

บทความวิจัย (Research Article)

ความชุกและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงานและ
ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ภายใต้สถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

Prevalence and factors related to Stress, Work Burnout and Work Efficiency
of Furniture Industry Workers under the Covid-19 Pandemic Situation

โยธิน พลประถม¹

Yothin Ponprathom^{1*}

¹ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

¹ Faculty of Science and Technology, Bansomdejchaopraya Rajaphat University

*Corresponding author email: yothin711@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received)

14 กรกฎาคม 2566

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised)

29 มกราคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

30 มกราคม 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 120 คน จากสถานประกอบการจำนวน 10 แห่ง หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรประมาณค่าสัดส่วนทราบประชากร และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 0.99 อยู่ในระดับน้อย ภาวะหมดไฟในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.09 อยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในการทำงานในด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา และด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าทางสถิติที่ .000 และ .011 ตามลำดับ ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าทางสถิติที่ .002 ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการปรับตัวและการปฏิบัติตน โดยมีค่าทางสถิติที่ .020 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: ความเครียด, ภาวะหมดไฟในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์

Abstract

The purpose of this research was to study Prevalence and factors related to Stress, Work Burnout and Work Efficiency of Furniture Industry Workers under the Covid-19 Pandemic Situation. The sample consisted of 120 operational level employees from 10 establishments. The size of the sample was determined by using the known population ratio estimation formula, and selected by simple random sampling. The general data were analyzed by descriptive statistics, and the correlation of the variables was

analyzed by chi-square test. The results showed that, Employees' work stress had an average of 0.99, at a low level. Work Burnout had an average of 2.09, in a moderate level. Efficiency in performance had an average of 3.18, at a moderate level. Work stress in workload and time pressure and behavior is associated with Work Burnout with statistical values of .000 and .011 respectively. Occupational stress is related to worker productivity, with a statistical value of .002. Work Burnout in emotional exhaustion It is related to the work efficiency of the operators, in terms of self-adjustment and conduct with a statistical value of .020 at a significance level of .05.

Keywords: Stress; Work Burnout; Work Efficiency; Furniture Industry

บทนำ

การระบาดของโรคโคโรนาไวรัส (Coronavirus) เกิดขึ้นในหัวฮั่นประเทศจีนในรถไฟใต้ดิน มีผู้ติดเชื้อ 11 ล้านคนในเดือนธันวาคม 2019 การเคลื่อนไหวของผู้คนอย่างเสรีนำไปสู่การแพร่กระจายของไวรัสในยุโรป (อิตาลี) สหราชอาณาจักรและสหรัฐอเมริกาในเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ 2020 กลายเป็นโรคระบาดที่ส่งผลกระทบต่อทุกประเทศในไม่ช้า [1] ไวรัสโควิด 19 (Covid-19) ซึ่งเกิดจากโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรงโดยโคโรนาไวรัส 2 (SARS-CoV-2) ส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตทั่วโลกเนื่องจากโรคปอดอักเสบร้ายแรงและความทุกข์ทางเดินหายใจ [2] จากการระบาดของโควิด 19 ที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อการทำงานของอุตสาหกรรมอย่างมาก ทำให้ธุรกิจจำนวนมากต้องปิดตัวลง นำไปสู่การหยุดชะงักของการค้าในภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่อย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน [3] วิกฤตดังกล่าวได้ผลักดันให้ผู้ประกอบการต้องตัดสินใจที่ยากลำบาก เช่น การเลิกจ้าง การปรับลดค่าจ้าง และการขอให้พนักงานลางานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ส่งผลให้ผู้ประกอบการและพนักงานยังคงมีความเสี่ยงต่อความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ การล็อกดาวน์เนื่องจากการระบาดของโควิด 19 เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความเครียด [4] กลุ่มอาการเหนื่อยหน่ายเป็นปัญหาสำคัญในสภาพแวดล้อมการทำงานปัจจุบัน และมีความชุกเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา [5] คำจำกัดความของความเหนื่อยหน่ายที่เป็นที่ยอมรับมากที่สุด คือ อาการเหนื่อยหน่ายเป็นการตอบสนองต่อความเครียดเรื้อรังที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหรือมิติ 3 ประการ ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดบุคลิกภาพ และความสำเร็จส่วนบุคคล [6] ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึงภาวะร่างกายและอารมณ์ที่มากเกินไปซึ่งเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ รวมถึงการทำงานหนักเกินไปและระดับความเครียดสูงอาจทำให้คนงานประสบภาวะหมดไฟ [7]

ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นความไม่พอใจกับงานและเกี่ยวข้องกับความเครียด กลุ่มอาการเหนื่อยหน่ายของคนทำงานเป็นสภาวะของความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจอันเป็นผลมาจากการทำงาน ลักษณะอาการเหนื่อยหน่ายเป็นความอ่อนล้าและอ่อนเพลียทางอารมณ์ [8] แรงกดดันจากองค์กร เช่น การทำงานหนักเกินไป อาจนำไปสู่ระดับความเหนื่อยหน่ายที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงาน [9] กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บางคนอ่อนแอต่อภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้เข้าใจได้ดียิ่งขึ้นว่าทำไมคนบางคนจึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ [6] บุคคลที่ทุกข์ทรมานจากภาวะหมดไฟในการทำงานมักจะแสดงออกถึงปัญหาทางจิต เช่น ความอ่อนแอและการนอนไม่หลับ ปัญหาทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า ปัญหาด้านทัศนคติ เช่น ความเกลียดชัง ความไม่แยแสและความไม่ไว้วางใจ และปัญหาด้านพฤติกรรม เช่น ความก้าวร้าว ความหงุดหงิด และการแยกตัว ท่ามกลางปัญหาอื่น ๆ [10] นอกจากนี้ ความเหนื่อยหน่ายยังส่งผลต่อสถานประกอบการ เช่น มีปัญหาในเรื่องการลาป่วยมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดงานมากขึ้น เป็นต้น [11] กลุ่มอาการเหนื่อยหน่ายนำไปสู่ความสามารถของบุคคลในการสื่อสารที่ถูกต้องในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายเป็นผลด้านลบต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงภาวะซึมเศร้า กลุ่มอาการดังกล่าวนี้มีความเด่นชัดยิ่งขึ้นในช่วงการระบาดของโควิด 19 ทำให้สถาน

ประกอบการจำเป็นต้องหาทางลดความเสี่ยงและความชุก และตระหนักถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะหมดไฟในการทำงาน [12] การวิจัยความเหนื่อยหน่ายประกอบด้วยการศึกษาเชิงประจักษ์เชิงสำรวจซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความเหนื่อยหน่ายและระบุตัวแปรร่วมบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของกลุ่มอาการ แม้ว่าในปัจจุบันจะมีแนวทางที่แตกต่างกันในการอธิบายรูปแบบความเสี่ยงของการหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะการศึกษาปัจจัยเสี่ยงส่วนบุคคลและด้านอาชีพที่เกี่ยวข้องกับมิติการหมดไฟ [13] ปัจจุบันการวิจัยยังมุ่งเน้นให้เห็นถึงความจำเป็นในการพิจารณาปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีความเสี่ยงที่จะเป็นโรคการหมดไฟในการทำงาน [5]

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยจะมุ่งศึกษาระดับความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวว่ามี ความเกี่ยวข้องกันหรือไม่ภายใต้การระบาดของโควิด 19 ในปัจจุบัน อันจะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางและการ มาตรการป้องกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความชุกของความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ขนาดเล็ก เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีใช้สูตรประมาณค่าสัดส่วนทราบประชากร แทนค่าโดยสูตรได้ดังนี้

กำหนดค่าที่สำคัญ เมื่อ

- 1) ระดับความเชื่อมั่น 1.96
- 2) อัตราความชุก ของความเครียดจากการประกอบอาชีพ ($p = 0.08$)
- 3) ระดับความแม่นยำ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05

$$\begin{aligned} \text{วิธีทำ จากสูตร } n &= \frac{NZ^2 \frac{\alpha}{2} p(1-p)}{[e^2(N-1)] + [Z^2 \frac{\alpha}{2} p(1-p)]} \\ &= \frac{174 \times 1.96^2 \times 0.08(1-0.08)}{[0.05^2(174-1)] + [1.96^2 \times 0.08(1-0.08)]} \\ &= 119.97 \approx 120 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ขนาดเล็ก จำนวน 120 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย (Purposeful random sampling) ตามวิธีของ Duan and Hoagwood (2015) [14]

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน ดัดแปลงจาก พรชัย สิทธิศรีณกุล, (2563) [15] ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟ

ของผู้ปฏิบัติงาน พรชัย สิทธิศรีณกุล, (2563) [15] และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดัดแปลงจาก เบญจมาศ อิ่มมาก, (2558) [16]

3. วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยร่างแบบสัมภาษณ์นำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติ (Item Objective congruence หรือ IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็น และคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป นำมาเป็นประเด็นในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ โดยผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณได้ค่า IOC เท่ากับ 0.8, 0.6 และ 0.8 ตามลำดับ

3.2. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.70, 0.60 และ 0.62 ตามลำดับ และได้ทำการปรับแก้เนื่องจากได้ค่าความเชื่อมั่นต่ำ

4. เกณฑ์การแปลความหมาย

เกณฑ์การแปลความหมายจากค่าพิสัย คะแนนค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.01 – 3.00	หมายถึง	ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.01 – 2.00	หมายถึง	ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	0.00 – 1.00	หมายถึง	ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายจากค่าพิสัย คะแนนค่าเฉลี่ยภาวะหมดไฟในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.68 – 4.00	หมายถึง	ภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.34 – 2.67	หมายถึง	ภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	0.00 – 1.33	หมายถึง	ภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายจากค่าพิสัย คะแนนค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.34 – 5.00	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.67 – 3.33	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	0.00 – 1.66	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมี 2 ส่วน ดังนี้

5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายข้อมูล ความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก

5.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistic) ใช้สถิติไคสแควร์ (Chi - square test) หาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เลขที่ COA No. BSRU-REC 660202 โดยมีการกำหนดสิทธิของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย คือ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ ความเสี่ยงและความไม่สบายที่จะได้รับการวิจัย จะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย สามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

และจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่ และมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจาก ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 120 คน และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1: ความเครียดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา			
1.1 ท่านนอนไม่หลับเพราะคิดมาก หรือกังวลใจ	1.45	0.72	ปานกลาง
1.2 ท่านรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ	1.37	0.78	ปานกลาง
1.3 ท่านมีความวุ่นวายและสับสนในความคิด	1.44	1.01	ปานกลาง
1.4 ท่านรู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	1.21	0.79	ปานกลาง
1.5 ท่านรู้สึกท้อแท้และหมดหวังในชีวิต	1.26	0.80	ปานกลาง
1.6 ท่านรู้สึกว่าชีวิตของตนไม่มีคุณค่า	0.68	0.62	น้อย
1.7 ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงาน	1.00	0.64	น้อย
1.8 ท่านรู้สึกอ่อนเพลียไม่มีแรงจะทำอะไร	0.98	0.71	น้อย
1.9 ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำอะไร	1.53	0.85	ปานกลาง
1.10 ท่านรู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่าง ๆ	0.81	0.55	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	1.17	0.75	ปานกลาง
2. ด้านร่างกาย			
2.1 ท่านทำอะไรไม่ได้เลยเพราะประสาทตึงเครียด	0.54	0.63	น้อย
2.2 ท่านมีอาการปวดศีรษะข้างเดียว หรือปวดบริเวณขมับทั้ง 2 ข้าง	0.91	0.62	น้อย
2.3 ท่านมีอาการหัวใจเต้นแรงโดยไม่มีสาเหตุ	0.48	0.56	น้อย
2.4 ท่านเสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นเวลาไม่พอใจ	0.58	0.87	น้อย
2.5 ท่านปวดหรือเกร็งกล้ามเนื้อบริเวณท้ายทอยหลัง หรือไหล่	0.83	0.58	น้อย
2.6 ท่านรู้สึกมึนงงหรือเวียนศีรษะบ่อย ๆ	0.81	0.52	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	0.69	0.63	น้อย
3. ด้านพฤติกรรม			
3.1 ท่านไม่ยอมกสนทนาหรือพบปะผู้คน	0.57	0.66	ปานกลาง
3.2 ท่านมีความกระวนกระวายใจอยู่ตลอดเวลา	1.47	1.19	ปานกลาง
3.3 ท่านรู้สึกตื่นตันทันง่ายกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย	1.68	1.02	น้อย
3.4 ท่านมีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว	0.70	0.71	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	1.10	0.89	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	0.99	0.76	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ย 0.99 คือ มีความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 1.17 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย 1.10 อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุดคือ ด้านร่างกายค่าเฉลี่ย 0.69 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 2: ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์			
1.1. ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า หมดพลัง ทั้งพลังทางกายและอารมณ์	2.22	0.87	ปานกลาง
1.2. ท่านรู้สึกในทางลบกับงานในหน้าที่ที่ทำ	2.45	1.32	ปานกลาง
1.3. ท่านรู้สึกเฉยเมย หรือเห็นอกเห็นใจกับผู้อื่นน้อยลง อย่างไม่สมเหตุผล	1.83	1.03	ปานกลาง
1.4. ท่านรู้สึกหงุดหงิดกับเรื่องเล็กๆน้อยๆ หรือหงุดหงิดกับเพื่อนร่วมงาน	2.38	0.94	ปานกลาง
1.5. ท่านรู้สึกไม่เข้าใจผู้ร่วมงาน หรือผู้ร่วมงานไม่ชื่นชอบ	2.25	1.01	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.23	1.04	ปานกลาง
2. การเมินเฉยต่องาน			
2.1 ท่านรู้สึกเหมือนไม่มีใครที่จะพูดคุยด้วย	1.78	1.05	ปานกลาง
2.2 ท่านรู้สึกว่าประสบความสำเร็จน้อยกว่าที่ควรจะเป็น	2.30	1.01	ปานกลาง
2.3 ท่านรู้สึกเหมือนอยู่ภายใต้แรงกดดันที่ไม่พึงประสงค์ที่ทำให้งานไม่สำเร็จ	1.92	1.03	ปานกลาง
2.4 ท่านรู้สึกว่ายังไม่ได้สิ่งที่ตัวเองต้องการในการทำงาน	2.39	1.17	ปานกลาง
2.5 ท่านรู้สึกว่าเลือกทำงานในองค์กรที่ผิด หรือเลือกอาชีพผิด	1.71	1.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.02	1.05	ปานกลาง
3. ความสามารถในการทำงาน			
3.1 ท่านรู้สึกผิดหวังกับบางส่วนของงานที่ทำหรือรับผิดชอบ	1.89	0.85	ปานกลาง
3.2 ท่านรู้สึกว่า การเมืองในองค์กรหรือการทำงานที่มีขั้นตอนมากทำให้ไม่สามารถที่จะทำงานอย่างสำเร็จไปด้วยดี	2.04	1.01	ปานกลาง
3.3 ท่านรู้สึกว่ามีความหลายงานที่เกินขีดความสามารถของคนที่ทำงานดังกล่าวในทางปฏิบัติ	2.11	0.88	ปานกลาง
3.4 ท่านรู้สึกว่า ฉันไม่มีเวลาที่จะทำหลายๆงาน ที่มีความสำคัญที่จะต้องทำงานนั้นอย่างมีคุณภาพ	2.01	0.88	ปานกลาง
3.5 ท่านรู้สึกว่าไม่มีเวลาที่มีมากพอในการวางแผนในการทำงานที่อยากจะทำ	2.05	0.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.02	0.89	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	2.09	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ย 2.09 คือ มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2.23 อยู่

ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การมีเงินเดือน 2.02 อยู่ในระดับปานกลาง และความสามารถในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.02 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3: ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ผลงาน			
1.1 ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย	2.61	0.63	ปานกลาง
1.2 ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	2.88	0.93	มาก
1.3 ท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ	2.68	0.72	ปานกลาง
1.4 ท่านสามารถบริหารจัดการงานที่ท่านได้รับมอบหมายได้	3.50	0.94	มาก
1.5 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.52	0.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.04	0.82	ปานกลาง
2. คุณลักษณะการปฏิบัติงาน			
2.1 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาเสมอ	3.72	0.87	มาก
2.2 ปริมาณงานประจำมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	3.43	0.79	มาก
2.3 ภาระงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	2.92	0.81	ปานกลาง
2.4 ท่านมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน	3.51	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	0.83	มาก
3. การปรับตัวและการปฏิบัติตน			
3.1 ท่านมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเสมอ	3.65	0.88	มาก
3.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่น่าสนใจและท้าทายให้ต้องลงมือทำให้สำเร็จ	3.53	0.79	มาก
3.3 การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.35	0.82	มาก
3.4 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายและสำเร็จทันตามกำหนดระยะเวลาทุกครั้ง	3.43	0.91	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	0.85	มาก
4. การสร้างโอกาสและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			
4.1 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ	2.69	0.84	ปานกลาง
4.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำที่ดีต่อท่านในการทำงานต่าง ๆ	3.22	0.94	ปานกลาง
4.3 ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.19	0.83	ปานกลาง
4.4 องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3.10	0.80	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	0.85	ปานกลาง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณ			
5.1 ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านปฏิบัติตามกฎและวินัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.21	0.83	ปานกลาง
5.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการวางแผนตามหลักการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย	3.16	0.94	ปานกลาง
5.3 ท่านคิดว่าองค์กรมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	2.96	0.98	ปานกลาง
5.4 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีมีมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ	2.63	0.73	ปานกลาง
5.5 ท่านคิดว่าการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน ดำเนินการได้อย่างเหมาะสมมีระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน	2.79	0.92	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95	0.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.18	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ย 3.18 คือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับตัวและการปฏิบัติตน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คุณลักษณะการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ค่าเฉลี่ย 2.95 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4: ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ความเครียดในการทำงาน(S)	ค่าสถิติ	ภาวะหมดไฟในการทำงาน (BS)			ภาพรวม
		BS1	BS2	BS3	
1. ด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา	Chi-Square	32.888	44.690	20.844	48.771
	P-value	.000*	.000*	.000*	.000*
2. ด้านร่างกาย	Chi-Square	5.203	1.014	21.269	2.654
	P-value	.074	.602	.000*	.265
3. ด้านพฤติกรรม	Chi-Square	15.872	14.043	3.124	13.150
	P-value	.003*	.007*	.537	.011*
ภาพรวม	Chi-Square				29.544
	P-value				.000*

* p-value<0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวม ความเครียดในการทำงานในด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา และด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าทางสถิติที่ .000 และ .011 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเครียดในการทำงานในด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการเมินเฉยต่องาน และด้านความสามารถในการทำงาน โดยมีค่าทางสถิติที่ .000, .000 และ .000 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความเครียดใน

การทำงานในด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความสามารถในการทำงาน โดยมีค่าทางสถิติที่ .000 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความเครียดในการทำงานในด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการเมินเฉยต่องาน โดยมีค่าทางสถิติที่ .003 และ .007 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 5: ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ความเครียดในการทำงาน(S)	ค่าสถิติ	ประสิทธิภาพในการทำงาน (PE)					ภาพรวม
		PE1	PE2	PE3	PE4	PE5	
1. ด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา	Chi-Square	3.255	.581	5.562	8.278	2.597	5.068
	P-value	.196	.748	.062	.082	.627	.079
2. ด้านร่างกาย	Chi-Square	3.093	2.087	.248	386	7.340	.015*
	P-value	.079	.149	.619	.825	.025*	.904
3. ด้านพฤติกรรม	Chi-Square	1.094	1.883	.751	3.921	3.175	1.347
	P-value	.579	.390	.687	.417	.529	.510
ภาพรวม	Chi-Square						12.163
	P-value						.002*

* p-value<0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวม ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าทางสถิติที่ .002 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันในรายด้าน

ตารางที่ 6: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (BS)	ค่าสถิติ	ประสิทธิภาพในการทำงาน (PE)					ภาพรวม
		PE1	PE2	PE3	PE4	PE5	
1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	Chi-Square	.868	.048*	7.818	7.991	7.654	5.613
	P-value	.648	.976	.020*	.092	.105	.060
2. การเมินเฉยต่องาน	Chi-Square	.174	3.837	14.421	8.791	12.269	4.565
	P-value	.917	.147	.001*	.067	.015*	.102
3. ความสามารถในการทำงาน	Chi-Square	1.049	4.290	3.981	10.328	14.490	3.468
	P-value	.592	.117	.137	.035*	.006*	.177
ภาพรวม	Chi-Square						3.433
	P-value						.180

* p-value<0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า โดยภาพรวม ภาวะหมดไฟในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการปรับตัวและการปฏิบัติตน โดยมีค่าทางสถิติที่ .020 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในด้านการเมินเฉยต่องานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ

ผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการปรับตัวและการปฏิบัติตน และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยมีค่าทางสถิติที่ .001 และ .015 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก มีความเครียดในการปฏิบัติงานภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 1.17 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย 1.10 อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุดคือด้านร่างกายค่าเฉลี่ย 0.69 อยู่ในระดับน้อย ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าชีวิตของตนมีคุณค่า สอดคล้องกับ Ansoleaga et al. (2015) [17] กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงานขึ้นอยู่กับวิธีที่มนุษย์ปรับตัวเข้ากับความต้องการในการทำงาน ใกล้เคียงกับ Lu et al. (2015) [18] ที่กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงานคือ การตอบสนองของสิ่งมีชีวิตต่อความต้องการภายนอก นอกจากนี้พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ต่างมีสมาธิในการปฏิบัติงาน ไม่กลัวผิดพลาดในการทำงาน ไม่มีอาการผิดปกติ เช่น อาการหัวใจเต้นแรง เสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่น ซึ่งเหล่านี้เป็นอาการที่เกิดจากความเครียด คล้ายกับ Suthum and Chaiyakul, (2020) [19] ที่กล่าวเกี่ยวกับอาการที่แสดงออกจากความเครียดไว้ว่า ในการทำงานที่พนักงานมีความกังวลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานจึงแสดงออกทางร่างกายจากการกลัวความผิดพลาดในการทำงาน บางท่านอาจมีอาการเสียงสั่น ปากสั่น หรือมือสั่นในที่ประชุม ซึ่งเป็นไปตามลักษณะที่พบในการศึกษาของ Bishopet et al. (2006) [18], Kuper et al. (2003) [21] และ Tsutsumi et al. (2001) [22] ที่กล่าวว่า ความเครียดในฐานะปัจจัยด้านจิตสังคมมีผลกระทบทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย ท่ามกลางผลกระทบทางจิตใจอาจเป็นความวิตกกังวล ขาดสมาธิ และความยากลำบากในการทำการตัดสินใจ ความเหนื่อยล้า ภาวะซึมเศร้า และปัญหาการนอนหลับ ในทางกลับกัน ผลกระทบทางร่างกายนั้นรวมถึงโรคหัวใจ ความผิดปกติของการย่อยอาหาร ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น ปวดศีรษะ หรือความผิดปกติของระบบกล้ามเนื้อและกระดูก เป็นต้น ในส่วนของความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวก็อยู่ในระดับที่เป็นปกติ นั้นอาจเป็นสาเหตุบางส่วนที่ทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ Kaewsrasean and Archarunroj, (2017) [23] ที่กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน และปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานเช่นกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานเพิ่มขึ้น หรือปัจจัยในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น และความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานก็จะลดลง ตลอดจนสาเหตุอีกประการน่าจะมาจากการที่สถานประกอบการขนาดเล็กที่มีจำนวนลูกจ้างไม่มากนัก การใกล้ชิดพูดคุยที่เป็นกันเองอาจเป็นตัวการสำคัญในการลดความเครียดลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Unlamai et al. (2018) [24] ที่กล่าวว่า การที่องค์กรมีการวางแผนบริหารจัดการความเครียดให้กับบุคลากร เช่น การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน สร้างปัจจัยหรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีคำอธิบายลักษณะงานเป็นทางการ สร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน อีกทั้งมีกฎระเบียบและนโยบายต่าง ๆ ที่เหมาะสม ก็จะช่วยลดความเครียดให้กับบุคลากรได้ระดับต่ำ ดังนั้นจะเห็นว่าความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือนายจ้างกับพนักงานเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับ Suthum and Chaiyakul, (2020) [19] ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีปริมาณงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มากนัก งานแต่ละงานไม่สามารถจัดการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมได้ดีเท่าที่ควร อีกทั้งพนักงานยังมีความสับสนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รวมไปถึงพนักงานยังขาดความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่อนข้างน้อย

จากการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก มีภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ย 2.09 คือ มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2.23 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การเมินเฉยต่องาน มีค่าเฉลี่ย 2.02 อยู่ในระดับปานกลาง และความสามารถในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.02 อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาไปในรายละเอียดจะพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับปานกลาง แต่ก็อาจจะสูงขึ้นได้หากไม่มีการแก้ไข ซึ่งปัจจัยดังกล่าว เช่น รู้สึกเหนื่อยล้า หมดพลัง หงุดหงิดกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ รู้สึกว่าประสบความสำเร็จน้อยกว่าที่ควรจะเป็น รู้สึกว่าเลือกทำงานในองค์กรที่ผิด หรือเลือกอาชีพผิด มีหลายงานที่เกินขีดความสามารถของตน ใกล้เคียงกับ Tsutsumi et al. (2001) [22] ที่กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงานเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของงานไม่ตรงกับความต้องการหรือเกินขีดความสามารถ ทรัพยากร หรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน หรือแม้แต่การรู้สึกว่าไม่มีเวลาที่มีมากพอในการวางแผนในการทำงานที่อยากจะทำ และปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะส่วนใหญ่พนักงานยังมีการศึกษาที่อยู่ในระดับต่ำ อาจเป็นผลให้มีความรู้สึกที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยหลักที่ยังทำให้พนักงานเกิดอาการภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับ เต็มสิริ ป.ปาน (2564) [25] ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานประกอบด้วย ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยเชิงบวกต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ ระดับความรู้สึกเมื่อยล้าหลังเลิกงานเป็นปัจจัยเชิงลบทั้งด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดทอนความเป็นบุคคล สถานภาพการสมรสเป็นปัจจัยเชิงบวกต่อการลดทอนความเป็นบุคคล และอายุเป็นปัจจัยเชิงลบต่อ ด้านความสำเร็จส่วนตัว

