพัฒนา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 อุตสาหกรรมเกษตรกรรม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 อุตสาหกรรมวิทยาการหุ่นยนต์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 และธุรกิจดิจิทัล จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่น วายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมภายใน องค์กร ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านภาระงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	3.97	0.36	มาก	1
ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	3.88	0.29	มาก	6
ด้านภาระงาน	3.89	0.32	มาก	5
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.92	0.28	มาก	3
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของ บุคคล	3.93	0.27	มาก	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.91	0.30	มาก	4
รวม	3.91	0.21	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.36) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.27) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.28) ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.30) ด้านภาระงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.32) และด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.29) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 13 ถึงตารางที่ 18 ดังนี้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร				
1.1 องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น เงียบ สงบ อากาศไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป	4.03	0.46	มาก	2
1.2 องค์กรของท่านได้มีการจัดอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่พนักงานอย่างเพียงพอ	3.93	0.68	มาก	3
1.3 เมื่ออยู่ในสถานที่ทำงานท่านรู้สึกปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ	4.07	0.65	มาก	1
1.4 ท่านได้รับความร่วมมือ หรือได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.64	มาก	4
รวม	3.97	0.36	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่ออยู่ในสถานที่ทำงานท่านรู้สึกปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.65) องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น เงียบ สงบ อากาศไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.46) และองค์กรของท่านได้มีการจัดอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่พนักงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ

กว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านได้รับความร่วมมือ หรือได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน				
2.1 องค์กรของท่านมีความชัดเจนเรื่องของ ค่าตอบแทน เช่น โบนัส หรือค่าตอบแทน อื่น ๆ	3.85	0.50	มาก	4
2.2 ท่านได้รับโบนัสประจำปีสอดคล้องกับผล การปฏิบัติงานของท่าน	3.95	0.44	มาก	1
2.3 ตำแหน่ง และปริมาณงานของท่าน สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.87	0.63	มาก	3
2.4 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรง ชีวิตประจำวัน	3.83	0.64	มาก	5
2.5 ท่านมักจะได้รับคำชมเสมอเมื่อปฏิบัติ ผลงานได้ตรงตามเป้าหมาย	3.90	0.63	มาก	2
รวม	3.88	0.29	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับโบนัสประจำปีสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.44) ท่านมักจะได้รับคำชมเสมอเมื่อปฏิบัติ

ผลงานได้ตรงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.63) และตำแหน่ง และปริมาณงานของท่าน สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านภาระงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านภาระงาน				
3.1 ท่านมีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง งาน และเป็นไปตามรายละเอียดของงาน	3.83	0.56	มาก	5
3.2 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการ ทำงาน	3.97	0.49	มาก	1
3.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความถนัดของท่าน	3.87	0.63	มาก	3
3.4 ท่านได้ทำงานโดยมีวันหยุดพักผ่อน	3.86	0.64	มาก	4
3.5 องค์กรของท่านมีกำลังเพียงพอ กับภาระงาน	3.95	0.65	มาก	2
รวม	3.89	0.32	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านภาระงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.49) องค์กรของท่านมีกำลังเพียงพอกับภาระงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.65) และท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$,

S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านมีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และ เป็นไปตามรายละเอียดของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว				
4.1 ท่านทำงานโดยมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.78	0.52	มาก	5
4.2 ท่านไม่มีปัญหาในการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เกิดมาจากการทำงาน	3.96	0.49	มาก	2
4.3 ท่านมีเวลาในการทำงานที่แน่นอน ไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาอยู่บ่อยครั้ง	3.92	0.55	มาก	4
4.4 ท่านสามารถให้เวลากับครอบครัวได้อย่างเต็มที่เนื่องจากเวลาในการทำงานไม่กระทบกับเวลาของส่วนตัวของท่าน	3.96	0.63	มาก	3
4.5 การทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ	4.00	0.61	มาก	1
รวม	3.92	0.28	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ การทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.61) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ท่าน

ไม่มีปัญหาในการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เกิดมาจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.49) และท่านสามารถให้เวลากับครอบครัวได้อย่างเต็มที่เนื่องจากเวลาในการทำงานไม่กระทบกับเวลาของส่วนตัวของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านทำงานโดยมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล				
5.1 ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการทำงานได้อย่าง เต็มที่	3.93	0.48	มาก	2
5.2 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่าน พัฒนาความสามารถอยู่เสมอ	4.02	0.47	มาก	1
5.3 ท่านมีโอกาสได้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ทักษะ และความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.93	0.59	มาก	3
5.4 องค์กรของท่านมีการจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่นักงานอยู่ เสมอ	3.86	0.67	มาก	5
5.5 องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการ ทำงาน	3.91	0.62	มาก	4
รวม	3.93	0.27	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านพัฒนาความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.48) และท่านมีโอกาสได้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ องค์กรของท่านมีการจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
6.1 องค์กรของท่านมีการสร้างความมั่นใจ ในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึก มั่นใจในการทำงานร่วมกับองค์กร	3.94	0.46	มาก	2
6.2 องค์กรของท่านมีการกำหนดเกณฑ์ใน การเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาค และ ยุติธรรม	3.96	0.52	มาก	1
6.3 องค์กรของท่านมีโครงสร้างองค์กรที่ ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถเห็นถึงเส้นทาง การเติบโตในตำแหน่งงาน	3.93	0.61	มาก	3

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
6.4 ท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าในสาย งานของท่านในองค์กรนี้ได้	3.88	0.66	มาก	4
6.5 ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.84	0.65	มาก	5
รวม	3.91	0.30	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาค และยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.52) องค์กรของท่านมีการสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกมั่นใจในการทำงานร่วมกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.46) และองค์กรของท่านมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถเห็นถึงเส้นทางการเติบโตในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.65)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
โดยภาพรวม

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.50	0.75	ปานกลาง	1
ด้านการลดความเป็นบุคคล	2.46	0.74	น้อย	3
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง	2.48	0.73	น้อย	2
รวม	2.47	0.72	น้อย	

