

**สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน
ในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร**
**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON JOB BURNOUT
AMONG EMPLOYEES IN THE CHEMICAL INDUSTRY WITHIN THE
BANGKOK METROPOLITAN AREA**

จิตาภรณ์ ช่างแก้ว และ รองศาสตราจารย์ วชิราภรณ์ ชิวโศภิชญ์

Tidaporn Changkaew and Assoc. Prof. Vacharakorn Cheewasopit

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Email: 6614990003@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (5) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แก่ พนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.921 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.3) อายุระหว่าง 22-32 ปี (ร้อยละ 58.5) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 79.0) ทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน (ร้อยละ 62.5) และ รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 27.0) (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย (4) พนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะหมด

ไฟในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (5) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ และด้านค่าจ้าง ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 67.20

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ภาวะหมดไฟในการทำงาน, กลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์

Abstract

This thematic paper aims to (1) To explore the individual characteristics of employees in the chemical industry in Bangkok. (2) To investigate the work environment of employees in the chemical industry in Bangkok. (3) To examine the prevalence of job burnout among employees in the chemical industry in Bangkok. (4) To compare the prevalence of job burnout among employees in the chemical industry in Bangkok based on individual characteristics. (5) To determine the relationship between the work environment and job burnout among employees in the chemical industry in Bangkok.

The sample of this research consisted of 400 employees in the chemical industry in Bangkok. Data was collected using a 5-point Likert scale questionnaire with an overall Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.921. Data analysis involved frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA) and multiple regression analysis.

The research findings revealed that (1) The majority of the sample were female (69.3%), aged between 22 and 32 years (58.5%), held a bachelor's degree (79.0%), were in operational positions (62.5%), and had a monthly income between 20,001 and 30,000 baht (27.0%). (2) The overall work environment was rated as high. (3) The overall level of job burnout was rated as low. (4) There were statistically significant differences ($p < 0.05$) in the overall levels of job burnout among employees in Bangkok's chemical industry based on their age, education level, position, and monthly income. (5) There was a significant relationship ($p < .05$) between working environment factors (safety, organizational management, and compensation) and job burnout among employees in Bangkok's chemical industry. These factors explained 67.20% of the variance in job burnout.

Keyword: work environment, job burnout, chemical industry

บทนำ

อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย โดยเป็นหนึ่งในลำดับต้นที่นักลงทุนให้ความสนใจ ด้วยการกระจายตัวในนิคมอุตสาหกรรม 68 แห่งใน 16 จังหวัด อย่างไรก็ตาม การทำงานในอุตสาหกรรมนี้มาพร้อมกับความเสี่ยงสูงจากสารเคมีอันตราย พนักงานต้องรักษามาตรฐานความปลอดภัยอย่างเข้มงวด ส่งผลให้เกิดความกดดันและความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจ อีกทั้งการแข่งขันในอุตสาหกรรมที่รุนแรงยังกดดันให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความตึงเครียดมากขึ้น

เป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการแข่งขันขององค์กรทำให้พนักงานต้องทำงานภายใต้แรงกดดัน ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณงาน ส่งผลให้ทำงานล่วงเวลามากเกินไป ขาดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) เกิดความเครียดสะสมที่อาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout) ซึ่งลดแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทั้งกายและใจมาจากการทำงานหนัก สภาพแวดล้อมที่เสี่ยง และความกดดันจากความคาดหวังที่สูง

