

Original Article

นิพนธ์ต้นฉบับ

# ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ในการทำงานของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตจังหวัดตรัง สตูล พัทลุง สงขลา และนครศรีธรรมราช

ทัศนีย์ สิริธัญญ์สกุล

กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก โรงพยาบาลตรัง

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในห้องปฏิบัติการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในเขตจังหวัดตรัง สตูล พัทลุง สงขลา และนครศรีธรรมราช ระยะเวลาศึกษาตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนสิงหาคม ปีงบประมาณ 2550 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างง่าย ได้แก่ นักเทคนิคการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์และพนักงานห้องทดลอง จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายของแมสลาต (Maslach) มีค่าความเชื่อมั่น (สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค) 0.88 การวิจัยพบว่า ระดับความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการส่วนใหญ่ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำและด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูงปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) และหน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) และปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) การบริหารหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) และพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) ดังนั้นบุคลากรและผู้บริหารห้องปฏิบัติการ ควรตระหนักถึงความสำคัญและปัญหาความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมุ่งแก้ไขปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร

**คำสำคัญ:**

ความเหนื่อยหน่าย, ความอ่อนล้าทางอารมณ์, การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล, ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ

## บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ของประเทศไทยทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีการใช้หลักการบริหารที่เป็นสากล เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีการบริหารงานยุคใหม่ ผู้บริหารจะต้องรู้จักการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัยและความกดดันในองค์กรปัจจุบัน บุคลากรต้องเผชิญกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในองค์กรและก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานในที่สุด บุคลากรทางห้องปฏิบัติการเป็นกลุ่มวิชาชีพที่ให้บริการตรวจวิเคราะห์ภายในห้องปฏิบัติการ โดยตรวจจากตัวอย่างเลือด ปัสสาวะ อุจจาระ เสมหะ และสารคัดหลั่งจากมนุษย์ การให้บริการเจาะเลือดและเจาะเก็บตัวอย่างผู้ป่วย รวมทั้งการจัดหาและจ่ายโลหิตแก่ผู้ป่วยและให้ความช่วยเหลือแก่สาธารณชน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติภายในห้องปฏิบัติการซึ่งเป็นงานให้บริการแก่มนุษย์ในภาวะของความเจ็บป่วยเป็นส่วนใหญ่นั้น ทำให้ต้องเผชิญกับความเครียดทางอารมณ์ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่รับผิดชอบประจำ เช่น การให้บริการแก่ผู้ป่วยที่ต้องงดอาหารมาเจาะเลือด ภาวะความวิตกกังวลของญาติผู้ป่วย สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงพยาบาลที่ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะงานที่ไม่จูงใจให้เกิดการทำงานด้วยเป็นงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ รวมถึงบุคลากรทางห้องปฏิบัติการจะต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง

การปฏิบัติงานในองค์กรที่ต้องการผลสัมฤทธิ์สูง สอดคล้องตามพระราชบัญญัติประกันสุขภาพ ซึ่งได้กำหนดทิศทางการสุขภาพที่เน้นการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ การปฏิบัติงานต้องอาศัยความรวดเร็วและความถูกต้อง การทำงานในสภาพที่มีคน และทรัพยากรจำกัด แต่ความต้องการของผู้ใช้บริการมีมาก ภายใต้ภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้นการให้

บริการอาจมีความผิดพลาดได้ง่ายและความผิดพลาดนี้อาจมีผลที่เป็นอันตรายต่อผู้ป่วย ครอบครัว เพื่อนร่วมระบบและวิชาชีพได้<sup>(1)</sup> เหล่านี้เป็นสาเหตุให้บุคลากรทางห้องปฏิบัติการเกิดความเครียดอันส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ไม่อยากปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สนใจต่อบุคคลอื่น ถ้าไม่สามารถยับยั้งและปรับตัวให้เข้ากับภาวะความเครียดได้ ก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อตัวบุคลากรเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วย ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานได้ หากความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นมีมากเกินไปและไม่ได้รับการแก้ไข จะเป็นผลเสียต่อวิชาชีพ<sup>(2)</sup> จึงศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในห้องปฏิบัติการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ในเขตจังหวัดตรัง สตูล พัทลุง สงขลา และนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์ประการแรกเพื่อวัดระดับความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการ โดยพิจารณาลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ประการที่สอง เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารงานกับความเหนื่อยหน่าย ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารและการบริการทางห้องปฏิบัติการ เพื่อให้ได้คุณภาพการบริการทางห้องปฏิบัติการที่ดี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการต่อไป

## วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในห้องปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยนักเทคนิคการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าหน้าที่งานวิทยาศาสตร์การแพทย์ และพนักงานห้องทดลอง ที่ปฏิบัติงานภายในห้องปฏิบัติการโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในเขตจังหวัดตรัง สตูล พัทลุง สงขลา และนครศรีธรรมราช จำนวน 130 คนจากประชากร 192 คน ระยะเวลาศึกษาระหว่าง

เดือนมีนาคมถึงสิงหาคม ปีงบประมาณ 2550 เครื่องมือใช้แบบสอบถามซึ่งดัดแปลงมาจาก Maslach Burnout Inventory (MBI) แปลเป็นภาษาไทยโดยสิระยา สัมมาวาท<sup>(3)</sup> และกิตติ แสงเทียนฉาย<sup>(4)</sup> และหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหาร และส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดความเหนื่อยหน่าย มีข้อคำถาม 22 ข้อ ประกอบด้วยความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งหมายถึงความเหนื่อยอ่อนทางอารมณ์ 9 ข้อ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลหมายถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง 5 ข้อ และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จหมายถึงการไม่ประสบความสำเร็จในแต่ละบุคคล 8 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale 7 ระดับ) ระดับความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้านแบ่งเป็นระดับต่ำ ปานกลาง และสูง โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนของ Maslach และ Jackson<sup>(5)</sup> วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับของคะแนนความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแต่ละด้านกับลักษณะส่วนบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยในการบริหารกับความเหนื่อยหน่ายด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

### ผลการศึกษา

การศึกษาด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีตำแหน่งพนักงานห้องทดลอง ร้อยละ 36.9 โดยมีอายุมากกว่า 40 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 63.8 วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ

48.5 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 48.5

การศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความรู้สึกต่อปัจจัยเกี่ยวกับงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นที่น่าสังเกตว่าร้อยละ 44.6 มีความรู้สึกไม่ดีกับพฤติกรรมของผู้นำ (ตารางที่ 1)

ระดับความเหนื่อยหน่าย กลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.0 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 56.9 และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 75.4 (ตารางที่ 2)

การเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่งคะแนนความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านของนักวิทยาศาสตร์-การแพทย์สูงกว่ากลุ่มตำแหน่งอื่น และจำแนกตามอายุพบว่าคะแนนเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านของกลุ่มอายุ 30-39 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุอื่น จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงที่สุดและบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย หย่า แยก มีคะแนนความเหนื่อยหน่ายทางการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จเฉลี่ยสูงที่สุด จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านสูงที่สุด และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-15 ปี เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงที่สุด (24.31) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงที่สุด (12.41) และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อย-

ตารางที่ 1 ระดับความรู้สึกกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยต่าง ๆ (n = 130 คน)

ปัจจัย	ระดับความรู้สึกต่อปัจจัยต่าง ๆ		
	ดี จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)
<b>เกี่ยวกับงาน</b>			
ลักษณะงาน	0 (0)	125 (96.2)	5 (3.8)
หน้าที่รับผิดชอบ	4 (3.1)	125 (96.2)	1 (0.7)
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0 (0)	108 (83.1)	22 (16.9)
<b>สิ่งแวดล้อมในการทำงาน</b>			
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	6 (4.6)	117 (90.0)	7 (5.4)
สภาพการทำงาน	0 (0)	111 (85.4)	19 (14.6)
<b>เกี่ยวกับการบริหาร</b>			
การบริหารหน่วยงาน	2 (1.5)	119 (91.5)	9 (7.0)
พฤติกรรมผู้นำ	4 (3.1)	68 (52.3)	58 (44.6)
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	10 (7.7)	93 (71.5)	27 (20.8)

ตารางที่ 2 ระดับความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่าง

ความเหนื่อยหน่าย	ระดับความเหนื่อยหน่าย	เกณฑ์คะแนน	จำนวน (ร้อยละ)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ต่ำ	0-16	47 (36.2)
	ปานกลาง	17-26	65 (50.0)
	สูง	27 ขึ้นไป	18 (13.8)
การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ต่ำ	0-6	74 (56.9)
	ปานกลาง	7-12	52 (40.0)
	สูง	13 ขึ้นไป	4 (3.1)
ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ	ต่ำ	39 ขึ้นไป	5 (3.8)
	ปานกลาง	32-38	27 (20.8)
	สูง	0-31	98 (75.4)

หน่วยด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จสูงที่สุด (36.52) แต่ระดับความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p>0.05$ ) (ตาราง

