

ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ  
กองทัพเรือ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม  
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Prevalence and Associated Factors of Burnout syndrome among Ship Officers of the  
Royal Thai Navy



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Science in Health Research and Management

Department of Preventive and Social Medicine

FACULTY OF MEDICINE

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ
โดย	ร.อ.หญิงแป้งร่ำ ยงเจริญ
สาขาวิชา	การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์พรชัย สิทธิศรัณย์กุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ธนะภูมิ รัตนานุกพงศ์

---

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะแพทยศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุทธิพงศ์ วัชรสินธุ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์วิโรจน์ เจริญศรีรังษี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์พรชัย สิทธิศรัณย์กุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ดร.ธนะภูมิ รัตนานุกพงศ์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.แพทย์หญิงภัทรวินัย วรชนารัตน์)

แบ้งร่ำ ยงเจริญ : ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ. ( Prevalence and Associated Factors of Burnout syndrome among Ship Officers of the Royal Thai Navy) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ศ. ดร. นายแพทย์พรชัย สิทธิศรัณย์กุลพ.บ., อ.ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ธนะภูมิ รัตนานุกพงศ์

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

วิธีการศึกษา: เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบสำรวจภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างคือกำลังพลประจำเรือ สังกัดกองเรือยุทธการ กองทัพเรือที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ณ ฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 จังหวัดชลบุรี จำนวน 424 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทางการแพทย์และสุขภาพ ข้อมูลด้านการทำงาน และใช้แบบวัดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของแมสแลช (Maslach burnout inventory) ฉบับภาษาไทย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple Logistic regression เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และนำเสนอข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ Odds ratio (OR) และค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการศึกษา: ความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลฯ เท่ากับร้อยละ 22.4 แบ่งเป็นด้าน emotional exhaustion ร้อยละ 13.1 ด้าน depersonalization ร้อยละ 23.9 และด้าน reduced personal accomplishment ร้อยละ 70.4 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กร และการมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

สรุป: กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ดังนั้น จึงควรมีการเฝ้าระวังป้องกันและตรวจคัดกรองสุขภาพ รวมถึงการสร้างเสริมปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อลดโอกาสการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

สาขาวิชา การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา 2562 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม .....

# # 6174015430 : MAJOR HEALTH RESEARCH AND MANAGEMENT

KEYWORD: seafarer burnout stress

Pangrum Yongcharoen : Prevalence and Associated Factors of Burnout syndrome among Ship Officers of the Royal Thai Navy. Advisor: Prof. Pornchai Sithisarankul, M.D.  
Co-advisor: Dr. THANAPOOM RATTANANUPONG

Objectives: The aim of this study was to identify prevalence and associated factors of Burnout Syndrome among Ship Officers of the Royal Thai Navy.

Methods: In this descriptive cross-sectional survey, the samples were 424 ship officers under the Naval Battle Division Navy operating in Sattahip Naval Base, Naval Region1, Chon Buri Province. They were asked to fill out a self-administered questionnaire about demographic, medical and healthy, work-related data and the Maslach burnout inventory (MBI)-Thai version. Data were analyzed by Multiple logistic regression to explore the associated factors of burnout syndrome and presented by frequency, percentage Odds ratio (OR) and 95% CI.

Results: The prevalence of burnout syndrome in ship officers was 22.4%, with high level of burnout in each dimension as: 13.1% in emotional exhaustion, 23.9% in depersonalization and 70.4% in reduced personal accomplishment respectively. The associated factors of burnout syndrome among ship officers were age, marriage status, education degree, naval rank, interaction with colleagues, inadequate support from organizations and the idea of resignation from naval ship officers.

Conclusions: Ship officers are at risk of burnout. Therefore, health surveillance and operation of preventive interventions such as health promotion programs are recommended

Field of Study: Health Research and  
Management

Student's Signature .....

Academic Year: 2019

Advisor's Signature .....

Co-advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์พรชัย สิทธิศรัณย์กุล ดร.ธนะภูมิ รัตนานุกงศ์ ที่กรุณาช่วยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ รวมถึงชี้แนะข้อบกพร่องและให้ความรู้ในการศึกษาดำเนินการทำวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด ตลอดจนช่วยตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร. แพทย์หญิงภัทรวินัย วรธนารัตน์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบ รวมถึงให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน นาวาเอกหญิง อัจฉรี สิกขมาร รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพรพจน์ ลือบุญธวัชชัย และเรือดริหญิง พรธิดา ไชยหาญ ที่ได้สละเวลา ช่วยกรุณาตรวจสอบแก้ไขในการพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณนาวาเอก อติพงษ์ สุจิรัตน์ เจ้าหน้าที่กองเวชกรรมป้องกัน รพ.อากาศรเกียรติวงศ์ทุกท่าน เจ้าหน้าที่แผนกแพทย์ประจำเรือหลวงจักรีนฤเบศร เรือหลวงสิมิลัน เรือหลวงบางปะกงทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือสนับสนุนและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทหารเรือต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการทำวิจัยครั้งนี้ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ยังมีได้เอื้อนามมา ณ ที่นี้ ที่ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลงได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แป้งร่ำ ยงเจริญ

## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	3
ทบทวนวรรณกรรม (Review of related literatures) .....	3
ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Burnout syndrome).....	3
คนประจำเรือกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Burnout Syndrome in Seafarers)7	
คำถามการวิจัย (Research questions).....	11
วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives).....	11
สมมติฐาน (Hypothesis) .....	11
กรอบแนวคิด (Conceptual framework).....	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	13
คำสำคัญ (Keywords).....	13
การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติ (Operational definition) .....	13
รูปแบบการวิจัย (Research design) .....	14
ระเบียบวิธีการวิจัย (Research methodology).....	14

ประชากรเป้าหมาย (Target population) ได้แก่ .....	14
กลุ่มตัวอย่าง (Sample size) .....	15
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	17
การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection).....	18
การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) .....	20
ปัญหาทางจริยธรรม (Ethic consideration) .....	21
ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitation).....	22
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Anticipated benefits) .....	23
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	24
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	24
4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	24
4.1.2 ข้อมูลทางการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ .....	26
4.1.3 ข้อมูลด้านการทำงานและลักษณะงาน.....	28
4.2 ความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ.....	34
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน.....	35
4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม.....	35
1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความอ่อนล้าทางอารมณ์).....	35
2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (การลดค่าความเป็นบุคคล) .....	40
3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จ ลดลง).....	44
4) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความเหนื่อยล้าจากการทำงานใน ภาพรวม) .....	49
4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ.....	54
4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน.....	60



4.4.1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานทั้ง 3 ด้าน .....	60
1)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ .....	60
2)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะการณลดค่าความเป็นบุคคล .....	63
3)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง .....	64
4.4.2	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม .....	66
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	69
5.1	สรุปผลการวิจัย .....	69
5.1.1	ลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	69
5.1.2	ความชุกของภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน .....	71
5.1.3	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน .....	71
5.2	อภิปรายผล .....	74
5.4	ข้อเสนอแนะ .....	78
	ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ .....	78
	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ .....	79
ภาคผนวก ก	แบบสอบถามโครงการศึกษาวิจัย .....	80
ภาคผนวก ข	เอกสารรับรองโครงการวิจัย .....	88
ภาคผนวก ค	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย .....	92
ภาคผนวก ง	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย .....	100
บรรณานุกรม	.....	111
ประวัติผู้เขียน	.....	115

## บทที่ 1 บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับแต่อดีตถึงปัจจุบัน การเดินเรือทางทะเล ถือเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะอย่างหนึ่ง (1, 2) เนื่องจากคนที่ทำงานบนเรือมีความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะมาจากปัจจัยทางกาย ปัจจัยทางจิตใจ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม และปัจจัยจากลักษณะงานนั้น คนกลุ่มนี้จึงมีโอกาสรับความเสี่ยงและเกิดอันตรายต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพได้มากกว่าลักษณะงานทั่วไปของคนทำงานบนบก (3-5)

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า กลุ่มคนทำงานบนเรือเหล่านี้ มีโอกาสสัมผัสปัจจัยที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดสูง และมีแรงกดดันสูงจากตัวงานเกือบตลอดเวลาในช่วงที่ออกเรือเดินทะเล โดยจำแนกปัจจัยดังกล่าวตามลักษณะตัวงานที่มีความยากลำบาก และหน้าที่บนเรือที่แตกต่างกันไปบนเรือ (2) ซึ่งหากเกิดการสะสมเป็นความเครียดเรื้อรังโดยที่คนประจำเรือเหล่านั้น ไม่สามารถปรับตัวหรือจัดการกับสภาวะเหล่านี้ได้ ความเครียดที่สะสมนี้อาจพัฒนาไปสู่การเกิดเป็นภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้ในที่สุด (5) หรือกรณีที่เป็นระดับรุนแรงมากขึ้น มีโอกาสเกิดโรคซึมเศร้าตามมาได้ (6)

ปัจจุบันมีแนวโน้มประชากรวัยทำงานมีอุบัติการณ์ภาวะนี้เพิ่มสูงขึ้นทั่วโลกทุกปี (7) ดังเห็นได้จากรายงานข่าวความชุกจากหลายประเทศ พบได้บ่อยประมาณ 15-50% ของประชากรวัยทำงาน (8) โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่ต้องเผชิญกับความเครียด ความกดดันทางอาชีพสูง รวมถึงอาชีพที่ให้บริการต่าง ๆ เช่น ทหาร ตำรวจ นักกฎหมาย แพทย์ พยาบาล ครู ไม่เว้นแม้แต่กลุ่มคนที่ต้องทำงานในสภาวะที่ยากลำบาก ได้แก่ คนประจำเรือ กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ เป็นต้น (9, 10)

ในปี ค.ศ. 2000 มีรายงานขององค์การอนามัยโลกเรื่อง “Mental Health and work: Impact, issues and good practices” (11) กล่าวว่า นานาประเทศมีมาตรฐานการดูแลในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพทั่วไปในที่ทำงาน หากยังไม่มีกฎหมายควบคุมดูแลเกี่ยวกับความเครียดจากงานโดยเฉพาะ ฉะนั้น การตระหนักถึงความสำคัญและหาแนวทางป้องกัน หรือหามาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงสำคัญยิ่ง ไม่ว่าจะเกิดเป็นปัญหาที่เกิดในกลุ่มสายอาชีพใดก็ตาม

ในส่วนของกำลังพลประจำเรือ (ship officers) ถือเป็นกำลังสำคัญหลักของกองทัพเรือในการปฏิบัติภารกิจทางทะเล ต้องใช้ชีวิตและทำงานอยู่ในเรือเป็นส่วนใหญ่ ไม่ต่างจากคนประจำเรือของภาคพลเรือนในส่วนภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น เรือขนส่งสินค้า เรือบรรทุกน้ำมันหรือเรือขนส่งผู้โดยสาร เป็นต้น รวมถึงอาชีพที่ต้องทำงานกลางทะเลเป็นระยะเวลายาวนานอื่น ๆ เช่นกัน ได้แก่ คนทำงานประจำแท่นขุดเจาะน้ำมัน (12) คนเหล่านี้ล้วนมีความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงคุณภาพชีวิตทั้งสิ้น เกี่ยวเนื่องมาจากลักษณะของตัวงานและการดำรง

ชีพอยู่ในทะเลเป็นเวลายาวนาน จากความสำคัญและที่มา กอปรกับปัจจัยต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ มีแนวโน้มและความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

จวบจนปัจจุบัน แม้ทางกองทัพเรือจะมีการเก็บข้อมูลสุขภาพของทหารเรือทุกนาย แต่เป็นการเก็บข้อมูลการตรวจสุขภาพทางกายประจำปีและการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปี แม้จะมีการตรวจประเมินความเจ็บป่วยหรือภาวะผิดปกติทางจิตใจในเรื่องของภาวะผิดปกติทางจิตใจจากเหตุการณ์รุนแรง (Posttraumatic Stress Disorder หรือ PTSD) ในกลุ่มกำลังพลทหารเรือบางส่วน (13, 14) เช่น กำลังพลทหารเรือที่ประจำชายแดนภาคใต้ หากแต่ยังไม่มีการศึกษาข้อมูลเชิงลึกในเรื่องของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานโดยเฉพาะในกลุ่มกำลังพลประจำเรือกองทัพเรือ (15) อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่ายังไม่มีการศึกษาวิจัยภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่ชัดเจน ไม่ว่าจะในกลุ่มคนประจำเรือภาคพลเรือน หรือในกลุ่มกำลังพลประจำเรือกองทัพเรือก็ตาม กล่าวอีกนัยหนึ่งคือยังไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (burnout) ในกลุ่มกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการหาแนวทางป้องกันและดูแลช่วยเหลือกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มสมรรถนะ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการทำงาน รวมถึงใช้เป็นข้อมูลต่อยอดในการพัฒนาการฝึกอบรมหน่วยทหารอื่นในทหารเรือ เพื่อลดโอกาสการเกิดผลกระทบนี้ต่อไปในอนาคต

## บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### ทบทวนวรรณกรรม (Review of related literatures)

#### ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Burnout syndrome)

คำจำกัดความของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานเรียกอีกชื่อคือภาวะความเหนื่อยหน่าย หรือภาวะหมดไฟจากการทำงาน (Burnout) คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เกิดจากการตอบสนองต่อความเครียดเรื้อรังสะสมจากการทำงาน โดยบุคคลนั้นไม่สามารถจัดการกับความเครียดเหล่านั้นได้ ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจจนแสดงออกในรูปแบบอาการและอาการแสดงต่าง ๆ (16) โดยยังไม่ถือว่าเป็นโรค และไม่จำเป็นต้องมีอาการทางจิตมาก่อน (17) เช่น มีความกังวล รู้สึกซึมเศร้าหรือหดหู่ มีปัญหาการนอนหลับ ความจำแย่ลง อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติ พฤติกรรม และการปฏิบัติงานไปในทางไม่พึงประสงค์ ขาดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (เพื่อนร่วมงานหรือผู้รับบริการ) มีทัศนคติเชิงลบต่อคนรอบข้างและตนเอง (รู้สึกตนเองไร้ค่า และไร้ความสามารถในการทำงาน) มีความผูกพันในอาชีพตนเองลดลงจนถึงตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด หากมีระดับรุนแรงมากขึ้นอาจพัฒนาไปเป็นโรคซึมเศร้าได้ ถือเป็นหนึ่งในสิ่งคุกคามสุขภาพที่สำคัญของประชากรวัยทำงาน (5, 7, 18, 19)

ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนั้นเกิดจากหลายปัจจัยร่วมกัน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก (9, 20, 21) ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล (individual aspect) อันมีเหตุการณ์มีความเชื่อมั่นในตนเองต่ำ กลไกความสามารถในการปรับตัวต่อการทำงานหรือสภาพแวดล้อมได้ไม่ดี ไม่ตระหนักถึงความสำคัญหรือคุณค่าของงานที่ทำ ปัญหาทางการเงิน คนที่มีมุมมองเชิงอุดมคติและมีความคาดหวังสูงเกินกว่าความเป็นจริง มีบุคลิกภาพไม่ยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ยาก มีลักษณะนิยมความสมบูรณ์แบบ (perfectionist) เช่น กังวลหมกมุ่นกับความผิดพลาดอย่างมากหรือมีมาตรฐานสูงจนเกินไป

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal aspect) ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (environmental aspect) ภาระงานหนักที่ไม่สมดุล รางวัลตอบแทนเทียบกับความพยายามในภาระงานที่ไม่สมดุลกัน งานที่เคร่งเครียด กตสัน และมีความต้องการสูงในระยะเวลาอันสั้น งานที่ขาดความมั่นคงและไม่มีความเจริญก้าวหน้า

ปัจจัยจากองค์กร (organizational management aspect) ได้แก่ ทรัพยากรในการทำงานที่ลดลงเทียบกับปริมาณงานที่มากเกินไป จำนวนคนในที่ทำงานไม่เพียงพอต่อภาระงาน ไม่มีเวลาว่าง

หรือวันหยุดพักผ่อน ไม่สามารถตัดสินใจหรือไม่มีอำนาจสั่งการแต่มีความรับผิดชอบมาก ขาดสิ่งจูงใจในการทำงาน การไม่มีความยุติธรรมในองค์กร มีการบริหารงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน ค่านิยมขององค์กรขัดแย้งกับค่านิยมในใจคน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขององค์กร (8) เหล่านี้สามารถกระตุ้นให้เสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

Maslach นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้อธิบายอาการของ burnout ไว้สามด้านดังนี้ (8, 10, 17)

1. ความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์ (emotional exhaustion) เป็นอาการที่เด่นชัดที่สุดของ burnout คือ คนที่เป็นจะเบื่อ เซ็ง หมดกำลังใจ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน

2. การลดความเป็นคน (depersonalization) หมายถึง มองเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าในแง่ไม่ดี จนมักทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดูไม่เต็มใจที่จะบริการลูกค้า (หรือผู้มาติดต่อ) และดูแลลูกค้าแบบแห้งแล้งเหมือนคนไม่มีชีวิตจิตใจ

3. การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (decreased occupational accomplishment) ผู้ที่มีอาการ burnout จะรู้สึกว่าตัวเองไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความสามารถ และมองตัวเองในแง่ร้าย

ลักษณะอาการเครียด หดหู่ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน หงุดหงิด ก้าวร้าว ร่างกายอ่อนแรง ไม่มีสมาธิ เป็นอาการที่เข้าข่ายโรคซึมเศร้า แต่แท้จริงแล้วอาการเหล่านี้อาจจะไม่ได้เป็นตัวชี้วัดถึงภาวะซึมเศร้าได้อย่างชัดเจนเสียทีเดียว แต่อาจจะเป็นตัวชี้วัดว่ากำลังอยู่ในภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานหรือหมดไฟ (Burnout) ในการทำงานซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการทำงานเป็นหลัก คนที่มีอาการของภาวะนี้ไม่ได้หมายความว่าต้องป่วยเป็นโรคซึมเศร้าเสมอไป เพียงแต่จะมีความเสี่ยงมากขึ้นที่จะเป็นโรคซึมเศร้า

อาการแสดงของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ ผลต่อระบบต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น ระบบหัวใจและหลอดเลือด ระบบต่อมไร้ท่อ ระบบภูมิคุ้มกัน ระบบกระดูกกล้ามเนื้อ และข้อ อาการแสดงทางกาย เช่น ร่างกายเหนื่อยล้า ปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ ช่วงระยะเวลาการนอนสั้นลง หลับไม่สนิท รู้สึกเหมือนมีไข้ ระบบการย่อยอาหารผิดปกติ อาการแสดงทางอารมณ์ เช่น หงุดหงิด โกรธง่าย หุนหันพลันแล่น ไม่มีสมาธิในการทำงาน อาการแสดงทางความคิด เช่น ไร้อารมณ์ความรู้สึก รู้สึกเมินเฉยต่อสิ่งรอบตัว (3, 9, 20)

ผลกระทบที่เกิดขึ้น ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง สูญเสียความมั่นใจตนเองในการทำงาน ขาดงานหรือลางานมากขึ้น มีความคิดลาออกจากงาน อาจเกิดความคิดฆ่าตัวตาย มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน แยกตัวจากสังคม กระทบต่อปัญหาชีวิตคู่ และหันไปพึ่งพยาและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น (6, 21)

เนื่องจากลักษณะหลายอาการของ Burnout สามารถพบได้ในกลุ่มคนที่เป็นโรคซึมเศร้า เช่นเดียวกันจึงทำให้มีการวินิจฉัยที่คลาดเคลื่อนได้ (22, 23) เช่น วินิจฉัยคนที่เป็นโรคซึมเศร้าว่าเป็น Burnout ส่งผลต่อการจัดการและให้การรักษาที่เหมาะสมคนเหล่านี้ได้ โดยจากข้อมูลของ Informed Health Online (7) สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และภาวะซึมเศร้า ได้ดังตารางที่ 2.1

**ตารางที่ 2.1** ความแตกต่างระหว่างภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานและภาวะซึมเศร้า (7)

	ภาวะความเหนื่อยล้า จากการทำงาน	ภาวะซึมเศร้า
<b>ลักษณะ อาการที่ เกิดขึ้น</b>	ปัญหาที่เกิดขึ้นสัมพันธ์กับงาน	ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้มาจากการที่ทำงานที่ แต่รวมถึงปัญหาด้านอื่น ๆ ในชีวิตของ คน ๆ นั้นด้วย
<b>อาการ</b>	รู้สึกอ่อนเพลียมาก รู้สึกแยกกับ ตนเอง ประสิทธิภาพการทำงาน ลดลง	รู้สึกอ่อนเพลียมาก รู้สึกแยกกับตนเอง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ไร้ความหวัง มีความนับถือตนเองต่ำ มีแนวโน้มฆ่าตัว ตาย
<b>การดูแล รักษา</b>	ถ้าได้หยุดงาน หรือมีช่วงเวลาพัก ร้อนมากขึ้นสามารถฟื้นตัวจาก อาการเหนื่อยล้าได้	อาการแย่ลงหากใช้วิธีการรักษาแบบ เดียวกันกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการ ทำงาน ต้องการความช่วยเหลือและการ ดูแลรักษาที่แตกต่าง เช่น การรักษาทางจิต เวช หรือการใช้ยา

การวินิจฉัยภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ใช้แบบประเมินที่เป็นมาตรฐาน (gold standard) อย่าง Maslach Burnout Inventory (MBI) โดย Maslach & Jackson (5, 7, 9, 17) ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายงานตนเอง (self-reported questionnaire) สามารถใช้ได้กับหลายกลุ่มอาชีพ โดยมีทั้งหมด 22 ข้อใช้ประเมิน 3 ด้านคือ (23)

- **Emotional Exhaustion- EE (9 ข้อ)** ประเมินด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความเหนื่อยกายและใจ อ่อนล้า สิ้นหวัง ท้อแท้ หดหู่ เบื่อ เซ็ง หมดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานมักแยกตัวจากสังคม หมดพลังกายใจที่จะรับมือกับงานนั้นต่อไป
- **Depersonalization-DP (5 ข้อ)** ประเมินการลดค่าความเป็นบุคคล คือ การมีทัศนคติในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้มารับบริการมักทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น รู้สึกผู้อื่นตำหนิตนเอง ทำงานอย่างไม่มีชีวิตจิตใจ
- **Personal Accomplishment-PA (8 ข้อ)** ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง ความรู้สึกตนเองมีประสิทธิภาพการทำงานลดลง ความรู้สึกต่อคุณค่าในตนเอง รู้สึกตนเองไร้ความสามารถ ประเมินตนเองในทางไม่ดี

โดยอ้างอิงจากแบบวัดฯ MBI ของ M&J ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดย สิริระยา สัมมาวาจ ปี พ.ศ. 2532 (9) โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล (หน้า 25-26) ลักษณะและเกณฑ์การให้คะแนน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดค่าความเป็นบุคคล วัดระดับความรู้สึกตั้งแต่ไม่เคยเลยเท่ากับ 0 คะแนน จนถึงมีทุกวันเท่ากับ 6 คะแนน ในขณะที่ ด้านความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง ลักษณะและเกณฑ์การให้คะแนนจะเป็นไปในทางตรงข้าม คือ ความรู้สึกตั้งแต่ไม่เคยเลยเท่ากับ 6 คะแนน จนถึงมีทุกวันเท่ากับ 0 คะแนน ซึ่งผลรวมของคะแนน ความเหนื่อยหน่ายในแต่ละข้อของแต่ละด้าน จะถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ดังแสดงใน ตารางที่ 2.2

การแปลผลผู้ที่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์สูงด้านใด ด้านหนึ่งตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไป

ตารางที่ 2.2 เกณฑ์คะแนนการแบ่งระดับความเหนื่อยล้าในแต่ละด้าน ตามเกณฑ์การกำหนดคะแนนโดยแมสแลชและแจ๊คสัน 1986 (MBI) ซึ่งแปลโดยสิริระยา สัมมาวาจ (9)

ความเหนื่อยหน่าย	คะแนนระดับต่ำ	คะแนนระดับปานกลาง	คะแนนระดับสูง
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	0-18	19-26	27-54
การลดค่าความเป็นบุคคล	0-5	6-9	10-30
ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง	40-48	34-39	0-33

## คนประจำเรือกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Burnout Syndrome in Seafarers)

กลุ่มคนที่ทำงานในทะเล เป็นกลุ่มคนที่มาจากสองภาคส่วนหลักคือ ภาคพลเรือนและทหาร โดยส่วนพลเรือนมีชื่อเรียกได้แก่ คนประจำเรือ (seafarer) ลูกเรือ (ship crew) แรงงานในเรือเดินทะเล (seamen) แต่ในส่วนของทหาร ได้แก่ กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือโดยโครงสร้างพื้นฐานของลำดับสายการบังคับบัญชาของเรือทั้งสองภาคมีความคล้ายคลึงกัน ทางภาคพลเรือนประกอบด้วย 4 แผนกหลัก คือ แผนกการเดินเรือ (deck department) แบ่งแยกย่อยในการปฏิบัติหน้าที่อีก เช่น ต้นเรือ (chief officer) ต้นหน (second officer) เป็นต้น รับผิดชอบด้านการเดินเรือ รวมถึงการรับสั่งของระหว่างเรือกับเรือเป็นหลัก (ทหารจะเรียกเป็นแผนกการเดินเรือ Navigation) แผนกวิศวกรรมเรือ (engineer department) เช่น ต้นกล (chief engineer) รองต้นกล (second engineer) เป็นต้น ดูแลเรื่องเครื่องจักรกลทั้งหมด แผนกห้องครัว (catering/food department) เตรียมและเสิร์ฟอาหารแก่ลูกเรือบนเรือ และแผนกนำร่อง (pilot) ทำหน้าที่นำเรือใหญ่และกินน้ำลึก เข้าหรือออกจากท่าตามร่องน้ำในระยะที่อาจมีอันตรายแก่การเดินเรือ (24, 25)

ตารางที่ 2.3 แสดงชื่อเรียกและโครงสร้างพื้นฐานบนเรือภาคพลเรือนและภาคทหาร

	พลเรือน	ทหารเรือ
ชื่อเรียก	คนประจำเรือ (seafarer) ลูกเรือ (ship crew) แรงงานในเรือเดินทะเล (seamen)	กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (Ship Officers of the Royal Thai Navy)
โครงสร้างพื้นฐานของลำดับสายการบังคับบัญชาของเรือ	1. แผนกการเดินเรือ (deck department) 2. แผนกวิศวกรรมเรือ (engineer department) 3. แผนกห้องครัว (catering/food department)	1. แผนกการเดินเรือ (deck department) 2. แผนกช่างกล (engineer department) 3. แผนกพลาธิการ (catering/food department)



ในปี 2017 Patchiappane และ Rengamani (4) ทำการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในกลุ่มคนประจำเรือแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทาง ประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ระยะเวลาทำงานที่ยาวนาน การต้องแยกจากครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกบนเรือ ความรับผิดชอบต่อน้ำที่และการแข่งขันกับเวลาขณะทำงาน สภาพแวดล้อมบนเรือ ความตึงเครียดทางจิตใจ มีค่า p-value อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในปี 2017 Alex และ Tim (6) ศึกษาทบทวน review article ด้านความถี่และแนวโน้มในการเกิดโรคซึมเศร้าและการฆ่าตัวตายในกลุ่มคนประจำเรือ เนื่องจากยังไม่มีผลสถิติการศึกษาที่ชัดเจนพบว่าตัวแปรที่บ่งชี้ความสัมพันธ์ต่อการเกิดโรคซึมเศร้าและการฆ่าตัวตายของคนประจำเรือ เช่น ตำแหน่งหน้าที่บนเรือ ประเภทของการเดินทางออกทะเล การแยกตัวจากสังคมบนบก เพศ อายุ รวมถึงความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมของลูกเรือ ซึ่งปัจจัยตัวแปรเหล่านี้สัมพันธ์กับการมีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานเช่นเดียวกัน

ในปี 2017 Yi-Shih และ Paul Tae-Woo (1) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่องความเหนื่อยล้าในคนประจำเรือโดยมีวัตถุประสงค์ต้องการจำแนกบทบาทของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิตของคนประจำเรือ พบว่าภาวะความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานของคนประจำเรือ

นอกจากนี้ในปี 2009 Stephen และ Roberts (26) ได้ศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมตลอดช่วงปี ค.ศ.1919-2005 เรื่องการฆ่าตัวตายในกลุ่มคนประจำเรือพาณิชย์ขนส่ง ประเทศอังกฤษ เพื่อต้องการศึกษาถึงสาเหตุ อัตรา และแนวโน้มการฆ่าตัวตายกลุ่มคนประจำเรือพาณิชย์ขนส่ง ประเทศอังกฤษ ช่วงปี 1919-2005 และต้องการศึกษาเปรียบเทียบอัตราการฆ่าตัวตายในกลุ่มคนประจำเรือพาณิชย์ของอังกฤษเทียบกับคนประจำเรือที่ไม่ใช่เรือพาณิชย์ขนส่งของประเทศไทย พบว่าอัตราการฆ่าตัวตายของกลุ่มคนประจำเรือพาณิชย์ของอังกฤษมีค่าลดลงจาก 40-50 : 100,000 ในช่วงปี 1920 เป็นน้อยกว่า 10 : 100,000 ในอีกไม่กี่ปีถัดมา ในช่วงห้วงเวลาที่ศึกษา และมีอัตราการฆ่าตัวตายพบได้สูงในกลุ่มคนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่าระดับเจ้าพนักงาน (officer) ในกลุ่มคนเชื้อชาติเอเชียสูงกว่าอังกฤษ ในคนประจำเรือสูงอายุมากกว่าคนหนุ่มกว่า

ในปี 2013 Oldenburg และ Jensen (5) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะ Burnout ในคนประจำเรือพาณิชย์เพื่อศึกษาถึงตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานพบว่าปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งหน้าที่บนเรือ คุณภาพการนอนหลับ ระยะเวลาการทำงานบนเรือ เป็นต้น ที่ก่อให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <0.05) (5) รวมถึงการประเมินแบบทดสอบของ MBI พบว่าลูกเรือเกือบทุกแผนกมีค่า EE Score (Emotional Exhaustion –เป็นการประเมินวินิจฉัยภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน เรียกว่า Maslach Burnout Inventory (MBI) ในด้านของความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความเหนื่อยกายและ

ใจ อ่อนล้า สิ้นหวัง ท้อแท้ หดหู่ มักแยกตัวจากสังคม หมดพลังกายใจที่จะรับมือกับงานนั้นต่อไป) สูงขึ้น 10.8% (พบในกลุ่มเจ้าหน้าที่สูงสุดและเจ้าพนักงานห้องครัวน้อยสุด) การทำงานต่อวันเป็นระยะเวลานาน การนอนหลับไม่เพียงพอ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบต่องานที่สูง รวมถึงปัญหาทางสังคมบนเรือนั้นสัมพันธ์กับค่า EE score ที่สูงขึ้น ทว่าค่า EE และ ค่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเรือ (ship-related parameter) นี้ จากการศึกษาพบว่ากลุ่มคนประจำเรือที่ขึ้นเรือต่างชนิดกันมีค่า EE score ต่างกัน ตัวอย่าง คนทำงานบนเรือเป็นผู้ดูแลถังบรรจุภัณฑ์ต่าง ๆ (tankers) มีแนวโน้มเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานมากกว่า คนทำงานบนเรือผู้โดยสาร หรือการที่ชนิดของเรือเล็กใหญ่ไม่เท่ากัน ส่งผลต่อค่า EE score ที่แตกต่างกันด้วยเช่นเดียวกัน ในขณะที่เส้นทางเดินเรือ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่า EE score (5)

