

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

Factors Affecting the Workplace Burnout under the COVID-19 pandemic

เปชณางค์ ยอดมณี

Pekhanang Yodmanee

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา

International College Burapha University, Thailand

Email: pekhanang@go.buu.ac.th

Received November 25, 2022; Revised January 12, 2023; Accepted January 20, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออกของประเทศไทย และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออกของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ พนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก ประเทศไทย จำนวน 400 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์คำนวณได้จากการกำหนดอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างตามสูตรของทาร์โร ยามาเน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ข้อคำถามของการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน product moment และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน สูงที่สุด ได้แก่ โอกาสได้รับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ($r = .594$) รองลงมา ได้แก่ โอกาสได้รับมอบงานแบบยืดหยุ่น ($r = .555$) และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม ปัจจัยด้านความเข้มแข็งของผู้บริหารในสายงาน และปัจจัยชั่วโมงการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .371, .070 และ -.064 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟ; บริษัทธุรกิจพลังงาน; สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

Abstract

This article aimed to study relationships between factors influencing the adoption of the workplace burnout under the COVID-19 pandemic of energy business companies in the eastern region of Thailand; and factors influencing the adoption of the workplace burnout under the COVID-19 pandemic of energy business companies in the eastern region of Thailand. This research is quantitative. The instrument for collecting data was an online questionnaire (Google Form). The sample consisted of 400 employees of energy business companies in the eastern region of Thailand. The sample size was calculated from the sample-size ratio of Yamane (1967). They were selected by multi-stage sampling. analysis data by percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and multiple linear regression.

The research results were found as follows; 1) The most influential factors affecting the adoption of workplace burnout under the COVID-19 pandemic among energy business companies in the eastern region of Thailand were: opportunities to promote employee well-being ($r=.594$) and opportunities for flexible working ($r=.555$). 2) The factors influencing the adoption of workplace burnout under the COVID-19 pandemic among energy business companies in the eastern region of Thailand are the culture of participation, equality, and fairness; the strengthened role of line managers; and work hours.

Keywords: Burnout; Energy business companies; COVID-19 pandemic

บทนำ

สถานการณ์โรคระบาดที่โลกต้องเผชิญอยู่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเนื่องจากโรคโควิด-19 องค์การต้องเผชิญกับปัญหา ด้านการค้า การลงทุน องค์การต้องปรับตัวและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ การปรับโครงสร้างขององค์การ การลดขนาดองค์การ การลดพนักงานด้วยการเปิดโครงการสมัครใจลาออก เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์การดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างมั่นคง การขับเคลื่อนดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์การนั้นต้องการ ทำให้ทรัพยากรบุคคลต้องเผชิญกับความกดดันต่าง ๆ เช่น มีการนำทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต้องนำรูปแบบการทำงานใหม่ การปรับปรุงรูปแบบการทำงานเมื่อมีผู้ติดเชื้อโควิด 19 เกิดขึ้นในที่ทำงานมา

ใช้ทำให้เกิดความกดดันในการปรับปรุงคุณภาพงาน ความกดดันด้านเวลา การคาดหวังในผลงานมากเกินไป ความกดดันจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเผชิญกับความต้องการ และความกดดันเหล่านี้เป็นเวลานานและต่อเนื่องกันจะส่งผลให้บุคคลรู้สึกเหนื่อยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถเกิดการลาออกจากงาน ซึ่งอาการเหล่านี้เรียกว่าภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ซึ่งเป็นผู้ศึกษาถึงทฤษฎีนี้คนแรกคือ Freudenberg (1974) และต่อมา Maslach et al. (2001) ได้ทำการศึกษารวมของพนักงานที่เกิดในที่ทำงานในภายหลัง จึงได้มีการพัฒนาแบบทดสอบภาวะหมดไฟในการทำงาน เรียกว่า Maslach Burnout Inventory (MBI) โดย Maslach และ Jackson ในปี ค.ศ. 1981 Bakarich (2022) ได้ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน ทำให้เกิดความพยายามในการลาออกจากงานที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพนักงานบัญชีที่ต้องทำงานผ่านระบบออนไลน์ได้รับความเครียดจนเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยพนักงานที่มีความอาวุโสสูงมีแนวโน้มในการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอาวุโสต่ำ และพนักงานเพศหญิง มีภาวะหมดไฟในการทำงานเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่พนักงานเพศชาย มีความรู้สึกเป็นส่วนตัวมากขึ้น และมีบทบาทมากขึ้นเกินไป มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างขนาดบริษัทกับภาวะหมดไฟ โดยพนักงานในบริษัทระดับชาติหรือขนาดกลางประสบกับภาวะหมดไฟเพิ่มขึ้นมากที่สุด เป็นเหตุให้ผลผลิตภาพส่วนบุคคลลดลง และขาดบุคลิกภาพที่ดี

ภาวะหมดไฟเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางลบที่จะส่งผลต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของบุคคล โดยที่องค์การอนามัยโลก (WHO, 2019) ได้เพิ่มภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ใน ICD (International Classification of Diseases) และจัดเป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดในที่ทำงานเรื้อรัง ที่ยังไม่ได้ได้รับการจัดการได้สำเร็จ ภาวะหมดไฟมักถูกเข้าใจผิดว่าเป็นความเครียด ในขณะที่มันเป็นผลที่ตามมาจากการเกิดความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานาน เมื่อไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเนื่องจากผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงานนี้ยังสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การ เช่น การจัดการกับทรัพยากรบุคคล เมื่อบุคลากรลาออกก็จะก่อให้เกิดการสูญเสียไป ล้มเหลวของงบประมาณในการผลิตบุคคลใหม่เพื่อทดแทน หรือถ้าบุคคลที่มีอาการภาวะหมดไฟไม่ลาออก ก็จะส่งผลต่อผลการผลิต คุณภาพการทำงานลดลง และเป็นปัญหาต่อการเจริญเติบโตขององค์การ อีกทั้งภาวะหมดไฟในบุคคลนี้ยังสามารถส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้ เพราะภาวะหมดไฟในการทำงานไม่ได้เกิดขึ้นภายในระยะสั้นๆ แต่ทว่าอาจจะค่อยๆ สะสมไปที่ละเล็กทีละน้อย สถิติจากผลสำรวจคนไทย 69% (Prachachat, 2022) มีความเห็นที่จะลาออกจากงาน เพื่อแลกกับสุขภาพจิตที่ดี เหตุผลหลักในการลาออกเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยธุรกิจประเภทพลังงาน อยู่ในอันดับ 2 ที่คนไทยจะลาออก ทั้งนี้ผลการสำรวจพบว่าอัตราการลาออกจากงานจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

ผลกระทบเชิงลบในภาพรวมของเศรษฐกิจไทย อันเกิดจากการระบาดของไวรัสโควิด-19 มีความชัดเจนมากขึ้น โดยจากการรายงานภาวะเศรษฐกิจไทยในเดือนมกราคม 2564 ของธนาคารแห่ง

ประเทศไทย (Department of the Energy Development and Promotion, 2021) พบว่า ผลกระทบจากการระบาดของ Covid-19 สะท้อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวม โดยเครื่องชี้การบริโภคภาคเอกชนปรับตัวแยกลงในทุกหมวดการใช้จ่าย ความเชื่อมั่นและกำลังซื้อของครัวเรือนปรับตัวลดลง บริษัทธุรกิจพลังงานเป็นกลุ่มธุรกิจหนึ่งที่มีความสำคัญกับพัฒนาการทางเศรษฐกิจของประเทศและได้รับผลกระทบเช่นกัน การฟื้นฟูภาคธุรกิจให้กลับสู่สภาวะปกติอาจมีหลายมิติ มิติของบุคลากรภายในของบริษัทเอกชนที่สามารถปรับตัวกับสถานการณ์การระบาดจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรดีขึ้น อย่างไรก็ตาม มีผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทเอกชนมีภาวะหมดไฟในการทำงานอันเป็นผลมาจากการทำงานภายใต้ สถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ผลกระทบภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมีความสำคัญต่อผลการประกอบการของบริษัทธุรกิจเอกชน การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานจึงมีความสำคัญ โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก เนื่องจากธุรกิจพลังงานเป็นธุรกิจที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์โควิด-19 และยังเป็นกลุ่มธุรกิจที่ได้รับความสนใจของบัณฑิตจบใหม่ที่ต้องการจะเข้าทำงานหลังจากการสำเร็จการศึกษา