ที่ 3)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร กับระดับความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านของบุคลากร แสดงดังตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับงานมีความ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย\*ของคะแนนความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการ จำแนกลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	คะแนนความเหนื่อยหน่าย		
	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	ความรู้สึกล้มเหลว
	ค่าเฉลี่ย (SD.)	ค่าเฉลี่ย (SD.)	ค่าเฉลี่ย (SD.)
<b>ตำแหน่ง</b>			
นักเทคนิคการแพทย์	20.46 (9.03)	9.87 (4.72)	34.79 (10.41)
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	27.38 (12.08)	11.92 (5.75)	38.00 (7.49)
จพง.วิทยาศาสตร์การแพทย์	25.75 (11.28)	11.18 (2.86)	36.07 (6.86)
พนักงานห้องทดลอง	21.92 (11.38)	10.98 (4.12)	35.44 (9.72)
F ratio	2.105	0.862	0.420
p	0.103	0.463	0.739
<b>อายุ</b>			
20 - 29	21.76 (9.15)	10.66 (3.18)	34.17 (8.12)
30 - 39	25.85 (12.93)	12.17 (5.38)	38.46 (7.52)
40 ปีขึ้นไป	22.78 (10.66)	10.23 (3.12)	34.75 (9.42)
F ratio	1.396	2.975	2.948
p	0.251	0.055	0.056
<b>สภาพสมรส</b>			
โสด	22.60 (10.47)	11.45 (4.62)	33.75 (9.99)
คู่	24.00 (11.38)	10.58 (3.78)	36.53 (8.14)
หม้าย หย่า แยก	23.14 (13.68)	12.28 (3.40)	38.71 (5.37)
F ratio	0.214	1.038	1.815
p	0.808	0.357	0.167
<b>วุฒิการศึกษา</b>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21.59 (11.80)	10.39 (3.59)	34.94 (9.78)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	24.68 (10.06)	11.08 (3.69)	36.33 (7.92)
สูงกว่าปริญญาตรี	25.92 (13.08)	12.54 (6.64)	36.69 (7.92)
F ratio	1.458	1.568	0.443
p	0.237	0.212	0.643
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>			
ต่ำกว่า 5 ปี	23.62 (11.60)	12.41 (5.10)	36.52 (9.04)
5 - 9 ปี	19.75 ( 8.49)	9.58 (2.84)	33.42 (9.64)
10 - 15 ปี	24.31 (10.02)	10.88 (4.53)	35.08 (7.81)
16 ปีขึ้นไป	23.87 (11.92)	10.54 (3.32)	36.20 (8.83)
F ratio	0.515	1.986	0.465
p	0.673	0.119	0.707

\*ใช้สถิติ ONE WAY ANOVA

สัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อน  
 ล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) เพื่อ  
 พิจารณารายด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก  
 กับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ( $r =$   
 $0.186$   $p < 0.05$ ) ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วน  
 บุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.265$   $p < 0.01$ )  
 หมายความว่าบุคลากรที่มีความรู้สึกต่องานและลักษณะ-  
 งานที่รับผิดชอบไม่ดี จะมีความเหนื่อยหน่ายด้านความ  
 อ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วน  
 บุคคล และหน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทาง  
 บวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทาง  
 อารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) โดยมีค่า  
 ความสัมพันธ์เท่ากับ  $0.233$  หมายความว่า หน้าที่ความ  
 รับผิดชอบที่มีอยู่ ทำให้บุคลากรเกิดความอ่อนล้าทาง  
 อารมณ์

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์  
 ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทาง  
 อารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) เมื่อจำแนก  
 แต่ละด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมี  
 ความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความ  
 อ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์  
 ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) โดยมี  
 ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ  $0.298$  และ  $0.242$  หมายถึง ความ  
 สัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานของบุคลากรทางห้อง  
 ปฏิบัติการไม่ดี ทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์และ  
 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวก  
 กับความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์  
 ส่วนบุคคล ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัย-  
 สำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$  และ  $p < 0.01$ ) ตามลำดับ เมื่อ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร กับระดับความ  
 เหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน

ปัจจัย	ค่าความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย		
	ความอ่อนล้า ทางอารมณ์  r (p)	การสูญเสียความ สัมพันธ์ส่วนบุคคล  r (p)	ความรู้สึกไม่ ประสบความสำเร็จ  r (p)
เกี่ยวกับงาน	0.268 (<0.01)	0.119 (0.093)	0.046 (0.602)
ลักษณะงาน	0.186 (<0.05)	0.265 (< 0.01)	0.107 (0.224)
หน้าที่ความรับผิดชอบ	0.233 (<0.01)	0.152 (0.086)	-0.047 (0.599)
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.064 (0.470)	-0.006 (0.949)	0.165 (0.061)
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.268 (<0.01)	0.150 (0.089)	0.046 (0.602)
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	0.298 (<0.01)	0.242 (<0.01)	-0.033 (0.710)
สภาพการทำงาน	0.138 (0.119)	0.009 (0.919)	0.099 (0.710)
เกี่ยวกับการบริหาร	0.147 (0.095)	0.188 (<0.05)	0.237 (<0.01)
การบริหารหน่วยงาน	0.143 (0.105)	0.279 (<0.01)	0.050 (0.569)
พฤติกรรมของผู้นำ	-0.082 (0.353)	-0.048 (0.586)	0.194 (<0.05)
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.239 (<0.01)	0.191 (<0.05)	0.136 (0.123)