จากตารางที่ 19 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม
อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหา
น้อย ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 0.75) ด้าน
ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 0.73) และด้านการลดความเป็น
บุคคล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 20 ถึงตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์				
1.1 ท่านเกิดอาการจิตใจท้อเหี่ยวเมื่อคิดว่า ต้องไปทำงาน	2.28	1.00	น้อย	5

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
1.2 ท่านเกิดความรู้สึกหนักหน่วงเมื่อหมด เวลาการทำงาน	2.55	0.98	ปานกลาง	2
1.3 ท่านมีความรู้สึกไม่มีกำลังใจในการ ทำงาน	2.43	0.93	น้อย	4
1.4 ท่านมีความท้อแท้ และสิ้นหวังกับชีวิต	2.49	0.90	น้อย	3
1.5 ท่านรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงาน ต่อไป	2.73	0.91	ปานกลาง	1
รวม	2.49	0.75	น้อย	

จากตารางที่ 20 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านความ อ่อนล้าทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกหมด ความอดทนที่จะทำงานต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.91) ท่านเกิดความรู้สึกหนัก แกรงเมื่อหมดเวลาการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 0.98) และท่านมีความท้อแท้ และสิ้นหวังกับชีวิต อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$, S.D. = 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านเกิดอาการจิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28$, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
ด้านการลดความเป็นบุคคล

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านการลดความเป็นบุคคล				
2.1 ท่านมีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงาน โดยไม่มีสาเหตุ	2.39	0.97	น้อย	5
2.2 ท่านรู้สึกว่าจะอยากที่จะกลับบ้านทันที เมื่อ ทำงานเสร็จสิ้น	2.49	0.91	น้อย	2
2.3 ท่านมักจะเลี่ยงการขอความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	2.39	0.95	น้อย	5
2.4 ท่านมีความรู้สึกอยากลาออกจากงานใน บางครั้งเนื่องจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า งาน	2.44	0.87	น้อย	3
2.5 ท่านรู้สึกว่างานทำให้ท่านเป็นคน ที่ปฏิบัติกับผู้อื่นเสมือนเขาเป็นสิ่งที่ไร้ชีวิตจิตใจ	2.57	0.94	ปานกลาง	1
รวม	2.46	0.74	น้อย	

จากตารางที่ 21 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้านการลด
ความเป็นบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับปานกลาง และน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าจะงานทำ
ให้ท่านเป็นคนปฏิบัติกับผู้อื่นเสมือนเขาเป็นสิ่งที่ไร้ชีวิตจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$,
S.D. = 0.94) ท่านรู้สึกว่าจะอยากที่จะกลับบ้านทันที เมื่อทำงานเสร็จสิ้น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$,
S.D. = 0.91) และท่านมีความรู้สึกอยากลาออกจากงานในบางครั้งเนื่องจากเพื่อนร่วมงาน และ
หัวหน้างาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$, S.D. = 0.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่าน
มักจะเลี่ยงการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$, S.D. = 0.95) และ
ท่านมีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีสาเหตุ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ โดยรวม
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง				
3.1 ท่านมีความคิดว่าตนเองไม่มี ความสามารถมากเพียงพอต่อการทำงาน	2.41	1.00	น้อย	4
3.2 ท่านรู้สึกทำงานไปวันๆ ทำงานตาม เงินเดือนไม่กระตือรือร้น ไม่มีการคิดที่จะ พัฒนาตนเองเพิ่มเติม	2.53	0.90	ปานกลาง	2
3.3 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณทำงานอย่างไม่ มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวถ่วงของทีม	2.43	0.92	น้อย	3
3.4 ท่านมีความกังวลว่าตนจะถูกตำหนิจาก การทำงาน	2.40	0.91	น้อย	5
3.5 ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.60	0.85	ปานกลาง	1
รวม	2.48	0.73	น้อย	

จากตารางที่ 22 พบว่าค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะหมดไฟในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ด้าน
ความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่าน
ไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$,
S.D. = 0.85) ท่านรู้สึกทำงานไปวันๆ ทำงานตามเงินเดือนไม่กระตือรือร้น ไม่มีการคิดที่จะพัฒนา
ตนเองเพิ่มเติม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 0.90) และท่านมีความรู้สึกว่าคุณทำงาน
อย่างไม่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวถ่วงของทีม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 0.92) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านมีความกังวลว่าตนจะถูกตำหนิจากการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
($\bar{X} = 2.40$, S.D. = 0.91)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น เพศ มี 3 กลุ่ม จะทำการทดสอบความแตกต่างความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยแสดงตามตารางที่ 23 ดังนี้

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.730	2	0.865	1.541	0.215
	ภายในกลุ่ม	222.734	397	0.561		
	รวม	224.463	399			
ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.494	2	0.247	0.448	0.640
	ภายในกลุ่ม	219.096	397	0.552		
	รวม	219.590	399			
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง	ระหว่างกลุ่ม	1.257	2	0.629	1.166	0.313
	ภายในกลุ่ม	214.093	397	0.539		
	รวม	215.350	399			
ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.730	2	0.537	1.039	0.355
	ภายในกลุ่ม	205.022	397	0.516		
	รวม	206.095	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ ต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ลดลง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น สถานภาพสมรส มี 4 กลุ่ม จะทำการทดสอบความ แตกต่างความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยแสดงตามตารางที่ 24 ดังนี้

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.738	2	0.369	0.655	0.520
	ภายในกลุ่ม	223.725	397	0.564		
	รวม	224.463	399			
ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.815	2	1.408	2.578	0.077
	ภายในกลุ่ม	216.775	397	0.546		
	รวม	219.590	399			
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง	ระหว่างกลุ่ม	0.849	2	0.425	0.786	0.456
	ภายในกลุ่ม	214.501	397	0.540		
	รวม	215.350	399			
ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.254	2	0.627	1.215	0.298
	ภายในกลุ่ม	204.842	397	0.516		
	รวม	206.095	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ตำแหน่งงาน มี 4 กลุ่ม จะทำการทดสอบความแตกต่างความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยแสดงตามตารางที่ 25 ดังนี้