คนกลุ่มนี้ต้องทำงานและใช้ชีวิตส่วนใหญ่ภายในเรือกลางทะเล ห่างจากชายฝั่งเป็นระยะเวลานาน มีข้อจำกัดการทำงานและการใช้ชีวิตบนเรือหลายด้าน อีกทั้งมีความเสี่ยงทางอาชีพสูง ทั้งเรื่องความเสี่ยงจากการทำงาน ปัญหาสุขภาพส่วนบุคคลทั้งทางกาย (โรคประจำตัวเดิม อุบัติเหตุจากการทำงาน ความปลอดภัยในอาชีพ) และทางจิตใจ (ความเครียดจากงาน การต้องแยกจากครอบครัว ความเบื่อหน่ายและอ่อนล้าจากการทำงาน) รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ตลอดเวลา เช่น เผชิญกับสภาพอากาศที่แปรปรวน การทำงานบนที่แจ้งแดดแรง หรือพายุฝน เป็นต้น (4) โดยปัจจัยเสี่ยงนั้นจะแตกต่างกันไปขึ้นกับลักษณะของตัวงานบนเรือตามแต่ละแผนกงานของบุคคลนั้น ๆ (3, 5, 27)

ปัจจัยเหล่านี้ทำให้คุณภาพชีวิตของคนประจำเรือเลวร้ายลงจนอาจไม่สามารถจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นนี้ได้ นำไปสู่การพัฒนาเป็นภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน และส่งผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพอื่นตามมาได้ คือ สุขภาพเสื่อมโทรม ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และอาจลาออกจากงาน ในด้านจิตใจ เสี่ยงและมีแนวโน้มเกิดโรคซึมเศร้าและมีความคิดฆ่าตัวตาย ทั้งนี้นอกจากผลกระทบต่อบุคคลทั้งที่แสดงออกในรูปร่างกายและจิตใจแล้วยังส่งผลกระทบต่อส่วนรวม (องค์กร) อีกด้วย เช่น ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบและการดำเนินการในภาพรวมขององค์กรนั้น ๆ ผลกระทบต่อมูลค่าทางเศรษฐกิจหากคนประจำเรือที่มีปัญหาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนขณะเดินเรือในทะเลได้ เป็นต้น (8, 28)

ในส่วนของคนประจำเรือจากการทบทวนวรรณกรรม สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีมากมายหลากหลายปัจจัยเกี่ยวข้องกัน (1-5, 27, 29) ได้แก่

**โรคประจำตัวเดิมของคนประจำเรือแต่ละคน** เนื่องด้วยหากมีการเจ็บป่วยเป็นโรคบนเรือ การส่งกลับรักษาขึ้นฝั่งรวมถึงการรักษาพยาบาล ณ ขณะนั้นเป็นไปด้วยความยากลำบาก ขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์และอุปกรณ์ที่ครบครัน จึงมีความสำคัญต่อเนื่องถึงการตรวจสอบสุขภาพของคน

ประจำเรือก่อนออกเรือเดินทะเลทุกครั้งเพื่อประเมินสุขภาพสำหรับการทำงาน หรือ Fitness for work ของคน ๆ นั้นว่าเหมาะสมกับการออกทะเลหรือไม่

**สิ่งคุกคามต่าง ๆ บนเรือ (30)** ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพ เช่น เสียง แสง แรงแส่นสะเทือน (hand-arm/whole-body) ความร้อน และ ชนิดของเรือ (5) ปัจจัยทางเคมี ได้แก่ สารเคมีบนเรือ สินค้าเคมีภัณฑ์อันตรายที่บรรทุกมากับเรือ ปัจจัยทางชีวภาพ รวมถึงปัจจัยทางการยศาสตร์และอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเดินเรือ

**การมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ (5, 30)** บางรายงานการศึกษาแสดงให้เห็นถึงจำนวนคนประจำเรือเกินครึ่ง มีปัญหาด้านนี้ ซึ่งเกิดได้จาก **การเฝ้าเวรยาม** ซึ่งต้องทำงานเป็นกะบนเรือตลอด 24 ชั่วโมงที่ทำให้นาฬิกาชีวภาพในร่างกาย (circadian rhythms) แปรปรวน เนื่องจากการเดินทางข้ามเวลาของโลกที่ต่างกัน (time zones) **การนอนหลับที่ไม่ได้คุณภาพ** จากปัจจัยภายนอกที่รบกวน เช่น จากปัจจัยทางกายภาพข้างต้น มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างการศึกษามากกว่าร้อยละ 95 ประสบปัญหานี้ นอกจากนี้ คุณภาพการนอนหลับยังแตกต่างกันตามลักษณะของงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วย เช่น เจ้าพนักงานนำร่องกับวิศวกรเรือ มีอุบัติการณ์การนอนหลับที่ไม่ได้คุณภาพสูงกว่าเจ้าพนักงานเดินเรือ **การมีเวลาพักผ่อนและอิสระส่วนตัวที่จำกัด** ส่งผลให้เกิดการเหนื่อยล้า (fatigue) ซึ่งเป็นผลจากช่วงระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานและการเข้าเวรบนเรือ ปริมาณงานจำนวนมาก สถานการณ์ทางทะเลที่ไม่สามารถคาดเดาได้ แรงงานคนประจำเรือที่ลดลงจากการที่มีการแทนที่ด้วยเครื่องจักรมากขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานของลูกเรือที่ถดถอยลง รวมถึงภาวะทุพโภชนาการทั้งหมดนี้ ทำให้คุณภาพชีวิตคนประจำเรือแย่ลง เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนเรือสูงขึ้น

**ความเครียด (30)** มาจากแรงกดดันและความเครียดจากการทำงานสูง ความตึงเครียดในจิตใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบบนเรือให้สำเร็จลุล่วง โดยความเครียดและแรงกดดันนี้มี ความต่างกันไปในแต่ละแผนกเช่นเดียวกัน เหล่านี้ทำให้ลูกเรือมีแนวโน้มต่อการหันพึ่งพาการใช้ยา และการดื่มแอลกอฮอล์ขณะจอดที่ท่าเทียบเรือหรือขณะอยู่บนบกเพื่อแก้เครียด ซึ่งอาจส่งผลให้เกิด ปัญหา อากาศหรือโรคทางจิตเวชอื่นตามมาได้

**ความโดดเดี่ยวและการแยกตัวจากสังคม (3, 29)** เนื่องจากลักษณะของอาชีพที่ต้องแยกตัว เป็นเอกเทศอยู่กลางทะเล มีการติดต่อกับผู้อื่นน้อย โดยปกติคนประจำเรือบนเรือแต่ละลำมักมีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม (5) ทำให้เกิดความขัดแย้งทางสังคม หรือเกิดความรู้สึกแปลกแยก นำไปสู่การแยกตัวออกจากสังคมได้ และอาจมีแนวโน้มต่อการเกิดปัญหาทางจิตเวชตามมาได้เช่นกัน เช่น โรคซึมเศร้า การเสพติดแอลกอฮอล์และการใช้ยามากขึ้น

**ความคิดถึงครอบครัวและบ้านบนฝั่ง** จากการศึกษาส่วนใหญ่ พบว่าเกือบทั้งหมดทุกแผนก ไม่มีใครที่ไม่คิดถึงคนที่รักและบ้านเกิดที่จากมา

**ปัจจัยที่เกิดจากเนื้องาน** โดยมาจากเนื้องานและชนิดงานที่ทำบนเรือต้องมีมาตรฐานการทำงานสูงและมีหน้าที่สำคัญรับผิดชอบมาก ผลักดันให้เกิดเป็นความเครียดและแรงกดดันต่อการทำงาน โดยเฉพาะการต้องตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ ปริมาณงานบนเรือที่มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานและชีวิตที่ซ้ำซากทุก ๆ วัน (Monotony) (3) การขาดความเป็นอิสระส่วนตัว ความขัดแย้งระหว่างลูกเรือ ความรู้สึกไม่พอใจต่องานในปัจจุบัน เงินเดือน ความรู้สึกขาดการได้รับการสนับสนุนและรางวัลจากการทุ่มเททำงาน ไม่มีความก้าวหน้าทางอาชีพเท่าที่ควร ล้วนมีผลกระทบทั้งสิ้น

**สังคมและองค์กร** ได้แก่ การต้องแยกจากครอบครัวและสังคมบนฝั่ง รวมถึงการใช้ชีวิตบนเรือเป็นเวลายาวนาน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกบนเรือไม่เพียงพอเหมือน ๆ ได้แก่ อายุ ตำแหน่งหน้าที่บนเรือ อายุงานคนประจำเรือ เป็นต้น

#### คำถามการวิจัย (Research questions)

- ความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือเป็นเท่าไร
- ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ เกิดจากสาเหตุใดได้บ้าง

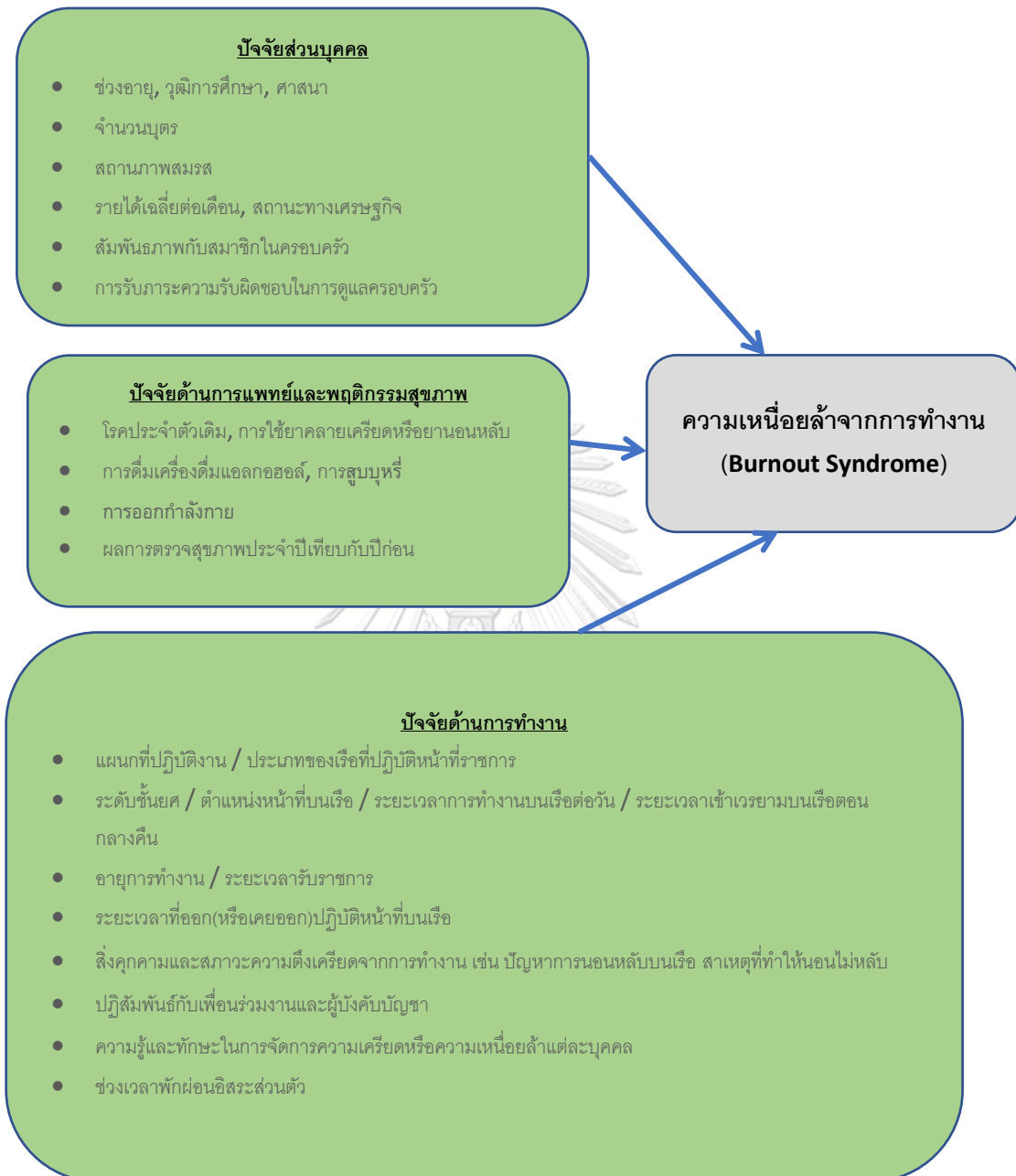
#### วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

- เพื่อศึกษาหาความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ
- เพื่อศึกษาหาปัจจัย (ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ รวมถึงปัจจัยด้านการทำงาน) ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

#### สมมติฐาน (Hypothesis)

- ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ รวมถึงปัจจัยด้านการทำงานมีผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

## กรอบแนวคิด (Conceptual framework)



แผนภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

### คำสำคัญ (Keywords)

คนประจำเรือ ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ความเครียด Seafarers, burnout, stress

### การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติ (Operational definition)

- 1) กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ หมายถึง ข้าราชการทหารเรือ (ชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน) ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานประจำในเรือต่อเนื่อง โดยมีการออกราชการเรือในทะเล สม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง (ทั้งในประเทศ หรือต่างประเทศ) หรือกำลังพลประจำเรือ ที่ปฏิบัติหน้าที่เตรียมความพร้อมด้านการสนับสนุน (stand by) อยู่บนเรือที่เทียบเรือตาม คำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ภาวะความเหนื่อยหน่าย หรือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) หมายถึง ความรู้สึกอ่อนล้าทั้ง ร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เกิดจากการ ตอบสนองต่อความเครียดเรื้อรังสะสมจากการทำงาน โดยบุคคลนั้นไม่สามารถจัดการกับ ความเครียดเหล่านั้นได้
  - ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion – EE) คือ ความเหนื่อย ง่ายและใจ อ่อนล้า สิ้นหวัง ท้อแท้ หดหู่ มักแยกตัวจากสังคม หมดพลังใจ ที่จะรับมือกับงานนั้นต่อไป
  - การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization - DP) คือ การมีทัศนคติในแง่ ลบต่อเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้มารับบริการ รู้สึกผู้อื่นตำหนิตนเอง ทำงานอย่างไม่มี ชีวิตจิตใจ
  - ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง (Personal Accomplishment-PA) คือ ความรู้สึกตนเองมีประสิทธิภาพการทำงานลดลง ความรู้สึกต่อคุณค่าในตนเอง รู้สึกตนเองไร้ความสามารถ ประเมินตนเองในทางไม่ดี
- 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ ปัจจัยด้านการงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพล ประจำเรือ กองทัพเรือ
  - ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลของกำลังพลประจำ เรือ กองทัพเรือกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา จำนวนบุตร

สถานภาพสมรส รายได้ สถานะทางเศรษฐกิจ สัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัว และการรับภาระความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว

- ปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นข้อมูลทางด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน ได้แก่ โรคประจำตัวเดิม การใช้ยาคลายเครียดหรือยานอนหลับ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย และผลการตรวจสุขภาพประจำปี
- ปัจจัยด้านการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นลักษณะรายละเอียดด้านการทำงานต่าง ๆ ของบุคคลของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ระดับชั้นยศ ประเภทและชนิดของเรือที่ออกปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเล แผนกที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงาน/ระยะเวลารับราชการ ระยะเวลาการได้ออกราชการเรือออกทะเลตั้งแต่รับราชการทหารเรือจนถึงปัจจุบัน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สิ่งคุกคามและสภาวะความตึงเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ สาเหตุที่ทำให้นอนไม่หลับ เป็นต้น ตำแหน่งหน้าที่บนเรือกับความสัมพันธ์ต่อปัญหาการนอนบนเรือ ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวันและระยะเวลาการเข้าเวรยามบนเรือตอนกลางคืน ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว เทียบความรู้สึกเครียดระหว่างการออกราชการเรือทางทะเลกับงานราชการบนบก ความรู้และทักษะในการจัดการความเครียดหรือความเหนื่อยล้าแต่ละบุคคล ความรู้สึกกับสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือในทะเล เงินเดือนที่ได้รับเทียบกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร ความชอบที่จะออกปฏิบัติหน้าที่ราชการเรือทางทะเล และความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

### รูปแบบการวิจัย (Research design)

เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบสำรวจภาคตัดขวาง (descriptive cross-sectional survey) โดยประชากรทั้งหมดที่ศึกษาเป็นกำลังพลประจำเรือสังกัดกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำเรืออยู่ฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ. 2562

### ระเบียบวิธีการวิจัย (Research methodology)

ประชากรเป้าหมาย (Target population) ได้แก่

- ✓ กำลังพลประจำเรือ สังกัดกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำเรือที่ประจำอยู่ฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ.

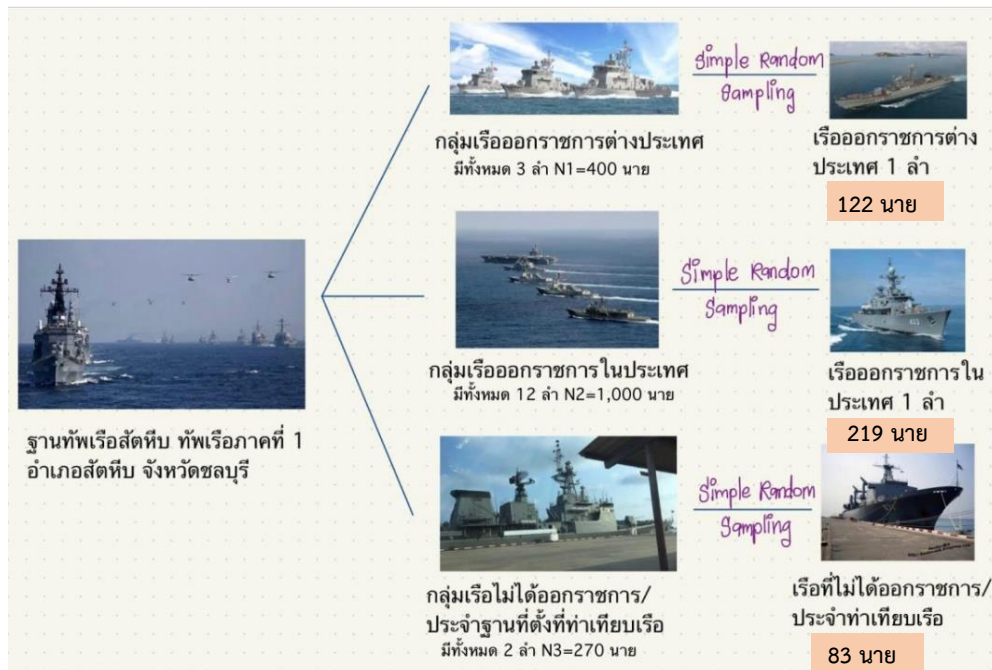
2562 คิดเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายจำนวนทั้งหมด จำนวนโดยประมาณ 1,670 นาย

- ✓ เกณฑ์นำเข้า (Inclusion criteria) คือ
  - เพศชาย อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป
  - กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือที่ไม่ใช่หมู่ฝึกนักเรียนนายเรือ (เนื่องจากกลุ่มเรือที่ไปราชการต่างประเทศจะมีการนำหมู่ฝึกนักเรียนนายเรือเดินทางร่วมด้วย) และไม่ใช่กำลังพลประจำเรือที่ออกราชการสมทบชั่วคราว

#### กลุ่มตัวอย่าง (Sample size)

- กำลังพลประจำเรือ สังกัดกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำเรือที่ออกราชการเรือ
  - จากกลุ่มเรือที่ออกราชการเรือไปต่างประเทศทั้งหมด 3 ลำ (กำลังพลประจำเรือประมาณ = 400 นาย) สุ่มเลือกราชการเรือไปต่างประเทศ 1 ลำ โดยวิธี Simple random sampling ซึ่งมียอดกำลังพลประจำเรือประมาณ 122 นาย ( $n_1$ )
  - จากกลุ่มเรือที่ออกราชการเรือในประเทศทั้งหมด 12 ลำ (กำลังพลประจำเรือประมาณ = 1,000 นาย) สุ่มเลือกราชการเรือในประเทศ 1 ลำ โดยวิธี Simple random sampling ซึ่งมียอดกำลังพลประจำเรือประมาณ 219 นาย ( $n_2$ )
  - จากกลุ่มเรือที่ไม่ออกราชการหรือปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในบริเวณท่าเรือ ณ ฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 ในอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 2 ลำ (กำลังพลประจำเรือประมาณ 270 นาย) สุ่มเลือก 1 ลำ โดยวิธี Simple random sampling ซึ่งมียอดกำลังพลประจำเรือประมาณ 83 นาย ( $n_1$ )





- สูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างเมื่อทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

Estimating a finite pop. proportion

Formula[ref]:

$$n = \frac{Np(1-p)z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}{d^2(N-1) + p(1-p)z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}$$

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดตัวอย่าง

$N$  คือ จำนวนประชากรกำลังพลประจำเรือ สังกัดกองเรือยุทธการ กองทัพเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำเรือที่ประจำอยู่ฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ. 2562 ที่ทราบจำนวนแน่นอน ( $N_1+N_2+N_3$ ) = 1,670 นาย

$Z$  คือ คะแนนมาตรฐาน โดยใช้ช่วงความเชื่อมั่นที่ 95% จึงใช้ค่า 1.96

$p$  คือ สัดส่วนของประชากรที่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (ในที่นี้ไม่ทราบข้อมูล จึงกำหนด  $p = 0.5$ )

$d$  คือ ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ในใช้ 0.05

$$n = \frac{1,670 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (1,670-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 1,603.87 / 5.13$$

= 312.65 คน คิดเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง = 313 คน  
 ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คิดเป็นอย่างน้อย 313 คน  
 กำหนดให้มีอัตราไม่ตอบกลับ (non-response rate) ของการศึกษานี้  
 เท่ากับ 25% คิดเป็นจำนวน 418 คน

- การศึกษาวิจัยนี้ จะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกำลังพลประจำเรือ  
 ทั้งหมดทุกนายทั้งสามลำเรือ รวมยอด 424 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามทั้งหมด (ผู้วิจัยสร้างประยุกต์และพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมที่  
 เกี่ยวข้อง) และอ้างอิงจากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของแมสแลชและแจ๊คสัน (MBI) ซึ่งแปลเป็น  
 ภาษาไทยโดย สิริระยา สัมมาวาจ ปี พ.ศ. 2532 (9) มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้  
 เกณฑ์แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC : Index of item objective congruence) จาก  
 ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์จิตแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน (นาวาเอกหญิง อัจฉรี สิกขมาร  
 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการกองสุขภาพจิต โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ ฐานทัพเรือสัตหีบ และ  
 รศ.นพ.พีรพนธ์ ลือบุญธวัชชัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย) และ นักจิตวิทยา 1 ท่าน (เรือดริหญิง พรธิดา ไชยหาญ ตำแหน่งนักจิตวิทยา กอง  
 สุขภาพจิต โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ ฐานทัพเรือสัตหีบ และมีการดำเนินการทำแบบทดสอบ  
 นำร่อง (pilot study) ใช้กับกำลังพลประจำเรือกลุ่มหนึ่งที่มีคุณลักษณะเช่นเดียวกับกำลังพลประจำ  
 เรือกลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน รวมถึงการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้าน โดย  
 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่า 0.87 ซึ่งถือว่าเชื่อถือได้ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของ  
 เครื่องมือ ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร  
 วุฒิการศึกษา ศาสนา รายได้ สถานะทางเศรษฐกิจ สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกใน  
 ครอบครัว การรับภาระความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว
- ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ โรคประจำตัว การดื่ม  
 เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย การใช้ยาคลายเครียดหรือยา  
 นอนหลับ ผลการตรวจสุขภาพทางกายประจำปี
- ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามข้อมูลด้านการทำงานและลักษณะงาน ได้แก่ ระดับชั้นยศ ประเภท  
 และชนิดของเรือที่ออกปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเล แผนกที่ปฏิบัติงาน อายุการ  
 ทำงาน/ระยะเวลารับราชการ ระยะเวลาการได้ออกราชการเรือออกทะเลตั้งแต่รับ

ราชการทหารเรือจนถึงปัจจุบัน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สิ่ง  
 คุณค่าและสภาวะความตึงเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ปัญหาการนอนหลับขณะ  
 อยู่บนเรือ สาเหตุที่ทำให้นอนไม่หลับ เป็นต้น ตำแหน่งหน้าที่บนเรือกับความ  
 ความสัมพันธ์ต่อปัญหาการนอนบนเรือ ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวันและ  
 ระยะเวลาการเข้าเวรยามบนเรือตอนกลางคืน ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว เทียบ  
 ความรู้สึกเครียดระหว่างการออกราชการเรือทางทะเลกับงานราชการบนบก ความรู้  
 และทักษะในการจัดการความเครียดหรือความเหนื่อยล้าแต่ละบุคคล ความรู้สึกกับ  
 สภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือในทะเล เงินเดือนที่ได้รับเทียบกับความรู้  
 ความสามารถ ปริมาณงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ การได้รับการสนับสนุนจาก  
 หน่วยงาน/องค์กร ความชอบที่จะออกปฏิบัติหน้าที่ราชการเรือทางทะเล และ  
 ความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

- ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ดัดแปลงและประยุกต์มาจาก  
 แบบประเมินของ Maslach Burnout Inventory (MBI) ฉบับภาษาไทย เป็น  
 ลักษณะ self-reported questionnaire จำนวน 22 ข้อ ครอบคลุมประเมิน 3  
 ด้าน ได้แก่
  - ประเมินด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion, EE) 9 ข้อ  
 (ข้อ 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)
  - ประเมินด้านการลดความเป็นบุคคล (Depersonalization, DA) 5 ข้อ  
 (ข้อ 5, 10, 11, 15, 22)
  - ประเมินด้านความรู้สึกลดลงเองมีความสำเร็จลดลง (Personal  
 Accomplishment) 8 ข้อ (ข้อ 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection)

ขั้นตอนการดำเนินงานของการศึกษาวิจัยมีดังนี้

- ศึกษาหารายละเอียดข้อมูลเพิ่มเติมจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งข้อมูลต่างประเทศและ  
 ในประเทศไทย
- รวบรวมข้อมูลส่งเอกสารต่าง ๆ ให้นำเสนอเรื่องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ  
 พิจารณาจริยธรรม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะกรรมการ  
 จริยธรรม กรมแพทยทหารเรือ

- ทำหนังสือเอกสารราชการออกจากกรมแพทยทหารเรือส่งถึงพื้นที่เป้าหมายที่จะดำเนินการเก็บข้อมูล ได้แก่ หน่วยราชการต้นสังกัดกำลังพลประจำเรือที่จะทำการศึกษา และ กองทัพเรือภาคที่ 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีโดยแนะนำยืนยันตัวตนเพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์จากหน่วยราชการของพื้นที่ในการดำเนินการเก็บข้อมูล ทำวิจัย
- ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะมีกำหนดทำแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 2 ครั้ง ได้แก่ การเก็บแบบสอบถามนำร่อง (pilot study) 1 ครั้ง (โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยในกลุ่มการทดสอบนำร่อง เป็นผู้ตอบแบบสอบถามรอบการทดสอบนำร่อง ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลจริง) และการเก็บข้อมูลแบบสอบถามรอบจริงกับกลุ่มตัวอย่างหลังผ่านการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยแล้วอีก 1 ครั้ง โดยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามนำร่องจะกำหนดเป็นช่วงระยะเวลาก่อนที่กลุ่มเรือที่ไปราชการต่างประเทศและในประเทศจะออกเดินทางจากท่าเทียบเรือล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์ (ทางผู้วิจัยจะดำเนินการเช็คกำหนดการการออกราชการเรือแต่ละลำอีกครั้ง เนื่องจากแต่ละลำมีห้วงระยะเวลาออกราชการเรือไม่พร้อมกัน) สำหรับการเก็บแบบสอบถามรอบจริง ในกลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเรือที่ออกราชการเรือไปต่างประเทศและราชการเรือในประเทศจะเข้าร่วมตอบแบบสอบถามการวิจัย ห้วงเวลาที่จะเก็บข้อมูล ได้แก่ ห้วงเวลาหลังกำลังพลประจำเรือเสร็จสิ้นภารกิจ กลับจากราชการเรือภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 วันนับจากเรือจอดเข้าท่าเทียบเรือ (เนื่องจากช่วง 1-2 วันแรก กำลังพลประจำเรือต้องมีการจัดระเบียบกำลังพล รวมพลและเช็คยอด รวมถึงกิจธุระอื่น ๆ หลังเสร็จสิ้นภารกิจ) จำนวนทั้งสิ้น 1 ครั้ง ใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามไม่เกิน 30 นาที ในขณะที่กลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเรือที่ไม่ได้ออกราชการหรือที่ประจำท่าเทียบเรือจะดำเนินการขอเก็บข้อมูลในห้วงเวลาเดียวกับกลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยสองกลุ่มแรก
- ผู้วิจัยลงพื้นที่เป้าหมายและแจกแบบสอบถามให้กำลังพลประจำเรือกลุ่มตัวอย่างทุกคนที่ถูกสุ่มเลือกมากรอกแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งคืนในเวลาเดียวกันเพื่อป้องกันข้อมูลตกหล่นหรือสูญหาย โดยเก็บครบทุกหน่วยเรือที่ต้องการศึกษาวิจัย และห้วงเวลาที่จะเก็บคือช่วงหลังกำลังพลประจำเรือเดินทางกลับจากราชการเรือทางทะเลกรณีกำลังพลประจำเรือนายใดที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ (ติดภารกิจอื่น ออกราชการเรือ หรืออยู่ระหว่างช่วงการลา) พิจารณาให้ทำแบบสอบถามภายหลัง โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยหากมีข้อสงสัยซักถามเกี่ยวกับแบบสอบถาม สามารถติดต่อหาผู้วิจัยผ่านทางเบอร์โทรศัพท์หรือสอบถามผ่านทางอีเมลส่วนกลางที่ผู้วิจัยฝากไว้กับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้าร่วมการวิจัยนั้น ๆ ได้ รวมถึงผู้วิจัยจะอธิบายส่งต่อรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการตอบ

แบบสอบถามให้กับกำลังพลผู้เป็นตัวแทนประสานงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยนี้ในแต่ละหน่วยงานกำลังพลประจำเรือ ให้ช่วยตรวจสอบดูแลความเรียบร้อยในการตอบแบบสอบถามร่วมกับอีกทางหนึ่ง

- ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถทำได้โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืนในวันที่ผู้วิจัยลงพื้นที่นั้น ๆ เลย หรือ ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถส่งกลับหาผู้วิจัยได้ผ่านทาง fax email หรือฝากไว้กับหน่วยงานต้นสังกัดตนเองที่ผู้วิจัยได้หากำลังพลที่เป็นตัวแทนผู้ประสานงานรับผิดชอบ
- ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) version 22.0 ของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- ข้อมูลทั่วไปเชิงคุณภาพ นำเสนอข้อมูลโดยใช้ร้อยละและความถี่ ได้แก่
  - ข้อมูลส่วนบุคคล : กำลังพลประจำเรือ ศาสนา วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ สัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัว การรับภาระความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว
  - ข้อมูลทางการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ : การมีโรคประจำตัว การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การใช้ยาคลายเครียดหรือยานอนหลับ การออกกำลังกายต่อสัปดาห์ ผลการตรวจสุขภาพประจำปีเทียบกับปีก่อน
  - ข้อมูลด้านการทำงานและลักษณะงาน: ระดับชั้นยศ ประเภทและชนิดของเรือที่ออกปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเล แผนกที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงาน/ระยะเวลารับราชการ ระยะเวลาการได้ออกราชการเรือออกทะเลตั้งแต่รับราชการทหารเรือจนถึงปัจจุบัน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สิ่งคุกคามและสภาวะความตึงเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ปัญหาการนอนหลับ ขณะอยู่บนเรือ สาเหตุที่ทำให้นอนไม่หลับ เป็นต้น ตำแหน่งหน้าที่บนเรือกับความสัมพันธ์ต่อปัญหาการนอนบนเรือ ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวันและระยะเวลาการเข้าเวรยามบนเรือตอนกลางคืน ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว เทียบความรู้สึกเครียดระหว่างการออกราชการเรือทางทะเลกับงานราชการบนบก ความรู้และทักษะในการจัดการความเครียดหรือความเหนื่อยล้าแต่ละบุคคล

ความรู้สึกกับสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือในทะเล เงินเดือนที่ได้รับเทียบกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร ความชอบที่จะออกปฏิบัติหน้าที่ราชการเรือทางทะเล และความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