บทความวิจัยนี้นำเสนอการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออกโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออกของประเทศไทย ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรหรือองค์กรที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับพลังงาน รวมทั้งธุรกิจอื่น ๆ เพื่อให้ทราบเหตุผลและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลหรือองค์กรที่ประกอบธุรกิจพลังงาน ให้ได้นำข้อมูลไปใช้พัฒนาและปรับปรุงพนักงานและองค์กร เพื่อที่จะรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรไว้ และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้ถึงขีดสุดภายใต้สิ่งแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาความอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

แนวคิดเรื่องภาวะความหมดไฟในการทำงานอยู่ในการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของสหรัฐอเมริกา ในปี 1960 ได้เริ่มวิสัยทัศน์ของการบริการสาธารณะในอเมริกา ซึ่งได้ท้าทายคนอเมริกันให้ตั้งคำถามเกี่ยวกับการสร้างประโยชน์ด้านการทำงาน ซึ่งในประเทศกำลังพัฒนาภาวะการหมดไฟในการทำงานเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก และบริบทของความเปลี่ยนแปลงไปแต่ละบริบทของประเทศต่างๆซึ่งบางประเทศถือว่าการติดฉลากทางสังคมที่ไม่ใช่ทางการแพทย์ที่มีผลทึนในแง่ของการวินิจฉัยทางจิตเวช Hakanen et al. (2006) ให้คำจำกัดความภาวะหมดไฟในการทำงาน “เป็นสิ่งที่เปรียบได้เหมือนกับไฟ เมื่อไฟถูกเผาไหม้ มันไม่สามารถเผาไหม้อย่างสดใสได้จนกว่าจะต้องใช้ทรัพยากรที่ทำให้พวกเขาเติมเต็ม” กล่าวได้ว่าพนักงานที่ประสบภาวะหมดไฟในการทำงานก็เช่นเดียวกันกับสูญเสียความสามารถในการสนับสนุนสิ่งที่สร้างผลกระทบในงาน แต่สาเหตุของภาวะหมดไฟเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีการกล่าวถึงมาตั้งแต่ปี 1970 (Maslach et al., 2001) โดยบิดาผู้ก่อตั้งกลุ่มอาการภาวะหมดไฟในการทำงานคือ Herzberg et al. (1959) ได้เผยแพร่การวิจัยและความรู้เรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเป็นที่นิยมต่อสาธารณะ ได้ให้คำจำกัดความประวัติภาวะหมดไฟที่เริ่มต้นจากสหรัฐอเมริกา ภาวะหมดไฟที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าทางจิตใจ ความผิดปกติทางจิต หรือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก และสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ได้แก่ การทำงานหนักเกินไป ความขัดแย้งในบทบาทและ ขาดการสนับสนุน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน

แนวคิดของ Cooper and Cartwright (1997) แสดงว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และระบบการบริหารขององค์การ โดยองค์การที่มีโครงสร้างแบบลำดับขั้นการบังคับบัญชาทำให้เกิดการขาดการสื่อสารกัน ไม่รับฟังการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้เกิดสัมพันธภาพและการทำงานที่ไม่ราบรื่น ส่วนระบบบริหารองค์การแบบมีส่วนร่วมทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดความสุขในการทำงานและทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี Burke and Richardson (2000) ได้กล่าวว่า การขาดโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดการสนับสนุนทาง สังคม และระบบการจูงใจที่ดี ก็ส่งผลให้บุคลากรเกิดภาวะหมดไฟได้ Moos (1976) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านสัมพันธภาพของสภาพสังคมการทำงาน การสนับสนุนเรื่องการทำงานขององค์การในส่วนของแผนกต่าง ๆ มิติด้านความก้าวหน้าในสายงาน การเติบโตในสายหน้าที่การงาน ความเป็นอิสระทางความคิดในการทำงาน ความสุขในขณะที่ทำงาน และมิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง การที่องค์การพัฒนาหรือนำแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ การบริหารขององค์การ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่ง