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.174	3	0.391	0.694	0.556
	ภายในกลุ่ม	223.289	396	0.564		
	รวม	224.463	399			
ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.613	3	0.538	0.977	0.404
	ภายในกลุ่ม	217.977	396	0.550		
	รวม	219.590	399			
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง	ระหว่างกลุ่ม	1.773	3	0.591	1.096	0.351
	ภายในกลุ่ม	213.577	396	0.539		
	รวม	215.350	399			
ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.480	3	0.493	0.955	0.414
	ภายในกลุ่ม	204.616	396	0.517		
	รวม	206.095	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัด ชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และ ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ระดับการศึกษามี 2 กลุ่ม จะทำการทดสอบ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-Test) โดยแสดงตามตารางที่ 26 ดังนี้

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig
	การศึกษา					
ด้านความอ่อนล้าทาง	ปริญญาตรี	399	2.50	0.75	2.001	0.046*
อารมณ์	ปริญญาโท	1	1.00	0.00	0.00	
ด้านการลดความเป็น	ปริญญาตรี	399	2.46	0.74	1.971	0.049*
บุคคล	ปริญญาโท	1	1.00	0.00	0.00	
ด้านความสำเร็จส่วน	ปริญญาตรี	399	2.48	0.73	2.018	0.044*
บุคคลลดลง	ปริญญาโท	1	1.00	0.00	0.00	
ภาวะหมดไฟในการ	ปริญญาตรี	399	2.48	0.72	2.063	0.040*
ทำงาน	ปริญญาโท	1	1.00	0.00	0.00	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับ การศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่าทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น อายุการทำงาน มี 4 กลุ่ม จะทำการทดสอบความแตกต่างความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยแสดงตามตารางที่ 27 ดังนี้

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุการทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.679	3	0.226	0.401	0.753
	ภายในกลุ่ม	223.784	369	0.565		
	รวม	224.463	399			
ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.604	3	0.535	0.971	0.406
	ภายในกลุ่ม	217.986	369	0.550		
	รวม	219.590	399			
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง	ระหว่างกลุ่ม	1.572	3	0.524	0.971	0.407
	ภายในกลุ่ม	213.778	369	0.540		
	รวม	215.350	399			
ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.149	3	0.383	0.740	0.529
	ภายในกลุ่ม	204.947	369	0.518		
	รวม	206.095	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่าทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น อายุการทำงาน มี 5 กลุ่ม จะทำการทดสอบความแตกต่างความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยแสดงตามตารางที่ 28 ดังนี้

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.783	4	0.446	0.790	0.532
	ภายในกลุ่ม	222.681	395	0.564		
	รวม	224.463	399			
ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.027	4	0.507	0.920	0.452
	ภายในกลุ่ม	217.563	395	0.551		
	รวม	219.590	399			
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง	ระหว่างกลุ่ม	1.352	4	0.338	0.624	0.646
	ภายในกลุ่ม	213.998	395	0.542		
	รวม	215.350	399			
ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.600	4	0.400	0.772	0.544
	ภายในกลุ่ม	204.496	395	0.518		
	รวม	206.095	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และ ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานมี 11 กลุ่ม จะทำการทดสอบความแตกต่างความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยแสดงตามตารางที่ 29 ดังนี้

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	4.204	10	0.420	0.743	0.684
	ภายในกลุ่ม	220.259	389	0.566		
	รวม	224.463	399			
ด้านการลดความเป็นบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.490	10	0.349	0.628	0.790
	ภายในกลุ่ม	216.100	389	0.556		
	รวม	219.590	399			
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง	ระหว่างกลุ่ม	2.430	10	0.243	0.444	0.924
	ภายในกลุ่ม	212.920	389	0.547		
	รวม	215.350	399			
ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.948	10	0.295	0.564	0.843
	ภายในกลุ่ม	203.148	389	0.522		
	รวม	206.095	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่มีประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มี ภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ลดลง ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่ม เจเนอเรชั่นวายและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ใน เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่ม เจเนอเรชั่นวายและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยค่าการ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลรวมดังแสดงในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวาย และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	ด้านสภาพ การทำงาน ภายใน องค์กร	ด้าน ผลตอบแทน ที่ได้จาก การทำงาน	ด้านภาระ งาน	ด้านสมดุล ระหว่างงาน และชีวิต ส่วนตัว	ด้านโอกาสใน การพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ด้านความ มั่นคงใน การทำงาน	ภาวะหมด ไฟในการ ทำงาน
ด้านสภาพการ ทำงานภายใน องค์กร	1						
ด้าน ผลตอบแทนที่ ได้จากการ ทำงาน	.080	1					
ด้านภาระงาน	.341	.358	1				
ด้านสมดุล ระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว	.342	.463	.396	1			
ด้านโอกาสใน การพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	.363	.381	.444	.328	1		
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	.328	.418	.428	.514	.319	1	
ภาวะหมดไฟใน การทำงาน	.016	-.044	-.069	-.059	-.022	-.051	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .016$) ในส่วนของปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ($r = -.044$) ด้านภาระงาน ($r = -.069$) ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($r = -.059$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($r = -.022$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r = -.051$)

ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยค่าประสิทธิ์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธี Enter ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรวมดังแสดงในตารางที่ 31 ถึงตารางที่ 32

ตารางที่ 31 ความสามารถในการทำนายของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	1.867	6	.311	.599	.731 ^b
Residual	204.228	393	.520		
Total	206.095	399			
R = .095 R ² = .009 R ² Adj = -.006					

ตัวแปรตาม : ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

**p < .01

จากตารางที่ 31 ตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ร่วมกับตัวแปรที่ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ที่ร้อยละ 0.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 32 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธี Enter

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี	B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig
ค่าคงที่	3.150	.696		4.526	.000**
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	.117	.117	.059	1.006	.315
ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	.006	.156	.002	.036	.917
ปัจจัยด้านภาระงาน	-.148	.138	-.066	-1.072	.284
ปัจจัยด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	-.116	.163	-.046	-.712	.477
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.018	.161	.007	.113	.910
ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	-.052	.151	-.022	-.342	.732

** p < .01

จากตารางที่ 32 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายไม่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการ ทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการ ทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการ ทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการ ทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 33 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.7 ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