- ข้อมูลทั่วไปเชิงปริมาณ ได้แก่ ช่วงอายุ อายุการทำงาน/ระยะเวลารับราชการ ระยะเวลาการได้ออกราชการเรือออกทะเลฯ ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวัน และระยะเวลาเข้าเวรยามบนเรือตอนกลางคืน นำเสนอข้อมูลโดย :
  - ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ
- หาความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานจาก
 
$$\text{Prevalence} = [A / B] \times 100$$
 เมื่อ A = จำนวนกำลังพลประจำเรือฯ ที่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน  
 B = จำนวนกำลังพลประจำเรือฯ ทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม
- ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ (ตัวแปรอิสระแต่ละตัว) กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (ตัวแปรตามทั้ง 3 ด้าน และในภาพรวม) ของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ โดยวิธี Fisher Exact test เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีระดับนัยสำคัญ  $< 0.05$  (และใช้การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองโดยใช้ Spearman rank Correlation เพื่อลดโอกาสการเกิด Multicollinearity) เพื่อนำไปเข้าสู่ตัวแบบขั้นตอนต่อไป คือ การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (ทั้ง 3 ด้าน และในภาพรวม) ของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ด้วย Multiple Logistic Regression โดยใช้วิธี Forward Stepwise

## ปัญหาทางจริยธรรม (Ethic consideration)

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านความเห็นชอบแล้วจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะกรรมการจริยธรรม กรมแพทย์ทหารเรือ งานวิจัยนี้สามารถวิเคราะห์ปัญหาทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ดังนี้

1. หลักการให้ความเคารพในบุคคล (Respect for Person) ในการเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลในการวิจัยของผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับทั้งในกระบวนการเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานข้อมูล ไม่มี การระบุชื่อ ที่อยู่ของผู้เข้าร่วมวิจัยในแบบบันทึกข้อมูล จะระบุเฉพาะสิ่งที่จำเป็น เช่น

รหัสแทนตัวผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย หรือสถานที่ปฏิบัติงานเท่านั้น การวิเคราะห์ผลและรายงานผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น และจะไม่กระทบต่อผู้เข้าร่วมวิจัยและสถานปฏิบัติงานที่ผู้เข้าร่วมวิจัยสังกัดอยู่ รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลหรือผลการตรวจแก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นแต่อย่างใด อีกทั้งการวิจัยนี้ เป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่มีการใช้อำนาจจากฝ่ายผู้บังคับบัญชาสั่งการให้เข้าร่วมรวมถึงการไม่เข้าร่วม หรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อกรับราชการหรือตัวบุคคลนั้น และไม่มียกโทษทางวินัยหรือผลเสียอื่น ๆ แต่อย่างใด

2. หลักแห่งผลประโยชน์ (Beneficence) การวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมวิจัยจะไม่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงใดจากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดการได้ข้อมูลใหม่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อภาพรวมของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ อีกทั้งดำเนินการแจ้งผลการประเมินกลับไปให้กำลังพลประจำเรือกองทัพเรือที่มีความเสี่ยงหรือมีโอกาสจะเกิดภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานให้รับทราบข้อมูลเป็นรายบุคคลเพื่อรับทราบแนวทางในการจัดการหรือขอปฏิบัติเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาต่อไป
3. หลักแห่งความยุติธรรม (Justice) ในการดำเนินการโครงการวิจัยนี้ ทางผู้วิจัยเลือกกลุ่มประชากรที่จะศึกษาทั้งหมดทุกคนที่เข้าเกณฑ์นำเข้าที่ตั้งไว้ในโครงการ ทุกคนจึงมีโอกาสได้รับเข้างานวิจัยเท่าเทียมกัน ไม่มีผลประโยชน์อันใดเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัยนี้

### ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitation)

1. กำลังพลประจำเรือแต่ละหน่วยอาจอยู่ไม่ครบในวันที่ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถาม ตัวอย่างเช่น ติดราชการนอกหน่วย หรือไม่ได้อยู่ในพื้นที่สัปดาห์ ทำให้การเก็บข้อมูลเก็บได้ไม่เต็มจำนวน ยอดเป้าหมาย
2. ชื่อหัวข้อการวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องภาวะทางจิตใจ อาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความรู้สึกแง่ลบ และเล็งไม่ตอบแบบสอบถามตามความจริงได้ อาจมีการปรับชื่อหัวข้อการวิจัยในแบบสอบถามอีกครั้ง
3. งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามลักษณะให้รายงานด้วยตนเอง (self-reported questionnaire) อาจพบมีการไม่เปิดเผย แจ้งข้อมูลไม่ครบ หรือบิดเบือนข้อมูลตามความจริงของกำลังพลประจำเรือเกิดขึ้นได้ สาเหตุจากคนกลุ่มนี้มีทั้งคนที่ยังต้องการทำงานปฏิบัติหน้าที่และภารกิจบนเรือ หรือได้ออกราชการเรือต่อไป กับกลุ่มที่ต้องการหลีกเลี่ยงการออกภารกิจราชการเรือ ทำให้เลือกที่จะปิดบัง บิดเบือน หรือไม่ให้ข้อมูลแท้จริงได้ เช่น โรคประจำตัวเดิม อาการ

เจ็บป่วยทั้งทางกายและจิตใจ เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานทั้งส่วนบุคคลและต่อส่วนรวมคือ หน่วยราชการต้นสังกัด กองทัพเรือ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Anticipated benefits)

### ❖ ประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมการวิจัย:

- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ตระหนักถึงความเหนื่อยล้าจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยล้านี้ โดยพยายามช่วยเหลือตนเองเพื่อป้องกันหลีกเลี่ยง ลด และแก้ไขความเหนื่อยล้า เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถทราบในเบื้องต้นว่า ณ ปัจจุบันนี้ (หลังผู้วิจัยประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยส่งกลับ) ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยความรุนแรงของแต่ละระดับของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนี้มีแนวทางในการจัดการรักษาแตกต่างกัน ซึ่งผู้ทำวิจัยจะดำเนินการแนะนำผู้เข้าร่วมการวิจัยกลุ่มเสี่ยงให้พบจิตแพทย์เป็นลำดับถัดไป
- ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการวิจัยจะมีประโยชน์ต่อการนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยต้นสังกัด และผู้บังคับบัญชาระดับสูงหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขในโอกาสต่อไป

### ❖ ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม:

- เป็นข้อมูลในการศึกษาหาแนวทางและมาตรการป้องกันและดูแลช่วยเหลือกำลังพลประจำเรือ ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มสมรรถนะ มีความรู้สึกทางบวก (รู้สึกดีทั้งทางกายและจิตใจ) ต่อการทำงาน มีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขที่ได้ทำงานมากขึ้น และส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
- ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการฝึกอบรมกำลังพลหน่วยอื่น ๆ ของกองทัพเรือ เพื่อลดโอกาสการเกิดผลกระทบจากภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนี้ต่อไปในภายภาคหน้าได้ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาระบบการเฝ้าระวังป้องกันความเครียดและภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานต่อไป
- สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับฝ่ายคนประจำเรือภาคพลเรือนทั้งภาครัฐและเอกชนต่อไปได้ โดยอาจทำเป็นการวิจัยศึกษาต่อยอดเพิ่มเติม



## บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (descriptive cross-sectional survey) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำเรืออยู่ในฐานทัพเรือสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 424 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2562

### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>กำลังพลประจำเรือ (n=424)</b>	
เรือลำที่ 1	122 (28.77)
เรือลำที่ 2	83 (19.58)
เรือลำที่ 3	219 (51.65)
<b>อายุ (ปี) (n=411)</b>	
20 – 30 ปี	204 (49.64)
31 – 40 ปี	85 (20.68)
41 – 50 ปี	96 (23.36)
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	26 (6.33)
<b>สถานภาพสมรส (n=416)</b>	
โสด	187 (44.95)
สมรส	211 (50.72)
หย่าร้าง	10 (2.40)
แยกกันอยู่	6 (1.44)
อื่น ๆ	2 (0.48)
<b>การมีบุตรและจำนวนบุตร (n=389)</b>	
ไม่มีบุตร	207 (53.21)
มีบุตร 1 คน	90 (23.14)
มีบุตร 2 คน	79 (10.31)
มีบุตรมากกว่า 2 คน	13 (3.34)

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ศาสนา (n=395)</b>	
พุทธ	392 (99.24)
คริสต์	1 (0.25)
อิสลาม	1 (0.25)
อื่น ๆ	1 (0.25)
<b>วุฒิการศึกษา (n=414)</b>	
มัธยมศึกษาตอนต้น	22 (5.31)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	214 (51.69)
ปวช./ปวส.	64 (15.46)
ปริญญาตรี	110 (26.57)
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4 (0.97)
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (n=418)</b>	
น้อยกว่า 10,000	42 (10.05)
10,001 – 20,000	206 (49.28)
20,001 – 30,000	120 (28.71)
30,001 – 40,000	39 (9.33)
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	11 (2.63)
<b>สถานภาพทางเศรษฐกิจ (n=418)</b>	
มีเงินเหลือออม	160 (38.28)
รายได้เพียงพอกับรายจ่าย ไม่เหลือออม	151 (36.12)
รายจ่ายมากกว่ารายได้แต่ไม่มีหนี้สิน	17 (4.07)
รายจ่ายมากกว่ารายได้และมีหนี้สิน	90 (21.53)
<b>สัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัว (n=418)</b>	
รักใคร่กันดีและมีความสุข	357 (85.41)
ทะเลาะวิวาทเป็นบางครั้ง/นาน ๆ ครั้ง	39 (9.33)
ทะเลาะวิวาทบ่อยหรือทุกวัน	1 (0.24)
ห่างเหินกันมาก	18 (4.31)
อื่น ๆ	3 (0.72)
<b>การรับภาระความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว (n=418)</b>	
ไม่ต้องรับภาระใด ๆ เลย	30 (7.18)
รับภาระน้อย	91 (21.77)
รับภาระปานกลาง	187 (44.74)
รับภาระมาก	110 (25.32)

หมายเหตุ: จำนวนรวมในแต่ละตัวแปร ไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่างทั้งหมด (424 ราย) เนื่องจากมีข้อมูลที่อาสาสมัครไม่ตอบในตัวแปรนั้น ๆ

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ได้ผลดังตารางที่ 4.1 โดยพบว่ากำลังพลที่สำรวจร้อยละ 51.65 (219 คน) ประจําการอยู่ในเรือลำที่ 3 และส่วนใหญ่เป็นกำลังพลที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นการทำงานบนเรือที่มีอายุในช่วง 20-30 ปี กว่าร้อยละ 49.64 (204 คน) (อายุ  $\bar{X}$ =33.13, SD=9.93, Max=58, Min=20) กำลังพลร้อยละ 50.72 (211 คน) สมรสแล้ว ในจำนวนนี้มี 182 คนที่มีบุตรแล้ว และกำลังพลส่วนใหญ่ มีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว โดยกว่าร้อยละ 85.41 (357 คน) ครอบครัวรักใคร่กันดีและมีความสุข

เมื่อพิจารณาด้านเศรษฐกิจและการเงินของกำลังพลทั้งหมด พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่รายได้ อยู่ที่ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 49.28 (206 คน) และรองลงมาร้อยละ 28.71 (120 คน) มีรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นผู้มีรายได้ในระดับปานกลาง เมื่อถามถึงภาระความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว กำลังพลกว่าร้อยละ 70.06 (297 คน) รับภาระในระดับกลางถึงมาก แต่เมื่อพิจารณาสถานภาพทางเศรษฐกิจ ปรากฏว่า กำลังพลเหล่านี้มีรายได้เพียงพอต่อรายจ่าย และบางส่วนยังมีเงินเหลือออมอีกด้วย มีเพียงร้อยละ 25.6 (107 คน) ที่รายจ่ายเกินกว่ารายได้และมีหนี้สิน แสดงว่ากำลังพลส่วนใหญ่มีการจัดการกับรายได้ในระดับที่ดี แม้จะต้องรับภาระในการดูแลครอบครัวมากก็ตาม

#### 4.1.2 ข้อมูลทางการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ

##### ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทางการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (n=423)</b>	
ไม่ดื่มเลย	79 (18.68)
ดื่ม 1-2 ครั้งต่อเดือน	219 (51.77)
ดื่ม 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์	97 (22.93)
ดื่มเกือบทุกวัน	24 (5.67)
ดื่มทุกวัน	4 (0.95)
<b>การมีโรคประจำตัว (n=414)</b>	
ไม่ทราบ	55 (13.29)
ไม่มี	326 (76.74)
ความดันโลหิตสูง	13 (3.14)
ไขมันในเลือดสูง	6 (1.45)
จุกอกอักเสบจากภูมิแพ้	6 (1.45)

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทางการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>การมีโรคประจำตัว (n=414)</b>	
ไม่ทราบ	55 (13.29)
ไม่มี	326 (76.74)
ความดันโลหิตสูง	13 (3.14)
ไขมันในเลือดสูง	6 (1.45)
จมูกอักเสบจากภูมิแพ้	6 (1.45)
เบาหวาน	5 (1.21)
เกาต์	3 (0.72)
<b>การใช้ยาคลายเครียดหรือยานอนหลับ (n=422)</b>	
ไม่ใช้	408 (96.68)
ใช้	14 (3.32)
<b>การออกกำลังกายต่อสัปดาห์ (n=423)</b>	
ออกกำลังกายทุกวัน	47 (11.11)
ออกกำลังกาย 2-3 วัน	180 (42.55)
ออกกำลังกาย 1-2 วัน	132 (31.21)
ไม่ได้ออกกำลังกายเป็นประจำ	64 (15.13)
<b>ผลการตรวจสุขภาพประจำปีเทียบกับปีก่อน (n=424)</b>	
ผลไม่มีการเปลี่ยนแปลง	284 (66.98)
ผลการตรวจสุขภาพดีขึ้น	86 (20.28)
ผลการตรวจสุขภาพแย่ลง	32 (7.55)
ไม่ได้ตรวจสุขภาพ	22 (5.19)

หมายเหตุ: จำนวนรวมในแต่ละตัวแปร ไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่างทั้งหมด (424 ราย) เนื่องจากมีข้อมูลที่อาสาสมัครไม่ตอบในตัวแปรนั้น ๆ

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) สำหรับข้อมูลทางการแพทย์ และพฤติกรรมสุขภาพ ได้ผลดังตารางที่ 4.2 พบว่า สุขภาพของกำลังพลอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างดี โดยกว่าร้อยละ 76.74 (326 คน) ไม่มีโรคประจำตัว และเมื่อถามถึงการเปลี่ยนแปลงของผลตรวจสุขภาพ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีเพียงร้อยละ 7.55 (32 คน) เท่านั้นที่ผลตรวจสุขภาพแยลง เมื่อพิจารณา พฤติกรรมและการดูแลสุขภาพของกำลังพล จากตารางจะเห็นได้ว่ากำลังพลมีพฤติกรรมด้านสุขภาพ ค่อนข้างดี เห็นได้จากความถี่ในการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์กว่าร้อยละ 70.45 (298 คน) ที่ไม่ดื่มเลย หรือดื่มเพียง 1-2 ครั้งต่อเดือนเท่านั้น ส่วนพฤติกรรมการสูบบุหรี่ ที่มีกำลังพลกว่าร้อยละ 58.53 (247 คน) ไม่สูบบุหรี่เลย และเมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมการดูแลสุขภาพโดยการออกกำลังกาย พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีการออกกำลังกายอย่างน้อย 1-2 วันต่อสัปดาห์ มีเพียงร้อยละ 15.13 (64 คน) ที่ไม่ออกกำลังกายเป็นประจำ แสดงให้เห็นว่า กำลังพลมีพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพของตนเอง ค่อนข้างดี และกำลังพลส่วนใหญ่ยังมีสุขภาพที่ดีอีกด้วย

#### 4.1.3 ข้อมูลด้านการทำงานและลักษณะงาน

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลด้านการทำงาน

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ระดับชั้นยศ (n=419)</b>	
พลทหาร	27 (6.44)
จ่าตรี - พันจ่าเอก	343 (81.86)
เรือตรี-เรือเอก	30 (7.16)
นาวาตรีขึ้นไป	19 (4.53)
<b>ประเภทของเรือที่ออกปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเลมากที่สุด (n=424)</b>	
เรือฟรีเกต/คอร์เวต	127 (39.95)
เรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์	210 (49.53)
เรือตรวจการณ์	3 (0.71)
เรือยกพลขึ้นบก	19 (4.48)
เรือส่งกำลังบำรุง	54 (12.74)
เรือน้ำมัน/ เรือน้ำ	4 (0.94)
เรือลากจูง	6 (1.42)
อื่น ๆ	1 (0.24)

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลด้านการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>แผนกที่ปฏิบัติงาน (n=421)</b>	
แผนกเดินเรือ	55 (13.06)
แผนกช่างกล	90 (21.38)
แผนกอาวุธและการเรือ	71 (16.86)
แผนกยุทธการและการสื่อสาร	99 (23.52)
แผนกพลาดิการ	33 (7.84)
แผนกส่งกำลังบำรุง	11 (2.61)
แผนกไฟฟ้าอาวุธ	15 (3.56)
แผนกการบิน	31 (7.36)
แผนกการแพทย์	8 (1.90)
แผนกรักษาความปลอดภัย	2 (0.48)
ไม่มีแผนกบนเรือ	6 (1.43)
<b>เรือที่ออกราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเล (n=420)</b>	
ไม่ออกราชการ หรือปฏิบัติเฉพาะในบริเวณท่าเรือ	52 (12.38)
เรือออกราชการในประเทศ เป็นส่วนใหญ่ มากกว่า 3 หรือ 6 เดือนในหนึ่งปี	102 (24.29)
เรือออกราชการในประเทศเป็นส่วนใหญ่ น้อยกว่า 3 หรือ 6 เดือนในหนึ่งปี	216 (51.43)
เรือออกราชการนอกประเทศเป็นส่วนใหญ่ มากกว่า 3 หรือ 6 เดือนในหนึ่งปี	13 (3.10)
เรือออกราชการนอกประเทศเป็นส่วนใหญ่ น้อยกว่า 3 หรือ 6 เดือนในหนึ่งปี	29 (6.90)
อื่น ๆ	8 (1.90)
<b>อายุการทำงาน/ระยะเวลารับราชการ (ปี) (n=401)</b>	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	156 (38.90)
6 – 15 ปี	102 (25.44)
มากกว่าหรือเท่ากับ 16 ปี	143 (35.66)
<b>ระยะเวลาการได้ออกราชการเรือออกทะเลนับตั้งแต่ครั้งแรกจนถึงการรับราชการทหารเรือในปัจจุบัน (n=379)</b>	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	77 (20.32)
1 – 10 ปี	194 (51.19)
มากกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	108 (28.50)
<b>ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n=416)</b>	
ดีมาก	131 (31.49)
ดี	253 (60.82)
พอใช้	32 (7.69)

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลด้านการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n=422)</b>	
ดีมาก	98 (23.22)
ดี	276 (65.40)
พอใช้	46 (10.90)
ไม่ดี	2 (0.47)
<b>ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ (n=422)</b>	
นอนหลับได้ไม่มีปัญหา	257 (60.90)
นอนแล้วสะดุ้งตื่นเป็นบางช่วง	78 (18.48)
นอนหลับไม่สนิท	77 (18.25)
นอนไม่หลับ	10 (2.37)
<b>สาเหตุที่ทำให้นอนไม่หลับ* (n=357) <sup>๕</sup></b>	
เสียงดังจากสภาพแวดล้อมบนเรือ	166 (46.50)
สภาพภูมิอากาศ	109 (30.53)
ความเครียดจากการทำงาน	68 (19.05)
คิดถึงครอบครัว/คนรัก	69 (19.33)
สภาพที่นอนหรือห้องนอนไม่เอื้ออำนวย	73 (20.45)
อื่น ๆ	31 (8.68)
<b>ตำแหน่งหน้าที่บนเรือที่ดำรงอยู่มีส่วนสัมพันธ์กับปัญหาการนอนบนเรือหรือไม่ (n=396)</b>	
สัมพันธ์อย่างมาก	103 (26.01)
สัมพันธ์ปานกลาง	139 (35.10)
สัมพันธ์เล็กน้อย	84 (21.21)
ไม่สัมพันธ์กัน	61 (15.40)
ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ	9 (2.27)
<b>ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวัน (ชั่วโมง) (n=423)</b>	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ชั่วโมง	131 (30.97)
7 - 12 ชั่วโมง	259 (61.23)
12 ชั่วโมงขึ้นไป	33 (7.80)
<b>ระยะเวลาเข้าเวรยามบนเรือตอนกลางคืน (ชั่วโมง) (n=416)</b>	
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ชั่วโมง	271 (65.14)
6 ชั่วโมงขึ้นไป	145 (34.86)

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลด้านการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว (n=419)</b>	
มาก (มากกว่า 8 ชั่วโมง/วัน)	111 (26.49)
ปานกลาง (มากกว่า 6 แต่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง/วัน)	225 (53.70)
น้อย (มากกว่า 4 แต่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง/วัน)	72 (17.18)
แทบไม่ได้พักผ่อนเลย (น้อยกว่า 4 ชั่วโมง/วัน)	11 (2.63)
<b>การออกราชการเรือทางทะเลนั้นทำให้รู้สึกมีความเครียดเพิ่มขึ้นเทียบกับตอนทำงานบนบก (n=423)</b>	
ใช่	176 (41.61)
ไม่ใช่	182 (42.03)
ไม่แน่ใจ	65 (15.37)
<b>ความเครียดมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่บนเรือหรือไม่ (n=413)</b>	
สัมพันธ์กัน	195 (47.22)
ไม่สัมพันธ์กัน	218 (52.78)
<b>มีความรู้เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานหรือไม่ (n=423)</b>	
ไม่รู้	145 (34.28)
รู้	278 (65.72)
<b>แนวทางในการจัดการต่อตนเองเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงาน (n=421)<sup>ที่</sup></b>	
ไม่รู้ว่าต้องทำอะไร	23 (5.46)
หากิจกรรมผ่อนคลายความเครียด	310 (73.63)
พักผ่อนนอนหลับ	127 (30.17)
อื่น ๆ	11 (2.61)
<b>มีความรู้เกี่ยวกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานหรือไม่ (n=411)</b>	
ไม่รู้	110 (26.76)
รู้	301 (73.24)
<b>แนวทางในการจัดการต่อตนเองเกี่ยวกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (n=412)<sup>ที่</sup></b>	
ไม่รู้ว่าต้องทำอะไร	18 (4.37)
หากิจกรรมผ่อนคลายความเครียด	263 (63.83)
พักผ่อนนอนหลับ	156 (37.86)
อื่น ๆ	6 (1.46)
<b>รู้สึกอย่างไรกับสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล (n=413)</b>	
รู้สึกไม่ชอบ	197 (47.70)
รู้สึกชอบ	216 (52.30)



ตารางที่ 4.3 ข้อมูลด้านการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (ร้อยละ)
<b>เงินเดือนที่ได้รับเทียบกับความรู้ความสามารถ (n=412)</b>	
เหมาะสม	124 (30.10)
รู้สึกเฉย ๆ	192 (46.60)
ไม่เหมาะสม	96 (23.30)
<b>ปริมาณงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ (n=413)</b>	
เหมาะสม	201 (48.67)
รู้สึกเฉย ๆ	173 (41.89)
ไม่เหมาะสม	39 (9.44)
<b>การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร (n=412)</b>	
เพียงพอ	176 (42.72)
ไม่เพียงพอ	236 (57.28)
<b>ความชอบที่จะออกปฏิบัติหน้าที่ออกราชการเรือทางทะเล (n=409)</b>	
ชอบ	235 (57.46)
ไม่ชอบ	174 (42.54)
<b>เคยมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (n=411)</b>	
มี	166 (40.39)
ไม่มี	245 (59.61)

หมายเหตุ: จำนวนรวมในแต่ละตัวแปร ไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่างทั้งหมด (424 ราย) เนื่องจากมีข้อมูลที่อาสาสมัครไม่ตอบในตัวแปรนั้น ๆ

\* หัวข้อดังกล่าวเลือกตอบแบบสอบถามได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) สำหรับข้อมูลด้านการทำงาน และลักษณะงาน ได้ผลดังตารางที่ 4.3 โดยจากการสำรวจด้านตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน พบว่า กำลังพลที่สำรวจมีระดับชั้นยศจ่าตรี - พันจ่าเอกกว่าร้อยละ 81.86 (343 คน) โดยเป็นกำลังพลบนเรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์ถึงร้อยละ 49.53 (210 คน) รองลงมาร้อยละ 39.95 (127 คน) เป็นกำลังพลบนเรือฟริเกต/คอร์เวต ส่วนแผนกที่ประจำการจะกระจายกันไป โดยจากการสำรวจ แผนกที่มีกำลังพลมากที่สุด 4 อันดับแรกได้แก่ แผนกยุทธการและการสื่อสารร้อยละ 23.52 (99 คน) แผนกช่างกลร้อยละ 21.38 (90 คน) แผนกอาวุธและการเรือร้อยละ 16.86 (71 คน) และแผนกเดินเรือร้อยละ 13.06 (55 คน)

สำหรับการออกทะเลและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในการออกปฏิบัติราชการทางทะเล กำลังพลส่วนใหญ่ปฏิบัติราชการบนเรือที่ออกราชการในประเทศเป็นส่วนใหญ่ น้อยกว่า 3 หรือ 6

เดือนในหนึ่งปีร้อยละ 51.43 (216 คน) รองลงมาคือปฏิบัติราชการบนเรือที่ออกราชการในประเทศ เป็นส่วนใหญ่ มากกว่า 3 หรือ 6 เดือนในหนึ่งปี ร้อยละ 24.29 (102 คน) ในการรับราชการ มีกำลังพลที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปีร้อยละ 38.9 (156 คน) และกำลังพลที่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไปร้อยละ 35.66 (143 คน) ส่วนที่เหลือร้อยละ 25.44 (102 คน) มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 6-15 ปี (อายุการทำงาน/ระยะเวลารับราชการ  $\bar{X}$ = 12.03, SD= 9.99, Max= 40, Min= 0.5) สำหรับ ประสบการณ์ในการออกราชการบนเรือร้อยละ 51.19 (194 คน) มีประสบการณ์ออกเรือ 1-10 ปี รองลงมาร้อยละ 28.5 (108 คน) มีประสบการณ์ออกเรือมากกว่า 10 ปี (ระยะเวลาการได้ออก ราชการเรือออกทะเล  $\bar{X}$ =8.32, SD=8.32, Max=37, Min=0.5) เมื่อสอบถามถึงระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวัน พบว่า ร้อยละ 61.23 (259 คน) ทำงาน 7-12 ชั่วโมงต่อวัน (ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวัน  $\bar{X}$ =7.54, SD=2.35, Max=18, Min=1) และร้อยละ 65.14 (271 คน) เข้าเวรยามตอนกลางคืนไม่เกิน 6 ชั่วโมง (ระยะเวลาเข้าเวรยามบนเรือตอนกลางคืน  $\bar{X}$ =5.48, SD=2.38, Max=13, Min=2)

ด้านปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า กำลังพลกว่าร้อยละ 92.31 (384 คน) มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับที่ดีถึงดีมาก และกำลังพลกว่าร้อยละ 88.62 (374 คน) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับที่ดีถึงดีมากเช่นกัน อีกส่วนหนึ่งที่มีการสำรวจคือการใช้ชีวิตและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนเรือ ได้แก่ การนอนบนเรือ ซึ่งจากการสำรวจ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 60.9 (257 คน) ไม่มีปัญหาในการนอนหลับบนเรือ และมีเพียงร้อยละ 2.37 (10 คน) ที่มีปัญหานอนไม่หลับ และเมื่อสอบถามถึงสาเหตุที่ทำให้นอนไม่หลับหรือหลับไม่สนิท พบว่า การเกิดเสียงดังจากสภาพแวดล้อมบนเรือเป็นปัญหาทำให้กำลังพลนอนไม่หลับมากที่สุดร้อยละ 46.5 (166 คน) รองลงมา คือ สภาพภูมิอากาศ สภาพที่นอนหรือห้องนอนไม่เอื้ออำนวย คิดถึงครอบครัว/คนรัก และความเครียดจากการทำงาน ตามลำดับ สำหรับเวลาในการพักผ่อนซึ่งเป็นเวลาอิสระของกำลังพลนั้น กำลังพลร้อยละ 53.7 (225 คน) มีเวลาพักผ่อน 6-8 ชั่วโมงต่อวัน รองลงมาร้อยละ 26.49 (111 คน) มีเวลาพักผ่อนมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน

จากการสำรวจเกี่ยวกับการจัดการความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพล พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับความเครียดและภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และส่วนใหญ่จะมีวิธีการจัดการความเครียดและความเหนื่อยล้าโดยการหากิจกรรมผ่อนคลาย ความเครียด สำหรับความรู้สึกต่องานที่ทำในด้านความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถ กำลังพลร้อยละ 30.1 (124 คน) รู้สึกว่ามีความเหมาะสมแล้ว แต่อีกร้อยละ 23.3 (96

คน) รู้สึกว่าไม่เหมาะสม ส่วนกำลังพลที่เหลือรู้สึกเฉย ๆ เนื่องจากไม่แน่ใจหรือไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบว่าเงินเดือน ณ ขณะนี้เทียบกับความรู้ความสามารถของตนในตำแหน่งนั้น ๆ ดีเพียงพอหรือเหมาะสมแล้วหรือไม่ และเมื่อถามถึงความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ กำลังพลร้อยละ 48.67 (201 คน) รู้สึกว่าปริมาณงานเหมาะสมแล้ว มีเพียงร้อยละ 9.44 (39 คน) เท่านั้นที่รู้สึกว่าปริมาณงานไม่เหมาะสม เมื่อถามถึงการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร มีกำลังพลกว่าร้อยละ 57.28 (236 คน) ไม่ได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ และยังมีกำลังพลกว่าร้อยละ 42.54 (174 คน) ที่ไม่ชอบออกปฏิบัติราชการทางทะเล ส่วนเรื่องความคิดที่อยากลาออกราชการนั้น กำลังพลส่วนใหญ่ร้อยละ 59.61 (245 คน) ไม่มีความคิดที่จะลาออก แต่ก็มีกว่าร้อยละ 40.39 (166 คน) ที่มีความคิดอยากลาออก ซึ่งเป็นจำนวนที่มากพอสมควร

#### 4.2 ความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือกองทัพเรือ

ตารางที่ 4.4 ความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (n=419 ไม่ระบุข้อมูล 5 คน)

ภาวะ	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
	n (%)	n (%)	n (%)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	304 (72.6)	60 (14.3)	55 (13.1)
การลดค่าความเป็นบุคคล	238 (56.8)	81 (19.3)	100 (23.9)
ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง	66 (15.8)	58 (13.8)	295 (70.4)

หมายเหตุ: การแปลผลผู้ที่ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์สูงด้านใดด้านหนึ่งตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไป

การสำรวจภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ จำนวน 424 คน มีผู้ที่ไม่ระบุข้อมูลจำนวน 5 คน ซึ่งภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เป็นการวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลมีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน จำนวน 94 คน ค่าเฉลี่ยร้อยละจากสูตร (คนที่มีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน×100)/จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด  $= (94 \times 100) / 419 =$  ร้อยละ 22.4

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานจำแนกรายด้าน พบว่า กำลังพลมีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ระดับสูงจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลระดับสูงจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และด้านความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงระดับสูงจำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4

### 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

การสร้างตัวแบบ (Model) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน จำเป็นต้องมีการคัดเลือกตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ และปัจจัยการทำงานและลักษณะการทำงานเข้าตัวแบบ โดยในการคัดเลือกตัวแบบนั้นจะพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยด้านต่าง ๆ) กับตัวแปรตาม (ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน) และพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง เพื่อตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันเองออกไป ซึ่งจะช่วยลดโอกาสในการเกิดปัญหา Multicollinearity โดยในหัวข้อนี้จะนำเสนอการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยแยกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