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานครั้งนี้ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ย 3.18 คือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับตัวและการปฏิบัติตน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ค่าเฉลี่ย 2.95 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากพิจารณาไปในรายละเอียดจะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นอาจมีสาเหตุจากสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากเป็นลักษณะการที่ต้องทำวันต่อวันให้เสร็จ ซึ่งเป็นไปตามหลักการของ Ansoleaga et al. (2015) [17] ที่กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในการทำงานเกินความสามารถในการควบคุมของมนุษย์ นอกจากนั้นการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กมีสมาชิกไม่มากทำให้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนกันได้อย่างดี การมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาเสมอ เนื่องจากต้องทำงานให้ได้ในปริมาณที่มากเพื่อรับค่าจ้างที่มากเป็นการแลกเปลี่ยน มีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมานานทำให้เกิดความคุ้นชินกับเครื่องมือเครื่องจักร สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายและสำเร็จทันตามกำหนด เนื่องจากลักษณะงานที่ทำต้องส่งงานให้ทันตามกำหนดของลูกค้าทำให้มีแรงกระตุ้นที่จะทำงานให้เสร็จทันตามกำหนด ตลอดจนการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การศึกษาวิจัยของ Kristensen et al. (2005) [26] และ Freudenberg, (1975) [27] กล่าวว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานส่งผลเสียมากมายในครอบครัว สังคม และชีวิตส่วนตัว ตลอดจนในองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการขาดงาน ความล่าช้าตามลำดับต่าง ๆ การร้องเรียน การเปลี่ยนงาน และความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน แต่เนื่องด้วยสถานประกอบการขนาดเล็กมีความใกล้ชิดกันของสมาชิกเนื่องจากมีคนงานจำนวนน้อยทำให้มีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จึงยังส่งผลให้ยังมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การศึกษาของ Valadez et al. (2017) [26] ที่กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อลดความอ่อนล้าทางอารมณ์ในที่ทำงาน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมการ

ทำงานในเชิงบวกและเหมาะสมผ่านการสนับสนุนทางสังคม กลยุทธ์เหล่านี้ช่วยป้องกันอันตรายจากการทำงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพระดับมืออาชีพ เพิ่มคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานพบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา และด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าทางสถิติที่ .000 และ .011 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ อติลักษณ์ พุ่มอิม, (2564) [29] ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ความเครียดในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลเสียในด้านการทำงานและความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิปปิพัฒน์ เลิศวรายุทธ์ และคณะ, (2561) [30] ที่กล่าวว่า สำหรับพนักงานที่มีระดับความเครียดจากการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความเฉื่อยชา งานมีการพัฒนาและสร้างสรรค์ต่ำเกิดภาวะจำยอมโดยไม่คิดแก้ไขอะไร และไม่ร่วมมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงาน ในสังคมหรือทางการเมือง ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการเมินเฉยต่องาน และด้านความสามารถในการทำงาน ในส่วนของความเครียดในการปฏิบัติงาน ในด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความสามารถในการทำงาน โดยมีค่าทางสถิติที่ .000 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สอดคล้องกับ Kuper et al. (2003) [21] ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านความเครียดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความเครียดในการ ทำงานด้านจิตใจ และโดยรวมเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานจะลดลงใน ในส่วนของความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการเมินเฉยต่องาน สอดคล้องกับ Suthum and Chaiyakul, (2020) [19] ที่กล่าวว่า ความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน รวมไปถึงการกลัวความผิดพลาดในการทำงานที่สูง เป็นผลทำให้พฤติกรรมของพนักงานเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นสถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อการจัดการกับความเครียดของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ดังความเห็นของ ปาลินี สุขคุ้ม และคณะ, (2564) [31] ที่กล่าวว่า แนวทางในการจัดการความเครียดควรจัดให้กิจกรรมการส่งเสริมการจัดการความเครียดเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายในการบริหารงาน และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับระดับความเครียดและการจัดการความเครียดทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางนำเสนอแผนการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากรภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างเหมาะสม