สรุปท้ายบท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับปัจจัยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.36) 2) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.27) และ 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.28)

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.30) 2) ด้านภาระงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.32) และ 3) ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.29)

ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

- 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 0.75) 2) ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = 0.73) และ 3) ด้านการลดความเป็นบุคคล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 0.74)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ภาพรวมที่ต่างกัน ปัจจัยด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการ

ทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายร่วมกับตัวแปรที่ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ที่ร้อยละ 0.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านภาระงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .016$) ในส่วนของปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ($r = -.044$) ด้านภาระงาน ($r = -.069$) ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($r = -.059$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($r = -.022$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r = -.051$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทที่มีอายุ 24 – 44 ปี ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย และคำถามที่เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ผู้วิจัยจะทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

สรุปข้อมูลผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาพบว่าเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.75 อยู่ในสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 80.75 ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 96.25 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 99.75 ระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 84.25 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 86.75 และปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอาหาร คิดเป็นร้อยละ 27.50
2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม

อมตะชาติ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน แต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่ออยู่ในสถานที่ทำงานท่านรู้สึกปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ รองลงมา องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น เงียบ สงบ อากาศไม่ร้อนหรือเย็น และองค์กรของท่านได้มีการจัดอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่พนักงานอย่างเพียงพอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านได้รับความร่วมมือ หรือได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

2.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านพัฒนาความสามารถอยู่เสมอ รองลงมา ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และท่านมีโอกาสได้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ องค์กรของท่านมีการจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ

2.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ การทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ รองลงมา ท่านไม่มีปัญหาในการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เกิดมาจากการทำงาน และท่านสามารถให้เวลากับครอบครัวได้อย่างเต็มที่เนื่องจากเวลาในการทำงานไม่กระทบกับเวลาของส่วนตัวของท่าน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านทำงานโดยมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว

2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาค และยุติธรรม รองลงมา องค์กรของท่านมีการสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกมั่นใจในการทำงานร่วมกับองค์กร และองค์กรของท่านมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถเห็นถึงเส้นทางการเติบโตในตำแหน่งงานตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับความสามารถของท่าน

2.5 ด้านภาระงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน รองลงมา องค์กรของท่านมีกำลังเพียงพอกับภาระงาน และท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านมีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และเป็นไปตามรายละเอียดของงาน

2.6 ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับโบนัสประจำปีสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมา ท่านมักจะได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติผลงานได้ตรงตามเป้าหมาย และตำแหน่ง และปริมาณงานของท่าน สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจาะเนเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นครมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง และด้านการลดความเป็นบุคคล แต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานต่อไป รองลงมา ท่านเกิดความรู้สึกหมดแรงเมื่อหมดเวลาการทำงาน และท่านมีความท้อแท้ และสิ้นหวังกับชีวิต ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านเกิดอาการจิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน

3.2 ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา ท่านรู้สึกว่าทำงานไปวันๆ ทำงานตามเงินเดือนไม่กระตือรือร้น ไม่มีการคิดที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มเติม และท่านมีความรู้สึกว่าตนเองทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวถ่วงของทีม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ท่านมีความกังวลว่าตนจะถูกตำหนิจากการทำงาน

3.3 ด้านการลดความเป็นบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานทำให้ท่านเป็นคนที่ปฏิบัติกับผู้อื่นเสมือนเขาเป็นสิ่งไร้ชีวิตจิตใจ รองลงมา ท่านรู้สึกว่าอยากที่จะกลับบ้านทันที เมื่อทำงานเสร็จสิ้น และท่านมีความรู้สึกอยากลาออกจากงานในบางครั้งเนื่องจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ

ท่านมักจะเลี่ยงการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และท่านมีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงาน โดยไม่มีสาเหตุ

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน ผลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานปฏิเสธสมมติฐาน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ยอมรับสมมติฐาน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่ม เจเนอเรชันวายและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = .016$) ในส่วนของปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการ ทำงาน ($r = -.044$) ด้านภาระงาน ($r = -.069$) ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($r = -.059$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($r = -.022$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r = -.051$)

6. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่ม เจเนอเรชันวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่ม เจเนอเรชันวายไม่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขต พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาทำการอภิปรายผลตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเจเนอเรชันวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขต พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมของทุกด้านมีความคิดเห็นในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้าน

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ทั้งนี้ในด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจาก นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้มีการบริหารจัดการดูแล และควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ในเรื่องของการจัดการพื้นที่สีเขียว คุณภาพอากาศ ความปลอดภัย และสุขภาพของพนักงาน อีกทั้งยังมีการบริหารจัดการในเรื่องของการเป็นเมืองแห่งความปลอดภัย (Safety city) เพื่อช่วยสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มอุตสาหกรรมในพื้นที่ เช่น การมีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน การเพิ่มทักษะให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการติดตั้งระบบตรวจสอบดูแล และมาตรการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2566) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาสุก สุขประสงค์ และสินีนารถ เริ่มลาวรรณ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และยิ่งสอดคล้องกับ ทศพร ชูศักดิ์ และคณะ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า ความเหมาะสมของแสงสว่างในองค์กร ความเหมาะสมของอุณหภูมิ ระบบระบายอากาศภายในองค์กร ความเหมาะสมของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์กร และความเหมาะสมของเสียงรบกวนในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในระดับสูง

ผลการศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง และด้านการลดความเป็นบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้การที่พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานภาพรวมในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่าบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ เช่น การจัดตั้งชมรมกีฬาตามความสนใจของพนักงาน ประกอบด้วย ชมรมสมาธิ ชมรมกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2566) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเช่นเดียวกับ สุนันทษา นิธิวาสิน (2562) ที่มีการเสนอแนะแนวทางการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การออกกำลังกาย จัดการประเมินความสุขของบุคลากร จัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความผ่อนคลาย ตลอดจนการสร้างทัศนคติด้านบวกเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ส่วนกษมาสา วิชัยดิษฐ (2565) พบว่า การมีความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัวนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟจากการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน ศรีสกุล ฉะียบแหลม (2562) พบว่า แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน คือการจัดการความเครียด การค้นหาเป้าหมายของตนเอง และที่สำคัญคือการดูแลตนเอง