#### 4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

#### 4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ

รายละเอียดในแต่ละหัวข้อแสดงดังนี้

#### 4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

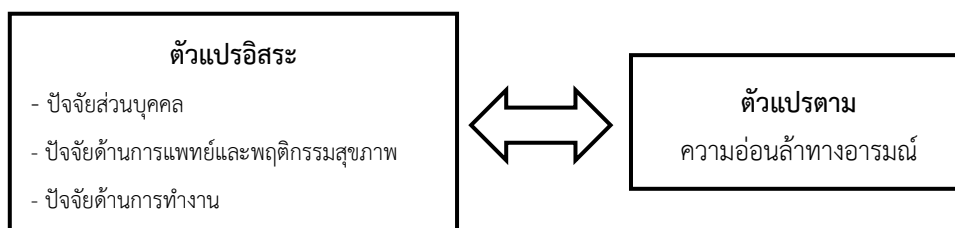
สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในหัวข้อนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่ตัวแบบเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรตามในงานวิจัยคือ ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ประกอบด้วยความเหนื่อยล้าจากการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในหัวข้อนี้ จะแบ่งเป็น 4 หัวข้อย่อย ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานทั้ง 3 ด้าน และความเหนื่อยล้าในภาพรวม ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความอ่อนล้าทางอารมณ์)
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (การลดค่าความเป็นบุคคล)
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง)
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความอ่อนล้าทางอารมณ์)

ในหัวข้อนี้ จะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ และปัจจัยด้านการทำงานและลักษณะ

การทำงาน กับตัวแปรตาม (ความอ่อนล้าทางอารมณ์) ดังแผนภาพที่ 1 โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.5



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความอ่อนล้าทางอารมณ์)

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความอ่อนล้าทางอารมณ์)

ปัจจัย	ความอ่อนล้าทางอารมณ์				p-value <sup>†</sup>
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>					
<b>ช่วงอายุ (n=406)</b>					
20 – 30 ปี	41	20.2	162	79.8	<.001**
31 – 40 ปี	5	6.0	78	94.0	
41 ปีขึ้นไป	5	4.2	115	95.8	
<b>สถานภาพสมรส (n=411)</b>					
โสด	30	16.1	156	83.9	.302
สมรส	22	10.6	185	89.4	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	11.1	16	88.9	
<b>สัมพันธ์สภาพกับสมาชิกในครอบครัว (n=413)</b>					
ไม่ดี	41	11.6	312	88.4	.039*
ดี	13	21.7	47	78.3	
<b>วุฒิการศึกษา (n=409)</b>					
มัธยมศึกษา	34	14.6	199	85.4	.003**
ปวช./ปวส.	14	21.9	50	78.1	
ปริญญาตรี-โท	6	5.4	106	94.6	

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม  
(ความอ่อนล้าทางอารมณ์) (ต่อ)

ปัจจัย	ความอ่อนล้าทางอารมณ์				p-value <sup>†</sup>
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>สถานภาพทางเศรษฐกิจ (n=413)</b>					
มีเงินเหลือออม	20	12.6	139	87.4	.522
รายได้เพียงพอกับรายจ่าย ไม่เหลือออม	18	12.1	131	87.9	
รายจ่ายมากกว่ารายได้แต่ไม่มีหนี้สิน	4	25.0	12	75.0	
รายจ่ายมากกว่ารายได้และมีหนี้สิน	12	13.5	77	86.5	
<b>ปัจจัยการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ</b>					
<b>การมีโรคประจำตัว (n=364)</b>					
มี	3	7.1	39	92.9	.448
ไม่มี	39	12.1	283	87.9	
<b>การใช้ยาคลายเครียดหรือยานอนหลับ (n=417)</b>					
มี	3	23.1	10	76.9	.393
ไม่มี	52	12.9	352	87.1	
<b>การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (n=418)</b>					
ไม่ดื่มเลย	7	9.1	70	90.9	.611
ดื่ม 1-2 ครั้งต่อเดือน	33	15.1	185	84.9	
ดื่ม 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์	12	12.6	83	87.4	
ดื่มเกือบทุกวัน/ทุกวัน	3	10.7	25	89.3	
<b>การสูบบุหรี่ (n=417)</b>					
สูบเกือบทุกวัน/ทุกวัน	18	16.8	89	83.2	.349
สูบ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์หรือน้อยกว่า	6	9.1	60	90.9	
ไม่สูบเลย	31	12.7	213	87.3	
<b>การออกกำลังกายต่อสัปดาห์ (n=418)</b>					
ไม่ออกกำลังกาย	8	12.7	55	87.3	.424
ออกกำลังกาย 1-3 วัน	38	12.3	270	87.7	
ออกกำลังกายทุกวัน	9	19.1	38	80.9	
<b>ผลการตรวจสุขภาพประจำปีเทียบกับปีก่อน (n=397)</b>					
ไม่มีการเปลี่ยนแปลง	36	12.9	243	87.1	.224
ดีขึ้น	6	7.0	80	93.0	
แย่ลง	5	15.6	27	84.4	

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม  
(ความอ่อนล้าทางอารมณ์) (ต่อ)

ปัจจัย	ความอ่อนล้าทางอารมณ์				p-value <sup>†</sup>
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>					
<b>เรือลำดับที่ (n=419)</b>					
1	13	10.1	116	89.9	.226
2	34	13.3	222	86.7	
3	7	21.2	26	78.8	
<b>ประเภทของเรือที่ออกปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเลมากที่สุด (n=419)</b>					
เรือฟรีเกต/คอร์เวต	15	11.8	112	88.2	.563
เรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์	31	14.9	177	85.1	
เรือส่งกำลังบำรุง	4	7.8	47	92.2	
อื่น ๆ	5	15.2	28	84.8	
<b>ระดับชั้นยศ (n=414)</b>					
พลทหาร	14	51.9	13	48.1	<.001**
จ่าตรี - พันจ่าเอก	35	10.3	304	89.7	
เรือตรี-เรือเอก/นาวาตรีขึ้นไป	3	6.3	45	93.8	
<b>ประเภทแผนกที่ปฏิบัติงาน (n=410)</b>					
Deck	31	13.2	203	86.8	.717
Engineer	16	15.4	88	84.6	
พลาธิการ	8	11.1	64	88.9	
<b>ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวัน (ชั่วโมง) (n=397)</b>					
มากกว่า 8 ชม.	13	29.5	31	70.5	.001**
ไม่เกิน 8 ชม.	38	10.7	316	89.3	
<b>ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n=412)</b>					
ดีมาก	11	35.5	20	64.5	<.001**
ดี/พอใช้	40	10.5	341	89.5	
<b>ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ (n=417)</b>					
นอนหลับไม่สนิท/นอนไม่หลับ	22	25.6	64	74.4	<.001**
นอนหลับได้ไม่มีปัญหา	33	10.0	298	90.0	

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม  
(ความอ่อนล้าทางอารมณ์) (ต่อ)

ปัจจัย	ความอ่อนล้าทางอารมณ์				p-value <sup>†</sup>
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว (n=414)</b>					
น้อย / แทบไม่ได้พักผ่อนเลย	20	24.1	63	75.9	.002**
ปานกลาง	28	12.6	194	87.4	
มาก	7	6.4	102	93.6	
<b>การจัดการความเครียด (n=417)</b>					
ไม่มี	7	35.0	13	65.0	.008**
มี	47	11.8	350	88.2	
<b>ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล (n=408)</b>					
ไม่ชอบ	20	9.4	192	90.6	.039*
ชอบ	32	16.3	164	83.7	
<b>การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร (n=407)</b>					
เพียงพอ	38	16.3	195	83.7	.016*
ไม่เพียงพอ	14	8.0	160	92.0	
<b>มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (n=406)</b>					
มี	35	21.2	130	78.8	<.001**
ไม่มี	17	7.1	224	92.9	

† \* มีความสัมพันธ์กับที่ระดับนัยสำคัญ .05 \*\* มีความสัมพันธ์กับที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความอ่อนล้าทางอารมณ์) ในตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ได้แก่ **ช่วงอายุ** (p-value < .001) โดยช่วงอายุที่มากขึ้นจะมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง **สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในครอบครัว** (p-value = .039) โดยกำลังพลที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่ากำลังพลที่มีสัมพันธ์ภาพที่ไม่ดี **วุฒิการศึกษา** (p-value = .003) โดยกำลังพลที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. มีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมและปริญญาตรี-โท ตามลำดับ

**ระดับชั้นยศ** (p-value < .001) ภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์จะพบได้น้อยลงในระดับชั้นยศที่สูงขึ้น **ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวัน** (p-value = .001) โดยกำลังพลที่ทำงานมากกว่า

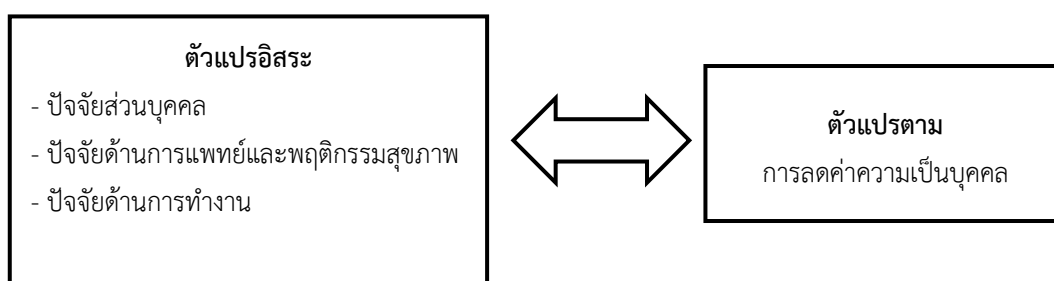


8 ชั่วโมงต่อวันมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่ากำลังพลที่ทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน **ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ( $p\text{-value} < .001$ ) ในกำลังพลที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่ากำลังพลที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับที่ต่ำลงมา **ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ** ( $p\text{-value} < .001$ ) โดยกำลังพลที่มีปัญหาในการนอนบนเรือจะมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่ากำลังพลที่ไม่มีปัญหาการนอน

**ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว** ( $p\text{-value} = .002$ ) โดยช่วงเวลาการพักผ่อนที่มากขึ้นจะส่งผลให้โอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง **การจัดการความเครียด** ( $p\text{-value} = .008$ ) ในกำลังพลที่ไม่มีการจัดการกับความเครียดจะมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่ากำลังพลที่มีการจัดการกับความเครียด **ความรู้สึกลดต่อสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล** ( $p\text{-value} = .039$ ) โดยมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ในกำลังพลที่ชอบสภาพแวดล้อมบนเรือมากกว่ากำลังพลที่ไม่ชอบ **การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร** ( $p\text{-value} = .016$ ) พบว่าการสนับสนุนที่เพียงพอของหน่วยงานทำให้มีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ และ**การมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ** ( $p\text{-value} < .001$ ) โดยภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มีโอกาสพบในกำลังพลที่มีความคิดจะลาออกมากกว่ากำลังพลที่ไม่มีความคิดนี้

## 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (การลดค่าความเป็นบุคคล)

ในหัวข้อนี้ จะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ และปัจจัยด้านการงานและลักษณะการทำงาน กับตัวแปรตาม (การลดค่าความเป็นบุคคล) ดังแผนภาพที่ 2 โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.6



แผนภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (การลดค่าความเป็นบุคคล)

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (การลดค่าความเป็นบุคคล)

ปัจจัย	การลดค่าความเป็นบุคคล				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>					
<b>ช่วงอายุ (n=406)</b>					
20 - 30 ปี	142	85.0	25	15.0	.989
31 - 40 ปี	58	61.1	37	38.9	
41 ปีขึ้นไป	83	40.3	123	59.7	
<b>สถานภาพสมรส (n=411)</b>					
โสด	128	68.8	58	31.2	.790
สมรส	125	66.8	62	33.2	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	77.8	4	22.2	
<b>สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในครอบครัว (n=413)</b>					
ไม่ดี	244	69.1	109	30.9	.446
ดี	45	75.0	15	25.0	
<b>วุฒิการศึกษา (n=409)</b>					
มัธยมศึกษา	164	70.4	69	29.6	.900
ปวช./ปวส.	45	70.3	19	29.7	
ปริญญาตรี-โท	76	67.9	36	32.1	
<b>สถานภาพทางเศรษฐกิจ (n=413)</b>					
มีเงินเหลือออม	117	73.6	42	26.4	.243
รายได้เพียงพอกับรายจ่าย ไม่เหลือออม	95	63.8	54	36.2	
รายจ่ายมากกว่ารายได้แต่ไม่มีหนี้สิน	12	75.0	4	25.0	
รายจ่ายมากกว่ารายได้และมีหนี้สิน	65	73.0	24	27.0	
<b>สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในครอบครัว (n=413)</b>					
ไม่ดี	244	69.1	109	30.9	.446
ดี	45	75.0	15	25.0	
<b>ปัจจัยการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ</b>					
<b>การมีโรคประจำตัว (n=364)</b>					
มี	31	73.8	11	26.2	.595
ไม่มี	220	68.3	102	31.7	
<b>การใช้ยาคลายเครียดหรือยานอนหลับ (n=417)</b>					
มี	8	61.5	5	38.5	.540
ไม่มี	285	70.5	119	29.5	

**ตารางที่ 4.6** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม  
(การลดค่าความเป็นบุคคล) (ต่อ)

ปัจจัย	การลดค่าความเป็นบุคคล				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (n=418)</b>					
ไม่ดื่มเลย	51	66.2	26	33.8	.646
ดื่ม 1-2 ครั้งต่อเดือน	153	70.2	65	29.8	
ดื่ม 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์	69	72.6	26	27.4	
ดื่มเกือบทุกวัน/ทุกวัน	22	78.6	6	21.4	
<b>การสูบบุหรี่ (n=417)</b>					
สูบบุหรี่เกือบทุกวัน/ทุกวัน	77	72.0	30	28.0	.109
สูบบุหรี่ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์หรือน้อยกว่า	53	80.3	13	19.7	
ไม่สูบบุหรี่เลย	164	67.2	80	32.8	
<b>การออกกำลังกายต่อสัปดาห์ (n=418)</b>					
ไม่ออกกำลังกาย	50	79.4	13	20.6	.107
ออกกำลังกาย 1-3 วัน	208	67.5	100	32.5	
ออกกำลังกายทุกวัน	36	76.6	11	23.4	
<b>ผลการตรวจสุขภาพประจำปีเทียบกับปีก่อน (n=397)</b>					
ไม่มีการเปลี่ยนแปลง	189	67.7	90	32.3	.323
ดีขึ้น	65	75.6	21	24.4	
แย่ลง	24	75.0	8	25.0	
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>					
<b>เรือลำดับที่ (n=419)</b>					
1	88	72.13	34	27.87	.233
2	50	62.50	30	37.50	
3	157	72.35	60	27.65	
<b>ประเภทของเรือที่ออกปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเลมากที่สุด (n=419)</b>					
เรือฟริเกต/คอร์เวต	91	71.7	36	28.3	.055
เรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์	154	74.0	54	26.0	
เรือส่งกำลังบำรุง	33	64.7	18	35.3	
อื่น ๆ	17	51.5	16	48.5	

**ตารางที่ 4.6** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม  
(การลดค่าความเป็นบุคคล) (ต่อ)

ปัจจัย	การลดค่าความเป็นบุคคล				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ระดับชั้นยศ (n=414)</b>					
พลทหาร	19	70.4	8	29.6	.255
จ่าตรี – พันจ่าเอก	245	72.3	94	27.7	
เรือตรี-เรือเอก/นาวาตรีขึ้นไป	29	69.0	13	31.0	
<b>ประเภทแผนกที่ปฏิบัติงาน (n=410)</b>					
Deck	168	71.8	66	28.2	.157
Engineer	67	64.4	37	35.6	
พลาธิการ	56	77.8	16	22.2	
<b>ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวัน (ชั่วโมง) (n=397)</b>					
มากกว่า 8 ชม.	34	77.3	10	22.7	.298
ไม่เกิน 8 ชม.	242	68.4	112	31.6	
<b>ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n=412)</b>					
ดีมาก	24	77.4	7	22.6	.539
ดี/พอใช้	267	70.1	114	29.9	
<b>ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ (n=417)</b>					
นอนหลับไม่สนิท/นอนไม่หลับ	61	70.9	25	29.1	>0.99
นอนหลับได้ไม่มีปัญหา	233	70.4	98	29.6	
<b>ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว (n=414)</b>					
น้อย / แทบไม่ได้พักผ่อนเลย	52	62.7	31	37.3	.185
ปานกลาง	163	73.4	59	26.6	
มาก	77	70.6	32	29.4	
<b>การจัดการความเครียด (n=417)</b>					
ไม่มี	18	90.0	2	10.0	.048*
มี	275	69.3	122	30.7	
<b>ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล (n=408)</b>					
ไม่ชอบ	132	62.3	80	37.7	<.001**
ชอบ	154	78.6	42	21.4	
<b>การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร (n=407)</b>					
เพียงพอ	177	76.0	56	24.0	.002**
ไม่เพียงพอ	107	61.5	67	38.5	

**ตารางที่ 4.6** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม  
(การลดค่าความเป็นบุคคล) (ต่อ)

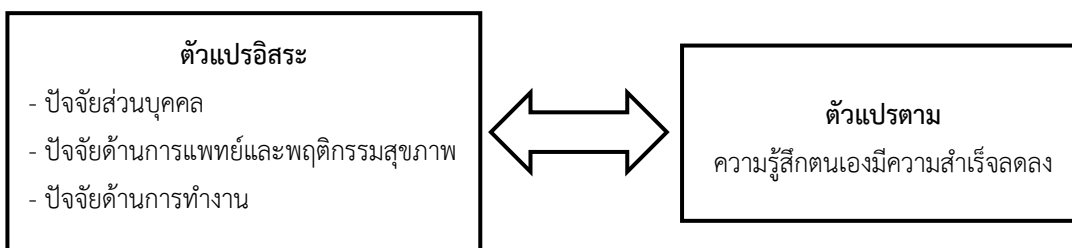
ปัจจัย	การลดค่าความเป็นบุคคล				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (n=406)</b>					
มี	116	70.3	49	29.7	>0.99
ไม่มี	169	70.1	72	29.9	

หมายเหตุ: \* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 \*\* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (การลดค่าความเป็นบุคคล) ในตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลดค่าความเป็นบุคคล ได้แก่ **การจัดการความเครียด** (p-value =.048) ในกำลังพลที่ไม่มีการจัดการกับความเครียดจะมีโอกาสพบภาวะการลดค่าความเป็นบุคคลมากกว่ากำลังพลที่มีการจัดการกับความเครียด **ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล** (p-value < .001) โดยมีโอกาสพบภาวะการลดค่าความเป็นบุคคลในกำลังพลที่ชอบสภาพแวดล้อมบนเรือมากกว่ากำลังพลที่ไม่ชอบ และ**การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร** (p-value =.002) พบว่าการสนับสนุนที่เพียงพอของหน่วยงานทำให้มีโอกาสพบภาวะการลดค่าความเป็นบุคคลมากกว่าการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ

### 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง)

ในหัวข้อนี้ จะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ และปัจจัยด้านการทำงานกับตัวแปรตาม (ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง) ดังแผนภาพที่ 3 โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.7



**แผนภาพที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม  
(ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง)

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง)

ปัจจัย	ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>					
<b>ช่วงอายุ (n=406)</b>					
20 – 30 ปี	67	33.0	136	67.0	<.001**
31 – 40 ปี	12	14.5	71	85.5	
41 ปีขึ้นไป	17	14.2	103	85.8	
<b>สถานภาพสมรส (n=411)</b>					
โสด	59	31.7	127	68.3	.002**
สมรส	39	18.8	168	81.2	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	5.6	17	94.4	
<b>สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในครอบครัว (n=413)</b>					
ไม่ดี	81	22.9	272	77.1	.253
ดี	18	30.0	42	70.0	
<b>วุฒิการศึกษา (n=409)</b>					
มัธยมศึกษา	59	25.3	174	74.7	.001**
ปวช./ปวส.	25	39.1	39	60.9	
ปริญญาตรี-โท	15	13.4	97	86.6	
<b>สถานภาพทางเศรษฐกิจ (n=413)</b>					
มีเงินเหลือออม	43	27.0	116	73.0	.006**
รายได้เพียงพอกับรายจ่าย ไม่เหลือออม	24	16.1	125	83.9	
รายจ่ายมากกว่ารายได้แต่ไม่มีหนี้สิน	8	50.0	8	50.0	
รายจ่ายมากกว่ารายได้และมีหนี้สิน	24	27.0	65	73.0	

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง) (ต่อ)

ปัจจัย	ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ปัจจัยการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ</b>					
<b>การมีโรคประจำตัว (n=364)</b>					
มี	7	16.7	35	83.3	.550
ไม่มี	69	21.4	253	78.6	
<b>การใช้ยาคลายเครียดหรือยานอนหลับ (n=417)</b>					
มี	3	23.1	10	76.9	>0.99
ไม่มี	97	24.0	307	76.0	
<b>ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (n=418)</b>					
ไม่ดื่มเลย	12	15.6	65	84.4	.245
ดื่ม 1-2 ครั้งต่อเดือน	56	25.7	162	74.3	
ดื่ม 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์	26	27.4	69	72.6	
ดื่มเกือบทุกวัน/ทุกวัน	6	21.4	22	78.6	
<b>การสูบบุหรี่ (n=417)</b>					
สูบเกือบทุกวัน/ทุกวัน	30	28.0	77	72.0	.296
สูบ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์หรือน้อยกว่า	18	27.3	48	72.7	
ไม่สูบเลย	52	21.3	192	78.7	
<b>การออกกำลังกายต่อสัปดาห์ (n=418)</b>					
ไม่ออกกำลังกาย	11	17.5	52	82.5	.352
ออกกำลังกาย 1-3 วัน	79	25.6	229	74.4	
ออกกำลังกายทุกวัน	10	21.3	37	78.7	
<b>ผลการตรวจสุขภาพประจำปีเทียบกับปีก่อน (n=397)</b>					
ไม่มีการเปลี่ยนแปลง	66	22.2	231	77.8	.078
ดีขึ้น	15	17.4	71	82.6	
แย่ลง	12	37.5	20	62.5	

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง) (ต่อ)

ปัจจัย	ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>					
<b>เรือลำดับที่ (n=419)</b>					
1	31	25.41	91	74.59	.896
2	18	22.50	62	77.50	
3	51	23.50	166	76.50	
<b>ประเภทของเรือที่ออกปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเลมากที่สุด (n=419)</b>					
เรือฟรีเกต/คอร์เวต	31	24.4	96	75.6	.717
เรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์	51	24.5	157	75.5	
เรือส่งกำลังบำรุง	9	17.6	42	82.4	
อื่น ๆ	9	27.3	24	72.7	
<b>ระดับชั้นยศ (n=414)</b>					
พลทหาร	11	40.7	16	59.3	.022*
จ่าตรี - พันจ่าเอก	80	23.6	259	76.4	
เรือตรี-เรือเอก/นาวาตรีขึ้นไป	6	12.5	42	87.5	
<b>ประเภทแผนกที่ปฏิบัติงาน (n=410)</b>					
Deck	60	25.6	174	74.4	.564
Engineer	21	20.2	83	79.8	
พลาธิการ	17	23.6	55	76.4	
<b>ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวัน (ชั่วโมง) (n=397)</b>					
มากกว่า 8 ชม.	12	27.3	32	72.7	.456
ไม่เกิน 8 ชม.	80	22.6	274	77.4	
<b>ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n=412)</b>					
ดีมาก	12	38.7	19	61.3	.046*
ดี/พอใช้	84	22.0	297	78.0	
<b>ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ (n=417)</b>					
นอนหลับไม่สนิท/นอนไม่หลับ	27	31.4	59	68.6	.066
นอนหลับได้ไม่มีปัญหา	72	21.8	259	78.2	



**ตารางที่ 4.7** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง) (ต่อ)

ปัจจัย	ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว (n=414)</b>					
น้อย / แทบไม่ได้พักผ่อนเลย	26	31.3	57	68.7	.139
ปานกลาง	50	22.5	172	77.5	
มาก	21	19.3	88	80.7	
<b>การจัดการความเครียด (n=417)</b>					
ไม่มี	90	22.7	307	77.3	.031*
มี	9	45.0	11	55.0	
<b>ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกกราชการเรือไปในทะเล (n=408)</b>					
ไม่ชอบ	49	23.1	163	76.9	.816
ชอบ	48	24.5	148	75.5	
<b>การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร (n=407)</b>					
เพียงพอ	66	28.3	167	71.7	.014*
ไม่เพียงพอ	31	17.8	143	82.2	
<b>มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (n=406)</b>					
มี	55	33.3	110	66.7	<.001**
ไม่มี	42	17.4	199	82.6	

หมายเหตุ: \* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 \*\* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .01

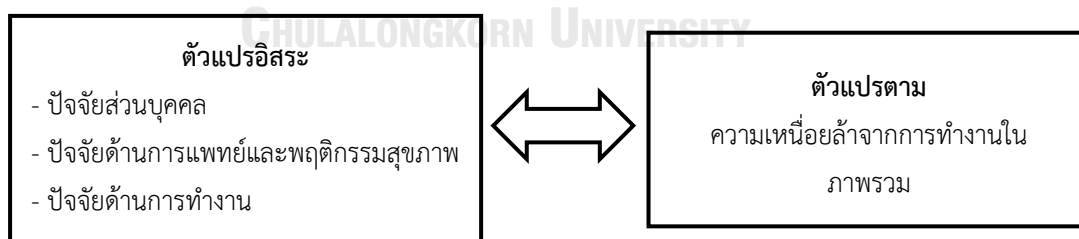
จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง) ในตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง ได้แก่ **ช่วงอายุ** (p-value < .001) โดยช่วงอายุที่มากขึ้นจะมีโอกาสพบภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงน้อยลง **สถานภาพสมรส** (p-value = .002) โดยภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงมีโอกาสพบในกำลังพลที่มีสถานะโสดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สถานะสมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ตามลำดับ **วุฒิการศึกษา** (p-value = .001) โดยกำลังพลที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมและปริญญาตรี-โท ตามลำดับ **สถานภาพทางเศรษฐกิจ** (p-value = .006) ภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงมีโอกาสพบมากที่สุดในกำลังพลที่รายจ่ายมากกว่ารายได้แต่ไม่มี

หนี้สิน รองลงมาได้แก่ มีเงินเหลือออม รายจ่ายมากกว่ารายได้และมีหนี้สิน และรายได้เพียงพอกับรายจ่ายไม่เหลือออม ตามลำดับ

**ระดับชั้นยศ** (p-value = .022) ภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงจะพบได้น้อยลงในระดับชั้นยศที่สูงขึ้น **ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** (p-value = .046) ในกำลังพลที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีโอกาสพบภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงมากกว่ากำลังพลที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับที่ต่ำลงมา **การจัดการความเครียด** (p-value = .031) ในกำลังพลที่มีการจัดการความเครียดมีโอกาสพบภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงมากกว่ากำลังพลไม่มีการจัดการความเครียด **การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร** (p-value = .014) พบว่าการสนับสนุนที่เพียงพอของหน่วยงานทำให้มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงมากกว่าการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ และ **ความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ** (p-value < .001) ) โดยภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงมีโอกาสพบในกำลังพลที่มีความคิดจะลาออกมากกว่ากำลังพลที่ไม่มีความคิดนี้

#### 4) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม)

ในหัวข้อนี้ จะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ และปัจจัยด้านการทำงานและลักษณะการทำงาน กับตัวแปรตาม (ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม) ดังแผนภาพที่ 4 โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.8



แผนภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม  
(ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม)

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม)

ปัจจัย	ภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>					
<b>ช่วงอายุ (n=406)</b>					
20 – 30 ปี	65	32.0	138	68.0	<.001**
31 – 40 ปี	12	14.5	71	85.5	
41 ปีขึ้นไป	13	10.8	107	89.2	
<b>สถานภาพสมรส (n=411)</b>					
โสด	54	29.0	132	71.0	.016*
สมรส	37	17.9	170	82.1	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	11.1	16	88.9	
<b>สัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัว (n=413)</b>					
ไม่ดี	18	30.0	42	70.0	.136
ดี	75	21.2	278	78.8	
<b>วุฒิการศึกษา (n=409)</b>					
มัธยมศึกษา	55	23.6	178	76.4	.001**
ปวช./ปวส.	24	37.5	40	62.5	
ปริญญาตรี-โท	14	12.5	98	87.5	
<b>สถานภาพทางเศรษฐกิจ (n=413)</b>					
มีเงินเหลือออม	38	23.9	121	76.1	.120
รายได้เพียงพอกับรายจ่าย ไม่เหลือออม	27	18.1	122	81.9	
รายจ่ายมากกว่ารายได้แต่ไม่มีหนี้สิน	7	43.8	9	56.3	
รายจ่ายมากกว่ารายได้และมีหนี้สิน	21	23.6	68	76.4	
<b>ปัจจัยการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ</b>					
<b>การมีโรคประจำตัว (n=364)</b>					
มี	6	14.3	36	85.7	.532
ไม่มี	64	19.9	258	80.1	
<b>การใช้ยาคลายเครียดหรือยานอนหลับ (n=417)</b>					
มี	3	23.1	10	76.9	>0.99
ไม่มี	91	22.5	313	77.5	

**ตารางที่ 4.8** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม) (ต่อ)

ปัจจัย	ภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (n=418)</b>					
ไม่ดื่มเลย	12	15.6	65	84.4	.330
ดื่ม 1-2 ครั้งต่อเดือน	52	23.9	166	76.1	
ดื่ม 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์	25	26.3	70	73.7	
ดื่มเกือบทุกวัน/ทุกวัน	5	17.9	23	82.1	
<b>การสูบบุหรี่ (n=417)</b>					
สูบบุหรี่เกือบทุกวัน/ทุกวัน	28	26.2	79	73.8	.342
สูบบุหรี่ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์หรือน้อยกว่า	17	25.8	49	74.2	
ไม่สูบบุหรี่เลย	49	20.1	195	79.9	
<b>การออกกำลังกายต่อสัปดาห์ (n=418)</b>					
ไม่ออกกำลังกาย	11	17.5	52	82.5	.559
ออกกำลังกาย 1-3 วัน	73	23.7	235	76.3	
ออกกำลังกายทุกวัน	10	21.3	37	78.7	
<b>ผลการตรวจสุขภาพประจำปีเทียบกับปีก่อน (n=397)</b>					
ไม่มีการเปลี่ยนแปลง	58	20.8	221	79.2	.199
ดีขึ้น	17	19.8	69	80.2	
แย่ลง	11	34.4	21	65.6	
<b>ปัจจัยด้านการทำงาน</b>					
<b>เรือลำดับที่ (n=419)</b>					
1	31	25.41	91	74.59	.562
2	15	18.75	65	81.25	
3	48	22.12	169	77.88	
<b>ประเภทของเรือที่ออกปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเลมากที่สุด (n=419)</b>					
เรือฟริเกต/คอร์เวต	32	25.2	95	74.8	.407
เรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์	47	22.6	161	77.4	
เรือส่งกำลังบำรุง	7	13.7	44	86.3	
อื่น ๆ	8	24.2	25	75.8	

**ตารางที่ 4.8** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม) (ต่อ)

ปัจจัย	ภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ระดับชั้นยศ (n=414)</b>					
พลทหาร	14	51.9	13	48.1	<.001**
จ่าตรี - พันจ่าเอก	72	21.2	267	78.8	
เรือตรี-เรือเอก/นาวาตรีขึ้นไป	5	10.4	43	89.6	
<b>ประเภทแผนกที่ปฏิบัติงาน (n=410)</b>					
Deck	57	24.4	177	75.6	.680
Engineer	21	20.2	83	79.8	
พลาธิการ	15	20.8	57	79.2	
<b>ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวัน (ชั่วโมง) (n=397)</b>					
มากกว่า 8 ชม.	14	31.8	30	68.2	.120
ไม่เกิน 8 ชม.	73	20.6	281	79.4	
<b>ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n=412)</b>					
ดีมาก	14	45.2	17	54.8	.003**
ดี/พอใช้	76	19.9	305	80.1	
<b>ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ (n=417)</b>					
นอนหลับไม่สนิท/นอนไม่หลับ	27	31.4	59	68.6	.031*
นอนหลับได้ไม่มีปัญหา	67	20.2	264	79.8	
<b>ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว (n=414)</b>					
น้อย / แทบไม่ได้พักผ่อนเลย	25	30.1	58	69.9	.055
ปานกลาง	50	22.5	172	77.5	
มาก	17	15.6	92	84.4	
<b>การจัดการความเครียด (n=417)</b>					
ไม่มี	84	21.2	313	78.8	.023*
มี	9	45.0	11	55.0	