ภาวะหมดไฟเกิดจากความเครียดสะสมระยะยาว ทำให้พนักงานสูญเสียความพึงพอใจในงาน เหนื่อยล้าทางอารมณ์ ขาดพลังและความสามารถ ส่งผลต่อสุขภาพจิต เช่น วิตกกังวล ซึมเศร้า และความเครียด นอกจากนี้ ยังลดผลผลิต เพิ่มข้อผิดพลาดในการทำงาน เสี่ยงต่ออุบัติเหตุในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ พนักงานมีแนวโน้มลาป่วยและลาออกสูง ส่งผลให้องค์กรสูญเสียบุคลากรและเสียทรัพยากรในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ (กามัน เจ๊ะอารงและชญาณิกา ศรีวิชัย, 2560)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน และนำผลการวิจัยที่ได้มาให้อ่านได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เข้าใจความรู้สึกและความคิดของพนักงานในเรื่องดังกล่าว และนำมาใช้ปรับปรุงองค์กรเพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer(1973, อ้างถึงใน ชนากานต์ พงระย้า, มนัสนันท์ เอี่ยมสำอาง และ ณิชริศา สุธรรมวิจิตร, 2565) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 องค์ประกอบดังนี้ ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ที่ทำให้พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างสบายใจ และสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยในการทำงานมีความยุติธรรมในงาน
- 2) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน คือ การที่พนักงานมี โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาเอง โดยส่งไปฝึกอบรมในด้านต่างๆ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ
- 3) องค์กรและการจัดการ ได้แก่ การวางแผนนโยบายขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร
- 4) ค่าจ้าง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และมีความเสมอภาคในกระบวนการพิจารณาการจ่ายเงิน
- 5) ลักษณะของงานจากความรู้สึกละเอียด คือ การที่พนักงานเห็นคุณค่าในงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำงานมีความท้าทายได้รับการยอมรับ และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง
- 6) การนิเทศงาน ได้แก่ การได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับงานจากหัวหน้างาน
- 7) ลักษณะทางสังคม คือ การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีหน้าที่ในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน
- 8) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การที่พนักงานรับรู้ข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กร โดยได้รับข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน
- 9) สภาพการทำงานคือสถานที่ที่ใช้ในการทำงานต้องมีความสะอาดเป็นระเบียบอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีปริมาณเพียงพอและปลอดภัยมีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง ความถ่ายเทของอากาศมีความเหมาะสมต่อการทำงาน
- 10) สวัสดิการ คือ สิ่งทีนอกเหนือจากเงินค่าจ้าง ที่พนักงานควรได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาลเงินโบนัส เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

Maslach และ Jackson (1986 อ้างถึงใน จันทรรัตน์ สิทธิวรนนท์, เสนอจรรยาบรรณระดับ และ นัฏฐนิช เปี้ยจันทร์, 2565) ภาวะหมดไฟเป็นอาการความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก

1) ภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ คือ การมีความรู้สึกลดลง สู้ทนได้ลดลง มีภาวะอ่อนล้า อ่อนเพลีย รู้สึกหมดแรงเมื่อหมดเวลาทำงาน

2) ภาวะรู้สึกด้อยค่าบุคคล คือ ความสัมพันธ์ที่ห่างเหินทั้งกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกน้องในทีม บุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงานหรือบุคคลภายนอกที่ต้องติดต่อสื่อสาร รู้สึกเฉยเมยเฉยชาและไม่มีความผูกพันกับบุคคลหรือองค์กรที่ทำงานอยู่

3) การไม่รู้สึกละเอียดพิถีพิถันในอาชีพ คือ การมีความนับถือตนเองต่ำ มีความรู้สึกลดลงว่ามีความสามารถ มีความรู้สึกละเลยต่อหน้าที่ทำ รู้สึกยากลำบากในการรับมือกับปัญหาภาวะหมดไฟ ส่งผลเสียในการทำงานเพราะผู้ที่เกิดภาวะหมดไฟมักขาดความพึงพอใจในงานที่ทำความภาคภูมิใจในวิชาชีพและองค์กรลดต่ำลง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้ แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่งงาน
5. รายได้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ความมั่นคงความปลอดภัย
 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 3. องค์กรและการจัดการ
 4. ค่าจ้าง
 5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน
 6. การนิเทศงาน
 7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน
 8. การติดต่อสื่อสาร
 9. สภาพการทำงาน
 10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ
- Gilmer (1973)