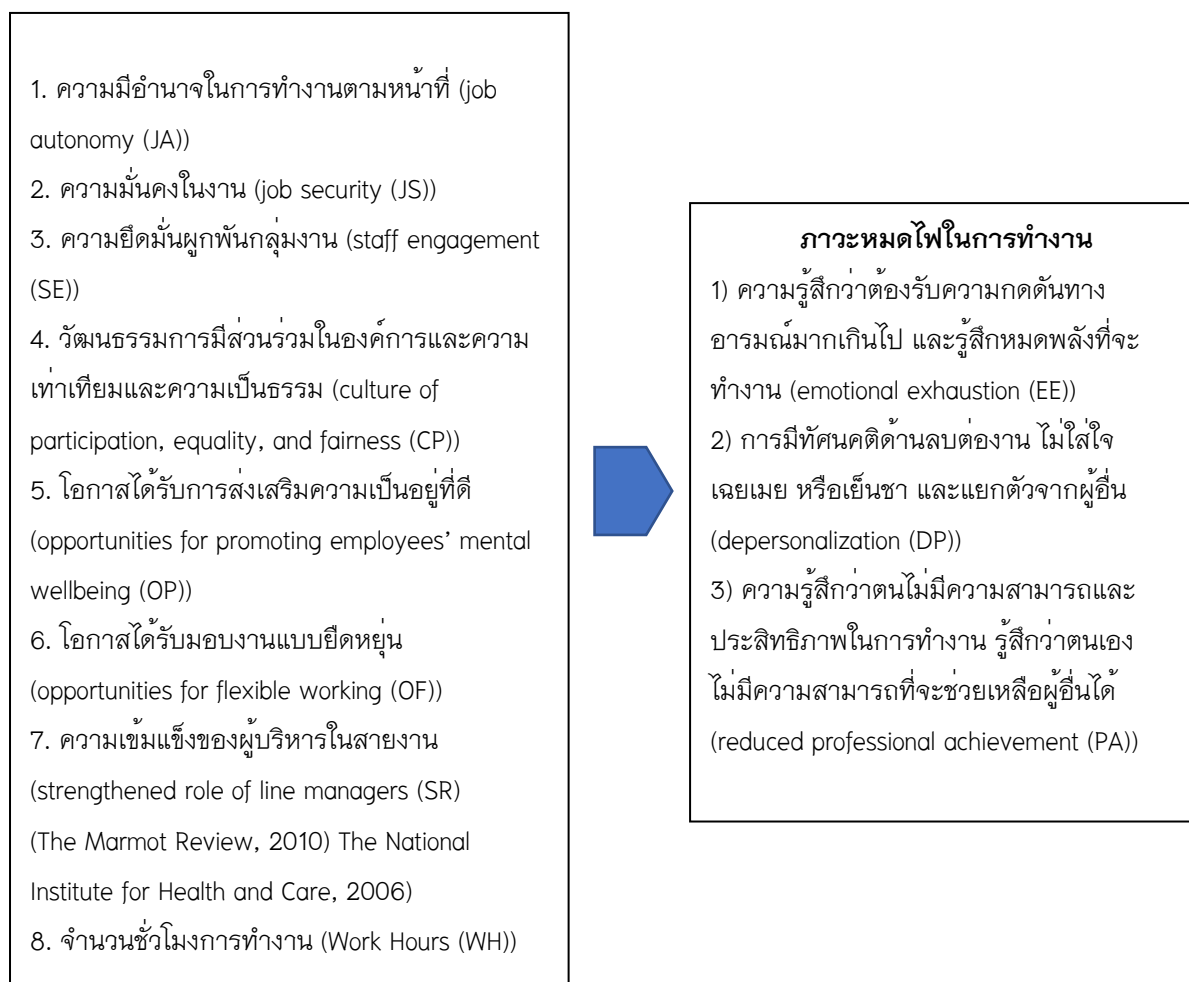
กล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการเกิดปัจจัยของภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้นภาวะหมดไฟส่งผลให้เกิดการหมุนเวียนงาน ผลงานไม่ดี เกิดความทุกข์ในการทำงาน ความซึมเศร้าและความไม่พอใจในงานเนื่องด้วยปัญหาของภาวะหมดไฟในการทำงานได้กลับกลายมาเป็นประเด็นสำคัญในการทำงานยุคโควิด-19 ตามผลงานวิจัย Bambra et al. (2011) ได้นำเสนอเกี่ยวกับกลวิธีจัดการ และการป้องกันภาวะหมดไฟโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีบทบาทเกี่ยวข้อง เป็นอย่างยิ่งกับภาวะหมดไฟซึ่งเป็นปัจจัยระดับองค์การ ซึ่งเชื่อว่าเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบสูงกว่าปัจจัยในระดับบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบจากภาวะหมดไฟในการทำงาน

ส่วนภาวะหมดไฟเป็นปัญหาสำคัญที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคม และส่งผลกระทบกับการประกอบอาชีพในหลาย ๆ ด้าน ความเครียดเรื้อรังในสภาพแวดล้อมการทำงานใด ๆ และส่งผลให้เกิดอาการใน 3 ลักษณะได้แก่ 1. ความรู้สึกที่ต้องรับความกดดันทางอารมณ์มากเกินไป และรู้สึกหมดพลังที่จะทำงาน 2. การมีทัศนคติด้านลบต่องาน ไม่ใส่ใจ เฉยเมย หรือเย็นชา และแยกตัวจากผู้อื่น 3. ความรู้สึกที่ว่าตนไม่มีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่นได้ (Tucker et al., 2012)

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ คือด้านมิติสัมพันธ์ภาพของสภาพสังคมการทำงาน มิติด้านความก้าวหน้าในสายงาน มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อการประกอบอาชีพในหลายๆด้าน งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ Herzberg et al. (1959) มาปรับปรุง และพัฒนาโดยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ประกอบด้วย ความมีอำนาจในการทำงานตามหน้าที่, ความมั่นคงในงาน, ความยึดมั่นผูกพันกลุ่มงาน, วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในองค์กรและความเท่าเทียมและความเป็นธรรม, โอกาสได้รับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี, โอกาสได้รับมอบงานแบบยืดหยุ่น, ความเข้มแข็งของผู้บริหารในสายงาน, จำนวนชั่วโมงการทำงาน ว่ามีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก โดยผู้วิจัยได้ประมาณค่าของประชากร โดยอิงจากจำนวนแรงงานทั้งหมดทุกภาคธุรกิจ ในสถานประกอบการทั้งหมด 8 จังหวัด มีจำนวนแรงงาน 1,807,105 (National Statistical Office, 2021) ผู้วิจัยประมาณค่าจำนวนแรงงานของพนักงานในภาคธุรกิจพลังงานของจำนวนแรงงานทั้งหมด 10% คิดเป็น 180,000 คน จากนั้นกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน (Yamane, 1967) โดยกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก มีจำนวนจำนวน 400 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามมีลักษณะเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามมีลักษณะสอบถามการปฏิบัติงานในช่วงเวลาสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามมีลักษณะสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากการทำงานในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานขององค์กร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยได้รับการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประเมินและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องต้องกัน โดยพิจารณาจากการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยวิธีค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence): IOC) ซึ่งเป็นค่าความสอดคล้องรายข้อ มากกว่า .50 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาความสอดคล้องภายในจากสูตรสัมประสิทธิ์แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่อยู่ในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามออนไลน์ นักวิจัยทำการติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างโดยตรงทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และทำการส่งแบบสอบถามทาง Google Form เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 และอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย และภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาด โควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	150	37.50
	หญิง	250	62.50
2. การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี		137	34.30
	ปริญญาตรี	199	49.80
	สูงกว่าปริญญาตรี	64	16.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน			
	1-5 ปี	36	9.00
	6-10 ปี	38	9.50
	11-15 ปี	171	42.80
	16-20 ปี	79	19.80
	21 ปีขึ้นไป	76	19.80
4. ลักษณะงาน			
	งานระดับปฏิบัติการ	67	16.80
	งานบริหารระดับต้น	305	76.30
	งานบริหารระดับกลาง/สูง	28	7.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก เพศหญิง (ร้อยละ 63.50) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 49.80) มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี (ร้อยละ 42.80) ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับต้น (ร้อยละ 76.30)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก (n=400)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. จำนวนชั่วโมงการทำงาน	8.88	1.72
2. ความมีอำนาจในการทำงานตามหน้าที่ (job autonomy)	4.05	1.41
3. ความมั่นคงในงาน (job security)	2.68	1.10
4. ความยึดมั่นผูกพันกลุ่มงาน staff engagement	2.53	1.15
5. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม (culture of participation, equality, and fairness)	3.11	1.24
6. โอกาสได้รับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี (opportunities for promoting employees' mental wellbeing)	3.08	1.29
7. โอกาสได้รับมอบงานแบบยืดหยุ่น (opportunities for flexible working)	3.09	1.27
8. ความเข้มแข็งของผู้บริหารในสายงาน (strengthened role of line managers)	3.20	1.44
9. ภาวะหมดไฟ	3.09	1.24