**ตารางที่ 4.8** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม) (ต่อ)

ปัจจัย	ภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน				p-value
	ใช่		ไม่ใช่		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
<b>ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล (n=408)</b>					
ไม่ชอบ	40	18.9	172	81.1	.096
ชอบ	51	26.0	145	74.0	
<b>การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร (n=407)</b>					
เพียงพอ	26	14.9	148	85.1	.003**
ไม่เพียงพอ	65	27.9	168	72.1	
<b>มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (n=406)</b>					
มี	54	32.7	111	67.3	<.001**
ไม่มี	37	15.4	204	84.6	

หมายเหตุ: \* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 \*\* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม) ในตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม ได้แก่ **ช่วงอายุ** (p-value < .001) โดยช่วงอายุที่มากขึ้นจะมีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมน้อยลง **สถานภาพสมรส** (p-value = .016) โดยภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมีโอกาสพบในกำลังพลที่มีสถานะโสดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สถานะสมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ตามลำดับ **วุฒิการศึกษา** (p-value = .001) โดยกำลังพลที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. มีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมและปริญญาตรี-โท ตามลำดับ

**ระดับชั้นยศ** (p-value < .001) ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมจะพบได้น้อยลงในระดับชั้นยศที่สูงขึ้น **ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** (p-value = .003) ในกำลังพลที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากกว่ากำลังพลที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับที่ต่ำลงมา **ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ** (p-value = .031) โดยกำลังพลที่มีปัญหาในการนอนบนเรือจะมีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากกว่ากำลังพลที่ไม่มีปัญหาการนอน **การจัดการความเครียด** (p-value = .023) ในกำลังพลที่มีการจัดการกับความเครียดจะมีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานใน

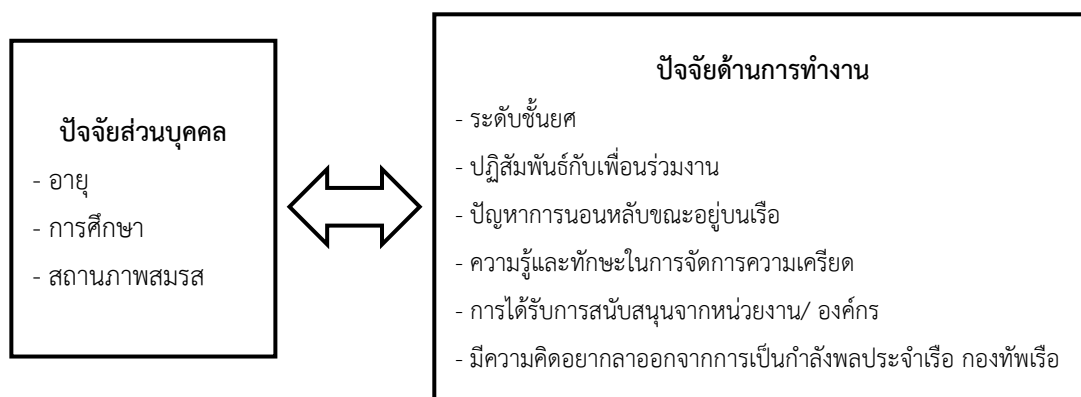
ภาพรวมมากกว่ากำลังพลที่ไม่มีการจัดการกับความเครียด การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร ( $p\text{-value} = .003$ ) พบว่าการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอของหน่วยงานทำให้มีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากกว่าการสนับสนุนที่เพียงพอ และมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ( $p\text{-value} < .001$ ) โดยภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมีโอกาสพบในกำลังพลที่มีความคิดจะลาออกมากกว่ากำลังพลที่ไม่มีความคิดนี้

#### 4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์ และพฤติกรรมสุขภาพ และปัจจัยการทำงานและลักษณะการทำงาน) กับตัวแปรตาม (ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน) ในหัวข้อ 4.3.1 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา
- 2) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ระดับชั้นยศ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ การจัดการความเครียด ความเพียงพอของการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร และความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

สำหรับปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ ไม่มีตัวแปรใดเลยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน) และในส่วนการวิเคราะห์ในหัวข้อนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยตนเอง ที่ได้คัดเลือกมาจากหัวข้อ 4.3.1 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ และป้องกันปัญหา Multicollinearity ดังแผนภาพที่ 5 โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.9 ตารางที่ 4.10 และตารางที่ 4.11 (แสดงไว้ในภาคผนวก)



### แผนภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ที่คัดเลือกเข้าตัวแบบ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระในตารางที่ 4.9 – 4.11 โดยพิจารณาจากค่า Correlation พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่ได้รับการคัดเลือกเข้าตัวแบบแต่ละคู่ มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่สูงนักหรือไม่มี Strong Correlation (ค่า Correlation ไม่เกิน 0.70) ทั้งนี้ สามารถสรุปตัวแปรอิสระที่จะนำไปสร้างตัวแบบทั้ง 4 ตัวแบบได้ดังตารางที่ 4.12



ตารางที่ 4.9 ค่า Correlation ของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยส่วนบุคคล

แถวที่	ตัวแปร	แถวที่																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13				
1	20-30 ปี	1																
2	ช่วงอายุ		1															
3	41 ปีขึ้นไป			1														
4	สถานภาพ				1													
5	สมรส					1												
6	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่						1											
7	ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว							1										
8	ระดับ								1									
9	การศึกษา									1								
10											1							
11	มีเงินเหลือออม											1						
12	ไม่เหลือออม												1					
13	รายได้ไม่พอไม่มีหนี้													1				
14	รายได้ไม่พอ มีหนี้														1			

ตารางที่ 4.10 ค่า Correlation ของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านการทำงานและลักษณะการทำงาน

Correlations	ระดับชั้นยศ		เวลา		ปฏิสัมพันธ์		ปัญหา		เวลา		การจัดการ		ประเภ		การ		ความคิ		
	พล	จ่าตรี -	เวลา	ทำงาน	ปฏิสัมพันธ์	การนอน	พักผ่อน	พักนอน	ความเครียด	การ	ประเภท	การ	การ	การ	การ	การ	การ	การ	การ
	ทหาร	พันจ่าเอก	เรือตรี -	ขึ้นไป	กับ	บนเรือ	เพื่อน	ร่วมงาน	รวมงาน	ของ	องค์กร	ของ	องค์กร	ของ	องค์กร	ของ	องค์กร	ของ	องค์กร
ช่วง	.23	.01	-0.17	.13	.03	.09	.05	.08	.08	.05	.08	.08	.05	.08	.08	.08	.08	.08	.08
อายุ	-0.13	.17	-0.11	-0.06	-0.01	-0.07	-0.02	-0.06	-0.06	.08	-0.03	-0.03	.08	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03	-0.01
	-0.17	-0.09	.23	-0.11	.00	-0.03	-0.02	-0.04	-0.04	-0.12	-0.05	-0.05	-0.12	-0.05	-0.05	-0.05	-0.05	-0.05	.04
สถาน	.16	.01	-0.11	.08	.09	.08	.03	.12	.12	.06	.07	.07	.06	.07	.07	.07	.07	.07	-0.07
ภาพ	-0.18	.02	.11	-0.11	-0.06	-0.07	0	-0.13	-0.13	-0.06	-0.02	-0.02	-0.06	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02	.04
สมรส	.04	-0.02	-0.00	.04	-0.07	-0.01	-0.06	.01	.01	-0.01	-0.07	-0.07	-0.01	-0.01	-0.07	-0.07	-0.07	-0.07	.07
ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว	-0.10	-0.02	.09	-0.09	.14	.16	.07	-0.10	-0.10	-0.01	.03	.03	-0.01	.03	.03	.03	.03	.03	-0.14
ระดับ	.04	.24	-0.35	.03	-0.08	-0.04	-0.08	.13	.13	.00	-0.03	-0.03	.00	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03	.02
การศึกษา	.05	.09	-0.13	-0.04	.07	.04	.01	-0.06	-0.06	-0.04	.06	.06	-0.04	.06	.06	.06	.06	.06	-0.01
วิชา	-0.14	-0.30	.50	-0.04	.03	.03	.08	-0.14	-0.14	.01	-0.01	-0.01	.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	.00
สถานะ	-0.04	-0.08	.15	-0.05	.13	.12	.14	-0.08	-0.08	.01	.08	.08	.01	.08	.08	.08	.08	.08	-0.22
ทาง	.01	.05	-0.05	.01	-0.03	.03	-0.07	.05	.05	-0.05	.00	.00	-0.05	.00	.00	.00	.00	.00	.11
เศรษฐกิจ	.24	-0.12	-0.04	.06	-0.03	-0.07	-0.02	.01	.01	-0.07	.00	.00	-0.07	.00	.00	.00	.00	.00	-0.01
กิจ	-0.09	.12	-0.10	-0.01	-0.10	-0.12	-0.06	.02	.02	.07	-0.09	-0.09	.07	-0.09	-0.09	-0.09	-0.09	-0.09	.14

ตารางที่ 4.11 ค่า Correlation ของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและลักษณะการทำงานและลักษณะการ

ทำงาน

ระดับ ชั้นยศ	ระดับชั้นยศ		เวลา ทำงาน	ปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	ปัญหา การนอน บนเรือ	เวลา พักผ่อน	การจัดการ ความเครียด	ประเภท เรือ	การ สนับสนุน ขององค์กร	
	พล ทหาร	เรือตรี - พันจ่าเอก								
พลทหาร 1	1									
จ่าตรี - พันจ่าเอก	-0.54	1								
เรือตรีขึ้นไป	-0.09	-0.74	1							
เวลาทำงาน	.42	-0.28	-0.00	1						
ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.22	.12	.02	-0.14	1					
ปัญหาการนอนบนเรือ	-0.08	-0.02	.11	-0.09	.17	1				
เวลาพักผ่อน	-0.22	.12	.05	-0.15	.07	.19	1			
การจัดการความเครียด	.22	-0.06	-0.08	.18	-0.15	-0.05	-0.09	1		
ประเภทเรือ	.01	.15	-0.18	.01	.02	-0.10	.04	.03	1	
การสนับสนุนขององค์กร	.08	-0.10	.08	-0.06	.06	.12	.19	-0.01	-0.26	1
ความคิดเห็นที่จะลาออก	.04	.07	-0.12	.01	-0.15	-0.20	-0.12	.11	.19	-0.11

ตารางที่ 4.12 สรุปตัวแปรตัวแปรอิสระที่จะนำเข้าตัวแบบเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานทั้ง 4 ตัวแบบ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม			
	ความอ่อน ล้าทาง อารมณ์	ความรู้สึก ตนเองมี ความสำเร็จ ลดลง	การลดค่า ความเป็น บุคคล	ภาวะ เหนื่อยล้า จากการ ทำงาน
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>				
- ช่วงอายุ	✓	✓		✓
- สถานภาพสมรส		✓		✓
- สัมพันธภาพกับสมาชิกใน ครอบครัว	✓			
- วุฒิการศึกษา	✓	✓		✓
- สถานภาพทางเศรษฐกิจ		✓		
<b>ปัจจัยด้านการทำงานและลักษณะการทำงาน</b>				
- ระดับชั้นยศ	✓	✓		✓
- ระยะเวลาการทำงานบน เรือต่อวัน (ชั่วโมง)	✓			
- ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	✓	✓		✓
- ปัญหาการนอนหลับขณะ อยู่บนเรือ	✓			✓
- ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระ ส่วนตัว	✓			
- การจัดการความเครียด	✓	✓	✓	✓
- ความรู้สึกต่อ สภาพแวดล้อมบนเรือขณะ ออกเรือในทะเล	✓		✓	
- การได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงาน/องค์กร	✓	✓	✓	✓
- มีความคิดอยากลาออกจาก การเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ	✓	✓		✓

หมายเหตุ: การแปลผลผู้ที่มีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน คือ ผู้ที่มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์สูงด้านใดด้านหนึ่งตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไป

#### 4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง สำหรับการวิเคราะห์ในหัวข้อนี้ จะวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ทั้ง 3 ด้านดังกล่าว และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานด้วย โดยผลการวิเคราะห์จะนำเสนอเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

4.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานทั้ง 3 ด้าน

4.4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม

##### 4.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานทั้ง 3 ด้าน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง และการลดค่าความเป็นบุคคล จะใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Multiple Logistic Regression เนื่องจากตัวแปรตาม (ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน) เป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มี 2 ค่า คือ 0 = ไม่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และ 1 = มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน โดยตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามและไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระด้วยกันเอง โดยอ้างอิงตามผลการวิเคราะห์ในหัวข้อ 4.3 และสร้างตัวแบบด้วยวิธี Forward Stepwise เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เหมาะสมที่สุดเข้าสู่ตัวแบบ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.13 4.14 และ 4.15

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์)

ปัจจัย	ความอ่อนล้าทางอารมณ์			
	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
<b>ช่วงอายุ (n=406)</b>				
20 – 30 ปี**	5.82	2.23-15.18	5.52	1.88-16.20
31 – 40 ปี	1.47	0.41-5.26	1.35	0.33-5.49
41 ปีขึ้นไป	1.00	Ref.	1.00	Ref.
<b>สัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในครอบครัว (n=413)</b>				
ไม่ดี	1.36	1.00-1.86		
ดี	1.00	Ref.		

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์) (ต่อ)

ปัจจัย	ความอ่อนล้าทางอารมณ์			
	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
<b>วุฒิการศึกษา (n=409)</b>				
มัธยมศึกษา	1.00	Ref.		
ปวช./ปวส.	1.64	0.81-3.29		
ปริญญาตรี-โท	0.33	0.14-0.81		
<b>ระดับชั้นยศ (n=414)</b>				
พลทหาร**	16.15	4.02-64.94	13.20	1.97-88.44
จ่าตรี-พันจ่าเอก	1.73	0.52-5.85	0.78	0.16-3.80
เรือตรีขึ้นไป	1.00	Ref.	1.00	Ref.
<b>ระยะเวลาการทำงานบนเรือต่อวัน (ชั่วโมง) (n=397)</b>				
มากกว่า 8 ชม.	3.49	1.68-7.24		
ไม่เกิน 8 ชม.	1.00	Ref.		
<b>ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n=412)</b>				
ดีมาก	1.00	Ref.		
ดี/พอใช้	4.69	2.10-10.49		
<b>ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ (n=417)</b>				
มีปัญหา*	3.10	1.70-5.68	2.57	1.14-5.80
ไม่มีปัญหา	1.00	Ref.	1.00	Ref.
<b>ช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว (n=414)</b>				
น้อย	4.63	1.85-11.56		
ปานกลาง	2.10	0.89-4.98		
มาก	1.00	Ref.		
<b>การจัดการความเครียด (n=417)</b>				
ไม่มี	1.00	Ref.		
มี	0.25	0.10-0.66		

**ตารางที่ 4.13** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์) (ต่อ)

ปัจจัย	ความอ่อนล้าทางอารมณ์			
	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
<b>ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล (n=408)</b>				
ไม่ชอบ	0.53	0.29-0.97		
ชอบ	1.00	Ref.		
<b>การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร (n=407)</b>				
เพียงพอ	1.00	Ref.	1.00	Ref.
ไม่เพียงพอ*	2.23	1.17-4.26	3.15	1.31-7.54
<b>การมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (n=406)</b>				
มี**	3.55	1.91-6.58	3.64	1.66-8.01
ไม่มี	1.00	Ref.	1.00	Ref.

หมายเหตุ: \* มีความสัมพันธ์กับระดับนัยสำคัญ .05 \*\* มีความสัมพันธ์กับระดับนัยสำคัญ .01

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีทั้งสิ้น 5 ปัจจัย ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับชั้นยศ ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร และการมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

- **ช่วงอายุ** ใช้ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปเป็นกลุ่มอ้างอิง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนกำลังพลที่มีภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยที่สุด โดยพบว่า ช่วงอายุ 20-30 ปี มีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่า ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป 5.52 เท่า

- **ระดับชั้นยศ** ใช้ระดับชั้นยศเรือตรีขึ้นไป เป็นกลุ่มอ้างอิง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนผู้ที่มีภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์น้อยที่สุด โดยพบว่า พลทหาร มีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าเรือตรีขึ้นไป ถึง 13.20 เท่า

- **ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ** ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทหารที่มีปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ จะมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มากขึ้น 2.57 เท่า

- **การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร** ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทหารที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กรที่เพียงพอ จะมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์เพิ่มขึ้น 3.15 เท่า

- **การมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ** ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทหารที่มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ จะมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์มากขึ้น 3.64 เท่า

## 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะการลดค่าความเป็นบุคคล

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน  
(การลดค่าความเป็นบุคคล)

ปัจจัย	การลดค่าความเป็นบุคคล			
	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
<b>การจัดการความเครียด</b>				
ไม่มี	1.00	Ref.		
มี	0.25	0.06-1.10		
<b>ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล</b>				
ไม่ชอบ*	0.45	0.29-0.70	0.50	0.32-0.80
ชอบ	1.00	Ref.	1.00	Ref.
<b>การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร</b>				
เพียงพอ	1.00	Ref.	1.00	Ref.
ไม่เพียงพอ*	0.51	0.33-0.78	1.77	1.13-2.79

หมายเหตุ: \* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 \*\* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .01

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลดค่าความเป็นบุคคล มีเพียง 2 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

- ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทหารที่มีความรู้สึกไม่ชอบสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล จะมีโอกาสพบภาวะการลดค่าความเป็นบุคคล น้อยลงร้อยละ 50

- การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทหารที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กรที่เพียงพอ จะมีโอกาสพบภาวะการลดค่าความเป็นบุคคล เพิ่มขึ้น 1.77 เท่า



3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความรู้สึกลดลง  
 ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (ความรู้สึกลดลง)  
 ตนเองมีความสำเร็จลดลง)

ปัจจัย	ความรู้สึกลดลงมีความสำเร็จลดลง			
	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
<b>ช่วงอายุ (n=406)</b>				
20 – 30 ปี**	2.99	1.65-5.39	3.23	1.61-6.51
31 – 40 ปี	1.02	0.46-2.28	1.25	0.52-3.00
41 ปีขึ้นไป	1.00	Ref.	1.00	Ref.
<b>สถานภาพสมรส (n=411)</b>				
โสด	1.00	Ref.		
สมรส	0.50	0.31-0.80		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	0.13	0.02-0.97		
<b>วุฒิการศึกษา (n=409)</b>				
มัธยมศึกษา	1.00	Ref.	1.00	Ref.
ปวช./ปวส.*	1.90	1.06-3.39	2.10	1.08-4.05
ปริญญาตรี-โท	0.46	0.25-0.85	0.63	0.32-1.26
<b>สถานภาพทางเศรษฐกิจ (n=413)</b>				
มีเงินเหลือออม	1.00	Ref.	1.00	Ref.
รายได้เพียงพอกับรายจ่ายไม่เหลือออม*	0.52	0.30-0.91	0.43	0.23-0.83
รายจ่ายมากกว่ารายได้แต่ไม่มีหนี้สิน	2.70	0.95-7.64	2.67	0.82-8.72
รายจ่ายมากกว่ารายได้และมีหนี้สิน	0.99	0.56-1.79	1.21	0.59-2.49
<b>ระดับชั้นยศ (n=414)</b>				
พลทหาร	2.23	0.99-4.99		
จ่าตรี - พันจ่าเอก	1.00	Ref.		
เรือตรีขึ้นไป	0.46	0.19-1.13		

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง) (ต่อ)

ปัจจัย	ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง			
	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
<b>ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n=412)</b>				
ดีมาก	1.00	Ref.		
ดี/พอใช้	2.23	1.04-4.79		
<b>การจัดการความเครียด (n=517)</b>				
ไม่มี	1.00	Ref.		
มี	0.25	0.10-0.66		
<b>การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร (n=407)</b>				
เพียงพอ	1.00	Ref.	1.00	Ref.
ไม่เพียงพอ*	1.82	1.13-2.95	1.98	1.15-3.40
<b>การมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (n=406)</b>				
มี**	2.37	1.49-3.77	2.71	1.57-4.67
ไม่มี	1.00	Ref.	1.00	Ref.

หมายเหตุ: \* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 \*\* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .01

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลง มีทั้งสิ้น 5 ปัจจัย ได้แก่ ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร และการมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

- **ช่วงอายุ** ใช้ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มอ้างอิง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนกำลังพลที่มีภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงน้อยที่สุด โดยพบว่า ช่วงอายุ 20-30 ปี มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง มากกว่า ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป 3.23 เท่า

- **วุฒิการศึกษา** ใช้ระดับมัธยมศึกษาเป็นกลุ่มอ้างอิง เนื่องจากเป็นระดับการศึกษาของกำลังพลที่เพิ่งเริ่มรับราชการ และกำลังพลส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มนี้ โดยพบว่า ทหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงมากกว่าทหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา 2.10 เท่า แต่ทหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปวส. มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงน้อยกว่าทหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ร้อยละ 37

- **สถานภาพทางเศรษฐกิจ** ใช้ทหารที่มีเงินเหลือออม เป็นกลุ่มอ้างอิง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจดีที่สุด โดยพบว่า ทหารที่มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย โดยไม่เหลือออม มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงน้อยกว่าทหารที่มีเงินเหลือออมน้อยละ 57 ส่วนทหารที่มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ แต่ยังไม่มียังหนี้สิน มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงสูงกว่าทหารที่มีเงินเหลือออม 2.67 เท่า และทหารที่มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ และมี

หนี้สิน มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงสูงกว่าทหารที่มีเงินเหลือออม 1.21 เท่า

- การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทหารที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กรที่เพียงพอ จะมีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลง เพิ่มขึ้น 1.98 เท่า

- การมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทหารที่มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ จะมีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงมากขึ้น 2.71 เท่า

#### 4.4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม จะใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Multiple Logistic Regression เนื่องจากตัวแปรตาม (ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม) เป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มี 2 ค่า คือ 0 = ไม่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และ 1 = มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน โดยผู้ที่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม คือ ผู้ที่มีภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง หรือการลดค่าความเป็นบุคคล ตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไป โดยตัวแปรอิสระที่นำวิเคราะห์ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามและไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง โดยอ้างอิงตามผลการวิเคราะห์ในหัวข้อ 4.3 และสร้างตัวแบบด้วยวิธี Forward Stepwise เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เหมาะสมที่สุดเข้าสู่ตัวแบบ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (ในภาพรวม)

ปัจจัย	ภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน			
	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
ช่วงอายุ				
20 – 30 ปี	3.88	2.03-7.40	3.28	1.56-6.89*
31 – 40 ปี	1.39	0.60-3.22	1.39	0.54-3.56
41 ปีขึ้นไป	1.00	Ref.	1.00	Ref.

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (ในภาพรวม)  
(ต่อ)

ปัจจัย	ภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน			
	Crude OR	95% CI	Adjusted OR	95% CI
<b>สถานภาพสมรส</b>				
โสด	1.00	Ref.		
สมรส	0.53	0.33-0.86		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	0.31	0.07-1.37		
<b>วุฒิการศึกษา</b>				
มัธยมศึกษา	1.00	Ref.	1.00	Ref.
ปวช./ปวส.	1.94	1.08-3.50	2.15	1.05-4.37
ปริญญาตรี-โท	0.46	0.25-0.88	0.73	0.33-1.62
<b>ระดับชั้นยศ</b>				
พลทหาร	3.99	1.80-8.88	4.82	1.62-14.37
จ่าตรี – พันจ่าเอก	1.00	Ref.	1.00	Ref.
เรือตรี-เรือเอก/นาวาตรีขึ้นไป	0.43	0.17-1.13	1.03	0.29-3.67
<b>ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>				
ดีมาก	1.00	Ref.	1.00	Ref.
ดี/พอใช้	3.31	1.56-7.00	3.13	1.15-8.52
<b>ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ</b>				
นอนหลับไม่สนิท/ไม่หลับ	1.80	1.06-3.06		
นอนหลับได้ไม่มีปัญหา	1.00	Ref.		
<b>การจัดการความเครียด</b>				
ไม่มี	0.33	0.13-0.82		
มี	1.00	Ref.		
<b>การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร</b>				
เพียงพอ	1.00	Ref.	1.00	Ref.
ไม่เพียงพอ	2.2	1.33-3.65	2.52	1.38-4.59
<b>มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ</b>				
มี	2.68	1.66-4.33	2.73	1.55-4.81
ไม่มี	1.00	Ref.	1.00	Ref.

หมายเหตุ: \* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 \*\* มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม มีทั้งสิ้น 6 ปัจจัย ได้แก่ ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร และการมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

- **ช่วงอายุ** ใช้ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มอ้างอิง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนกำลังพลที่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมน้อยที่สุด โดยพบว่า ช่วงอายุ 20-30 ปี มีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม มากกว่า ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป 3.28 เท่า

- **วุฒิการศึกษา** ใช้ระดับมัธยมศึกษาเป็นกลุ่มอ้างอิง เนื่องจากเป็นระดับการศึกษาของกำลังพลที่เพิ่งเริ่มรับราชการ และกำลังพลส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มนี้ โดยพบว่า ทหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปวช./ปวส. มีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากกว่าทหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา 2.15 เท่า

- **ระดับชั้นยศ** ใช้ระดับชั้นยศจ่าตรี-พันจ่าเอก เป็นกลุ่มอ้างอิง เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีจำนวนกำลังพลที่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากกว่ากลุ่มอื่น โดยพบว่า พลทหาร มีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากกว่าจ่าตรี-พันจ่าเอก 4.82 เท่า

- **ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทหารที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับดีหรือพอใช้ มีโอกาสพบภาวะภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากกว่าทหารที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับดีมาก 3.13 เท่า

- **การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร** ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทหารที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กรที่เพียงพอ จะมีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม เพิ่มขึ้น 2.52 เท่า

- **การมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ** ผลการวิเคราะห์ พบว่า ทหารที่มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ จะมีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากขึ้น 2.73 เท่า

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Descriptive Cross-sectional Survey) ในกำลังพลประจำเรือ สังกัดกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำเรืออยู่ในฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวน 424 คน ผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นเพศชาย อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป และเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือที่ไม่ใช่หมุ่ฝึกนักเรียนนายเรือ และไม่ใช่อำเภอสัตหีบประจำเรือที่ออกราชการสมทบชั่วคราว ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง ดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2562

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นกำลังพลประจำเรือลำที่ 3 ร้อยละ 51.65 รองลงมาคือลำที่ 1 ร้อยละ 28.77 และลำที่ 2 ร้อยละ 19.58 ตามลำดับ กำลังพลประจำเรือมีอายุเฉลี่ย 33.2 ปี โดยมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 50.72 และมีบุตรร้อยละ 46.79 และเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 99.24 มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด ร้อยละ 51.69 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 49.28 สถานภาพทางเศรษฐกิจมีเงินเหลือออม ร้อยละ 38.28 ส่วนสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่รักใคร่กันดี และมีความสุข ร้อยละ 85.41 และมีภาวะความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.74

จากข้อมูลทางการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพของกำลังพลประจำเรือ พบว่า มีพฤติกรรมดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์อยู่ในช่วง 1-2 ครั้งต่อเดือนมากที่สุด ร้อยละ 51.77 และไม่สูบบุหรี่ ร้อยละ 58.53 โดยกำลังพลประจำเรือมีโรคประจำตัว ร้อยละ 7.97 ที่พบมากที่สุดคือ ความดันโลหิตสูง ร้อยละ 3.14 รองลงมาคือ ไขมันในเลือดสูง ร้อยละ 1.45 และจุกอกอักเสบจากภูมิแพ้ ร้อยละ 1.45 ตามลำดับ อีกทั้งมีการใช้ยาคลายเครียดหรือยานอนหลับเพียงร้อยละ 3.32 ส่วนพฤติกรรมออกกำลังกาย พบว่า กำลังพลประจำเรือมีการออกกำลังกายกว่าร้อยละ 88.89 ส่วนผลตรวจสุขภาพประจำปีเมื่อเทียบกับปีก่อน พบว่า มีการตรวจสุขภาพ ร้อยละ 94.81 โดยมีสุขภาพดีขึ้น ร้อยละ 20.28 สุขภาพแย่ลง ร้อยละ 7.55

ส่วนข้อมูลด้านการทำงานและลักษณะงาน พบว่า กำลังพลประจำเรือส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ เป็นจ่าตรี-พันจ่าเอก ร้อยละ 81.86 อายุราชการเฉลี่ย 12.19 ปี มากที่สุด 40 ปี และน้อยที่สุด 5 เดือน โดยประจำการอยู่ในเรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์มากที่สุด ร้อยละ 49.53 รองลงมาคือ เรือฟริเกต/คอร์เวต ร้อยละ 39.95 และเรือส่งกำลังบำรุง ร้อยละ 12.74 ตามลำดับ ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงานเป็น แผนกยุทธการและการสื่อสารมากที่สุด ร้อยละ 23.52 และส่วนใหญ่ในช่วงหนึ่งปีจะออกปฏิบัติหน้าที่ ราชการทางทะเลในประเทศน้อยกว่า 3 หรือ 6 เดือน ร้อยละ 51.43 ส่วนปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น พบว่า อยู่ในระดับดี ร้อยละ 60.82 ปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน ร้อยละ 65.40 ในด้านปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ พบว่า มีปัญหาการนอนหลับร้อยละ 39.10 โดยสาเหตุที่ทำให้นอนไม่หลับอันดับแรกคือ เสียงดังจากสภาพแวดล้อมบนเรือ ร้อยละ 46.50 รองลงมาคือ สภาพภูมิอากาศ ร้อยละ 30.53 และสภาพที่นอน ร้อยละ 20.45 ตามลำดับ กำลังพลประจำเรือส่วนใหญ่เห็นว่าตำแหน่งหน้าที่บนเรือที่ดำรงอยู่มีส่วนสัมพันธ์กับปัญหาการนอนบนเรือ ร้อยละ 82.32 ในส่วนของการทำงานบนเรือ นั้น พบว่า กำลังพลประจำเรือส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานบนเรือเฉลี่ย 7.53 ชั่วโมงต่อวัน มีการเข้าเวรยามบนเรือตอนกลางคืนเฉลี่ย 5.50 ชั่วโมงต่อวัน และมีเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัว 6-8 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 53.70 ทั้งนี้กำลังพลประจำเรือมีความเห็นว่าการออกราชการเรือทางทะเลนั้นทำให้รู้สึกมีความเครียดเพิ่มสูงขึ้นเทียบกับตอนทำงานบนบก ร้อยละ 41.61 และเห็นว่าตำแหน่งหน้าที่บนเรือมีความสัมพันธ์กับความเครียด ร้อยละ 47.22 อย่างไรก็ตามกำลังพลประจำเรือส่วนใหญ่มีการจัดการความเครียดจากการทำงานด้วยวิธีการหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียด ร้อยละ 73.63 และพักผ่อนนอนหลับ ร้อยละ 30.17 อีกทั้งมีแนวทางในการจัดการตนเองเกี่ยวกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานโดยทำกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด ร้อยละ 63.83 อย่างไรก็ตามกำลังพลประจำเรือส่วนใหญ่รู้สึกชอบกับสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล ร้อยละ 52.30 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนที่ได้รับกับความรู้ความสามารถแล้วรู้สึกเฉยๆ คือไม่มีรู้สึกว่าจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ร้อยละ 46.60 นอกจากนี้ยังเห็นว่าปริมาณงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ร้อยละ 48.67 แต่กลับมีความเห็นว่าหน่วยงานให้การสนับสนุนไม่เพียงพอ ร้อยละ 57.28 อย่างไรก็ตามกำลังพลประจำเรือครึ่งหนึ่งชอบที่จะออกปฏิบัติหน้าที่ออกราชการเรือทางทะเล ร้อยละ 57.46 และไม่เคยมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ร้อยละ 59.61