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานพบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าทางสถิติที่ .002 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สอดคล้องกับ อติลักษณ์ พุ่มอิม, (2564) [29] ที่กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และใกล้เคียงกับ Kaewkiew, (2014) [32] ที่กล่าวว่า ความเครียด ที่แสดงออกทางร่างกายหรือจิตใจมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ใน ระดับต่ำมาก ดังนั้นสถานประกอบการต้องให้ความสำคัญกับการลดความเครียดในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เป็นไปตาม อติลักษณ์ พุ่มอิม, (2564) [29] ที่กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานของพนักงาน ควรให้ความสำคัญต่อความเครียดทางด้านจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา การให้ความสำคัญโดยการให้ความรู้ในการลดความเครียด หรือการเผชิญหน้าต่อความเครียด ธรรมชาติให้มีการพูดคุยเชิงสร้างสรรค์ และลดการใช้คำพูดที่เป็นการดูถูกเหยียดหยาม ทำร้ายจิตใจผู้อื่น ควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ และสร้างบรรยากาศที่มีความผ่อนคลายในการทำงาน และมีโครงการตรวจสุขภาพกายและสุขภาพจิตประจำปีเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการปรับตัวและการปฏิบัติตน โดยมีค่าทางสถิติที่ .020 ซึ่งสอดคล้องกับ Macias et al. (2019) [33] ที่กล่าวว่า พนักงานของบริษัทจำนวนมากได้รับผลกระทบจากอาการเหนื่อยหน่าย ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่ต้องตอบสนองเป็นเวลานานต่อแรงกดดันจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในด้านการเมินเฉยต่องานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการปรับตัวและการปฏิบัติตน และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยมีค่าทางสถิติที่ .001 และ .015 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สอดคล้องกับ Maslach, (2003) [34] ที่กล่าวว่า ความเหน็ดเหนื่อยและความเห็นอกเห็นใจถูกมักเกิดจากการมีงานล้นมือและความขัดแย้งทางสังคม ในขณะที่ความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพเกิดขึ้นชัดเจนขึ้นจากการขาดทรัพยากรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง เช่น ขาดข้อมูลที่สำคัญ ขาดเครื่องมือที่จำเป็น หรือเวลาไม่พอ เช่นเดียวกับ Bakker et al. (2003) [35] ที่กล่าวว่า ในงานที่มีความต้องการงานสูงและทรัพยากรงานจำกัด เราคาดหวังว่าพนักงานจะอ่อนล้า ถูกเหยียดหยาม และความสามารถลดลง ดังนั้นสถานประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน เนื่องจากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กรได้ ยกตัวอย่างเช่น Valadez et al. (2017) [28] ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การดำเนินการเพื่อลดความอ่อนล้าทางอารมณ์ในที่ทำงาน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกและเหมาะสมผ่านการสนับสนุนทางสังคม กลยุทธ์เหล่านี้ช่วยป้องกันอันตรายจากการทำงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพระดับมืออาชีพ เพิ่มคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ Javanshir et al. (2019) [36] ยังให้ความสำคัญต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ไว้ว่า ความสำคัญของปัญหาความหมดไฟในการทำงานซึ่งส่งผลเสียมากมายต่อครอบครัวสังคมและองค์กรต่าง ๆ เพื่อสิ่งที่สำคัญคือ สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ตลอดจนการออกแบบและจัดการระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

โดยสรุปพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก มีความเครียดในการปฏิบัติงานภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย มีภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของความสัมพันธ์ พบว่าความเครียดในการทำงานในด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา และด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านการปรับตัวและการปฏิบัติตนของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาในเรื่องของตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความเครียด ภาวะหมดไฟ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ภายในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยการลาออก เป็นต้น ซึ่งจะมีข้อค้นพบ อีกหลายประการที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรกับประชากรกลุ่มอื่น เช่น องค์กรที่ประกอบธุรกิจ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ว่ามีปัจจัยแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน
3. ควรทำการศึกษาเชิงลึกด้วยการทำวิจัย เชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงสาเหตุของความเครียด ภาวะหมดไฟ และประสิทธิภาพในการทำงาน และค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ขององค์กรที่มีการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
4. ในปัจจุบันโรคโควิด-19 ได้กลายเป็นโรคประจำถิ่น ดังนั้นควรทำการศึกษาการกำหนดแนวทางในการป้องกันโรค

อุบัติใหม่ของสถานประกอบการ และทำการประเมินผลเปรียบเทียบกับสถานการณ์ในกรณีของการเกิดโรคโควิด-19

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- 1 Arnsten AFT, Shanafelt T. Physician Distress and Burnout: The Neurobiological Perspective. Mayo Clin Proc [Internet] 2021; 96(3): 763–9.
- 2 Adesse D, Gladulich L, Alvarez-Rosa L, Siqueira M, Marcos AC, Heider M, et al. Role of aging in Blood–Brain Barrier dysfunction and susceptibility to SARS-CoV-2 infection: impacts on neurological symptoms of COVID-19. Fluids Barriers CNS [Internet] 2022; 19(1): 1–19.
- 3 Donthu N, Gustafsson A. Effects of COVID-19 on business and research. J Bus Res 2020; 117: 284–9.
- 4 Kaur K. The Early Impact of COVID-19 on Textile Industry: An Empirical Analysis. Manag Labour Stud 2021; 46(3): 235–47.
- 5 Cañadas-De la Fuente GA, Vargas C, San Luis C, García I, Cañadas GR, De la Fuente EI. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. Int J Nurs Stud 2015; 52(1): 240–9.
- 6 Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout Annual Review of Psychology. J Organ Behav 2001; 52: 397–422.
- 7 Tucker SJ, Weymiller AJ, Cutshall SM, Rhudy LM, Lohse CM. Stress ratings and health promotion practices among RNs: A case for action. J Nurs Adm 2012; 42(5): 282–92.
- 8 Verougstraete D, Hachimi Idrissi S. The impact of burn-out on emergency physicians and emergency medicine residents: a systematic review. Acta Clin Belgica Int J Clin Lab Med 2020; 75(1): 57–79.
- 9 Masahiro S, Yuko O, Yumiko O, Teruichi S, Tage SK, Toshimasa M. Relationship of Nurse Burnout with Personality Characteristics and Coping Behaviors. Ind Health 2008; 46: 326–35.
- 10 Adriaenssens J, de Gucht V, Maes S. The impact of traumatic events on emergency room nurses: Findings from a questionnaire survey. Int J Nurs Stud [Internet] 2012; 49(11): 1411–22.
- 11 Brinkert R. A literature review of conflict communication causes, costs, benefits and interventions in nursing. J Nurs Manag 2010; 18(2): 145–56.
- 12 Ironside K, Becker D, Chen I, Daniyan A, Kian A, Saheba N, et al. Resident and Faculty Perspectives on Prevention of Resident Burnout: A Focus Group Study. Perm J 2019; 23: 18–185.
- 13 Aydemir O, Icelli I. Burnout: Risk factors. In: Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working 2013. p. 119–43.