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก พบว่าด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 8.88 ชั่วโมง เมื่อพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่ได้จากการวัดด้วยมาตราส่วนประมาณค่า พบว่า ความมีอำนาจในการทำงานตามหน้าที่ (job autonomy) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ส่วนภาวะหมดไฟในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนในโรงเรียนทางเลือก

ปัจจัย	WH	JA	JS	SE	CP	OP	OF	SR
JA	-.015							
JS	.003	.040						
SE	.029	-.029	.370*					
CP	.004	-.127	-.076	-.024				
OP	.048	-.073	-.068	.007	.682*			
OF	.046	-.064	-.075	-.003	.681*	.985*		
SR	.013	-.039	-.058	-.011	.288*	.151*	.141*	
Burnout	-.070	-.081	-.049	.040	.594*	.555*	.550*	.232*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สูงที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ($r=.594$) รองลงมา ได้แก่ โอกาสได้รับมอบงานแบบยืดหยุ่น (opportunities for flexible working) ($r=.555$)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก

ปัจจัย	b	SE ^b	B	t
constant	1.334	.361		3.699*
Work hours	-.064	.028	-.088	-2.268*
culture of participation	.371	.056	.371	6.684*
strengthened role of line managers	.070	.035	.082	2.009*
R = .411 R ² = .399 F.= 34.153*				

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการทำงาน วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร และความเข้มแข็งของผู้บริหารในสายงาน โดยเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม (culture of participation, equality and fairness)

อภิปรายผลการวิจัย

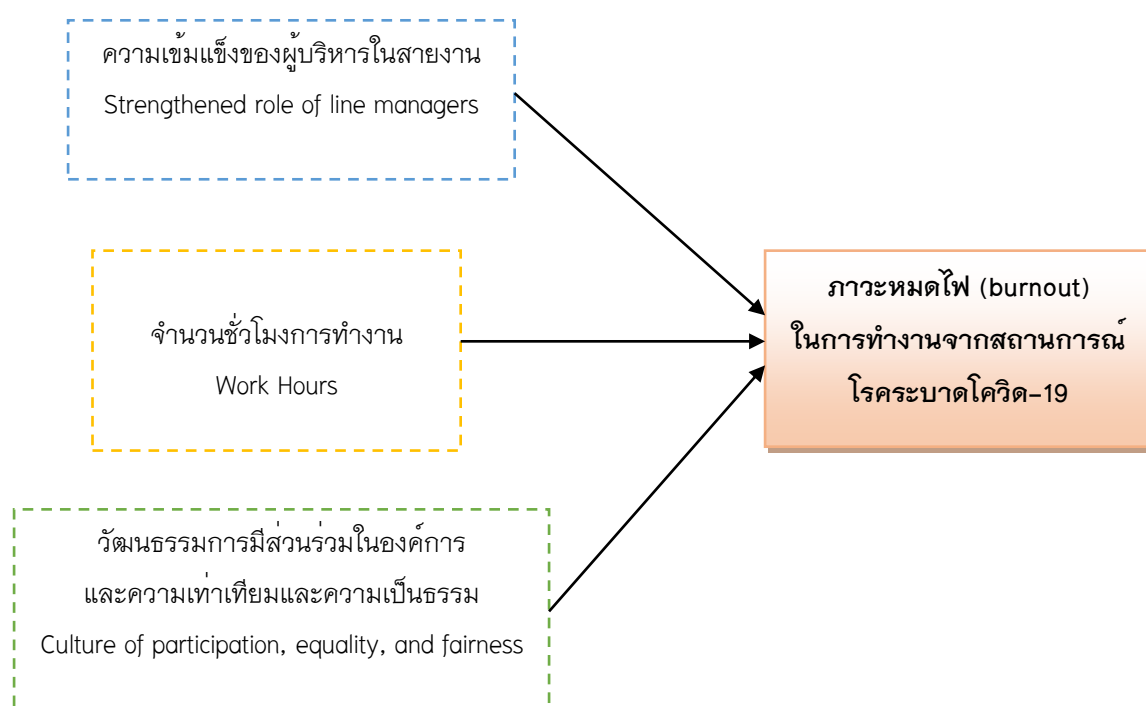
ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออกครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟ ประกอบด้วย วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร และความเข้มแข็งของผู้บริหารในสายงาน ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ The Marmot Review (2010) and the National Institute for Health and Care Excellence (2006) ทั้งนี้มีปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความมีอำนาจในการทำงานตามหน้าที่ (job autonomy) ความมั่นคงในงาน (job security) ความยึดมั่นผูกพันกลุ่มงาน (staff engagement) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม (culture of participation, equality and fairness) โอกาสได้รับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี (opportunities for promoting employees' mental wellbeing) และโอกาสได้รับมอบงานแบบยืดหยุ่น (opportunities for flexible working) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในสถานการณ์ปกติ มีความแตกต่างจากปัจจัยพยากรณ์ภาวะหมดไฟในสถานการณ์โรคระบาด ซึ่งเป็นสภาวะการณ์ที่ไม่ปกติสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 แสดงให้เห็นว่าพนักงานซึ่งอาจต้องปรับเปลี่ยนการทำงานไปทำงานที่บ้านแบบออนไลน์ มีความต้องการการมีส่วนร่วม ต้องการให้สถานประกอบการปฏิบัติกับตนเองอย่างเท่าเทียม นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญกับ

ผู้บริหารหรือผู้จัดการในสายงานของตนเอง ซึ่งจะต้องแสดงบทบาทในการสื่อสารประสานการทำงานกับพนักงานได้อย่างดี

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า นอกจากกรอบแนวคิดของปัจจัยที่เสนอโดย The Marmot Review (2010), and The National Institute for Health and Care Excellence (2006) ผู้วิจัยยังศึกษาผลของจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มีต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งพบว่าเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Huang, et al. (2020) และงานวิจัยของ Jia, et al. (2021) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นจำนวนชั่วโมงการทำงานจึงควรมีความเหมาะสมเลย เพราะอย่างยิ่งแม้สถานการณ์การทำงานที่ไม่ปกติ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก

องค์ความรู้จากงานวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความสำคัญของปัจจัยด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในองค์การและความเท่าเทียมและความเป็นธรรม (Culture of participation, equality, and fairness) ปัจจัยด้านความเข้มแข็งของผู้บริหารในสายงาน (Strengthened role of line managers) และจำนวนชั่วโมงการทำงาน (Work Hours) มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ซึ่งแตกต่างจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ในช่วงภาวะปกติที่ไม่มีโรคระบาด ดังผลการวิจัย ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก รวมถึงบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคอื่น ๆ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ สามารถอุบัติและมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยที่ไม่ทันได้ตั้งตัว การศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ นี้ มีประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมเมื่อการระบาดของโรคต่าง ๆ ได้ อีกทั้งการปรับรูปแบบการทำงานในยุคใหม่ที่บริษัทมีการให้ทำงานที่บ้าน ในกรณีที่มีการติดเชื้อโรคระบาด หรือบริษัทต้องการที่จะลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

สรุป

ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก ของประเทศไทย สูงที่สุด ได้แก่ โอกาสได้รับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รองลงมา ได้แก่ โอกาสได้รับมอบงานแบบยืดหยุ่น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก ของประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม ปัจจัยด้านความเข้มแข็งของผู้บริหารในสายงาน และปัจจัยชั่วโมงการทำงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก ของประเทศไทย สูงที่สุด ได้แก่ โอกาสได้รับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ดังนั้น บริษัทควรสร้างโอกาสในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีของการทำงาน สวัสดิการ เป็นต้น เมื่อสามารถทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี พนักงานจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานลดลง และมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีสมรรถนะในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก ของประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งการสร้าง ความเท่าเทียมและเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน เพื่อลดภาวะหมดไฟในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และบริษัท