ตัวแปรตาม

ภาวะหมดไฟ

1. ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion)
 2. ด้านภาวะรู้สึกด้อยค่าบุคคล (Depersonalization)
 3. ด้านการไม่รู้สึกละเอียดพิถีพิถันในอาชีพ (Decreased Occupational Accomplishment)
- Maslach (1986)



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ทำงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีขนาดประชากร 198,789 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังต่อไปนี้มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=1, น้อยที่สุด=1 มี 10 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย 2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. ด้านองค์การและการจัดการ 4. ด้านค่าจ้าง 5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน 6. ด้านการนิเทศงาน 7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน 8. ด้านการติดต่อสื่อสาร 9. ด้านสภาพการทำงาน และ 10. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังต่อไปนี้มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=1, น้อยที่สุด=1 มี 10 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 2. ด้านภาวะรู้สึกด้อยค่าบุคคล 3. ด้านการไม่รู้สีกว่าจะบรรลุเป้าหมายในอาชีพ จำนวน 12 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับการประเมินแล้วได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และผู้ศึกษาจึงจะนำแบบทดสอบไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha

Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.921 พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง และนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว นำไปวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน t-test และ ตัวแปรที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.3) อายุระหว่าง 22-32 ปี (ร้อยละ 58.5) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 79.0) ทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน (ร้อยละ 62.5) และ รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 27.0)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ต่อมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้าง รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านองค์กรและการจัดการ

3. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร	
	สถิติที่ใช้ศึกษา	Sig.
เพศ	t-test	0.98
อายุ	One-way Anova	0.04*
ระดับการศึกษา	One-way Anova	0.00*
ตำแหน่งงาน	One-way Anova	0.01*
รายได้ต่อเดือน	One-way Anova	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ และด้านค่าจ้าง ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 67.20 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
Constant	5.44	0.26		21.08	<0.001*
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	-0.22	0.06	-0.25	-3.75	<0.001*
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	-0.06	0.05	-0.07	-1.05	0.294
ด้านองค์กรและการจัดการ	-0.35	0.06	-0.39	-6.30	<0.001*
ด้านค่าจ้าง	0.20	0.04	0.18	4.88	<0.001*
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	-0.03	0.06	-0.02	-0.50	0.616
ด้านการนิเทศงาน	-0.08	0.05	-0.06	-1.67	0.095
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	-0.11	0.07	-0.06	-1.46	0.145
ด้านการติดต่อสื่อสาร	-0.09	0.05	-0.10	-1.71	0.087
ด้านสภาพการทำงาน	0.05	0.06	0.03	0.86	0.389
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ	-0.07	0.05	-0.09	-1.48	0.139
ค่าคงที่= 5.44, R = 0.820, R ² = 0.672, Adj.R ² = 0.664, F = 79.72, Sig. = <0.001, D-W= 1.57					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ต่อมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้าง รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านองค์กรและการจัดการ ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มทำงานมีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน และ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเป็นงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญกับบริษัท มีความท้าทาย

และตรงกับความสามารถ และ เป็นงานที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล พงษ์โหมด (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความตั้งใจลาออกของพยาบาลแผนกวิกฤตของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คุณภาพชีวิตในด้านการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน กล่าวคือคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้นหากคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ก็จะส่งผลให้พยาบาลแผนกวิกฤตมีความเหนื่อยหน่ายในงานสูง และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการตั้งใจลาออก

2. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะเหนื่อยล้าทางอารมณ์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะรู้สึกด้อยค่าบุคคล รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการไม่รู้สึกรู้ว่า จะบรรลุเป้าหมายในอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานรู้สึกอ่อนเพลีย อ่อนล้า เมื่อตื่นมาในช่วงเช้าในวันที่ต้องทำงาน รู้สึกเบื่อ เซ็ง กับงานที่ทำอยู่ ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง รู้สึกอยากลาออกจากงาน และ รู้สึกว่าไม่ได้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อวัตถุประสงค์ของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพรรัตน์ บำรุงพนิชถาวร (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ปัจจัยด้านภาระงานที่มากเกินไปของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานมาก ปัจจัยด้านความขัดแย้งระหว่างคนกับงานมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม คือยิ่งมีความขัดแย้งมากจะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานน้อย เนื่องมาจากเวลาทำงานโดยไม่เจอสิ่งแปลกใหม่ก็จะทำให้เคยชินและเบื่อหน่ายในงานที่ทำ แต่หากมีปัญหาในงานใหม่ก็จะทำให้รู้สึกอยากแก้ปัญหาที่นั้นเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเอง ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ไม่สมดุลกับงานจะทำให้เกิดความท้อแท้และรู้สึกถึงความสามารถที่ตนเองมีไม่มีคุณค่าจนนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มี

อายุ 22 - 42 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา / วุฒิเทียบเท่า และ ปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครกลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมพร ภูคุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 เดือน และอายุระหว่าง 7-12 เดือน จะมีระดับภาวะหมดไฟต่ำกว่าคนที่มีความอายุงานมากกว่าปีครึ่งแต่ไม่เกิน 2 ปี และ พนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 เดือน

4. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ และด้านค่าจ้าง ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 67.20 ทั้งนี้เนื่องจาก งานที่ทำมีความมั่นคง ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน และ ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน ตลอดจนบริษัทมีการวางนโยบายอย่างชัดเจนและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนากานต์ พวงระย้า, มนัสนันท์ เอี่ยมล้ำอง และ ณัฐธิดา สุธรรมวิจิตร (2565) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน สูงสุดในด้านค่าจ้าง, ด้านการนิเทศงาน, ด้านโอกาสในการก้าวหน้า, ด้านการติดต่อสื่อสาร, ด้านคุณลักษณะทางสังคม, ด้านลักษณะเฉพาะงาน, ด้านสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการจัดการองค์กร และ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านองค์การและการจัดการ ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะมีคู่มือปฏิบัติงาน จะช่วยให้พนักงานใหม่เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างรวดเร็ว

2. ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านการรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียดและการจัดการอารมณ์กระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และส่งเสริมวันหยุดพักผ่อนและการหยุดพักระหว่างการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นด้านที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครรองลงมาจากด้านองค์การและการจัดการ ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะมีการเปิดโอกาสที่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค และ การประเมินผลความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล โดยนำปัจจัยที่พบว่ามีความแตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่ยังคงการได้มีการนำผลการศึกษามาปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

2. ควรวิจัยเปรียบเทียบระดับภาวะหมดไฟในการทำงานกับประชากรกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย และได้ทราบถึงระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีสภาพประชากรที่ค่อนข้างแตกต่างกันอย่างชัดเจน

3. ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีการจัดทำ Focus Group กับพนักงานในกลุ่มบริษัทเคมีภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อให้ได้ทราบสาเหตุของปัจจัยที่ศึกษาอย่างแท้จริง

รายการอ้างอิง

- ก้ามัน เจ๊ะอาร์ง, และ ชญานิกา ศรีวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่าย ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ปทุมธานี. วารสารพยาบาลทหารบก, 18(2), 299–305.
- พรพิมล พงษ์โหมด และ Pornpimol Phongmode (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงานและความตั้งใจลาออกของพยาบาลแผนกวิกฤตโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- พรหมพร ภูคุ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพรัดน์ บำรุงพินิจถาวร. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนากานต์ พวงระย้า, มนัสนันท์ เอี่ยมสำอางค์, และณัฐธิดา สุธรรมวิจิตร. (2565). ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. รายงานการวิจัย, หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- จันทร์รัตน์ สิทธีวรนนท์, เจนจิรา เมฆประดับ และ ณัฐนิช เบี้ยจั่น.(2565). ระดับภาวะหมดไฟและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในนิสิตเภสัชศาสตร์.วารสารเภสัชกรรมไทย, 16(1), 96-109.
- Yamane, T. (1967). Statistics, An Introductory Analysis. New York: Harper and Row.