### 5.1.2 ความชุกของภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ในส่วนของคุณข้อมูลการศึกษาด้านความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ นั้น สืบมาจากการวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง ของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลมีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานร้อยละ 22.4 เมื่อพิจารณาความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานจำแนกรายด้าน พบว่ากำลังพลฯ มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ระดับสูงร้อยละ 13.1 ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลระดับสูงร้อยละ 23.9 และด้านความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลงระดับสูงร้อยละ 70.4 ซึ่งความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนั้นใกล้เคียงกับการศึกษาของ Oldenburg M. (5) ที่พบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานด้านอารมณ์ในกลุ่มลูกเรือเท่ากับร้อยละ 10.7 แต่ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลพบเพียงร้อยละ 11.7 และด้านความสำเร็จของบุคคลร้อยละ 58.1 อีกทั้งยังมากกว่าการศึกษาของ Shi LC (31) ที่พบความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกลุ่มลูกเรือด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เพียงร้อยละ 1.8 ความเหนื่อยล้าด้านการลดค่าความเป็นบุคคลร้อยละ 14.1 และด้านประสิทธิภาพการทำงาน ร้อยละ 57.0

จะเห็นได้ว่าจากการศึกษาวิจัยนี้รวมถึงผลการศึกษาของต่างประเทศที่พบทวนวรรณกรรมมา ได้ผลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือทั้งคนประจำเรือและกำลังพลประจำเรือมีความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานจำแนกรายด้านสูงใกล้เคียงกัน (1, 4, 5) โดยเฉพาะผลลัพธ์ของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ที่มีค่าสูงกว่าของคนประจำเรือภาคพลเรือนจากการศึกษาของต่างประเทศ อาจเป็นไปได้จากเหตุผลลักษณะของภารกิจหรือลักษณะงานทางวิชาชีพทหารที่มีความเครียดและภาระหน้าที่รับผิดชอบที่สูงกว่า มีการเสี่ยงอันตรายและมีปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพมากกว่าในส่วนของคนประจำเรือซึ่งเป็นภาคพลเรือน จึงทำให้ค่าภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานจำแนกตามรายด้านของกำลังพลประจำเรือสูงกว่าได้

### 5.1.3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีทั้งสิ้น 5 ปัจจัย ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับชั้นยศ ปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กร และการมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้



- ช่วงอายุ 31-40 ปี มีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ น้อยกว่าช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 75 และช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ น้อยกว่าช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 82

- พลทหาร มีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงเป็น 16.87 เท่า เทียบกับกลุ่มจำตรี-พันจ่าเอก ถึง ส่วนชั้นยศระดับเรือตรีขึ้นไป มีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงเป็น 1.28 เท่า เทียบกับกลุ่มจำตรี-พันจ่าเอก

- ทหารที่มีปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือ มีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงเป็น 2.57 เท่า

- ทหารที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กรที่เพียงพอ จะมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์ สูงเป็น 3.15 เท่า

- ทหารที่มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ จะมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงเป็น 3.64 เท่า

**2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลง** มีทั้งสิ้น 5 ปัจจัย ได้แก่ ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กร และการมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

- ช่วงอายุ 31-40 ปี มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลง น้อยกว่าช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 61 และช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลง น้อยกว่าช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 69

- ทหารที่มีวุฒิการศึกษาในระดับ ปวช./ปวส. มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงสูงเป็น 2.10 เท่า เทียบกับกลุ่มทหารที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา แต่ทหารที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปวส. มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงน้อยกว่าทหารที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 37

- ทหารที่มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย โดยไม่เหลือออม มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงน้อยกว่าทหารที่มีเงินเหลือออมน้อยกว่า 57 ส่วนทหารที่มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ แต่ยังไม่มีหนี้สิน มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงสูงเป็น 2.67 เท่า เทียบกับกลุ่มทหารที่มีเงินเหลือออม และทหารที่มีรายจ่ายมากกว่ารายได้และมีหนี้สิน มีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงสูงเป็น 1.21 เท่า เทียบกับกลุ่มทหารที่มีเงินเหลือออม

- ทหารที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กรที่เพียงพอ จะมีโอกาสพบ ภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลง สูงเป็น 1.98 เท่า

- ทหารที่มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ จะมีโอกาสพบภาวะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงสูงเป็น 2.71 เท่า

**3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการลดค่าความเป็นบุคคล** มีเพียง 2 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้สึกต่อ สภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กร โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

- ทหารที่มีความรู้สึกไม่ชอบสภาพแวดล้อมบนเรือขณะออกราชการเรือไปในทะเล จะมีโอกาสพบภาวะการลดค่าความเป็นบุคคลน้อยลง ร้อยละ 50

- ทหารที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กรที่เพียงพอ จะมีโอกาสพบ ภาวะการลดค่าความเป็นบุคคล สูงเป็น 1.77 เท่า

**4. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม** มีทั้งสิ้น 6 ปัจจัย ได้แก่ ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงาน/ องค์กร และการมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ โดย รายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

- ช่วงอายุ 31-40 ปี มีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม ต่ำ กว่าช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 58 และช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม ต่ำกว่าช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 69

- ทหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปวช./ปวส. มีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมสูงเป็น 2.15 เท่า เทียบกับกลุ่มทหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

- พลทหาร มีโอกาสพบภาวะภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมสูงเป็น 4.82 เท่า เทียบกับกลุ่มจ่าตรี-พันจ่าเอก

- ทหารที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับดีหรือพอใช้ มีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม สูงเป็น 3.13 เท่า เทียบกับกลุ่มทหารที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับดีมาก

- ทหารที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กรที่เพียงพอ จะมีโอกาสพบ ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมสูงเป็น 2.52 เท่า

- ทหารที่มีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ จะมีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากขึ้นสูงเป็น 2.73 เท่า

## 5.2 อภิปรายผล

ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ สำหรับงานวิจัยนี้ ให้ความสนใจใน 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นด้านความชุกของภาวะความเหนื่อยล้า จากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ เป็นการศึกษาเพื่อให้รู้ถึงสัดส่วนของกำลังพลที่เกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในปัจจุบัน และอีกประเด็นหนึ่ง คือการศึกษาถึงปัจจัยที่ ก่อให้เกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานขึ้น โดยมีทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์และ พฤติกรรมสุขภาพ และปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจน ได้ผลการวิเคราะห์ดังหัวข้อที่ 5.1 และสามารถสรุปแยกเป็นประเด็นได้ว่า

ในประเด็นด้านความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ พบว่า กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ร้อยละ 22.4 จากกำลังพลที่ทำการสำรวจทั้งหมด มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในต่างประเทศ ที่มีระดับความชุก ของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ ประมาณร้อยละ 15-50 ของกำลัง พลที่สำรวจ(32)

และอีกหนึ่งประเด็นสำคัญ คือ การศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานขึ้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มีทั้งสิ้น 8 ปัจจัย ได้แก่ **ช่วงอายุ** เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึก ตนเองมีความสำเร็จลดลง และภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม ซึ่งภาวะเหล่านี้มี โอกาสพบในกำลังพลที่มีอายุน้อย หรือกำลังพลที่เริ่มต้นรับราชการเป็นกำลังพลประจำเรือได้ไม่นาน อาจมีปัญหาด้านการปรับตัวและการใช้ชีวิตกลางทะเล โดยภาวะความเหนื่อยล้าเหล่านี้จะลดลงเมื่อ อายุเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับหลายการศึกษาที่พบว่า อายุเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะความเหนื่อย ล้าจากการทำงานของคนประจำเรือ (กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ) (1, 4-6, 29)

**วุฒิการศึกษา** เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง และภาวะความ เหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม โดยกำลังพลที่ศึกษาในสายอาชีพ (ปวช./ปวส.) จะมีภาวะความ เหนื่อยล้าจากการทำงานทั้ง 2 ด้านนี้มากกว่ากำลังพลที่ศึกษาในสายสามัญประมาณ 2 เท่า สอดคล้องกับการศึกษาอื่นที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (31, 33)

**ระดับชั้นยศ (4, 6)** เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความอ่อนล้าทางอารมณ์ และภาวะความเหนื่อย ล้าจากการทำงานในภาพรวม โดยกำลังพลระดับพลทหารมีโอกาสพบภาวะความอ่อนล้าทางอารมณ์

มากกว่ากำลังพลตั้งแต่ระดับจ่าตรีขึ้นไปประมาณ 17 เท่า และมีโอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมมากกว่ากำลังพลตั้งแต่ระดับจ่าตรีขึ้นไปประมาณ 5 เท่า สอดคล้องกับหลาย การศึกษาว่าระดับ Rank (4, 6, 34) ของลูกเรือพาณิชย์มีผลต่อความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ในกรณีของงานวิจัยนี้ กำลังพลประจำเรือ มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามระดับชั้นยศ ซึ่งกำลังพลระดับพลทหารที่ลงประจำการปฏิบัติหน้าที่บนเรือ อาจเนื่องจากมีอายุน้อย เป็นทหารเกณฑ์ใหม่ ยังมีการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมบนเรือและการทำงานไม่เพียงพอ จึงก่อให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าจนเกิดเป็นภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้มากกว่ากำลังพลระดับชั้นยศที่สูงกว่าที่อาจทำงานรับราชการมานาน มีความคุ้นเคยและคุ้นชินกับการปฏิบัติหน้าที่บนเรือ มีวิทยุฒิมากกว่าทำให้การจัดการกับอารมณ์ความเครียดได้ดีกว่า

**ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4, 29)** เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม โดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีมาก ๆ กับเพื่อนร่วมงานจะทำให้โอกาสภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวมลดลงตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ พลเลิศ พวงสอน (35) ที่พบว่า การมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจะเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพจิตที่แย่งลง เป็น 2.22 เท่า จะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว บุคคลในชุมชน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากบุคคลใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก็จะช่วยให้คนรอบข้างให้ความสำคัญ ช่วยเหลือ และสนับสนุนกัน ส่งผลให้ความเหนื่อยล้าทางจิตใจลดน้อยลงได้ ซึ่งจากการศึกษาของ Erin W. (36) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือครอบครัวช่วยลดความเหนื่อยล้าได้ อีกทั้งการศึกษาของ ญาณิภา จันทร์บำรุง (33) พบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานด้านจิตใจ ร่างกาย พฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีจะมีความเครียดน้อยลง และสอดคล้องกับการศึกษาของน.ท. ไชยวุฒิ เอี่ยมสมัย ร.น. (37) ที่พบว่าการมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลจะเป็นสิ่งคุกคามที่ทำให้เกิดความเครียดได้มากขึ้น

**การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/องค์กร (4)** เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในทุกด้าน โดยเมื่อใดที่กำลังพลเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจากหน่วยงานหรือองค์กร จะทำให้โอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ทุกด้านประมาณ 2-3 เท่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Oldenburg และ Jensen (5) ที่พบว่าการไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบต่องานที่สูง รวมถึงปัญหาทางสังคมบนเรือนั้นสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์มากขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Erin W.

(36) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าที่ลดน้อยลง กล่าวคือจากเนื้องานและชนิดงานที่ทำบนเรือต้องมีมาตรฐานการทำงานสูงและมีหน้าที่สำคัญรับผิดชอบมากตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ผลักดันให้เกิดความเครียดและแรงกดดันต่อการทำงาน หากมีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอต่อการทำงานปฏิบัติภารกิจ อาจส่งผลให้กำลังพลฯ ผู้ปฏิบัติภารกิจเกิดความเครียดความกดดันมากขึ้น จนเกิดเป็นภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้ในที่สุด

**สถานภาพทางเศรษฐกิจ** เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง ซึ่งพบว่า การมีเงินเหลือออมไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้กำลังพลมีโอกาสเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานลดลง แต่การมีสมดุลระหว่างรายได้กับรายจ่าย แม้จะไม่เหลือออม กลับเป็นสิ่งที่ทำให้ภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากกำลังพลและครอบครัว มีภาระค่าใช้จ่ายต้องใช้ในชีวิตประจำวันที่จำเป็นหลายด้าน เช่น ปัจจัย 4 ซึ่งทำให้เกิดโอกาสออมทรัพย์ได้น้อย อีกทั้งกำลังพลที่มาจากครอบครัวที่มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจฐานะไม่ดีหรือยากจน ไม่สามารถมีรายจ่ายที่เพียงพอในชีวิตประจำวัน อาจมีปัญหาที่ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจจนนำไปสู่ความเครียดภายหลังได้ สอดคล้องกับการศึกษาของพิชญาวดี กงบูราน (38) ที่พบว่าฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวของพลทหารใหม่กองประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยฐานะทางเศรษฐกิจดีหมายถึงการมีความรู้สึกมั่นคงในตนเองทำให้กดดันน้อย ไม่ต้องทนทุกข์กับภาวะเคร่งเครียดในใจ และสอดคล้องกับการศึกษาของน.ท. ไชยวุฒิ เอี่ยมสมัย ร.น. (37) ที่พบว่าปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิต รวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้มีความกดดันในการดำรงชีวิตสูงขึ้น สิ่งที่มาจึงเกิดเป็นความเครียดทั้งต่อตนเองและครอบครัวได้ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและการทำงานในที่สุด

และ**การมีความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ** เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความรู้สึกตนเองมีความสำเร็จลดลง และภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในภาพรวม โดยเมื่อใดที่กำลังพลเกิดความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือขึ้น จะทำให้โอกาสพบภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้นประมาณ 3-4 เท่า

ในส่วนของปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพนั้น แม้ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ อันได้แก่ โรคประจำตัว การใช้ยาคลายเครียดหรือยานอนหลับ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย และผลการตรวจสุขภาพ ไม่

สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาวิจัยอื่น ๆ (1, 4, 5) อาจอธิบายได้ว่า เหตุที่กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือกลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีปัญหาด้านโรคประจำตัวอยู่เดิม กองทัพเรือมีนโยบายให้กำลังพลทุกนายเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งหากมีปัญหาด้านสุขภาพเกิดขึ้น สามารถดำเนินการรักษาได้ทันทีและมีการติดตามผลการรักษาอย่างต่อเนื่อง กรณีมีการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติภารกิจในทะเลต่อ สามารถดำเนินการส่งลำเลียงผู้ป่วยกลับขึ้นฝั่งได้ รวมถึงมีการตรวจประเมินสุขภาพเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนลงเรือ (Fitness for work) อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การศึกษานี้พบว่ากำลังพลส่วนหนึ่งยังคงมีการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และสูบบุหรี่อยู่ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวกำลังพลอาจจะนำมาเพื่อช่วยลดความเครียดและผ่อนคลายอารมณ์ เนื่องจากกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ เป็นวิชาชีพที่มีความเสี่ยงสูง ต้องปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ค่อนข้างเครียดและเสี่ยงภัยเป็นประจำ การเลือกเข้าหาเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และ/หรือสูบบุหรี่นี้ เสมือนหนึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยลดความเครียดและผ่อนคลายอารมณ์เพื่อรับมือจัดการกับความเครียดหรือความเหนื่อยล้าจากตัวงานก็เป็นได้ ถึงแม้ว่าทางหน่วยงาน/องค์กรได้มีนโยบายเกี่ยวกับการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และส่งเสริมกิจกรรมด้านอื่น ๆ อย่างชัดเจน เช่น จัดกิจกรรมสันทนาการ โดยเฉพาะในกลุ่มทหารใหม่ ด้านการออกกำลังกายก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากมีนโยบายแนวทางปฏิบัติกำหนดให้กำลังพลทหารเรือต้องออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง และหน่วยงานต้นสังกัดแต่ละหน่วยมีการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้เป็นการส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงแล้ว ยังช่วยในเรื่องผ่อนคลายจิตใจ ช่วยคลายเครียดจากงานได้อีกด้วย

### 5.3 ข้อดีและข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษานี้ใช้แบบประเมินที่เป็นมาตรฐาน MBI ของ M&J ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดย สิริระยา สัมมาวาท ปี พ.ศ. 2532 (39) โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการประเมินภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และด้านความรู้สึกละเลยตนเองมีความสำเร็จ แตกต่างจากการศึกษาอื่น ๆ ที่มีการวัดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานเพียงด้านอารมณ์ ผลการประเมินภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์จึงอาจมีความแตกต่างจากการศึกษาอื่น ๆ

นอกจากนี้ผลการศึกษาทำให้ทราบข้อมูลต่าง ๆ ของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ กลุ่มตัวอย่างในภาพรวมในด้านประชากรทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล) ข้อมูลด้านปัจจัยทางการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ รวมถึงข้อมูลด้านการทำงาน (ปัจจัยด้านการทำงาน) ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์ต่อ

การเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ ซึ่งจากข้อมูลที่ได้นี้สามารถมุ่งประเด็นไปสู่ความสำคัญของการหามาตรการป้องกันและแนวทางจัดการภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานทั้งในกำลังพลที่ยังไม่มีภาวะนี้ รวมถึงกำลังพลที่มีภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานเกิดขึ้นแล้ว เพื่อที่กกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือทุกนายจะสามารถมีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจและทำงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งการศึกษานี้ยังเป็นหนึ่งในการศึกษาอันดับต้น ๆ เกี่ยวกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มประชากรจำเพาะ

อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ยังมีข้อจำกัด คือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาปฏิบัติงานอยู่ในเรือใหญ่ ซึ่งจัดเป็นเรือที่มีความพร้อมในด้านสาธารณูปโภคและมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจมากกว่าเรือลำขนาดเล็ก อีกทั้งช่วงเก็บข้อมูลวิจัยเป็นช่วงที่กกำลังพลประจำเรือกลับจากราชการไปแล้ว 2-3 วัน จึงเป็นไปได้ว่ากำลังพลฯเหล่านี้ได้มีโอกาสพักผ่อนคลายเครียดไปบ้างไม่มากก็น้อย ซึ่งอาจส่งผลต่อการตอบแบบสอบถามได้

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาในกลุ่มกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ 3 กลุ่มซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนประชากรในกลุ่มกำลังพลที่ออกราชการเรือไปต่างประเทศ ออกราชการเรือไปในประเทศ และกลุ่มที่ประจำท่าเทียบเรือฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 จึงควรมีการศึกษาต่อยอดเพิ่มเติมในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือทุกลำเรือ รวมถึงศึกษาต่อยอดเพิ่มเติมในกำลังพลกองทัพเรือกลุ่มอื่นถ้าเป็นไปได้ เช่น เปรียบเทียบภาวะความเหนื่อยล้าของกำลังพลประจำเรือกองทัพเรือ กับกำลังพลกองทัพเรือหน่วยที่ปฏิบัติหน้าที่บนบกหน่วยอื่น

2) ควรมีการศึกษาภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การประเมินภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานซ้ำอีกครั้งในกลุ่มตัวอย่างเดิม เพื่อติดตามดูในอนาคตว่าหลังจากจัดการแก้ไขปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานดังกล่าว แล้วความเสี่ยงต่อการมีภาวะนี้ลดลงหรือไม่อย่างไร รวมถึงแนะนำศึกษาอย่างต่อเนื่องในกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน เช่น คนประจำเรือหรือลูกเรือในภาครัฐและภาคเอกชนหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

3) ในอนาคต ควรมีการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ เพิ่มเติม เพื่อให้ตรงกับบริบทของการปฏิบัติงานจริงมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ควรมีการตรวจประเมินความเสี่ยงในการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานร่วมกับการตรวจสุขภาพประจำปีในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือทุกลำเรืออย่างเป็นประจำและสม่ำเสมอ

2) ควรมีการจัดกิจกรรม เช่น เสริมสร้างการเล่นกีฬา เพิ่มเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัวเพื่อช่วยคลายเครียด หรืออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกลุ่มกำลังพลประจำเรือ โดยเฉพาะกับกลุ่มกำลังพลประจำเรือที่มีอายุน้อย เพิ่งผ่านการเกณฑ์ทหารใหม่และยังไม่สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ เพื่อให้กำลังพลประจำเรือสามารถจัดการและหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

3) หน่วยงานควรมีการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างกำลังพลในทุกระดับชั้นยศ รวมทั้งมีการสำรวจความต้องการการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือทำภารกิจ เพื่อให้กำลังพลได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

4) องค์กร/หน่วยงานให้ความช่วยเหลือกำลังพลในด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจเท่าที่สามารถเอื้ออำนวย เช่น จัดมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของกำลังพล จัดตั้งสหกรณ์เพื่อการออมทรัพย์ ส่งเสริมอบรมให้กำลังพลและครอบครัวมีอาชีพเสริมหารายได้เพิ่ม

5) หน่วยงานควรมีการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างกำลังพลในทุกระดับชั้นยศ รวมทั้งมีการสำรวจความต้องการการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือทำภารกิจ เพื่อให้กำลังพลได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ



## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถามโครงการศึกษาวิจัย

1

แบบสอบถาม  
โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง  
ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของ  
กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ" ของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ซึ่งผลจากการวิจัยนี้มีประโยชน์และคุณค่าในทางการศึกษาวิจัยต่อยอดและใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดแนวทางการลดระดับความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือต่อไป

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับความจริงมากที่สุด และ

คำตอบที่ได้ถือเป็นความลับ แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีทั้งหมด	9 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลด้านทางการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ มีทั้งหมด	6 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลด้านการทำงานและลักษณะงาน มีทั้งหมด	25 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประเมินด้านภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มีทั้งหมด	22 ข้อ

การเข้าร่วมโครงการศึกษาวิจัยนี้ มีเพียงตอบแบบสอบถามซึ่งดำเนินการด้วยความสมัครใจของผู้เข้าร่วม ไม่มีการตรวจหาผลของปฏิบัติการอื่น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และผลของการวิจัยในครั้งนี จะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่าน (ทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่ราชการ การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือผลประโยชน์ทางวินัย) ผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงาน/องค์กรของท่านแต่อย่างใด โดยแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบ คือ กำลังพลกองทัพอากาศที่ประจำเรือ ซึ่งออกราชการในประเทศ ต่างประเทศ และประจำเรือที่เทียบท่าเรือ ณ ฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

กรุณาอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามและกรุณาสอบทุกข้อคำถาม เพื่อให้ได้ คำตอบที่สมบูรณ์อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล และภายหลังจากท่านได้รับแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับที่ผู้วิจัยในวันเดียวกับที่ได้รับแบบสอบถาม หรือ สามารถส่งกลับได้ที่กำลังพลประจำเรือที่เป็นผู้ประสานงานกับผู้วิจัยประจำหน่วยงานของท่าน ภายใน 1 สัปดาห์

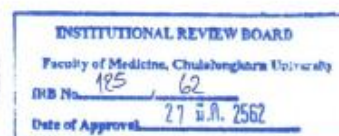
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(เรือเอกหญิงเป็งรำ ชงเจริญ)

นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ  
ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Version: 1... วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562



- ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริง
1. อายุ .....ปี
  2. สถานภาพ
 

<input type="checkbox"/> 1.โสด	<input type="checkbox"/> 2.สมรส
<input type="checkbox"/> 3.หย่าร้าง	<input type="checkbox"/> 4.แยกกันอยู่
	<input type="checkbox"/> 5.อื่นๆ โปรดระบุ.....
  3. จำนวนบุตร  1.ไม่มีบุตร  2.มีบุตร จำนวน.....คน
  4. ศาสนา
 

<input type="checkbox"/> 1.พุทธ	<input type="checkbox"/> 2.คริสต์	<input type="checkbox"/> 3.อิสลาม	<input type="checkbox"/> 4.อื่นๆ โปรดระบุ.....
---------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--
  5. วุฒิมัธยมศึกษา
 

<input type="checkbox"/> 1.มัธยมต้น	<input type="checkbox"/> 2.มัธยมปลาย
<input type="checkbox"/> 3.ปวช/ปวส	<input type="checkbox"/> 4.ปริญญาตรี
	<input type="checkbox"/> 5.ปริญญาโทหรือสูงกว่า
  6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วยบาทต่อเดือน)
 

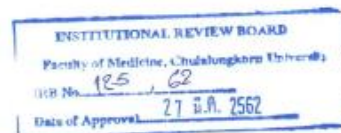
<input type="checkbox"/> 1.น้อยกว่า 10,000	<input type="checkbox"/> 2. 10,001 - 20,000
<input type="checkbox"/> 3. 20,001 - 30,000	<input type="checkbox"/> 4. 30,001 - 40,000
	<input type="checkbox"/> 5.มากกว่า 40,000 ขึ้นไป
  7. สถานทางเศรษฐกิจของท่านอยู่ในระดับใด
 

<input type="checkbox"/> 1.มีเงินเหลือออม	<input type="checkbox"/> 2.รายได้เพียงพอกับรายจ่าย ไม่เหลือออม
<input type="checkbox"/> 3.รายจ่ายมากกว่ารายได้แต่ไม่มีหนี้สิน	<input type="checkbox"/> 4.รายจ่ายมากกว่ารายได้และมีหนี้สิน
  8. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับสมาชิกในครอบครัว
 

<input type="checkbox"/> 1.รักใคร่กันดีและมีความสุข	<input type="checkbox"/> 2.ทะเลาะวิวาทเป็นบางครั้ง/นานๆครั้ง
<input type="checkbox"/> 3.ทะเลาะวิวาทบ่อยหรือเกือบทุกวัน	<input type="checkbox"/> 4.ห่างเหินกันมาก
<input type="checkbox"/> 5.อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
  9. การรับภาระความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวของท่านด้านการเงินและการใช้ชีวิตประจำวันของครอบครัว เช่น ค่าใช้จ่ายในครอบครัวทั้งหมด การดูแลคนในครอบครัว เป็นต้น
 

<input type="checkbox"/> 1.ไม่ต้องรับภาระใดๆเลย	<input type="checkbox"/> 2.รับภาระน้อย
<input type="checkbox"/> 3.รับภาระปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4.รับภาระมาก

Version...1... วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562



- ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านทางการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริง
1. การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (นับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มรับราชการทหารเรือรวมถึงปัจจุบันแม้จะเลิกการดื่มแล้ว)
 

( ) 1.ไม่ดื่มเลย	( ) 2.ดื่ม 1-2 ครั้งต่อเดือน
( ) 3.ดื่ม 1-2 วันต่อสัปดาห์	( ) 4.ดื่มเกือบทุกวัน ( ) 5.ดื่มทุกวัน
  2. การสูบบุหรี่ (นับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มรับราชการทหารเรือรวมถึงปัจจุบันแม้จะเลิกการสูบแล้ว)
 

( ) 1.ไม่สูบเลย	( ) 2.สูบ 1-2 ครั้งต่อเดือน
( ) 3.สูบ 1-2 วันต่อสัปดาห์	( ) 4.สูบเกือบทุกวัน ( ) 5.สูบทุกวัน
  3. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่
 

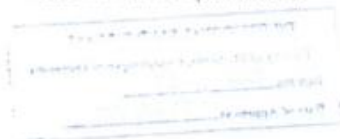
( ) 1.ไม่ทราบ	( ) 2.ไม่มี
( ) 3.มี โปรดระบุโรคประจำตัว.....	
  4. ท่านมีการใช้ยาที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทหรือไม่ เช่น ยากล่อมประสาท ยานอนหลับ หรือยารักษาโรคอื่น ๆ ที่มีฤทธิ์ง่วงนอน เป็นต้น
 

( ) 1.ไม่มี	( ) 2.มี
-------------	----------
  5. การออกกำลังกายเฉลี่ยต่อสัปดาห์
 

( ) 1.ออกกำลังกายทุกวัน	( ) 2.ออกกำลังกาย 2-3 วัน/ สัปดาห์
( ) 3.ออกกำลังกายบ้าง 1-2 วัน/ สัปดาห์	( ) 4.ไม่ได้ออกกำลังกายประจำ
  6. ผลการตรวจสุขภาพประจำปีของท่านเทียบกับปีก่อน
 

( ) 1.ผลไม่มีการเปลี่ยนแปลง	( ) 2.ผลการตรวจสุขภาพดีขึ้น
( ) 3.ผลการตรวจสุขภาพแย่ลง	( ) 4.ไม่ได้ตรวจสุขภาพ โปรดระบุสาเหตุ.....