1.3 เมื่อเปรียบเทียบผลงานวิจัยของภาวะหมดไฟในภาวะสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ภาวะโรคระบาด พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานสูงสุดต่างกัน ดังนั้นบริษัทจึงควรที่ มีการนำการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด ยังมีความไม่แน่นอน ต้องมีการระมัดระวังทั้งโรคระบาดเดิม และโรคอุบัติใหม่ในอนาคตที่ไม่สามารถ ทำนายสถานการณ์ได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาค ตะวันออกของประเทศไทย สูงที่สุด ได้แก่ โอกาสได้รับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รองลงมาได้แก่โอกาสได้รับมอบงานแบบยืดหยุ่น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของพนักงานจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานในภาคตะวันออก ของประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียมและความเป็นธรรม ปัจจัย ด้านความเข้มแข็งของผู้บริหารในสายงาน และปัจจัยชั่วโมงการทำงาน

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการออกแบบการวิจัย โดย ผู้วิจัยอาจใช้การวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods Research) ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) เป็นหลัก และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเพิ่มความลุ่มลึกของข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นต้นและศึกษา กลุ่มตัวอย่างในบริษัทธุรกิจกลุ่มอื่น ๆ รวมทั้งองค์การภาครัฐ เพื่อการแก้ไขปัญหามภาวะหมดไฟในการ ทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการทำงานเป็นองค์กรรวมของประเทศ

References

- Bagnall, A., Jones, R., Akter, H., & Woodall, J.R. (2016). *Interventions to prevent burnout in high risk individuals: Evidence review*. Public Health England. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/506777/25022016_Burnout_Rapid_Review_2015709.pdf
- Bakarich, K.M., Marcy, A.S., & O'Brien, P.E. (2022). Has the fever left a burn? A study of the impact of COVID-19 remote working arrangements on public accountants' burnout. *Accounting Research Journal*, 35(6), 792–814. DOI: 10.1108/arj-09-2021-0249
- Bambra, C., Smith, K.E., Garthwaite, K., Joyce, K.E., & Hunter, D.J. (2011). A labour of Sisyphus? Public policy and health inequalities research from the Black and Acheson Reports to the Marmot Review. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 65(5), 399–406.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115.
- Burke, R.J., & Richardson, A.M. (2000). Psychological burnout in organizations. *Handbook of Organizational Behavior*, 2, 327–368.
- Cooper, C.L., & Cartwright, S. (1997). An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 7–16.
- Department of the Energy Development and Promotion. (2021). *Thailand energy efficiency situation 2021*. https://www.dede.go.th/ewtadmin/ewt/dede_web/download/stat63/12_SIT_Jan-Dec%2064.pdf
- Freudenberg, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Huang, S.L., Li, R.H., Fang, S.Y., & Tang, F.C. (2020). Work hours and difficulty in leaving work on time in relation to work-to-family conflict and burnout among female workers in Taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 605. DOI: 10.3390/ijerph17020605

- Jia, Z., Wen, X., Lin, X., & Yixiang, L. (2021). *Working Hours, Job Burnout, and Subjective Well-Being of Hospital Administrators: An Empirical Study Based on China's Tertiary Public Hospitals*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4539. DOI: 10.3390/ijerph18094539
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Moos, R.H. (1976). *The human context: Environmental determinants of behavior*. Wiley.
- National Statistical Office. (2021). *Labor Statistics*. <https://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- Prachachat. (2022, June 30). *The big resignation trend: 69% of Thais do not want to increase their salary in exchange for life balance*. Prachachat. <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-967002>
- Tucker, S.J., Weymiller, A.J., Cutshall, S.M., Rhudy, L.M., & Lohse, C.M. (2012). Stress ratings and health promotion practices among RNs: a case for action. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 42(5), 282–292.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. 2019*. World Health Organization, Geneva, Switzerland.
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis* (2nd ed.). Harper & Row.