ให้มีความสุขอยู่เสมอ และยังสอดคล้องกับ Cha et al.(2022) ที่พบว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นสิ่ง ที่องค์กรไม่ควรละเลยกับบุคลากรขององค์กร ควรมาตรการที่ช่วยในการปรับปรุง และเยียวยาความ ยืดหยุ่นทางจิตใจของบุคลากร สอดคล้องกับ กษามาส วิชัยดิษฐ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะหมดไฟใน การทำงานของบุคลากร พบว่า การจัดกิจกรรมที่สร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสร้างค่านิยมในการ ทำงาน สามารถเป็นตัวจัดการกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของบุคลากรการแพทย์ของ โรงพยาบาลได้

ผลการศึกษาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทของกลุ่ม อุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยส่วนมากมีสถานภาพ สมรสมากกว่าสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับ Maslach and Leiter (1997) ที่กล่าวว่าผู้มี สถานภาพโสดมักจะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีครอบครัวแล้ว เนื่องจากการให้ ความสำคัญกับงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้ที่สถานภาพโสดจะให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการทำงาน มากกว่า ในขณะที่บุคคลที่มีครอบครัวแล้วจะไม่ทุ่มเทกับงานอย่างเดียวน เพราะต้องการที่จะประสบ ความสำเร็จด้านครอบครัวด้วย จึงมักจะไม่เสี่ยงกับการผิดพลาดหรือล้มเหลว ซึ่งเป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับการศึกษาของ กฤตพิพัฒน์ พงศ์เสวี (2568) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีครอบครัวมักให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จในชีวิตครอบครัวมากกว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงมุ่งเน้นเวลาและพลังไปกับ การดูแลครอบครัวมากกว่าเรื่องงาน ขณะที่ผู้ที่ยังโสดมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับความสำเร็จใน อาชีพการงานมากกว่า จึงทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจไปกับการทำงาน ส่งผลให้ระดับความเหนื่อยล้า จากการงานแตกต่างกันระหว่างทั้งสองกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพรรัตน์ บำรุงพนิชถาวร (2565) ที่พบว่าสถานภาพการสมรสของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสามารถทำนาย ความ อ่อนล้าทางอารมณ์ ($R^2 = .438, p > .01$) และความเย็นซา ($R^2 = 0.416, p > .001$) แต่ผล การศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ กฤตพิพัฒน์ พงศ์เสวี (2568) ที่พบว่ากลุ่มคนวัยทำงาน ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน แสดงระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยหนึ่งที่อาจอธิบายได้คือ รายได้ถือเป็นแรงจูงใจหลักในการทำงาน และเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต หากพนักงานมีรายได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ อาจเกิดแรงผลักดันให้ลาออกไปหางานใหม่ที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า หรือหากรายได้ที่ได้รับไม่สอดคล้อง

กับทักษะ ความรับผิดชอบ และความพยายามในการทำงาน ก็อาจส่งผลให้รู้สึกหมดกำลังใจ ขาดคุณค่าในตนเอง และนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับ ศิริพร พุทธิรักษา (2565) ที่ได้ศึกษาความแตกต่างของภาวะหมดไฟในการทำงานในกลุ่มที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน เช่น อายุ รายได้ และสถานภาพสมรส โดยผลการวิจัยพบว่า กลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีรายได้น้อย มีแนวโน้มประสบภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากต้องเผชิญกับแรงกดดันทางเศรษฐกิจ และความไม่มั่นคงในชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกหมดแรง หมดกำลังใจ และความท้อแท้ในการทำงาน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 3 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ในทิศทางบวก ในส่วนของปัจจัยด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านภาระงาน ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานในทิศทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับ พฤกษา พุทธิสาริก (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน และสอดคล้องกับ บุษกร คำโสม (2566) ที่ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายและซี พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่าแม้พนักงานมีภาระงานที่มากขึ้นแต่ภาวะหมดไฟในการทำงานจะไม่เกิดหากพนักงานรู้สึกว่าตนได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Cut Andriani Zulkarnain (2022) ซึ่งทำการศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานต่อภาวะหมดไฟในกลุ่มพนักงานเจเนอเรชั่นวาย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Mochamad Soelton et al. (2020) ที่ทำการศึกษาสมดุลชีวิตระหว่างการ ทำงานและชีวิตส่วนตัวต่อปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน พบว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการที่พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ทำการตอบแบบสอบถาม เพื่อสำรวจเกี่ยวกับการเกิดภาวะหมดไฟจากการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีความเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานระดับต่ำ ซึ่งทำให้เห็นว่าการบริหารจัดการขององค์กรมีประสิทธิภาพ และนักทรัพยากรมนุษย์อาจนำปัจจัยที่ศึกษาเหล่านี้ไปพัฒนาแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นไปอีก

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน และหากพิจารณาในรายชื่อ พบว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำเป็น 3 อันดับแรก คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน องค์กรของท่านมีความชัดเจนเรื่องของค่าตอบแทน เช่น โบนัส หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ และตำแหน่ง และปริมาณงานของท่าน สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับ องค์กรควรมีการเน้นการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ในปัจจุบันอาจด้วยสภาพเศรษฐกิจทำให้พนักงานมีความคิดเห็นว่ารายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน บางองค์กรอาจจะมีนโยบายในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการบางอย่าง เช่น สวัสดิการอาหารกลางวัน บริการรถรับส่ง เป็นต้น

2.2 การที่องค์กรยังไม่ชัดเจนเรื่องของค่าตอบแทน เช่น โบนัส อาจจะต้องมีนโยบายและเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความชัดเจนต่อพนักงาน อีกทั้งควรมีการกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่พนักงานควรได้รับ