Version...1... วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562



<b>INSTITUTIONAL REVIEW BOARD</b>	
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University	
IRB No.	125, 62
Date of Approval	27 ก.ค. 2562

**ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านการทำงานและลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริง

1. ประเภทของเรือที่ท่านออกปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเลมากที่สุด

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1.เรือฟริเกต/คอร์เวต   | <input type="checkbox"/> 2.เรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์ |
| <input type="checkbox"/> 3.เรือตรวจการณ์        | <input type="checkbox"/> 4.เรือยกพลขึ้นบก         |
| <input type="checkbox"/> 5.เรือเร็วโจมตี        | <input type="checkbox"/> 6.เรือหุ่นระเบิด         |
| <input type="checkbox"/> 7.เรือส่งกำลังบำรุง    | <input type="checkbox"/> 8.เรือน้ำมัน/ เรือน้ำ    |
| <input type="checkbox"/> 9.เรือลากจูง           | <input type="checkbox"/> 10.เรือสำรวจ             |
| <input type="checkbox"/> 11.อื่นๆ โปรดระบุ..... |   |

2. ท่านปฏิบัติงานในแผนกใด

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่ชี้แผนกในเรือ      |  |
| <input type="checkbox"/> 2. มีแผนกในเรือ ได้แก่ : |  |
| <input type="checkbox"/> 1.แผนกเดินเรือ           | <input type="checkbox"/> 2.แผนกช่างกล                  |
| <input type="checkbox"/> 3.แผนกอาวุธและการเรือ    | <input type="checkbox"/> 4.แผนกยุทธการและการสื่อสาร    |
| <input type="checkbox"/> 5.แผนกพลาดิการ           | <input type="checkbox"/> 6.แผนกอื่นๆ โปรดระบุแผนก..... |

3. เรือที่ท่านออกราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการทางทะเล

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1.ไม่ออกราชการ หรือปฏิบัติเฉพาะในบริเวณท่าเรือ                         |
| <input type="checkbox"/> 2.เรือออกราชการในประเทศ เป็นส่วนใหญ่ มากกว่า 3 หรือ 6 เดือนในหนึ่งปี   |
| <input type="checkbox"/> 3.เรือออกราชการในประเทศ เป็นส่วนใหญ่ น้อยกว่า 3 หรือ 6 เดือนในหนึ่งปี  |
| <input type="checkbox"/> 4.เรือออกราชการนอกประเทศ เป็นส่วนใหญ่ มากกว่า 3 หรือ 6 เดือนในหนึ่งปี  |
| <input type="checkbox"/> 5.เรือออกราชการนอกประเทศ เป็นส่วนใหญ่ น้อยกว่า 3 หรือ 6 เดือนในหนึ่งปี |
| <input type="checkbox"/> 6.อื่นๆ โปรดระบุ.....  |

4. อายุการทำงาน/ระยะเวลาในราชการ (ตั้งแต่เริ่มรับราชการถึงปัจจุบัน) .....ปี

5. ประสบการณ์การได้ออกราชการเรือออกทะเลหรือได้ปฏิบัติงานบนเรือนับตั้งแต่ครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน คิดเป็นระยะเวลาเท่าใด.....ปี

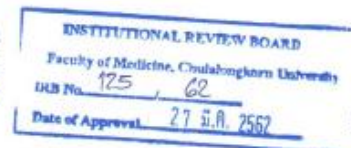
6. ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร

- |                                  |                               |                                  |                                  |
|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1.ดีมาก | <input type="checkbox"/> 2.ดี | <input type="checkbox"/> 3.พอใช้ | <input type="checkbox"/> 4.ไม่ดี |
|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|

7. ปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร

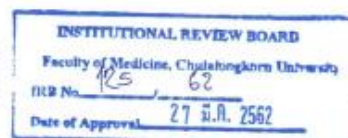
- |                                  |                               |                                  |                                  |
|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1.ดีมาก | <input type="checkbox"/> 2.ดี | <input type="checkbox"/> 3.พอใช้ | <input type="checkbox"/> 4.ไม่ดี |
|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|

Version...1... วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562



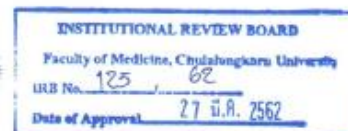
8. ช่วงออกราชการเรือ ท่านมีปัญหาการนอนหลับขณะอยู่บนเรือหรือไม่
- ( ) 1.นอนหลับได้ไม่มีปัญหา ( ) 2.นอนแล้วสะดุ้งตื่นเป็นบางช่วง  
( ) 3.นอนหลับไม่สนิท ( ) 4.นอนไม่หลับ
9. จากข้อ 8. ท่านคิดว่าสาเหตุที่ทำให้ท่านนอนไม่หลับ เกิดจากสาเหตุใด (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ( ) 1.เสียงดังจากสภาพแวดล้อมบนเรือ ( ) 2.สภาพภูมิอากาศ  
( ) 3.ความเครียดจากการทำงาน ( ) 4.คิดถึงครอบครัว/คนรัก  
( ) 5.สภาพที่นอนหรือห้องนอนไม่เอื้ออำนวย  
( ) 6.อื่นๆ โปรดระบุสาเหตุ.....
10. จากข้อ 8. ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่บนเรือที่ท่านดำรงอยู่ มีส่วนสัมพันธ์กับปัญหาการนอนบนเรือหรือไม่
- ( ) 1.สัมพันธ์อย่างมาก ( ) 2.สัมพันธ์ปานกลาง  
( ) 3.สัมพันธ์เล็กน้อย ( ) 4.ไม่สัมพันธ์กัน  
( ) 5.ไม่ทราบ/ไม่แน่ใจ เพราะ โปรดระบุ.....
11. ในแต่ละวันการทำงานบนเรือ ท่านทำงานเฉลี่ยวันละกี่ชั่วโมง..... ชั่วโมงต่อวัน
12. ในแต่ละวันการทำงานบนเรือ ท่านต้องเข้าเวรยามบนเรือตอนกลางคืนเฉลี่ยคืนละกี่ชั่วโมง..... ชั่วโมงต่อวัน
13. ในแต่ละวัน ท่านมีช่วงเวลาพักผ่อนอิสระส่วนตัวมากน้อยเพียงใด
- ( ) 1.มาก (มากกว่า 8 ชั่วโมง/วัน)  
( ) 2.ปานกลาง (มากกว่า 6 แต่ไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง/วัน)  
( ) 3.น้อย (มากกว่า 4 แต่ไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง/วัน)  
( ) 4.แทบไม่ได้พักผ่อนเลย (น้อยกว่า 4 ชั่วโมง/วัน)
14. ท่านคิดว่าการออกราชการเรือทางทะเลนั้นทำให้ท่านรู้สึกมีความเครียดเพิ่มขึ้นเทียบกับตอนทำงานบนบกหรือไม่
- ( ) 1.ใช่ ( ) 2.ไม่ใช่ ( ) 3.ไม่แน่ใจ
15. จากข้อ 14. ท่านคิดว่าความเครียดนี้ สัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่บนเรือหรือไม่
- ( ) 1.สัมพันธ์กัน ( ) 2.ไม่สัมพันธ์กัน
16. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานหรือไม่
- ( ) 1.ไม่รู้ ( ) 2.รู้
17. ท่านมีแนวทางในการจัดการตนเองเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานอย่างไร
- ( ) 1.ไม่รู้ว่าต้องทำอย่างไร  
( ) 2.หากิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น งานอดิเรก เล่นกีฬา เป็นต้น  
( ) 3.พักผ่อนนอนหลับ  
( ) 4.อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

Version...1... วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562



18. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในการทำงานหรือไม่  
(หมายเหตุ: ภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือ ภาวะหมดไฟ หรือความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เกิดจากการตอบสนองต่อความเครียดเรื้อรังสะสมจากการทำงาน)
- ( ) 1.ไม่รู้จัก ( ) 2.รู้จัก
19. ท่านมีแนวทางในการจัดการตนเองเกี่ยวกับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานอย่างไร
- ( ) 1.ไม่รู้ว่าต้องทำอะไร  
( ) 2.ทำกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น งานอดิเรก เล่นกีฬา เป็นต้น  
( ) 3.พักผ่อนนอนหลับ  
( ) 4.อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
20. ท่านรู้สึกอย่างไรกับสภาพแวดล้อมบนเรือขอมะขอกราชการเรือใบโนนทะเล
- ( ) 1.รู้สึกไม่ชอบ ( ) 2.รู้สึกชอบ
21. ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ได้รับเทียบกับความรู้ความสามารถของท่าน
- ( ) 1.เหมาะสม ( ) 2.รู้สึกเฉยๆ ( ) 3.ไม่เหมาะสม
22. ปริมาณงานในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นอย่างไร
- ( ) 1.เหมาะสม ( ) 2.รู้สึกเฉยๆ ( ) 3.ไม่เหมาะสม
23. ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน/ องค์กรของท่าน
- ( ) 1.เพียงพอ ( ) 2.ไม่เพียงพอ
24. ท่านชอบที่จะออกปฏิบัติหน้าที่ออกราชการเรือทางทะเลหรือไม่
- ( ) 1.ชอบ โปรดระบุเหตุผล.....  
( ) 2.ไม่ชอบ โปรดระบุเหตุผล.....
25. ท่านมีหรือเคยมี ความคิดอยากลาออกจากการเป็นกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือหรือไม่
- ( ) 1.มี โปรดระบุเหตุผล.....  
( ) 2.ไม่มี โปรดระบุเหตุผล.....

Version 1.1 วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562



**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามประเมินด้านภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม มีทั้งหมด 22 ข้อ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อให้เข้าใจและตัดสินใจว่าท่านเคยมีความรู้สึกเช่นนี้กับการทำงานของท่าน และ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวดังนี้

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้น	หมายถึง ท่านไม่เคยมีความรู้สึกเช่นนั้นเลย
อย่างมากปีละ 2-3 ครั้ง	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นอย่างมากปีละ 2-3 ครั้ง
อย่างมากเดือนละ 1 ครั้ง	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นอย่างมากเดือนละ 1 ครั้ง
เดือนละ 2-3 ครั้ง	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง
สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง
สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง
ทุกๆ วัน	หมายถึง ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้นทุกวัน

ข้อ	ข้อความ	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	ปีละ 2-3 ครั้ง	เดือนละ 1 ครั้ง	เดือนละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุกๆ วัน
1	ฉันรู้สึกจิตใจห่อเหี่ยวจากงานที่ทำอยู่ประจำบริเวณ							
2	ฉันจะรู้สึกสิ้นหวังจิตใจห่อเหี่ยวเมื่อต้องขึ้นประจำเรือหรือออกรเรือ							
3	ฉันรู้สึกอ่อนเพลียเมื่อตื่นนอนตอนเช้าและตอนเช้าทำงาน							
4	ฉันสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นได้โดยง่าย							
5	ฉันปฏิบัติต่อผู้อื่นราวกับเขาไม่มีชีวิตจิตใจ							
6	การทำงานตามคำสั่งตลอดทั้งวันทำให้ฉันรู้สึกเครียด							
7	ฉันรู้สึกว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาค่างๆให้ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
8	ฉันรู้สึกเหนื่อยล้ากับงานที่ทำอยู่							
9	ฉันรู้สึกว่าได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในชีวิตของผู้อื่นจากการทำงานของฉัน							

Version...1... วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562



<b>INSTITUTIONAL REVIEW BOARD</b>	
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University	
IRB No.	125 / 62
Date of Approval	27 มี.ค. 2562

ข้อ	ข้อความ	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น	บ่อย 2- 3 ครั้ง	เดือนละ 1 ครั้ง	เดือนละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุกๆ วัน
10	ฉันกลายเป็นคนแข็งกระด้างตั้งแต่เริ่มทำงานนี้							
11	ฉันกังวลใจว่างานที่ทำอยู่ ทำให้ฉันเป็นคนเจ้าอารมณ์							
12	ฉันรู้สึกเบียดเบียนไปด้วยผลกำไร							
13	ฉันรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน							
14	ฉันรู้สึกว่ากำลังทำงานในหน้าที่ที่หนักเกินไป							
15	ฉันรู้สึกไม่เอาใจใส่ต่อพฤติกรรมของคนรอบข้างบางคน							
16	การทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นโดยตรง ทำให้ฉันรู้สึกอึดอัดหรือหงุดหงิดมาก							
17	ฉันสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้อื่นได้ไม่ยาก							
18	ฉันรู้สึกเป็นสุขหลังจากให้การช่วยเหลือต่อผู้อื่นอย่างเต็มที่							
19	ฉันรู้สึกว่าได้สร้างสิ่งที่มีคุณค่ามากให้กับงานที่ฉันทำอยู่							
20	ฉันรู้สึกหมดความอดทนกับงานที่ทำอยู่							
21	ในการทำงาน ฉันสามารถเผชิญความเครียดกดดันทางอารมณ์ด้วยใจที่สงบ							
22	ฉันรู้สึกได้ว่าผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่างหาวิธีอันชาญฉลาดในปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้น							

Version...1... วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562



INSTITUTIONAL REVIEW BOARD	
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University	
IRB No.	125 / 62
Date of Approval	27 ก.พ. 2562



**ภาคผนวก ข**  
**เอกสารรับรองโครงการวิจัย**



COA No. 387/2019

IRB No. 125/62

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
1873 ถ.พระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร. 0-2256-4493

**เอกสารรับรองโครงการวิจัย**

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

<b>ชื่อโครงการ</b>	: ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ
<b>เลขที่โครงการวิจัย</b>	: -
<b>ผู้วิจัยหลัก</b>	: เรือเอกหญิงแม้งรำ ยงเจริญ
<b>สังกัดหน่วยงาน</b>	: ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
<b>วิธีหบทวน</b>	: แบบเร่งด่วน
<b>รายงานความก้าวหน้า</b>	: ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

**เอกสารรับรอง** :

1. โครงร่างการวิจัย Version 2.0, 21 มีนาคม 2562
2. โครงการวิจัยฉบับย่อ Version 1 Date 12 กุมภาพันธ์ 2562
3. เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย Version 2.0 Date 21 มีนาคม 2562
4. เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการสำหรับอาสาสมัคร Version 2 Date 21 มีนาคม 2562
5. แบบสอบถาม Version 1 วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562
6. จปประมาณ


ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



## 7. Curriculum Vitae and GCP Training

- Lt. Pangrum Yongcharoen
- Prof. Pornchai Sithisarankul, M.D.
- Thanapoom Rattananupong, Ph.D., B.P.H., M.Sc.

ลงนาม   
 (ศาสตราจารย์กิตติคุณแพทย์หญิงธาดา สืบหลินวงศ์)  
 ประธาน  
 คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ลงนาม   
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนัญญา ทองตัน)  
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการปฏิบัติหน้าที่แทนเลขานุการ  
 คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

วันที่รับรอง : 27 มีนาคม 2562

วันหมดอายุ : 26 มีนาคม 2563

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



COA No. 387/2019

IRB No. 125/62

**INSTITUTIONAL REVIEW BOARD**

Faculty of Medicine, Chulalongkorn University

1873 Rama 4 Road, Patumwan, Bangkok 10330, Thailand, Tel 662-256-4493

**Certificate of Approval**

The Institutional Review Board of the Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand, has approved the following study which is to be carried out in compliance with the International guidelines for human research protection as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline and International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

**Study Title** : Prevalence and Associated Factors of Burnout syndrome among Ship Officers of the Royal Thai Navy.

**Study Code** : -

**Principal Investigator** : Lt. Pangrum Yongcharoen.

**Affiliation of PI** : Department of Preventive and Social Medicine,  
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University.

**Review Method** : Expedited

**Continuing Report** : At least once annually or submit the final report if finished.


**Document Reviewed** :

1. Research Proposal Version 2.0, 21 March 2019
2. Protocol Synopsis Version 1 Date 12 February 2019
3. Information sheet for research participant Version 2.0 Date 21 March 2019
4. Informed consent for participating volunteers Version 2 Date 21 March 2019
5. Questionnaire Version 1 Date 14 February 2019
6. Budget

Approval granted is subject to the following conditions: (see back of this Certificate)



7. Curriculum Vitae and GCP Training
- Lt. Pangrum Yongcharoen
  - Prof. Pornchai Sithisarankul, M.D.
  - Thanapoom Rattananupong, Ph.D., B.P.H., M.Sc.

Signature   
 (Emeritus Professor Tada Sueblinvong MD)  
 Chairperson  
 The Institutional Review Board

Signature   
 (Assistant Professor Thananya Thongtan, PhD.)  
 Member and Assistant Secretary, Acting Secretary  
 The Institutional Review Board


Date of Approval : March 27, 2019  
 Approval Expire Date : March 26, 2020

Approval granted is subject to the following conditions: (see back of this Certificate)

## ภาคผนวก ค

## เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

1

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 09-04/5.0
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 1/8

## ชื่อโครงการวิจัย

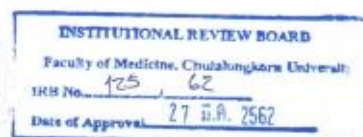
ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ  
( Prevalence and Associated Factors of Burnout syndrome among Ship Officers of the Royal Thai Navy )

ผู้สนับสนุนการวิจัย ไม่มี

## ผู้วิจัยหลัก

ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย	เรือเอกหญิง แป้งจำ ยงเจริญ	
ตำแหน่ง - คุณวุฒิ	แพทย์ประจำบ้านสาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการจัดการด้านสุขภาพ ภาควิชาเวชศาสตร์ ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
สาขาเชี่ยวชาญ	-	
สังกัด	สถาบันฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล กรมแพทย์ ทหารเรือ	
ที่อยู่	<b>ที่ทำงาน:</b> สถาบันฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ ภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน แขวงบึงกุ่ม เขตธนบุรี กทม.10600	
เบอร์โทรศัพท์ (ที่ทำงาน มือถือ)	เบอร์โทรสาร	E-mail
097-169-8787, 092-195-6415	02-300-1797	lettertopangrum@gmail.com

Version 2.0 Date 21 มีนาคม 2562



	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแจ้งข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-04/5.0 หน้า 2/8
---	--	---	--------------------------

## ผู้วิจัยร่วม (ทุกท่าน)

ชื่อ-สกุล ที่ปรึกษา	ศ.ดร.นพ.พรชัย สิทธิศรีธัญกุล
ตำแหน่ง - คุณวุฒิ	ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ A-1 <b>คุณวุฒิ</b> อ.ว. สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ป้องกันคลินิก, แขนงอาชีวเวชศาสตร์, แขนงสุขภาพจิต ชุมชน M.P.H. (Occupational Health) JohnsHopkinsUniversity Dr.P.H. (Occupational Health) JohnsHopkinsUniversity
สาขาเชี่ยวชาญ	อาชีวเวชศาสตร์
เบอร์โทรศัพท์	089-886-7824
ชื่อ-สกุล ที่ปรึกษา	ดร.ธนภูมิ รัตนานพนท์
ตำแหน่ง - คุณวุฒิ	ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย <b>คุณวุฒิ</b> วิทยาศาสตร์มหบัณฑิต สาขาวิทยาการระบาดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ แขนงระบาดวิทยาคณะ แพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สาขาเชี่ยวชาญ	ระบาดวิทยาและชีวสถิติ
เบอร์โทรศัพท์	081-386-4498

## เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นกำลังพลประจำเรือ สังกัดกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำเรือที่ประจำอยู่ฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ในปี พ.ศ.2562

ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่าน ได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจาก

Version: 2.0 Date 21 มีนาคม 2562



<b>INSTITUTIONAL REVIEW BOARD</b>	
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University	
IRB No.	125 / 62
Date of Approval	27 มี.ค. 2562

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-04/5.0 หน้า 3/8

ทีมงานของแพทย์ผู้ทำวิจัย หรือแพทย์ผู้ร่วมทำวิจัยซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้ ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว เพื่อน ผู้บังคับบัญชาสังกัดหน่วยงานของท่านหรือแพทย์ประจำตัวของท่านได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

#### เหตุผลความเป็นมา

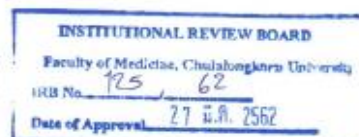
นับแต่อดีตถึงปัจจุบัน การเดินทางทะเล ถือเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะอย่างหนึ่ง เนื่องจากคนที่ทำงานบนเรือมีความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะเป็นจากปัจจัยทางกาย ปัจจัยทางจิตใจ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม และปัจจัยจากลักษณะงานนั้น คนกลุ่มนี้จึงมีโอกาสรับความเสี่ยงและเกิดอันตรายต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพได้มากกว่าลักษณะงานทั่วไปของคนทำงานบนบก

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า กลุ่มคนทำงานบนเรือเหล่านี้ มีโอกาสสัมผัสปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง และมีแรงกดดันสูงจากตัวงานเกือบตลอดเวลาในช่วงที่ออกเรือเดินทะเล โดยจำแนกปัจจัยดังกล่าวตามลักษณะตัวงานที่มีความยากลำบาก และหน้าที่บนเรือที่แตกต่างกันไปบนเรือ ซึ่งหากเกิดการสะสมเป็นความเครียดเรื้อรังโดยที่คนประจำเรือเหล่านั้นไม่สามารถปรับตัวหรือจัดการกับสภาวะเหล่านี้ได้ ความเครียดที่สะสมนี้อาจพัฒนาไปสู่การเกิดเป็นภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้ในที่สุด หรือ กรณีที่เป็นระดับรุนแรงมากขึ้น มีโอกาสเป็นโรคซึมเศร้าตามมาได้

ปัจจุบันมีแนวโน้มประชากรวัยทำงานมีอุปนิสัยการมีภาวะนี้เพิ่มสูงขึ้นทั่วโลกทุกปี ดังเห็นได้จากรายงานข่าวความทุกข์จากนานาประเทศ ได้แก่ ประเทศเยอรมัน ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น จีน อังกฤษ เกาหลีใต้ ลาดิน อเมริกา และสหรัฐอเมริกา (จากรายงานพบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาคือความเครียดร่วมด้วย นำไปสู่การฆ่าตัวตายหลายราย) โดยพบได้บ่อยประมาณ 15-50% ของประชากรวัยทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่ต้องเผชิญกับความเครียด มีความกดดันทางอาชีพสูง รวมถึงอาชีพที่ให้บริการต่างๆ เช่น ทหาร ตำรวจ นักกฎหมาย แพทย์ พยาบาล ครู ไม่เว้นแม้แต่กลุ่มคนที่ต้องทำงานในสภาวะที่ยากลำบาก ได้แก่ คนประจำเรือ กัปตันประจำเรือ กองทัพเรือ เป็นต้น

ปี 2000 มีรายงานขององค์การอนามัยโลกเรื่อง “Mental Health and work: impact, issues and good practices” กล่าวว่า นานาประเทศมีมาตรฐานการดูแลในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพทั่วไปในที่ทำงาน แต่ยังไม่มีการคุ้มครองดูแลเกี่ยวกับความเครียดจากงานโดยเฉพาะ ฉะนั้น การตระหนักถึงความสำคัญและหาแนวทางป้องกัน หรือหามาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงสำคัญยิ่ง

Version 2.0 Date 21 มีนาคม 2562



	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 09-04/5.0
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 4/8

ในส่วนของกำลังพลประจำเรือ (ship officers) ถือเป็นกำลังสำคัญของกองทัพเรือในการปฏิบัติการทางทะเล ต้องใช้ชีวิตและทำงานอยู่ในเรือเป็นส่วนใหญ่ ไม่ต่างจากคนประจำเรือของภาคพลเรือนในภาคส่วนรัฐและเอกชนอื่นๆ ตัวอย่างเช่น เรือขนส่งสินค้า เรือบรรทุกน้ำมัน เรือขนส่งผู้โดยสาร เป็นต้น รวมถึงอาชีพที่ต้องทำงานกลางทะเลเป็นระยะเวลายาวนานอื่นๆ เช่นกัน ได้แก่ คนทำงานประจำแท่นขุดเจาะน้ำมัน คนเหล่านี้ล้วนมีความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตทั้งสิ้น เกี่ยวเนื่องมาจากลักษณะของตัวงานและการดำรงชีพอยู่ในทะเลเป็นเวลายาวนาน จากความสำคัญและหิมา กอปรกับปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ มีแนวโน้มและความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

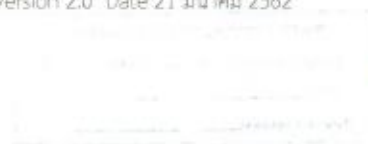
จวบจนปัจจุบัน แม้ทางกองทัพเรือจะมีการเก็บข้อมูลสุขภาพของทหารเรือทุกหน่วย แต่เป็นการเก็บข้อมูลในเชิงตรวจสอบร่างกายประจำปีพื้นฐานทั่วไป แต่ยังไม่เคยมีการตรวจประเมินความเจ็บป่วยหรือภาวะผิดปกติทางจิตใจ โดยเฉพาะข้อมูลเชิงลึกในเรื่องของภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่ายังไม่มีการศึกษาวิจัยภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่ชัดเจน ไม่ว่าจะในกลุ่มคนประจำเรือภาคพลเรือน หรือในกลุ่มกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือก็ตาม กล่าวอีกนัยหนึ่งคือยังไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (burnout) ในกลุ่มกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการหาแนวทางป้องกันและดูแลช่วยเหลือกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มสมรรถนะ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการทำงาน รวมถึงใช้เป็นข้อมูลพื่อใช้ในการพัฒนาการฝึกอบรมหน่วยทหารอื่นในทหารเรือ เพื่อลดโอกาสการเกิดผลกระทบนี้ต่อไปในอนาคต

#### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ
  - 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลกระทบต่อระดับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคลในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ
- จำนวนผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยอยู่ในช่วง 313-393 คน

Version 2.0 Date 21 มีนาคม 2562





	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารที่แจ้งข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-04/5.0
			หน้า 5/8

### วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

หากเข้าร่วมโครงการวิจัย จะขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม 1 ฉบับ จำนวน 63 ข้อ (แบ่งเป็น 4 ส่วน) ใช้เวลาประมาณไม่เกิน 30 นาที โดยมีสื่อไม่ตอบค่าตอบแทนใดๆทั้งสิ้น

### ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยขอความความร่วมมือจากท่าน โดยจะขอให้ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ทำวิจัยอย่างเคร่งครัด รวมทั้งแจ้งความไม่สะดวกที่ได้รับต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับท่านระหว่างที่ท่านเข้าร่วมในโครงการวิจัยให้ผู้ทำวิจัยได้รับทราบ

### ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

ในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ผู้เข้าร่วมจะได้รับแบบสอบถามให้ตอบตามความเป็นจริง ในเรื่องของความเสี่ยง อาจมีความเสี่ยงเล็กน้อยที่ไม่มากกว่าความเสี่ยงในชีวิตประจำวัน หรือ minimal risks เช่น เสียเวลาในการปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานในหน่วยงานของท่าน

กรุณาแจ้งผู้ทำวิจัยหากท่านมีความไม่สะดวกในการเข้าร่วมโครงการวิจัย หรือหากท่านมีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามจากผู้ทำวิจัยได้ตลอดเวลา

### ประโยชน์ที่อาจได้รับ

ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ จากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ผลของการศึกษาวินิจฉัยโรคนี้ จะเป็นผลพลได้ในกรณีที่ไม่ได้ประโยชน์ในส่วนของการปรับปรุง แก้ไข ดูแล และป้องกันการเกิดปัญหาภาวะความเหนื่อยง่ายจากการออกกำลังกายอย่างหักโหมประจำ หรืออาจให้ผลได้แก่การปรับปรุงการวินิจฉัยหรือการให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยที่มีความเหนื่อยง่ายที่งานที่อาจเกิดขึ้น และวิธีเหล่านี้ในการเผชิญกับปัญหาสุขภาพยิ่งขึ้นเพื่อลดการเกิดภาวะความเหนื่อยง่ายจากการทำงาน ผลการวิจัยหรือการออกจากราชการและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลประจำเรือ มีทั้งใช้เป็นตัวชี้วัดให้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อที่จะสามารถนำไปวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานหรืองานที่ไม่ใช่วิธีการเผชิญปัญหาได้เหมาะสม กำลังพลประจำเรือสามารถปรับตัวในการปฏิบัติงานกิจกรรมที่ในวาทกรรมเมื่อมีอุปสรรคเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพลประจำเรือต่อไป

### ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

- ขอให้ท่านให้ข้อมูลทางการแพทย์ของท่านทั้งในอดีต และปัจจุบัน แก่ผู้ทำวิจัยด้วยความสัตย์จริง
- ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยตามความเป็นจริงมากที่สุดด้วยความสัตย์จริง

Version 2.0 Date 21 มีนาคม 2562



<b>INSTITUTIONAL REVIEW BOARD</b>	
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University	
IRB No.	125, 62
Date of Approval	27 มี.ค. 2562

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 09-04/5.0
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 6/8

- ขอให้ท่านแจ้งผู้วิจัยทราบหากได้ไม่สะดวกจะเข้าร่วมการวิจัยต่อไปและต้องการถอนตัวออกจากโครงการวิจัย
- หากท่านมีข้อสงสัยซักถามใดๆสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ตามเบอร์ติดต่อและที่อยู่ที่ตั้งไว้ในเอกสารที่มอบให้กับท่าน

#### **อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยและความรับผิดชอบของผู้ทำวิจัย/ผู้สนับสนุนการวิจัย**

หากพบอันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างการเข้าร่วมการวิจัย ท่านจะได้รับการรักษาอย่างเหมาะสมทันที หากท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของทีมผู้ทำวิจัยแล้ว ผู้ทำวิจัย/ผู้สนับสนุนการวิจัยยินดีจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน อีกทั้งจะได้รับการชดเชยการสูญเสียเวลา เสียรายได้ตามความเหมาะสม

ในกรณีที่ท่านได้รับอันตรายใดๆ หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัยคือ เวโรเอกหญิงแปงว่า ยองเจริญ เบอร์ติดต่อ 097-169-8787 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

#### **ค่าใช้จ่ายของท่านในการเข้าร่วมการวิจัย**

การเข้าร่วมการศึกษาวิจัยนี้ ไม่มีการเสียค่าใช้จ่ายใดๆทั้งสิ้น

#### **ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย (ถ้าไม่มีให้ระบุว่ามี)**

การเข้าร่วมการศึกษาวิจัยนี้ ท่านจะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากการเข้าร่วมในการวิจัย

#### **การประกันภัยเพื่อคุ้มครองผู้เข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี)**

การเข้าร่วมการศึกษาวิจัยนี้ ไม่มีการประกันภัยเพื่อคุ้มครองผู้เข้าร่วมวิจัย

#### **การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย**

ในการเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลในการวิจัยของผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับทั้งในกระบวนการเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานข้อมูล ไม่มีการระบุชื่อ ที่อยู่ของผู้เข้าร่วมวิจัยในแบบบันทึกข้อมูล จะระบุเฉพาะสิ่งที่จำเป็น เช่น รหัสแทนตัวผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย หรือสถานที่ปฏิบัติงานเท่านั้น การวิเคราะห์ผลและรายงานผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น และจะไม่กระทบต่อผู้เข้าร่วมวิจัยและสถานปฏิบัติงานที่ผู้เข้าร่วมวิจัยสังกัดอยู่ รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลหรือผลการตรวจแก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นแต่อย่างใด อีกทั้งการวิจัยนี้ เป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่มีการใช้

Version 2.0 Date 21 มีนาคม 2562



<b>INSTITUTIONAL REVIEW BOARD</b>	
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University	
IRB No.	125 / 62
Date of Approval	27 มี.ค. 2562

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-04/5.0 หน้า 7/8

อำนาจจากฝ่ายผู้บังคับบัญชาสั่งการให้เข้าร่วมรวมถึงการไม่เข้าร่วม หรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อกรับราชการหรือตัวบุคคลนั้น และไม่มีบทลงโทษทางวินัยหรือผลเสียอื่นๆแต่อย่างใด

ผู้ทำวิจัยอาจถอนท่านออกจากโครงการวิจัย เพื่อเหตุผลด้านความปลอดภัยของท่าน หรือเมื่อผู้สนับสนุนการวิจัยยุติการดำเนินงานวิจัย หรือ ในกรณีดังต่อไปนี้

- ท่านไม่สามารถปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ทำวิจัย
- ท่านไม่สนใจที่จะเข้าร่วมการวิจัยต่อไป

#### การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลนี้อาจนำไปสู่การเปิดเผยตัวตน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน

จากการลงนามยินยอมของท่าน ผู้ทำวิจัย และผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ผู้ตรวจสอบการวิจัย และหน่วยงานควบคุมระเบียบกฎหมาย สามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลทางการแพทย์ของท่านได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม โดยไม่ละเมิดสิทธิของท่านในการรักษาความลับเกินขอบเขตที่กฎหมายและระเบียบกฎหมายอนุญาตไว้

จากการลงนามยินยอมของท่าน แพทย์ผู้ทำวิจัยสามารถรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ของท่านให้แก่แพทย์ผู้รักษาท่านได้

#### การยกเลิกการให้ความยินยอม

หากท่านต้องการยกเลิกการให้ความยินยอมดังกล่าว ท่านสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่เรือเอกหญิงเบิ่งรำ ยงเจริญ Tel 097-169-8787, 092-195-6415 , email: lettertopangrum@gmail.com สถาบันฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล ศูนย์วิทยากร กรมแพทย์ทหารเรือ ภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน แขวงบุคคลไฉ เขตธนบุรี กทม 10600

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่น ๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

Version 2.0 Date 21 มีนาคม 2562



<b>INSTITUTIONAL REVIEW BOARD</b>	
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University	
IRB No.	125, 62
Date of Approval	27 มี.ค. 2562

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารแจ้งข้อมูลคำอธิบายสำหรับ	AF 09-04/5.0
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 8/8

### การจัดการกับตัวอย่างชีวภาพที่เหลือ

โครงการวิจัยนี้ไม่มีการเก็บตัวอย่างทางชีวภาพ มีเฉพาะการตอบแบบสอบถามเท่านั้น

### สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงที่จะได้รับจากการวิจัย
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
6. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
7. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่หรือการหลอกลวง
8. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่หรือการหลอกลวง

หากท่านไม่ได้รับการขจัดเขยยันควรต่อการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการวิจัย หรือท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอำนวยการ 3 ชั้น 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2256-4493 ในเวลาราชการ หรือ e-mail : medchulairb@chula.ac.th

การลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิ์ทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

Version 2.0 Date 21 มีนาคม 2562




INSTITUTIONAL REVIEW BOARD	
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University	
IRB No.	125 / 62
Date of Approval	21 มี.ค. 2562

## ภาคผนวก ง

## เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

1

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 09-
			05/5.0
			หน้า 1/2

การวิจัยเรื่อง ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ  
กองทัพเรือ

วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....ได้อ่านรายละเอียดจาก

เอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....

และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และ วันที่ พร้อม  
ด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการ  
อธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการที่อาจเกิดขึ้น  
จากการวิจัย หรือจากยาที่ใช้ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย และแนวทางการรักษาโดยวิธีอื่นอย่างละเอียด  
ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ  
ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ารับทราบจากผู้วิจัยว่าการเข้าโครงการวิจัยนี้มีเพียงการตอบแบบสอบถาม ไม่มีการกระทำอัน  
ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ จากการวิจัยดังกล่าว

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิก  
การเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อการรักษาโรคหรือสิทธิอื่นๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป รวมถึงจะไม่ส่งผลกระทบต่อ  
การรับราชการหรือตัวบุคคลนั้น และไม่มีบทลงโทษทางวินัยหรือผลเสียอื่นๆแต่อย่างใด


ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอม  
จากข้าพเจ้าเท่านั้น อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนอาจได้รับอนุญาตให้ข้าพเจ้าตรวจ  
และประมวลผลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยและ  
ต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

Version : ...2.... Date 21 มีนาคม 2562



INSTITUTIONAL REVIEW BOARD	
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University	
IRB No.	125 62
Date of Approval	27 มี.ค. 2562

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 09- 05/5.0
			หน้า 2/2

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้  
สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยรวมถึงข้อมูลทางการแพทย์ของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่าน  
กระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การ  
วิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ รวมทั้งการใช้ข้อมูลทางการแพทย์ในอนาคตหรือการ  
วิจัยทางด้านเภสัชภัณฑ์ เท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ  
จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม  
(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง  
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการไม่พึงประสงค์หรือความเสี่ยง  
ที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย หรือจากยาที่ให้ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมใน  
โครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความ  
เต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย  
(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง  
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน  
(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง  
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

Version : ...2.... Date 21 มีนาคม 2562



INSTITUTIONAL REVIEW BOARD	
Faculty of Medicine, Chulalongkorn University	
IRB No.	125 / 62
Date of Approval	27 มี.ค. 2562

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย

Page 1.../...1...

ทำที่ ฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ.....ปี

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามทำหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ชื่อโครงการวิจัยความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ชื่อผู้วิจัย เรือเอกหญิงบังงำ ยงเจริญ แพทย์ประจำบ้านชั้นปี 2 สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล กรมแพทย์ทหารเรือ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการจัดการด้านสุขภาพ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่อยู่ติดต่อ สถาบันฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล ศูนย์วิทยากร กรมแพทย์ทหารเรือ ภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน แขวงบुकคโธ เขตธนบุรี กทม.10600 หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้สะดวก 097-169-8787, 092-195-6415

ข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

❖ ประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมการวิจัย:

- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ตระหนักถึงความเหนื่อยล้าจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยล้านี้ โดยพยายามช่วยเหลือตนเองเพื่อป้องกัน หลีกเลี่ยง ลด และแก้ไขความเหนื่อยล้า เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถทราบในเบื้องต้นว่า ณ ปัจจุบันนี้ (หลังผู้วิจัยประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยส่งกลับ) ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยความรุนแรงของแต่ละระดับของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนี้มีแนวทางในการจัดการรักษาแตกต่างกัน ซึ่งผู้ทำวิจัยจะดำเนินการแนะนำผู้เข้าร่วมการวิจัยกลุ่มเสี่ยงให้พบจิตแพทย์เป็นลำดับถัดไป
- ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการวิจัยจะมีประโยชน์ต่อการนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยต้นสังกัด และผู้บังคับบัญชาระดับสูงหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขในโอกาสต่อไป

❖ **ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม:**

- เป็นข้อมูลในการศึกษาหาแนวทางและมาตรการป้องกันและดูแลช่วยเหลือกำลังพลประจำเรือ ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มสมรรถนะ มีความรู้สึกทางบวก(รู้สึกดีทั้งทางกายและจิตใจ) ต่อการทำงาน มีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขที่ได้ทำงานมากขึ้น และส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
- ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการฝึกอบรมกำลังพลหน่วยอื่นๆ ของกองทัพเรือ เพื่อลดโอกาสการเกิดผลกระทบจากภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนี้ต่อไปในภายภาคหน้าได้ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาระบบการเฝ้าระวังป้องกันความเครียดและภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานต่อไป
- สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับฝ่ายคนประจำเรือภาคพลเรือนทั้งภาครัฐและเอกชนต่อไป ได้ โดยอาจทำเป็นการวิจัยศึกษาต่อยอดเพิ่มเติม

โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย ( ผ่านการชี้แจงของผู้วิจัยก่อนผู้ตอบแบบสอบถามเริ่มทำแบบสอบถาม ) จนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ (โดยไม่มีการใช้อำนาจจากฝ่ายผู้บังคับบัญชาสั่งการ หรือเหตุจากปัจจัยอื่นบังคับให้ข้าพเจ้าเข้าร่วม) ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยข้าพเจ้ายินยอมตอบแบบสอบถามของโครงการวิจัยนี้ โดยเมื่อเสร็จสิ้นโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะถูกทำลายแบบสอบถาม

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากกรวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากกรวิจัยนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อการรักษาหรือต่อตัวของข้าพเจ้าเอง และไม่มีบทลงโทษทางวินัยหรือผลเสียอื่นๆ แต่อย่างใดต่อตัวข้าพเจ้า รวมถึงข้อมูลของข้าพเจ้าที่ไว้ไว้ในระหว่างการเข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่สามารถสืบค้นข้อมูลกลับมาถึงตัวของข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ เลขที่ 504/54 อาคารกองบังคับการ กรมแพทย์ทหารเรือ ชั้น 1 ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน บุคคโล ถนนปучิ กรุงเทพฯ 10600 โทรศัพท์ / โทรสาร 0-2475-2705 E-mail : [rec@nmd.go.th](mailto:rec@nmd.go.th)



ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว มีความเข้าใจดีทุกประการ จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว 1 ชุด

ลงชื่อ..... (.....) ผู้วิจัยหลัก	ลงชื่อ..... (.....) ผู้เข้าร่วมในการวิจัย
	ลงชื่อ..... (.....) พยาน

ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมในโครงการยังไม่บรรลุนิติภาวะ (อายุน้อยกว่า 18 ปี) ไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (โรคจิต- หมดสติ) และไม่สามารถลงลายมือชื่อด้วยตนเอง ข้าพเจ้า (ชื่อ) ..... ในฐานะเป็น ผู้แทนโดยชอบธรรม/ผู้ปกครอง/บิดา-มารดา/สามี-ภรรยา ของ .....อนุญาต ให้.....เข้าร่วมในโครงการวิจัยในครั้งนี้ได้

ลงชื่อ..... ผู้แทนโดยชอบธรรม/ผู้ปกครอง/บิดา-มารดา/สามี- ภรรยา  
(.....)

ลงชื่อ..... พยาน  
(.....)

**เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย**  
(Research Subject Information sheet)

**ชื่อโครงการวิจัย:** ความชุกและปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ (Prevalence and Associated Factors of Burnout syndrome among Ship Officers of the Royal Thai Navy)

**วันที่ชี้แจง :** กำหนดการณ์ช่วงกลางเดือนเมษายน ถึง ต้นเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2562

**ชื่อและสถานที่ทำงานของผู้วิจัย :**

เรือเอกหญิง เบ็ญจมา งามเจริญ สถาบันมีกอบรมแพทย์ประจำบ้าน สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ ภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน แขวงบุดโคล เขตธนบุรี กทม.10600

**ชื่อผู้วิจัยร่วม :** ศ.ดร.นพ.พรชัย ลิทธิศรีธรมย์กุล, ดร.ธนชภูมิ รัตนานุพงศ์ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและส่งเสริมความมั่นคงทางสุขภาพ กรมสุขภาพจิต มหาวิทยาลัย

**ผู้ให้ทุนวิจัย :** ไม่มี

ท่านได้รับการเชิญชวนให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ก่อนที่ท่านจะตกลงใจเข้าร่วมหรือไม่ โปรดอ่านข้อความในเอกสารนี้ทั้งหมด เพื่อให้ทราบว่า เหตุใดท่านจึงได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ โครงการวิจัยนี้ทำเพื่ออะไร หากท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ท่านจะต้องทำอะไรบ้าง รวมทั้งข้อดีและข้อเสียที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการวิจัย

ในเอกสารนี้ อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามผู้วิจัยหรือผู้ช่วยผู้วิจัยที่ทำโครงการนี้ เพื่อให้อธิบายจนกว่าท่านจะเข้าใจ ท่านจะได้รับเอกสารนี้ 1 ชุด กลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษากับญาติพี่น้อง เพื่อน หรือแพทย์ที่ท่านรู้จัก ให้ช่วยตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้หรือไม่ การเข้าร่วมโครงการศึกษานี้ มีเพียงตอบแบบสอบถามซึ่งดำเนินไปด้วยความสมัครใจของผู้เข้าร่วม ไม่มีการตรวจทางห้องปฏิบัติการอื่น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่าน (ทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่ราชการ การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือพลงโทษทางวินัย) ผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงาน/องค์กรของท่านแต่อย่างใด

โปรดอย่าลืมนำชื่อของท่านในเอกสารนี้จนกว่าท่านจะแน่ใจว่ามีความประสงค์จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ คำว่า “ท่าน” ในเอกสารนี้หมายถึงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยในฐานะเป็นอาสาสมัครในโครงการวิจัยนี้ หากท่านเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมตามกฎหมายของผู้ที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัย และลงนามแทนในเอกสารนี้ โปรดเข้าใจว่า “ท่าน” ในเอกสารนี้หมายถึงผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยเท่านั้น

## ที่มาและวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

### ความเป็นมาและความสำคัญ:

นับแต่อดีตถึงปัจจุบัน การเดินเรือทางทะเล ถือเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะอย่างหนึ่ง เนื่องจากคนที่ทำงานบนเรือมีความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะเป็นจากปัจจัยทางกาย ปัจจัยทางจิตใจ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม และปัจจัยจากลักษณะงานนั้น คนกลุ่มนี้จึงมีโอกาสรับความเสี่ยงและเกิดอันตรายต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพได้มากกว่าลักษณะงานทั่วไปของคนทำงานบนบก

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า กลุ่มคนทำงานบนเรือเหล่านี้ มีโอกาสสัมผัสปัจจัยที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดสูง และมีแรงกดดันสูงจากตัวงานเกือบตลอดเวลาในช่วงที่ออกเรือเดินทะเล โดยจำแนกปัจจัยดังกล่าวตามลักษณะตัวงานที่มีความยากลำบาก และหน้าที่บนเรือที่แตกต่างกันไปบนเรือ ซึ่งหากเกิดการสะสมเป็นความเครียดเรื้อรังโดยที่คนประจำเรือเหล่านั้นไม่สามารถปรับตัวหรือจัดการกับสภาวะเหล่านี้ได้ ความเครียดที่สะสมนี้อาจพัฒนาไปสู่การเกิดเป็นภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้ในที่สุด หรือ กรณีที่เป็นระดับรุนแรงมากขึ้น มีโอกาสเป็นโรคซึมเศร้าตามมาได้

ปัจจุบันมีแนวโน้มประชากรวัยทำงานมีอุปนิสัยการมีภาวะนี้เพิ่มสูงขึ้นทั่วโลกทุกปี ดังเห็นได้จากรายงานข่าวความชุกจากนานาชาติประเทศ ได้แก่ ประเทศเยอรมัน, ฝรั่งเศส, ญี่ปุ่น, จีน, อังกฤษ, เกาหลีใต้, ลาติน อเมริกา และสหรัฐอเมริกา (จากรายงานพบว่าส่วนใหญ่มักมีปัญหาคความเครียดร่วมด้วย นำไปสู่การฆ่าตัวตายหลายราย) โดยพบได้บ่อยประมาณ 15-50% ของประชากรวัยทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่ต้องเผชิญกับความเครียด มีความกดดันทางอาชีพสูง รวมถึงอาชีพที่ให้บริการต่างๆ เช่น ทหาร ตำรวจ นักกฎหมาย แพทย์ พยาบาล ครู ไม่เว้นแม้แต่กลุ่มคนที่ต้องทำงานในสภาวะที่ยากลำบาก ได้แก่ คนประจำเรือ, กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ เป็นต้น

ปี 2000 มีรายงานขององค์การอนามัยโลกเรื่อง “Mental Health and work: Impact, issues and good practices” กล่าวว่ นานาชาติมีมาตรฐานการดูแลในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพทั่วไปในที่ทำงาน แต่ยังไม่มีการทบทวนดูแลเกี่ยวกับความเครียดจากงานโดยเฉพาะ ฉะนั้น การตระหนักถึงความสำคัญและหาแนวทางป้องกัน หรือหามาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงสำคัญยิ่ง

ในส่วนของกำลังพลประจำเรือ (ship officers) ถือเป็นกำลังสำคัญหลักของกองทัพเรือในการปฏิบัติการทางทะเล ต้องใช้ชีวิตและทำงานอยู่ในเรือเป็นส่วนใหญ่ ไม่ต่างจากคนประจำเรือของภาคพลเรือนในภาคส่วนรัฐและเอกชนอื่นๆ ตัวอย่างเช่น เรือขนส่งสินค้า เรือบรรทุกน้ำมัน เรือขนส่งผู้โดยสาร เป็นต้น รวมถึงอาชีพที่ต้องทำงานกลางทะเลเป็นระยะเวลายาวนานอื่นๆเช่นกัน ได้แก่ คนทำงานประจำแท่นขุดเจาะน้ำมัน คนเหล่านี้ล้วนมีความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตทั้งสิ้น เกี่ยวเนื่องมาจากลักษณะของตัวงานและการดำรงชีพอยู่ในทะเลเป็นเวลานาน จากความสำคัญและที่มา กอปรกับปัจจัยต่างๆดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้กำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ มีแนวโน้มและความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

จวบจนปัจจุบัน แม้ทางกองทัพเรือจะมีการเก็บข้อมูลสุขภาพของทหารเรือทุกคน แต่เป็นการเก็บข้อมูลในเชิงตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีพื้นฐานทั่วไป แต่ยังไม่เคยมีการตรวจประเมินความเจ็บป่วยหรือภาวะผิดปกติทางจิตใจ โดยเฉพาะข้อมูลเชิงลึกในเรื่องของภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงาน อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่ายังไม่มีการศึกษาวิจัยภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่ชัดเจน ไม่ว่าจะในกลุ่มคน

ประจำเรือภาคพลเรือน หรือในกลุ่มกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือก็ตาม กล่าวอีกนัยหนึ่งคือยังไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (burnout) ในกลุ่มกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ ศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการหาแนวทางป้องกันและดูแลช่วยเหลือกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มสมรรถนะ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการทำงาน รวมถึงใช้เป็นข้อมูลต่อยอดในการพัฒนาการฝึกอบรมหน่วยทหารอื่นในทหารเรือ เพื่อลดโอกาสการเกิดผลกระทบนี้ต่อไปในอนาคต

#### วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

- 1) เพื่อศึกษาหาความชุกของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ
- 2) เพื่อศึกษาหาปัจจัย ( ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการแพทย์และพฤติกรรมสุขภาพ รวมถึงปัจจัยด้านการทำงาน ) ที่มีผลต่อภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานในกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เพราะคุณสมบัติที่เหมาะสมดังต่อไปนี้

- ✓ เพศชาย อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป
- ✓ กำลังพลประจำเรือกองทัพเรือที่ไม่ใช่หมู่ฝึกนักเรียนนายเรือ (เนื่องจากกลุ่มเรือที่ไปราชการต่างประเทศจะมีการนำหมู่ฝึกนักเรียนนายเรือเดินทางร่วมด้วย) และไม่ใช่อำเภอลาดประจำเรือที่ออกราชการสมทบชั่วคราว

จะมีการทำโครงการวิจัยนี้ที่ใดและมีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทั้งสิ้นเท่าไร

ประชากรทั้งหมดที่ศึกษาเป็นกำลังพลประจำเรือสังกัดกองเรือยุทธการ กองทัพเรือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำเรืออยู่ฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ในปี 2562 โดยมีผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามในโครงการวิจัย 393 คน แบ่งเป็นกำลังพลจากเรือที่ไปราชการต่างประเทศ 1 ลำ เรือที่ไปราชการในประเทศ 1 ลำ และกำลังพลประจำเรือที่ไม่ออกราชการหรือปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในบริเวณท่าเรือ ณ ฐานทัพเรือสัตหีบ ทัพเรือภาคที่ 1 ในอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี 1 ลำ

ระยะเวลาที่ท่านจะต้องร่วมโครงการวิจัยและจำนวนครั้งนี้นัด

ในกลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเรือที่ออกราชการเรือไปต่างประเทศและราชการเรือในประเทศจะเข้าร่วมตอบแบบสอบถามการวิจัยทั้งระยะหลังกลับจากราชการเรือแล้วไม่เกิน 1 สัปดาห์ จำนวนทั้งสิ้น 1 ครั้ง ใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามไม่เกิน 30 นาที ในขณะที่กลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเรือที่ไม่ได้ออกราชการหรือที่ประจำท่าเทียบเรือจะดำเนินการขอเก็บข้อมูลในห้วงเวลาเดียวกับกลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยสองกลุ่มแรก โดยผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามให้ผู้เข้าร่วมที่หน่วยปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วม ให้

ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำแบบสอบถาม ผู้เข้าร่วมการวิจัยหากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามผู้ทำวิจัย ณ ขณะนั้นได้ตลอดเวลา หากทำแล้วเสร็จจึงส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยในวันเดียวกันเพื่อป้องกันการตกหล่นสูญหายของแบบสอบถามให้น้อยที่สุด

หากท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ท่านจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนหรือได้รับการปฏิบัติอย่างไรบ้าง

- ผู้วิจัยลงพื้นที่เป้าหมายและแจกแบบสอบถามให้กำลังพลประจำเรือกลุ่มตัวอย่างทุกหน่วยที่ถูกสุ่มเลือกมากรอกแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งคืนในเวลาเดียวกันเพื่อป้องกันข้อมูลตกหล่นหรือสูญหาย โดยเก็บครบทุกหน่วยเรือที่ต้องการศึกษาวิจัย และทั้งเวลาที่จะเก็บคือช่วงหลังกำลังพลประจำเรือเดินทางกลับจากราชการเรือทางทะเลกรณีกำลังพลประจำเรือนายโคที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ (ติดภารกิจอื่น ออกราชการเรือ หรืออยู่ระหว่างช่วงการลา) ทิजारณาให้ทำแบบสอบถามภายหลัง โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยหากมีข้อสงสัยซักถามเกี่ยวกับแบบสอบถาม สามารถติดต่อหาผู้วิจัยผ่านทางเบอร์โทรศัพท์หรือสอบถามผ่านทางอีเมลล์ส่วนกลางที่ผู้วิจัยฝากไว้กับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้าร่วมการวิจัยนั้นๆได้ รวมถึงผู้วิจัยขออธิบายส่งต่อรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามให้กับกำลังพลผู้เป็นตัวแทนประสานงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยนี้ในแต่ละหน่วยงานกำลังพลประจำเรือ ให้ช่วยตรวจสอบดูแลความเรียบร้อยในการตอบแบบสอบถามร่วมด้วยอีกทางหนึ่ง
- ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถทำได้โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืนในวันของผู้วิจัยลงพื้นที่นั้นๆเลย หรือ ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถส่งกลับหาผู้วิจัยได้ผ่านทาง fax email หรือฝากไว้กับหน่วยงานต้นสังกัดตนเองที่ผู้วิจัยได้หากำลังพลที่เป็นตัวแทนผู้ประสานงานรับผิดชอบ

ความไม่สบาย หรือการเสี่ยงต่ออันตรายที่อาจจะได้รับจากกรรมวิธีการวิจัยมีอะไรบ้างและวิธีการป้องกัน / แก้ไขที่ผู้วิจัยเตรียมไว้หากมีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น

เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นคำตอบเฉพาะแบบสอบถาม ไม่มีการทดลองหรือการใช้ยาที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อร่างกายและจิตใจต่อผู้เข้าร่วมการวิจัยในโครงการวิจัยแต่อย่างใด อาจทำให้มีการเสียเวลาในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ในชีวิตประจำวันบ้างในช่วงที่ต้องเข้าร่วมโครงการวิจัยเพื่อตอบแบบสอบถาม เสียเวลาช่วงพักส่วนตัว ซึ่งผู้ทำวิจัยจะใช้ระยะเวลาดำเนินการให้สั้น กระชับรวดเร็วและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อลดการเสียเวลาของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยให้น้อยที่สุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการวิจัย

❖ ประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมการวิจัย:

- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ตระหนักถึงความเหนื่อยล้าจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยล้านี้ โดยพยายามช่วยเหลือตนเองเพื่อป้องกัน หลีกเลี่ยง ลด และแก้ไข

ความเหนื่อยล้า เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถทราบในเบื้องต้นว่า ณ ปัจจุบันนี้(หลังผู้วิจัยประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยส่งกลับ) ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยความรุนแรงของแต่ละระดับของภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนี้มีแนวทางในการจัดการรักษาแตกต่างกัน ซึ่งผู้ทำวิจัยจะดำเนินการแนะนำผู้เข้าร่วมการวิจัยกลุ่มเสี่ยงให้พบจิตแพทย์เป็นลำดับถัดไป
- ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินข้อมูลจากผู้เข้าร่วมการวิจัยจะมีประโยชน์ต่อการนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด และผู้บังคับบัญชาระดับสูงหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการมาตรการป้องกันและแก้ไขในโอกาสต่อไป

❖ ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม:

- เป็นข้อมูลในการศึกษาหาแนวทางและมาตรการป้องกันและดูแลช่วยเหลือกำลังพลประจำเรือ ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มสมรรถนะ มีความรู้สึกทางบวก(รู้สึกดีทั้งทางกายและจิตใจ) ต่อการทำงาน มีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขที่ได้ทำงานมากขึ้น และส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
- ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการฝึกอบรมกำลังพลหน่วยอื่นๆ ของกองทัพเรือ เพื่อลดโอกาสการเกิดผลกระทบจากภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานนี้ต่อไปในภายภาคหน้าได้ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาระบบการเฝ้าระวังป้องกันความเครียดและภาวะความเหนื่อยล้าจากการทำงานต่อไป
- สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับฝ่ายคนประจำเรือภาคพลเรือนทั้งภาครัฐและเอกชนต่อไปได้ โดยอาจทำเป็นการวิจัยศึกษาต่อยอดเพิ่มเติม

ค่าใช้จ่ายที่ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยจะต้องรับผิดชอบ (ถ้ามี)

การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ แต่อย่างใด

ค่าตอบแทนที่จะได้รับเมื่อเข้าร่วมโครงการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมวิจัยจะไม่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงใดจากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดการได้ข้อมูลใหม่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อภาพรวมของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ

หากท่านไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ท่านมีทางเลือกอื่นอย่างไรบ้าง

การไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่าน (ทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่ราชการ การพิจารณาเลื่อนชั้น หรือพลงโทษทางวินัย) ผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงาน/องค์กรของท่านแต่อย่างใด

หากเกิดอันตรายที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยนี้ จะติดต่อกับใคร และจะได้รับการปฏิบัติอย่างไร

หากมีข้อสงสัยต้องการสอบถามเพิ่มเติมใดๆ สามารถติดต่อได้ที่ เรือเอกหญิงเป็งร่า อยเจริญ  
Tel. 097-169-8787, 092-195-6415, email: [lettertopangrum@gmail.com](mailto:lettertopangrum@gmail.com) สถาบันฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ ภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน แขวงบुकโคโล เขตธนบุรี กทม.10600 หรือ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ เลขที่ 504/54 อาคารกองบังคับการ กรมแพทย์ทหารเรือ ชั้น 1 ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน บุคโคโล ธนบุรี กรุงเทพฯ 10600 โทรศัพท์ / โทรสาร 0-2475-2705 e-mail : [rec@nmd.go.th](mailto:rec@nmd.go.th)

หากท่านมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย จะถามใคร ระบุชื่อผู้วิจัยหรือผู้วิจัยรวม

หากมีข้อสงสัยต้องการสอบถามเพิ่มเติมใดๆ สามารถติดต่อได้ที่ เรือเอกหญิงเป็งร่า อยเจริญ  
Tel. 097-169-8787, 092-195-6415, email: [lettertopangrum@gmail.com](mailto:lettertopangrum@gmail.com) สถาบันฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ ภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน แขวงบुकโคโล เขตธนบุรี กทม.10600

หากท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในระหว่างโครงการวิจัยนี้ ท่านอาจแจ้งเรื่องได้ที่

เลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ ที่สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ อาคารกองบังคับการ กรมแพทย์ทหารเรือ ถนนสมเด็จพระเจ้าตากสิน บุคโคโล ธนบุรี กรุงเทพฯ 10600 โทร./โทรสาร 0-2475-2705, E-mail : [rec@nmd.go.th](mailto:rec@nmd.go.th)

ข้อมูลส่วนตัวของท่านที่ได้จากโครงการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้ดังต่อไปนี้

การเข้าร่วมโครงการศึกษาวิจัยนี้ มีเพียงตอบแบบสอบถามซึ่งดำเนินการด้วยความสมัครใจของผู้เข้าร่วม ไม่มีการตรวจทางห้องปฏิบัติการอื่น ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่าน (ทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่ราชการ การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือบทรองโทษทางวินัย) ผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงาน/องค์กรของท่านแต่อย่างใด

ท่านจะถอนตัวออกจากโครงการวิจัยหลังจากได้ลงนามเข้าร่วมโครงการวิจัยแล้วได้หรือไม่

การวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่มีการใช้อำนาจจากฝ่ายผู้บังคับบัญชาสั่งการให้เข้าร่วมรวมถึงการไม่เข้าร่วม หรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้กลางคัน จะไม่ส่งผลกระทบต่อการรับราชการหรือตัวบุคคลนั้น และไม่บทรองโทษทางวินัยหรือผลเสียอื่นๆแต่อย่างใด

## บรรณานุกรม

1. Chung Y, Lee PT-W, Lee J-K. Burnout in seafarers: its antecedents and effects on incidents at sea. *Maritime Policy & Management*. 2017;44(7):916-31.
2. Carotenuto A, Molino I, Fasanaro AM, Amenta F. Psychological stress in seafarers: a review. *Int Marit Health*. 2012;63(4):188-94.
3. Rengamani J, Shameem A. A study on the factors influencing the occupational stress of indian seafarers. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*. 2017;8(6):411-7.
4. Patchiappane M, Rengamani J. A study on the job satisfaction and job burn out of indian marine engineers. *International Journal of Civil Engineering and Technology*. 2017;8(11):427-36.
5. Oldenburg M, Jensen H-J, Wegner R. Burnout syndrome in seafarers in the merchant marine service. *Int Arch Occup Environ Health*. 2013;86(4):407-16.
6. Mellbye A, Carter T. Seafarers' depression and suicide. *Int Marit Health*. 2017;68(2):108-14.
7. Institute for Quality and Efficiency in Health Care. Depression: What is burnout? December 5, 2012 [updated January 12, 2017. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>.
8. Association TP. "หมดไฟ"..."Burnout" [Facebook]. 3 May 2014.
9. Summawart S. Burnout among the staff nurses in Ramathibodi Hospital. Mahidol Library: Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital; 1989.
10. Polikandrioti M. Burnout syndrome B.O.S. *HealthScience Journal*. 2009;3(4).
11. Harnois G, Gabriel P, Health Organization W, Labour Organisation I. *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*2000.
12. Haavold JI. Stress on the bridge of offshore vessels: Examples from the North Sea. *Safety Science*. 2015;71(PB):160-6.
13. Yuwadee Leelukkanaveera CL, Chanandchidadussadee Toonsiri. Influencing Factors of Stress among The Royal Thai Navy in Narathiwat Province. *Royal Thai Navy Medical Journal*. 2018;2( May-August 2561):399-416.



14. TCIJ News. Camouflage Scanning: Stress-Depression after Shocking of Soldiers at the Southern Border. 2558.
15. งานสุขภาพจิตทหาร.กรุงเทพ พร.ทร.รพ.ภส. คู่มือปฏิบัติงานสุขภาพจิตทหาร กรมแพทย์ทหารเรือ  
หน่วยงาน รพ.ทร.กรุงเทพ พร. WP การบริการทางการแพทย์นอกสถานพยาบาล.
16. Ninsanguandecha S. Burnout and Problem Coping Strategies among Employees of The Government Pharmaceutical Organization. Chula Med Journal: Chulalongkorn University; 2011.
17. American Thoracic Society. What is Burnout Syndrome (BOS)? American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine. 2016;194(5):1-2.
18. Pines AM, Keinan G. Stress and burnout: The significant difference. Personality and Individual Differences. 2005;39(3):625-35.
19. Bakker AB, Costa PL. Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. Burnout Research. 2014;1(3):112-9.
20. Sangtong N. The development of guideline for stress and job burnout reduction among professional nurses of Samut Sakhon hospital. Silpakorn University Digital Library: Silpakorn University; 2012.
21. Iversen RTB. The mental health of seafarers. Int Marit Health. 2012;63(2):78-89.
22. Dam Av. Subgroup Analysis in Burnout: Relations Between Fatigue, Anxiety, and Depression. Frontiers in Psychology [Internet]. 2016; 7. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4740380/#>.
23. Bianchi R, Schonfeld IS, Laurent E. Is it time to consider the "burnout syndrome" a distinct illness? Frontier in Public Health [Internet]. 2015; 3(158). Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4459038/>.
24. Wikipedia. Seafarer's professions and ranks 2020 [updated January 12, 2020]. Available from: [https://en.wikipedia.org/wiki/Seafarer%27s\\_professions\\_and\\_ranks](https://en.wikipedia.org/wiki/Seafarer%27s_professions_and_ranks).
25. Bhattacharjee S. A Guide to Merchant Navy Officer Ranks: Marine Careers; 2017 [updated October 8, 2017]. Available from: <https://www.marineinsight.com/careers-2/a-guide-to-merchant-navy-officer-ranks/>.
26. Roberts SE, Jaremin B, Chalasani P, Rodgers SE. Suicides among seafarers in UK merchant shipping, 1919-2005. Occup Med (Lond). 2010;60(1):54-61.
27. Oldenburg M, Jensen H-J, Latza U, Baur X. Seafaring stressors aboard merchant

and passenger ships. *Int J Public Health*. 2009;54(2):96-105.

28. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001;52(1):397-422.
29. Agterberg G, Passchier J. Stress among seamen. *Psychological reports*. 1998;83(2):708-10.
30. Jepsen JR, Zhao Z, Leeuwen WMAv. Seafarer fatigue: a review of risk factors, consequences for seafarers' health and safety and options for mitigation. *Int Marit Health*. 2015;66(2):106-17.
31. Shi LC DJ, Wang HR, Wang JL, Miao LQ, Yang LR. Current status of job burnout in in-service sailors from 13 provinces and cities in China. *Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases*. 2017;35(12):893-7.
32. Thailand TPAo. "หมดไฟ" .... "Burnout". 2014.
33. Junbumrung Y. Factors in work operation haveing connection with employee' stress, case study : Bangkok Glass CO., LTD. [Independent Study]. Intellectual Repository of Rajamangala University of Technology Tanyaburi: Rajamangala University of Technology Tanyaburi; 2012.
34. Anna Carotenuto IM, Angiola Maria Fasanaro, Francesco Amenta. Psychological stress in seafarers: a review. *Int Marit Health*. 2012;63:188-94.
35. Puangsorn P BN. Mental health and defense mechanism among flight attendants in a commercial airline in Thailand. *Chula Med Journal*. 2017;61(6):799-813.
36. Woodhead EL NL, Edelstein B. Stress, social support, and burnout among long-term care nursing staff. *J Appl Gerontol*. 2014;35(1):84-105.
37. Eamsamai CC. A study of the royal thai navy explosive ordnance disposal personnel stress: Burapha university; 2014.
38. Kongburan P. Factors Affecting on Adjustment of New Privates of the Third Infantry Battalion of The First Infantry Division of The King's Own Bodyguard, Bangkok: Srinakharingwirot University; 2008.
39. Summawart S. Burnout Among the Staff Nurses in Ramathibodi Hospital. 1989.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	น.ต.หญิง แป้งร่ำ ยงเจริญ ร.น.
วัน เดือน ปี เกิด	1 ตุลาคม 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	แพทยศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า แพทย์ประจำบ้าน สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์ทางทะเล กรมแพทย์ ทหารเรือ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรต่อเนื่อง สาขาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ ปี การศึกษา 2561 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	36 หมู่บ้านเสรี 3 ซอย 5 ถนนพระรามเก้า49 แขวง-เขตสวนหลวง กทม.10250
ผลงานตีพิมพ์	วารสารแพทยนาวิ บทความ "Burnout Syndrome in Seafarers" Vol 46 No 1 (2019): มกราคม - เมษายน 2562



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY