

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

ปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

พัชราภรณ์ สนิตพัฒนาศุข พ.บ.

ธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์ พ.บ.

โรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

วันรับ: 28 เม.ย. 2564

วันแก้ไข: 8 มิ.ย. 2564

วันตอบรับ: 18 มิ.ย. 2564

บทคัดย่อ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยเสี่ยงที่มีทำให้เกิดภาวะหมดไฟในบุคลากรของโรงพยาบาลสันป่าตอง ทำการศึกษาแบบภาคตัดขวาง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม บุคลากรจำนวน 221 คนแล้วนำมาวิเคราะห์ระดับของภาวะหมดไฟ แบ่งเป็น 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล การหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านต่างๆ ใช้สถิติ ordinal logistic regression ผลการศึกษาพบว่าภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลและด้านลดความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับปานกลางและสูง ร้อยละ 59.28, 48.42 และ 66.97 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลกับระดับของภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีโรคประจำตัว การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ การมีรายได้ที่มากขึ้น ปัจจัยที่มีผลกับระดับของภาวะหมดไฟในด้านลดความเป็นบุคคลที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ และปัจจัยที่มีผลกับระดับ ภาวะหมดไฟในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลที่สูงขึ้น ได้แก่การมีระดับการศึกษาที่ต่ำ ดังนั้นระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตองสัมพันธ์กับการมีโรคประจำตัว การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ การมีรายได้ที่มากขึ้น และการมีระดับการศึกษาที่ต่ำ

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน; บุคลากร; โรงพยาบาล

บทนำ

ปัญหาการทำงานของทรัพยากรมนุษย์มีมากขึ้นอันเนื่องมาจากหลายปัจจัยทั้งตนเอง สิ่งแวดล้อมรอบข้าง รวมถึงภาระงานที่หนักมากเกินไป ซึ่งภาระงานนี้เป็นสิ่งที่พนักงานต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หากต้องเผชิญภาวะนี้เป็นเวลานานหรือเป็นประจำอาจส่งผลกระทบต่อพนักงานรู้สึกไม่อยากทำงาน หมดเรี่ยวแรง มีความอดทนต่องานที่รับผิดชอบต่ำลง ไม่อยากทำงาน จนถึงขั้นขาดพลังในการ

ดำเนินชีวิต⁽¹⁾

ภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน โดยมีอาการหลัก 3 อาการประกอบด้วย (1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์รู้สึกสูญเสียพลังงาน หรือมีภาวะอ่อนเพลีย (2) ด้านลดความเป็นบุคคล มีความรู้สึกต่อต้านและมองงานของตนเองในทางลบ ขาดความรู้สึกในความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จ และ (3) ด้านความสำเร็จ รู้สึกเห็นห่างจากคนอื่น รวมถึงขาดความผูกพันกับสถานที่

ทำงาน ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรในการทำงาน และภาพรวมการประสบความสำเร็จของงานองค์กร⁽²⁾

ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นอาการทางจิตวิทยา มักเกิดจากการที่ความเครียดสะสมจากการทำงานมาเป็นเวลานาน ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับอาชีพที่มีความคาดหวังสูง อาชีพที่เกี่ยวข้องกับผู้คนเป็นเวลานาน หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ⁽³⁾ เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร เป็นต้น

หากบุคลากรทางสาธารณสุขเกิดภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากขึ้น ผลกระทบอาจเกิดต่อตัวบุคคล ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ดูแลเอาใจผู้รับบริการ ลดลง หากเกิดปัญหาอาจเมินเฉยไม่คิดหาทางแก้ไข หลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจไปสู่อการใช้บุหรี่ยาหรือแอลกอฮอล์หรือยาเสพติดซึ่งเป็นโทษต่อร่างกายและอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน อาจใช้ครอบครัวเป็นที่ระบายอารมณ์ จนเกิดความขัดแย้งในครอบครัวตามมา ผลต่อองค์กร การแสดงกระทำที่เป็นลบแก่ผู้รับบริการ เช่น การเฉยชา แสดงอารมณ์โกรธ อาจมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร เมื่อบุคลากรเกิดความเหนื่อยหน่ายจนตัดสินใจ ลาออกจากงาน ซึ่งองค์กรอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายในการโฆษณา สรรหา คัดเลือก และเสียเวลาในการอบรมผู้เข้าร่วมงานใหม่^(4,5)

มีการศึกษาภาวะหมดไฟในแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือภาระงานที่มากเกินไป รวมทั้งค่าตอบแทนแพทย์ที่ล่าช้า ต้องอยู่เวรนอกเวลาบ่อยครั้ง และพบว่าแพทย์ที่มีภาวะเหนื่อยล้าจากงานสูงมีความเสี่ยงที่จะเกิด ข้อผิดพลาดจากการทำงานมากขึ้น⁽⁶⁾

ความเหนื่อยล้าจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยล้า ในด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์คือ อายุงาน ความไม่สมดุลของความทุ่มเทและผลตอบแทนจากงาน และความมุ่งมั่นที่มากเกินไป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยล้าในด้านการลดความเป็นบุคคล คือ แผนกที่ปฏิบัติงาน อายุงาน ความไม่สมดุลของความทุ่มเท ผลตอบแทนจากงาน และความมุ่งมั่นที่

มากเกินไป⁽⁷⁾ จะเห็นได้ว่าปัจจัยของการเกิดภาวะหมดไฟ มีความแตกต่างกันในแต่ละบริบทการทำงาน⁽⁸⁾

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสันป่าตอง และเพื่อศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่มีทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานในบุคลากรของโรงพยาบาลสันป่าตอง

วิธีการศึกษา

รูปแบบงานวิจัย การศึกษาภาคตัดขวาง (cross-sectional study)

ประชากร คือ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่

ขนาดตัวอย่างประชากร และการสุ่มตัวอย่างประชากร ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คำนวณสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Finite population proportion⁽⁹⁾

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

โดยแทนค่าจำนวนบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง $N = 330$ คน สัดส่วนของการมีภาวะหมดไฟ $p = 0.53$ ยอมรับความผิดพลาด (error) ได้ $d = 0.05$ และกำหนดค่าความผิดพลาดชนิดที่ 1 (alpha error) ไว้ที่ 0.05 ต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดอย่างน้อย 178 คน

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์-คัดเข้าคือ เป็นบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง และเกณฑ์คัดออกคือ ไม่มีความยินดีเข้าร่วมงานวิจัย หรือไม่สามารถเข้าใจหรืออ่านหรือเขียนภาษาไทยได้

การเก็บข้อมูล

ทำการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้แต่ละหน่วยงานของโรงพยาบาลในช่วงตรวจสุขภาพประจำปีของโรงพยาบาล โดยในแต่ละชุดแบบประกอบโดยเอกสารชี้แจงงานวิจัย เอกสารการยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย และแจกตัวแทนแต่ละหน่วยงาน สำหรับเกณฑ์ในการพิจารณาออกจากการวิจัย คือ ไม่มีความยินดีเข้าร่วมงาน

วิจัย หรือไม่สามารถเข้าใจหรือสื่อสารภาษาไทยได้ โดยแจกเอกสารทั้งหมดจำนวน 280 คน และให้ส่งกลับแก่ผู้วิจัย พบว่ามีการส่งแบบสอบถามคืนทั้งหมด 221 คน คิดเป็นร้อยละ 78.92

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (2) แบบสอบถามข้อมูลด้านการทำงาน (3) แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน แบ่งการวัดออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น และความสำเร็จส่วนบุคคลที่สร้างขึ้นโดยศูนย์-สุขภาพจิตที่ 7 จังหวัดขอนแก่น⁽¹⁰⁾

การแปลผลคะแนน สำหรับด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ดังนี้คือ

- คะแนน 0-16 แปลว่าอยู่ในระดับต่ำ
- คะแนน 17-26 แปลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 27 ขึ้นไป แปลว่าอยู่ในระดับสูง

การแปลผลคะแนนสำหรับการลดความเป็นบุคคล ดังนี้คือ

- คะแนน 0-6 แปลว่าอยู่ในระดับต่ำ
- คะแนน 7-12 แปลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 13 ขึ้นไป แปลว่าอยู่ในระดับสูง

การแปลผลคะแนนสำหรับการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ดังนี้คือ

- คะแนน 39 ขึ้นไป แปลว่าอยู่ในระดับต่ำ
- คะแนน 32-38 แปลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 0-31 แปลว่าอยู่ในระดับสูง

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Stata version 15 โดยข้อมูลทั่วไปหาค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ordinal logistic regression analysis

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว เลขที่ 003/2563 จากคณะกรรมการ-จริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลสันป่าตอง

ผลการศึกษา

จากจำนวนผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมด 221 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยคือ 38.73 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีโรคประจำตัว ตำแหน่งงานเป็นพยาบาลและนักเทคนิคการแพทย์ ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี รายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน ความรู้สึกต่อภาระงานอยู่ในระดับปานกลาง รู้สึกการนอนหลับไม่เพียงพอ และรู้สึกเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ ดังแสดงในตารางที่ 1

กลุ่มตัวอย่างมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความ-อ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลางและสูง ร้อยละ 59.28 ด้านการลดความเป็นบุคคลในระดับปานกลางและสูง ร้อยละ 48.42 และด้านลดความสำเร็จส่วนบุคคลในระดับปานกลางและสูง ร้อยละ 66.97 ดังแสดงในตารางที่ 2

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีโรค-ประจำตัว (OR = 1.83) การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ (OR = 5.07) การมีรายได้ที่มากขึ้น (OR = 3.55 และ 4.50) ดังแสดงในตารางที่ 3

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ (OR = 2.67) ดังแสดงในตารางที่ 4

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสำเร็จส่วนบุคคลที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีระดับการศึกษาที่ต่ำ (OR = 0.44 และ 0.33) ดังแสดงในตารางที่ 5

ปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N=221)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์		
ชาย	29	13.12	≤40 ชั่วโมง	92	41.63
หญิง	192	86.88	>40 ชั่วโมง	129	58.37
อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	38.73±10.88	ประสบการณ์ทำงาน		
<30	56	25.34	<5 ปี	53	23.98
30-44	91	41.18	5-9 ปี	32	14.48
45-60	74	33.48	≥10 ปี	136	61.54
สถานภาพสมรส			รายได้ (บาท)		
โสด/หย่าร้าง	107	48.42	<15000	39	17.65
สมรส	114	51.58	15,000-29,999	59	26.70
การศึกษา			>30,000	123	55.66
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	21.72	ความรู้สึกต่อภาระงานในโรงพยาบาล		
ปริญญาตรี	150	67.87	ปานกลาง	153	69.23
สูงกว่าปริญญาตรี	23	10.41	มากเกินไป	68	30.77
โรคประจำตัว			ความเพียงพอต่อการนอนหลับโดยเฉลี่ย		
มี	74	33.48	เพียงพอ	100	45.25
ไม่มี	147	66.52	ไม่เพียงพอ	121	54.75
ตำแหน่งงาน			ความเพียงพอของเวลาส่วนตัว		
แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	33	14.93	เพียงพอ	99	44.80
พยาบาล/นักเทคนิคการแพทย์	122	55.20	ไม่เพียงพอ	122	55.20
พนักงานทั่วไป	66	29.86			

ตารางที่ 2 ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน (N=221)

องค์ประกอบ	คะแนน		ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน					
	Mean	SD	ต่ำ		ปานกลาง		สูง	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	19.89	10.95	90	40.72	71	32.13	60	27.15
ด้านการลดความเป็นบุคคล	8.69	6.93	114	51.58	47	21.27	60	27.15
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล	32.57	10.34	73	33.03	61	27.60	87	39.37

Risk Factors of Job Burnout among Personnel of Sanpatong Hospital, Chiangmai Province

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (N=221)