- 14 Duan N, Hoagwood K. Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. *Adm Policy Ment Heal Ment Heal Serv Res* [Internet] 2015; 42: 533–44.
- 15 พรชัย สิริศิริณกุล. ภาวะหมดไฟในการทำงาน. [Internet]. กรมสุขภาพจิต. 2563 [เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2565]. เข้าถึงจาก: <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2270>
- 16 เบญจมาศ อิ่มมาก. คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี; 2558.
- 17 Ansoleaga E. Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Rev. Med. Chile* 2015; 143: 47–55.
- 18 Lu D.M, Sun N, Hong S, Fan Y.Y, Kong F.Y, Li Q.J. Occupational Stress and Coping Strategies among Emergency Department Nurses of China. *Arch Psychiatr Nurs* 2015; 29: 208–212.
- 19 Suthum S, Chaiyakul T. Influences of work factor on work stress affecting job performance of operational employees in automotive parts manufacturing industry in laem chabang industrial estate. *Phuket Rajabhat Univ Acad J* 2020; 16(2): 77–95.
- 20 Bishop S.R, Lau M, Shapiro S, Carlson L, Anderson N.D, Carmody J, Segal Z.V, Abbey S, Specia M, Velting D. Mindfulness: A Proposed Operational Definition. *Clin. Psychol. Sci. Pract* 2006; 11:230–241.
- 21 Kuper H, Marmot M. Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *J. Epidemiol. Community Health* 2003; 57: 147–153.
- 22 Tsutsumi A, Kayaba K, Theorell T, Siegrist J. Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job-stress models. *Scand. J. Work Environ. Health* 2001; 27: 146–153.
- 23 Kaewrasean P, Archarunroj P. The Relationships Between Work Related Factors, Stress and Performance Efficiency Among Real Estate Company Employees in Bangkok. *Veridian E-Journal, Silpakorn University Humanities, Social Sciences and Arts* 2017; 10(1): 1042-1057.
- 24 Unlamai N, Thermtiptaweekul K, Chienwattanasook K. Stress Management in The Workplace to Maximize Employee Efficiency. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University* 2018; 5(1): 104-117.
- 25 เต็มสิริ ป.ปาน. Work Burnout among Dental Nurses in Songkhla Province. *ว.ทันต. สส* 2564; 26:24–36.
- 26 Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work Stress* 2005; 19(3): 192-207.
- 27 Freudenberg HJ. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice* 1975; 12(1): 73-82.

- 28 Valadez T, Sonia G. Analysis of Burnout Syndrome, Musculoskeletal Complaints, and Job Content in Middle and Senior Managers: Case Study of Manufacturing Industries in Ciudad Juárez, Mexico. *Work* 2017; 58(4): 549–65.
- 29 อติลักษณ์ พุ่มอิม. การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้. *วารสารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน* 2564; 7(2): 122–35
- 30 ทิพย์พัฒน์ เลิศวรายุทธ์, สรา อารณ, ไชยนันต์ แท่งทอง, จุฑาธิป ศีลบุตร. ระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม* 2561; 3(2): 18–26.
- 31 ปาลินี สุขคุ้ม, ศรสวรรค์ สุภาพปัญญา, ยุทธพงศ์ ทัดวอน. การศึกษาแนวทางในการเผชิญความเครียดในยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม* 2564; 3(2): 30–45.
- 32 Kaewkiew P. A Study of Stress Levels and Work Efficiency of Teachers of Special Education in the Bangkok metropolitan Area. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences* 2014; 10(1): 59–76.
- 33 Macias V, Sharon C. Burnout Syndrome in Middle and Senior Management in the Industrial Manufacturing Sector of Mexico. *International journal of environmental research and public health* 2019; 16(8): 1–17.
- 34 Maslach C. Job Burnout NewDirections in Research and Intervention. *Curr. Dir. Psychol. Sci* 2003; 12: 189–192.
- 35 Bakker A.B, Demerouti E, Taris A.W.T, Schaufeli W.B, Schreurs P.J.G. A Multigroup Analysis of the Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations. *Int. J. Stress Manag* 2003; 10: 16–38.
- 36 Javanshir E, Iman D, Mohammad A.J. Psychometric Properties of the Iranian Version of the Copenhagen Burnout Inventory. *Health Promotion Perspectives* 2019; 9(2): 137–42.