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ หากพิจารณาในรายชื่อ พบว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงเป็น 3 อันดับแรก คือ ท่านรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานต่อไป ท่านเกิดความรู้สึกหมดแรงเมื่อหมดเวลาการทำงาน ท่านมีความท้อแท้ และสิ้นหวังกับชีวิต หากตัวของผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเช่นนี้ควรหาวิธีผ่อนคลายจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำกิจกรรมเพื่อความบันเทิง หรือการออกกำลังกาย เป็นต้น และองค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพจิตของพนักงานอยู่เสมอ ควรมีนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้แก่พนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในนอกเหนือในประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างครอบคลุม และสามารถนำไปใช้ป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
2. ควรศึกษาควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้แสดงถึงผลภาพรวม อาจมีบางความคิดเห็นที่ อยากที่จะสื่อสาร หรือเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทั้งด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

บรรณานุกรม

- กษมาส วิชัยดิษฐ และอารยา ประเสริฐชัย. (2565). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดชุมพร. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 30(3), 211-221.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout syndrome)*.
<https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2270>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). *วัยทำงาน Gen Y Gen Z พอใจกับงานที่มีเป้าหมาย ไม่ทำงานที่ขัดกับค่านิยมตนเอง*. <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1128760>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2566). *แนวโน้มการขายพื้นที่ในนิคมอุตสาหกรรมปี 2566*.
<https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1048574>
- กิตติยา รุ่งเลิศสิทธิกุล. (2564). ภาวะหมดไฟและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรปราการ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 67(3), 240-255.
- จุฑารัตน์ อันวินิเศษ, จิราพร ระโหฐาน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 10(1), 205-217.
- ฉัตรชกรณั ระเบิด และวิลาสินี จินตลิจิตติ. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย*, 15(2), 60-79.
- ณัฐนิชา พ่วงอ่างทอง. (2566). *ความเครียดและภาวะหมดไฟของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
- ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ, อีระรุช ธรรมกุล, และปกกมล เหล่ารักษาวงษ์. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, 17(1), 86-99.
- ทัศนพร ชูศักดิ์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสระบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(1), 47-57.
- ทิพรัตน์ บำรุงพินิจถาวร และคณะ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19. *วารสาร*

สาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา, 17(1), 101-110.

ชนกฤต สังข์เฉย, พรหมมาตริ จินดาโชติ, และสไบทิพย์ มงคลนิมิตร. (2564). เจเนอเรชันวาย: ความผูกพันเชิงความรู้สึกกับองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 41(3), 51-62.

ชนพรรณ หอมช่วย. (2565). อิทธิพลของภาวะติดงานและภาวะหมดไฟในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 16(3), 196-207.

ธารรัตน์ พรหมสาร, ฐิติภรณ์ อรุณถิ่น, และเบญจมาศ มั่นอยู่. (2564). ภาวะหมดไฟทางการเรียนของนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยนเรศวร. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 5(3), 1-10.

นิตากร กะการดี, อารี ชิวเกษมสุข, และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2562). ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 21(1), 293-301.

บุษกร คำโฮม และสมรภัช รัตนวัน. (2566). อิทธิพลของการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายและซี ของบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับ. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 12(2), 22-34.

ปองกานต์ ศิริรัตน์. (2563). การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.

เปชนางค์ ยอดมณี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19. *วารสารศิลปการจัดการ*, 7(1), 262-277.

พฤกษา พฤทธิสาริก. (2563). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาสายงานการไฟฟ้า ภาค 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. CUIR at Chulalongkorn University.

พัชราภรณ์ สิ้นตพัฒนะสุข และธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์. (2565). ปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 31(1), 154-163.

พิมพ์พิศา ศิริพัฒนานนท์. (2564). การสำรวจคน Generation Y กับวัฒนธรรมการทำงานแบบราชการ เอกชน และ สตาร์ทอัพ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. CUIR

at Chulalongkorn University.

เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล. (2564). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม Generation Y* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.

โพสต์ทูเดย์. (2562). *กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย*. <https://www.posttoday.com/lifestyle/587633>

ภาวิณี บุญสมศรี และพัฒน์ พัฒนรังสรรค์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 11(2), 49-70.

มนตรี ตริอาภรณ์ไพศาล และดวงพร พุทธวงศ์. (2564). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้คุณค่าของงานที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 18-25.

ยุรณีย์ เกียรติคุณรัตน์ และธีระวุธ ธรรมกุล (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกรและเจ้าพนักงานเภสัชกรรม จังหวัดสุรินทร์ ในช่วงวิกฤตโรคโควิด-19. *วารสารวิชาการ สคร. 9 ปี*, 28(3).

โยธิน นวบุตร. (2564). สมรรถนะของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 13(1), 267-286.

โรงพยาบาลกรุงเทพ. (2563). *ปัญหาของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน*.

<https://www.bangkokhospital.com/content/burnout-syndrome>.

โรงพยาบาลราชวิถี. (2564). *สัญญาณ Burnout Syndrome อาการของคน เบื่องาน หมดไฟ และวิธีจัดการ*. <https://www.rajavithi.go.th/rj/?p=16953>

วารสารณ เลิศวิสัย. (2563). *ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิคการแพทย์ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. CUIR at Chulalongkorn University.

วัฒนา ศรีวิสัย และกล้าหาญ ณ น่าน. (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 34-42.

วีไลวรรณ โสภาคะยัง. (2562). *พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร Gen Y: กรณีศึกษาลำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ*. <https://bit.ly/3gm3mw9>

ศรีสกุล เขียบแหลม และเพ็ญนภา แดงด้อมยุทธ์. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *แพทยสารทหารอากาศ*, 65(2), 44-52.