ปัจจัย	ระดับความรุนแรง						Univariable analysis		Multivariable analysis	
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		Crude OR	95%CI	Adjusted OR	95%CI
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
เพศ										
ชาย	9	10.00	9	12.68	11	18.33	-	-	-	-
หญิง	81	90.00	62	87.32	49	81.67	0.59	0.29-1.21	0.67	0.29-1.58
อายุ (ปี)										
<30	24	26.67	12	16.90	20	33.33	-	-	-	-
30-44	35	38.89	33	46.48	23	38.33	0.89	0.48-1.67	0.91	0.26-3.16
45-60	31	34.44	26	36.62	17	28.33	0.79	0.41-1.51	1.03	0.24-4.48
สถานสภาพสมรส										
โสด/หย่าร้าง	39	43.33	37	52.11	31	51.67	-	-	-	-
สมรส	51	56.67	34	47.89	29	48.33	0.75	0.46-1.23	0.80	0.45-1.45
การศึกษา										
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	27.78	13	18.31	10	16.67	-	-	-	-
ปริญญาตรี	60	66.67	47	66.20	43	71.67	1.61	0.86-3.00	0.92	0.42-2.06
สูงกว่าปริญญาตรี	5	5.56	11	15.49	7	11.67	2.49	1.01-6.13	1.45	0.48-4.40
โรคประจำตัว										
ไม่มี	66	73.33	44	61.97	37	61.67	-	-	-	-
มี	24	26.67	27	38.03	23	38.33	1.51	0.91-2.56	1.83	1.00-3.31
ตำแหน่งงาน										
แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร	9	10.00	14	19.72	10	16.67	-	-	-	-
พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์	57	63.33	38	53.52	27	45.00	0.54	0.27-1.07	0.58	0.27-1.27
พนักงานทั่วไป	24	26.67	19	26.76	23	38.33	0.91	0.46-1.93	1.10	0.47-2.57
ชั่วโมงทำงานต่อ สัปดาห์										
<40	35	38.89	27	38.03	30	50.00	-	-	-	-
>40	55	61.11	44	61.97	30	50.00	0.74	0.45-1.21	0.34	0.08-1.52
ประสบการณ์ ทำงาน (ปี)										
<5	20	22.22	12	16.90	21	35.00	-	-	-	-
5-9	14	15.56	11	15.49	7	11.67	0.59	0.26-1.34	0.83	0.24-2.81
>10	56	62.22	48	67.61	32	53.33	0.65	0.35-1.18	1.36	0.22-8.21
รายได้ (บาท)										
<15,000	25	27.78	11	15.49	3	5.00	-	-	-	-
15,000-29,999	23	25.56	14	19.72	22	36.67	3.71	1.66-8.32	3.55	1.36-9.33
>30,000	42	46.67	46	64.79	35	58.33	3.41	1.67-6.99	4.50	1.60-12.66
ภาระงาน										
ปานกลาง	71	78.89	50	70.42	32	53.33	-	-	-	-
มากเกินไป	19	21.11	21	29.58	28	46.67	2.4	1.42-4.17	2.08	1.14-3.80
การนอนหลับ										
เพียงพอ	52	57.78	32	45.07	16	26.67	-	-	-	-
ไม่เพียงพอ	38	42.22	39	54.93	44	73.33	2.58	1.56-4.27	0.89	0.39-2.06
การมีเวลาส่วนตัว										
เพียงพอ	58	64.44	26	36.62	15	25.00	-	-	-	-
ไม่เพียงพอ	32	35.56	45	63.38	45	75.00	3.72	2.21-6.27	5.07	2.21-11.62

ปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคล (N=221)

ปัจจัย	ระดับความรุนแรง						Univariable analysis		Multivariable analysis	
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		Crude OR	95%CI	Adjusted OR	95%CI
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
เพศ										
ชาย	13	11.40	6	12.77	10	16.67	-	-	-	-
หญิง	101	88.60	41	87.23	50	83.33	0.70	0.34-1.47	0.88	0.37-2.06
อายุ (ปี)										
<30	26	22.81	11	23.40	19	31.67	-	-	-	-
30-44	42	36.84	24	51.06	25	41.67	0.89	0.48-1.66	1.28	0.41-4.05
45-60	46	40.35	12	25.53	16	26.67	0.52	0.26-1.02	1.05	0.26-4.32
สถานภาพสมรส										
โสด/หย่าร้าง	54	47.37	26	55.32	27	45.00	-	-	-	-
สมรส	60	52.63	21	44.68	33	55.00	1.01	0.61-1.66	1.39	0.76-2.51
การศึกษา										
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	23.68	9	19.15	12	20.00	-	-	-	-
ปริญญาตรี	77	67.54	35	74.47	38	63.33	1.15	0.61-2.15	0.82	0.36-1.83
สูงกว่าปริญญาตรี	10	8.77	3	6.38	10	16.67	1.99	0.76-5.23	1.57	0.48-5.10
โรคประจำตัว										
ไม่มี	76	66.67	35	74.47	36	60.00	-	-	-	-
มี	38	33.33	12	25.53	24	40.00	1.16	0.68-1.98	1.55	0.84-2.86
ตำแหน่งงาน										
แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร	15	13.16	7	14.89	11	18.33	-	-	-	-
พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์	67	58.77	27	57.45	28	46.67	0.65	0.32-1.35	0.65	0.32-1.35
พนักงานทั่วไป	32	28.07	13	27.66	21	35.00	0.90	0.41-1.98	0.90	0.41-1.98
ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์										
<40	37	32.46	25	53.19	30	50.00	-	-	-	-
>40	77	67.54	22	46.81	30	50.00	0.51	0.31-0.85	0.32	0.08-1.25
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)										
<5	21	18.42	11	23.40	21	35.00	-	-	-	-
5-9	16	14.04	8	17.02	8	13.33	0.59	0.26-1.35	0.46	0.15-1.41
>10	77	67.54	28	59.57	31	51.67	0.48	0.26-0.87	0.74	0.15-3.72
รายได้ (บาท)										
<15,000	26	22.81	5	10.64	8	13.33	-	-	-	-
15,000-29,999	27	23.68	13	27.66	19	31.67	2.25	1.00-5.08	2.21	0.84-5.79
>30,000	61	53.51	29	61.70	33	55.00	1.86	0.89-3.88	2.76	0.96-7.98
ภาระงาน										
ปานกลาง	84	73.68	33	70.21	36	60.00	-	-	-	-
มากเกินไป	30	26.32	14	29.79	24	40.00	1.63	1.00-2.79	1.36	0.75-2.45
การนอนหลับ										
เพียงพอ	61	53.51	20	42.55	19	31.67	-	-	-	-
ไม่เพียงพอ	53	46.49	27	57.45	41	68.33	2.06	1.23-3.45	0.92	0.39-2.16
การมีเวลาส่วนตัว										
เพียงพอ	64	56.14	18	38.30	17	28.33	-	-	-	-
ไม่เพียงพอ	50	43.86	29	61.70	43	71.67	2.63	1.56-4.44	2.67	1.18-6.04

Risk Factors of Job Burnout among Personnel of Sanpatong Hospital, Chiangmai Province

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสำเร็จส่วนบุคคล (N=221)

ปัจจัย	ระดับความรุนแรง						Univariable analysis		Multivariable analysis	
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		Crude OR	95%CI	Adjusted OR	95%CI
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
เพศ										
ชาย	15	20.55	2	3.28	12	13.79	-	-	-	-
หญิง	58	79.45	59	96.72	75	86.21	1.58	0.72-3.44	1.88	0.79-4.47
อายุ (ปี)										
<30	15	20.55	17	27.87	24	27.59	-	-	-	-
30-44	26	35.62	22	36.07	43	49.43	1.08	0.58-2.00	2.99	0.94-9.51
45-60	32	43.84	22	36.07	20	22.99	0.50	0.26-0.95	2.15	0.54-8.54
สถานสภาพสมรส										
โสด/หย่าร้าง	36	49.32	33	54.10	38	54.10	-	-	-	-
สมรส	37	50.68	28	45.90	49	56.32	1.21	0.75-1.98	1.49	0.84-2.65
การศึกษา										
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	15.07	8	13.11	29	33.33	-	-	-	-
ปริญญาตรี	53	72.60	43	70.49	54	62.07	0.41	0.21-0.78	0.44	0.20-0.96
สูงกว่าปริญญาตรี	9	12.33	10	16.39	4	4.60	0.26	0.10-0.66	0.30	0.09--0.91
โรคประจำตัว										
ไม่มี	50	68.49	40	65.57	57	65.52	-	-	-	-
มี	23	31.51	21	34.43	30	34.48	1.10	0.66-1.85	1.67	0.93-2.99
ตำแหน่งงาน										
แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร	8	10.96	9	14.75	16	18.39	-	-	-	-
พยาบาล นักเทคนิค การแพทย์	42	57.53	34	55.74	46	52.87	0.63	0.31-1.29	0.71	0.32-1.56
พนักงานทั่วไป	23	31.51	18	29.51	25	28.74	0.63	0.29-1.37	0.70	0.30-1.67
ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์										
≤40	21	28.77	25	40.98	46	52.87	-	-	-	-
>40	52	71.23	36	59.02	41	47.13	0.45	0.27-0.75	0.34	0.06-1.75
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)										
<5	11	15.07	17	27.87	25	28.74	-	-	-	-
5-9	8	10.96	7	11.48	17	19.54	1.09	0.47-2.51	0.50	0.17-1.51
>10	54	73.97	37	60.66	45	51.72	0.49	0.27-0.89	0.47	0.07-3.17
รายได้ (บาท)										
<15,000	10	13.70	9	14.75	20	22.99	-	-	-	-
15,000-29,999	18	24.66	16	26.23	25	28.74	0.72	0.34-1.55	1.05	0.43-2.55
>30,000	45	61.64	36	59.02	42	48.28	0.53	0.27-1.05	1.25	0.48-3.21
ภาระงาน										
ปานกลาง	47	64.38	47	72.13	62	71.26	-	-	-	-
มากเกินไป	26	35.62	17	27.87	25	28.74	0.78	0.46-1.33	0.62	0.35-1.11
การนอนหลับ										
เพียงพอ	40	54.79	28	45.90	32	36.78	-	-	-	-
ไม่เพียงพอ	33	45.21	33	54.10	55	63.22	1.77	1.08-2.90	1.34	0.59-2.93
การมีเวลาส่วนตัว										
เพียงพอ	41	56.16	25	40.98	33	37.93	-	-	-	-
ไม่เพียงพอ	32	43.84	36	59.02	54	62.07	1.77	1.08-2.89	1.22	0.57-2.59

วิจารณ์

ความชุกของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตองในด้านความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ระดับปานกลางและสูงเท่ากับร้อยละ 59.28 ด้านการลดความเป็นบุคคลระดับปานกลางและสูง เท่ากับร้อยละ 48.42 และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลระดับปานกลางและสูงเท่ากับร้อยละ 66.97 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษา เรื่องความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤติ⁽¹¹⁾ ที่พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและสูงซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับการศึกษานี้ แต่ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลและด้านความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำซึ่งให้ผลตรงข้ามกับการศึกษานี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ทำการศึกษาแตกต่างกัน โดยการศึกษานี้ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์อื่นด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อระดับของความรุนแรงของภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีโรคประจำตัว การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ และการมีรายได้ที่มากขึ้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (job burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ⁽¹²⁾ พบว่าโรคประจำตัวปัจจัยที่มีผลต่อระดับของภาวะหมดไฟด้านอารมณ์ที่มากขึ้นเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะปัญหาทางสุขภาพหรือการมีโรคประจำตัวเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในเรื่องประสิทธิภาพที่ลดลงเมื่อเทียบกับขณะที่ไม่มีโรค ประจำตัวหรือปัญหาสุขภาพ ส่งผลต่อปริมาณหรือคุณภาพที่ลดลงในระยะเวลาที่เท่าเดิม ซึ่งอาจทำให้บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงานมากขึ้น ส่วนในเรื่องการมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ นั้น เมื่อเปรียบเทียบการศึกษภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ⁽¹³⁾ พบว่า การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอมีผลต่อระดับของการเกิดภาวะอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มากขึ้นเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะมนุษย์ปัจจุบันนี้สามารถทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลา แต่ใน

ทางกลับกันก็มีผลทำให้ชีวิตการทำงานมีมากกว่าชีวิตส่วนตัว โดยอาจมีการสั่งงาน ติดตามการทำงานผ่านทางระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่างๆ ได้ตลอดเวลา อีกทั้งความเป็นส่วนตัวต่างๆ สิทธิที่พึงมีของแต่ละคนก็ถูกลดทอนลงไปด้วยระบบเหล่านี้เช่นกัน แต่โดยทั่วไป งานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการ ที่ขัดกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน โดยองค์กรต้องการให้พนักงานใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงาน ในขณะที่พนักงานเองต้องการใช้เวลาส่วนตัวเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และลดความเป็นบุคคล ทำให้ความพึงพอใจในชีวิตและในการทำงานลดลง มีอัตราการขาดงาน-ลาออกเพิ่มมากยิ่งขึ้น และการมีรายได้ที่มากขึ้นเมื่อเปรียบกับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศึกษา⁽⁴⁾ พบว่าผลการศึกษามีความเหมือนกันคือ รายได้ที่เพิ่มขึ้นมีผลต่อระดับของภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่เพิ่มขึ้น อธิบายได้ว่า บุคลากรในโรงพยาบาลภาครัฐบางท่านต้องการรายได้ที่มากขึ้นจึงรับงานพิเศษ เช่น รับเวรของบุคลากรท่านอื่นในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานซึ่งเดิมมีภาระของตนและรับงานเพิ่ม ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าอาจรู้สึกเหนื่อยมากกว่าเดิม จนรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลที่สูงขึ้น ได้แก่ การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ⁽¹³⁾ โดยผลการศึกษาได้ผลไปในทางเดียวกัน ทั้งนี้เพราะการมีเวลาส่วนตัวน้อย จะทำให้การอยู่กับตัวเองน้อยลง จึงทำให้การมองตัวเองในทางลบเพิ่มมากขึ้น จนทำให้คุณค่าความเป็นบุคคลลดลงไปด้วย ปัจจัยมีผลต่อระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสำเร็จส่วนบุคคลที่สูงขึ้น ได้แก่ ระดับการศึกษาที่ต่ำ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาเรื่องความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤติ⁽¹¹⁾ พบว่าผลการศึกษาสอดคล้องไปในทางเดียวกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อยจะประสบความสำเร็จส่วนบุคคลได้น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ทั้งนี้เพราะตำแหน่งที่สูง

จำเป็นต้องจบการศึกษาที่สูงขึ้นด้วย จึงทำให้ผู้เรียนระดับ การศึกษาน้อยจะเกิดภาวะหมดไฟในด้านความสำเร็จส่วน บุคคลได้มากกว่า ในการศึกษาคั้งนี้พบว่าความชุกของ ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลใน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านลดความสำเร็จ ส่วนบุคคลในระดับปานกลางและสูง เกินวาร์ร้อยละ 50.00 การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวางทำให้ไม่ สามารถบอกความสัมพันธ์ในเชิงความเป็นเหตุและผลได้ อย่างชัดเจน ในเรื่องของสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ ในการทำงาน อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ไม่ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วย จึงทำให้ไม่ได้ข้อมูล เชิงลึกของสาเหตุภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้น จึง สรุปได้ว่าระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของของ บุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตองสัมพันธ์กับการมีโรค- ประจําตัว การมีเวลาส่วนตัวไม่เพียงพอ การมีรายได้ที่ มากขึ้นและการมีระดับการศึกษาที่ต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องมีนโยบายในการคัดกรองภาวะ หมดไฟในการทำงานเป็นประจำทุกปี และมีแผนมาตรการ ดำเนินการในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งใน ดัชนีโรงพยาบาลและระดับจังหวัด โดยกำหนดแผนจาก ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดภาวะดังกล่าวที่ได้จากการศึกษาใน ครั้งนี้ และแผนที่ได้ดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติต่อไปใน องค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสันป่าตองที่ เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย รวมถึงอาสาสมัครทุกท่านที่ ให้ ความร่วมมือในการศึกษาคั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. ชัยยุทธ กลีบบัว. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทาง สังคมการมองโลกในแง่ดีกับความเหนื่อยหน่ายของพนักงาน ในการทำงาน. พัฒนศาสตร์สาร 2553;6(1):39-46.

2. ศรีสกุล เฉียบแหลม, เพ็ญญา แดงด้อมยุทธ์. ภาวะหมดไฟ ในการทำงาน. แพทยสารทหารอากาศ 2562;65(2):44-52.
3. กรมสุขภาพจิต. ภาวะหมดไฟจากการทำงาน (burnout syndrome) [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [สืบค้นเมื่อ 1 พ.ค. 2563] แหล่งข้อมูล: <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2270>.
4. บุญเอื้อ โจว. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายใน การทำงานของพยาบาลวิชาชีพศึกษาระดับวิทยาลัยแพทย- ศาสตร์ กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล [วิทยานิพนธ์ ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน- บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.
5. ติรยา เลิศหัตถศิลป์. ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัย ที่เกี่ยวข้องในจิตแพทย์ในประเทศไทย. วารสารสมาคม- จิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2554;56(4):437-48.
6. นครินทร์ ชุนงาม. สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการทำงาน ของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนจังหวัด นครราชสีมา. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย 2563; 28(4):348-59.
7. ดุษฎี อุดมอิทธิพงศ์, กฤตณัย แก้วยศ, เกตุรมาศ อยู่ถึน. ความเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาล. วารสารสถาบัน จิตเวช ศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา 2557;8(2):40-53.
8. วรณพร โรจนปัญญา, วิชช ธรรมปัญญา. ภาวะสภาพจิตใจ และความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์แพทย์และ เรสลิเดนต์ในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. เชียงราย- เวชสาร 2562;11(2):66-73.
9. Wayne DW. Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences. 7th edition. New York: John Wiley & Sons; 1999.
10. ศูนย์สุขภาพจิตที่ 7. แบบประเมินภาวะหมดไฟ (burn out) [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [สืบค้นเมื่อ 1 พ.ค. 2563] แหล่ง ข้อมูล: <https://mh7.go.th/archives/5996>.
11. นฤมล กิจงานนท์, อัจฉรา จงเจริญโกวิท, พรพิมล มาศนรา กรณ์. ความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย วิกฤติ. รามาธิบดีพยาบาลสาร 2552;15(1):86-97.

12. ปองกานต์ ศิโรรัตน์. การศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (job burnout) ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการ-มหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2553.
13. วัลลภ วิชาญเจริญสุข, สุนทร ศุภพงษ์. ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทข้ามชาติ. ธรรมศาสตร์เวชสาร 2558;15(2):225-31.

Abstract: Risk Factors of Job Burnout among Personnel of Sanpatong Hospital, Chiangmai Province

Patcharaporn Sinutpattanasuk, M.D.; Tanasit Wijitraphan, M.D.

Sanpatong Hospital, Chiang Mai, Thailand

Journal of Health Science 2022;31(1):154-63.

The objectives of this study were to estimate prevalence of job burnout and to explore risk factors among personnel of Sanpatong Hospital. This was a cross-sectional study. The research instrument used in collecting data was self-report questionnaires. Ordinal logistic regression analysis was performed to analyze the influence of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment on job burnout. From 221 participants, the results showed the moderate and high levels of emotion exhaustion, the depersonalization, and the personal achievement were 59.28, 48.42 and 66.97 percent, respectively. The factors associated with increased level of emotion exhaustion were underlying disease, inadequacy of free time and higher income; the risk factor for increasing depersonalization was inadequacy of free time; and the risk factor associated with personal achievement was low education. In conclusion, the risk factors of job burnout among personnel in Sanpatong Hospital were related to own underlying disease, inadequacy of free time, high income, and low education.

Keywords: job burnout; personnel; hospital