- สปริงนิวส์. (2566). คนเจนวายหมดไฟสูงกว่าคนรุ่นอื่นพร้อมกับการเป็น "เดอะ แบก" ที่แท้ทรู.
<https://www.springnews.co.th/digital-tech/startup/836380>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. (2566). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี.
<https://chonburi.mol.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2563). นิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย: รายงานประจำปี 2563. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน.
- สุปรียา สัมฤทธิ์วงศ์, นิตยา เพ็ญศิริินภา, และพรทิพย์ กิระพงษ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*, 5(3), 83-97.
- สุภาภรณ์ โสภา, ภัชลดา สุวรรณนวล, พระครูภาวนาจันทคุณ, พระสมุห์ชวลิต สุวรรณจันทร์, และพระปลัดฤทธิพร จารุณโณ (ทุมสุวรรณ). (2565). การจัดการทุนมนุษย์: ยุคเจนเอเรชั่นวาย. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 9(5), 113-128.
- สุริยเดช ทริปาตี. (2560). *ต่างเจน ต่างใจ*. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โสภารวรรณ พรหมโยธิน. (2565). การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
- อดิลักษณ์ พุ่มอิม. (2564). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านงานความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้. *วารสารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน*, 7(2), 122-135
- Christensen, T. (2023). *What Is Generation Y?* <https://www.publicpeople.org/what-is-generation-y.htm>
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons.
- Cut Andriani Zulkarnain, Retno Purwani Setyaningrum. (2022). *The influence of work-life balance and work environment on job satisfaction with burnout as intervening of milenial employees during covid-19 pandemic in Bekasi District*. Paper presented at the The 2nd International Conference on Government Education Management and Tourism, Bandung City, Indonesia.
- Dey, R., & Fernandes, F. (2020). A study of leadership behavior and work stress (Burnout) of Gen Y Management Students. *The Management Quest*, 2(2), 33-63.

Eastern Washington University. (2021). *Preventing burnout*.

<https://inside.ewu.edu/calearning/psychological-skills/preventing-burnout/>

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

Gozukara, I. (2022). A theoretical paper on generation Y as a workforce. *Business Management and Strategy*, 13(1), 88-101.

Hinkle, D. E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences*. Houghton Mifflin.

Ilamathi, M., & Raman, U. (2023). The influences of job burnout on the productivity of employees in the manufacturing companies. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10(1), 470-477.

Johnston, K., O'Reilly, C. L., Scholz, B., Georgousopoulou, E. N., & Mitchell, I. (2021). Burnout and the challenges facing pharmacists during COVID-19: results of a national survey. *International Journal of Clinical Pharmacy*, 43(3), 716-725.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill Company.

Liu, X., Chen, J., Wang, D., Li, X., Wang, E., Jin, Y., ... & Hou, X. (2020). COVID-19 outbreak can change the job burnout in health care professionals. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 563781.

Norhisham, N., Husain, N. A., Abas, N. M., & Haza, N. I. F. (2021). Factors of Job Burnout among Female Teachers: A Study on Female Secondary School Teachers in a District of Johor. *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci*, 11, 456-467.

Pradipto, Y. D., & Ibrahim, M. I. (2022, April). The effect of working environment on burnout in millennial employees in Jakarta with job performance as moderating variable. In *3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)* (pp. 1731-1735). Atlantis Press.

Rahman, M., & Gan, S. S. (2020). Generation Y investment decision: an analysis using behavioural factors. *Managerial Finance*, 46(8), 1023-1041.

Xie, J., Li, J., Wang, S., Li, L., Wang, K., Duan, Y., ... & Cheng, A. S. (2021). Job burnout and its influencing factors among newly graduated nurses: A cross-sectional study.

Journal of Clinical Nursing, 30(3-4), 508-517.

Yalin, Z., Jiuyue, C., Tiantian, K., Xiaolu, H., Xintong, L., & Bo, L. (2023). Organisational tenure and job burnout of new generation of employees: Considering the mediating effect of psychological contract breach and the moderating effect of past breach experience. *Academic Journal of Business & Management*, 5(23).





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๖๙



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลพบุรีบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภิญโญกรณ์ วรรณตพันธ์ (รองเลขาธิการหอการค้าจังหวัดชลบุรี และ Co-Founder สรรค์วินิต กรุ๊ป)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)

๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวชุตริศน์ โตหมื่นไวย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๙๒ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติคำโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ดร.จินดาภา ลีนิวา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๓๖๔๕๑๘๓ หรือที่ E-mail: 65920392@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภัส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๘๗๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมิตา กลิ่นหงส์ (ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)

๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวชุตีรัตน์ โตหมื่นไวย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๙๒ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติคำโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ดร.จินดาภา ลีนิวา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๓๖๔๕๑๘๓ หรือที่ E-mail: 65920392@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภัส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๗๑



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.มีสิทธิ์ ชัยมณี (รักษาการแทนคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยชินวัตร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)

๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวชุตติรัตน์ โตหมื่นไวย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๙๒ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐวิธานมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติคำโครวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ดร.จินดาภา สีนินา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๓๖๔๕๑๘๓ หรือที่ E-mail: 65920392@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภัส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๗๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวชุตีรัตน์ โตหมื่นไวย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๙๒ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ดร.จินตภา สีนีวา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.กรรณา สีขมภู ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ตั้งเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๓๖๔๕๑๘๓ หรือที่ E-mail: 65920392@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑาทิ รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาทิ รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ดร.กรรณา สีขมภู

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๘๗๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวชุตีรัตน์ โตหมื่นไวย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๙๒ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผนการเรียน แบบ ก ๒ ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี” โดยมี ดร.จินตภา สีนินา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.กฤษณา กิมเล่งจิว ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังเอกสารแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อขอรายละเอียดข้อมูลข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๓๖๔๕๑๘๓ หรือที่ E-mail: 65920392@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ดร.กฤษณา กิมเล่งจิว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข

เอกสารตอบรับผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

สำเนา

ที่ IRB4-175/2567



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU130/2567

โครงการวิจัยเรื่อง : การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
ในเขตพื้นที่นครอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวชุตริรัตน์ โดหมื่นไวย

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : อาจารย์ ดร.จินตภา สีนินา
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอารมณ์วัฒนา
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 3 วันที่ 8 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 19 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 19 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 19 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 12 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

วันที่หมดอายุ : วันที่ 12 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568

สำเนา

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมพ์พรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

****หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****

สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเดิมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเดิมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือขอ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

ส่วนที่ 3 ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ทั้งนี้คำตอบในแบบสอบถามฉบับนี้ของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน หรือหน้าที่การทำงานแต่อย่างใด เป็นเพียงส่วนหนึ่งของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา และข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการทำแบบสอบถามฉบับนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวชุตริรัตน์ โคหมื่นไวย

นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



BUU-IRB Approved
12 Jul 2024

ส่วนที่ 1 รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

1. เพศ
 - ชาย หญิง เพศทางเลือก
2. สถานภาพสมรส
 - โสด สมรส หย่าร้าง อยู่ด้วยกัน
3. ตำแหน่งงาน
 - ระดับปฏิบัติการ ระดับบริหารระดับต้น ระดับบริหารระดับกลาง
 - ระดับบริหารระดับสูง
4. ระดับการศึกษา
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
5. อายุการทำงาน
 - ต่ำกว่า 2 ปี 2 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี มากกว่า 15 ปี
6. รายได้ต่อเดือน
 - ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 – 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท
 - 30,001 – 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท มากกว่า 50,001 บาท
7. ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน
 - ยานพาหนะไฟฟ้า ธุรกิจดิจิทัล วิทยาการหุ่นยนต์ ธุรกิจการบิน
 - ชีวเคมีภัณฑ์ อาหาร เกษษกรรม บริโภคภัณฑ์
 - การบริการ งานวิจัยและพัฒนา การออกแบบ งานวิศวกรรม



BUU-IRB Approved
12 Jul 2024

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวาย ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านภาระงาน ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มเจเนอเรชันวาย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร					
1.1 องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น เสียง สงบ อากาศไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป					
1.2 องค์กรของท่านได้มีการจัดอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่พนักงานอย่างเพียงพอ					
1.3 เมื่ออยู่ในสถานที่ทำงานท่านรู้สึกปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ					
1.4 ท่านได้รับความร่วมมือ หรือได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน					
2. ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน					
2.1 องค์กรของท่านมีความชัดเจนเรื่องของค่าตอบแทน เช่น โบนัส หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ					
2.2 ท่านได้รับโบนัสประจำปี สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
2.3 ตำแหน่ง และปริมาณงานของท่าน สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับ					
2.4 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน					



BUU-IRB Approved
12 Jul 2024

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มงานเรซิ่นวาย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (ต่อ)					
2.5 ท่านมักจะได้รับค่าชมเชยเมื่อปฏิบัติผลงานได้ตรงตามเป้าหมาย					
3. ด้านภาระงาน					
3.1 ท่านมีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และเป็นไปตามรายละเอียดของงาน					
3.2 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน					
3.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน					
3.4 ท่านได้ทำงานโดยมีวันหยุดพักผ่อน					
3.5 องค์กรของท่านมีกำลังเพียงพอกับภาระงาน					
4. ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
4.1 ท่านทำงานโดยมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว					
4.2 ท่านไม่มีปัญหาในการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เกิดมาจากการทำงาน					
4.3 ท่านมีเวลาในการทำงานที่แน่นอน ไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาอยู่บ่อยครั้ง					
4.4 ท่านสามารถให้เวลากับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเวลาในการทำงานไม่กระทบกับเวลาของส่วนตัวของท่าน					
4.5 การทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ					
5. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
5.1 ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการทำงานได้อย่างเต็มที่					



BUU-IRB Approved
12 Jul 2024

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มงานหรือหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (ต่อ)					
5.2 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านพัฒนา ความสามารถอยู่เสมอ					
5.3 ท่านมีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน					
5.4 องค์กรของท่านมีการจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ					
5.5 องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการทำงาน					
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
6.1 องค์กรของท่านมีการสร้างความมั่นใจในการ ดำเนินงานขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกมั่นใจในการ ทำงานร่วมกับองค์กร					
6.2 องค์กรของท่านมีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเสมอภาค และยุติธรรม					
6.3 องค์กรของท่านมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ทำ ให้ท่านสามารถเห็นถึงเส้นทางการเติบโตในตำแหน่ง งาน					
6.4 ท่านเชื่อว่าท่านสามารถก้าวหน้าในสายงานของ ท่านในองค์กรนี้ได้					
6.5 ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่าง เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					



BUU-IRB Approved
12 Jul 2024

ส่วนที่ 3 ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และ ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์					
1.1 ท่านเกิดอาการจิตใจห่อเหี่ยวเมื่อคิดว่าต้องไปทำงาน					
1.2 ท่านเกิดความรู้สึกหมดแรงเมื่อหมดเวลาการทำงาน					
1.3 ท่านมีความรู้สึกไม่มีกำลังใจในการทำงาน					
1.4 ท่านมีความท้อแท้ และสิ้นหวังกับชีวิต					
1.5 ท่านรู้สึกหมดความอดทนที่จะทำงานต่อไป					
2. ด้านการลดความเป็นบุคคล					
2.1 ท่านมีทัศนคติด้านลบต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีสาเหตุ					
2.2 ท่านรู้สึกว่ายากที่จะกลับบ้านทันที เมื่อทำงานเสร็จสิ้น					
2.3 ท่านมักจะเลี่ยงการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
2.4 ท่านมีความรู้สึกอยากลาออกจากงานในบางครั้ง เนื่องจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน					
2.5 ท่านรู้สึกว่างานทำให้ท่านเป็นคนที่ปฏิบัติกับผู้อื่นเหมือนเขาเป็นสิ่งที่ไร้ชีวิตจิตใจ					
3. ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง					
3.1 ท่านมีความคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถมากเพียงพอต่อการทำงาน					
3.2 ท่านรู้สึกว่าทำงานไปวันๆ ทำงานตามเงินเดือน ไม่กระตือรือร้น ไม่มีการคิดที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มเติม					



BUU-IRB Approved
12 Jul 2024

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3. ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง (ต่อ)					
3.3 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองทำงานอย่างไรไม่มี ประสิทธิภาพ และเป็นตัวถ่วงของทีม					
3.4 ท่านมีความกังวลว่าตนจะถูกตำหนิจากการทำงาน					
3.5 ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					



BUU-IRB Approved
12 Jul 2024

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวชุตีรัตน์ โตหมื่นไวย
วัน เดือน ปี เกิด 25 กันยายน 2536
สถานที่เกิด จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 733/23 หมู่ที่ 8 ถนนพหลโยธิน ซอยพหลโยธิน 80 ตำบลคูคต
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2559 วิทยาศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 1
(เทคโนโลยีทางทะเล)
มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2568 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
มหาวิทยาลัยบูรพา