จำแนกแต่ละด้านพบว่า การบริหารหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.188, p < 0.01$ ) หมายถึง บุคลากรที่มีความรู้สึกต่อการบริหารของหน่วยงานไม่ดี จะมีความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.194, p < 0.05$ ) หมายความว่า บุคลากรที่มีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของผู้นำในระดับที่ไม่ดี จะมีความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ( $r = 0.239, p < 0.01$ ) การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.191, p < 0.05$ ) หมายความว่า บุคลากรที่มีความรู้สึกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ดี จะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

### วิจารณ์

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในเขตจังหวัดตรัง สตูล พัทลุง สงขลา และนครศรีธรรมราช เมื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายโดยเปรียบเทียบตามเกณฑ์ของแมสลาต (Maslach) แล้ว ส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และความรู้สึกล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของแมสลาต ที่กล่าวว่า ระดับความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้น คือระดับที่ผู้ทำงานคิดว่าตนเองประสบกับลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งของลักษณะความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน และความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้านยังเป็นอิสระต่อกัน ไม่จำเป็นต้องสืบต่อเป็นขั้นๆ จากลักษณะหนึ่งไปลักษณะหนึ่ง ผู้ที่มีความเหนื่อย-

หน่ายบางคน อาจจะประสบกับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านพร้อมกันหรือบางคนอาจประสบกับด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าด้านอื่น<sup>(6)</sup> และการศึกษาที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำทั้งนี้เนื่องจากลักษณะทางวัฒนธรรมนิสัยของคนไทยมีลักษณะของการเห็นอกเห็นใจ มีความเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่ ดังนั้น การทำงานที่ใช้หลักความเมตตา และช่วยเหลือผู้อื่นที่ด้อยโอกาส และความรู้สึกล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูงเนื่องมาจากโครงสร้างห้องปฏิบัติการ ด้านความก้าวหน้าของตำแหน่งในปัจจุบันเป็นโครงสร้างแบบปิระมิด<sup>(7)</sup> ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรทางห้องปฏิบัติการ มีความก้าวหน้าในการทำงานมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น และเนื่องจากเป็นการศึกษาจากโรงพยาบาลที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยมีทั้งโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งถึงแม้ว่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน แต่การที่มีขนาดองค์กรแตกต่างกัน ทำให้มีจำนวนปริมาณงาน ระบบการทำงาน ระบบบริหารแตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้สึกล้มเหลวเฉพาะบุคคลแตกต่างกัน ทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบระดับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านของบุคลากร ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของแมสลาต ที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน จะสะท้อนถึงประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีวุฒิภาวะ สุขุม รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวสอดคล้องกับความจริงได้มากยิ่งขึ้น โอกาสที่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายจะน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และแตกต่างจากการศึกษาของซูซุมาลย์ ศาลาโรจน์<sup>(6)</sup> นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์<sup>(8)</sup> และสิระยา สัมมาวาจ<sup>(3)</sup> ที่ว่า พยาบาลที่เป็นโสดจะมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลสูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว และ

แตกต่างจากการศึกษาของ Muldary<sup>(9)</sup> ที่ว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะประสบกับความเหนื่อยหน่ายต่ำกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งจากผลการศึกษาที่พบบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่อายุมากกว่า 40 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปี ซึ่งมีลักษณะส่วนบุคคลใกล้เคียงกัน บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและสูงกว่ามากขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิ และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานมากขึ้น เมื่อทุกคนมีสิทธิเสรีภาพไม่แตกต่างกัน มีความสามารถในการเรียนรู้ในการปรับตัวในการทำงานได้ดี ความแตกต่างของอายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานจึงไม่มีผลทำให้มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรทางห้องปฏิบัติการ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธส่วนบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในระดับมากน้อยแตกต่างกันไป สามารถอธิบายได้ว่าการที่ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธส่วนบุคคล และหน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในห้องปฏิบัติการมีความรู้สึกที่ไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง เนื่องจากได้รับการมอบหมายงานไม่ชัดเจน การทำงานมากเกินไป ขาดอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน การรับผิดชอบงานอื่นที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ขาดทักษะในการทำงานหรือต้องใช้ความรู้

ความสามารถเกินขอบเขตที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องานสูงจะมีความเครียดในการทำงานมาก ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบมากกว่าที่ควรจะเป็น เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถจะปฏิบัติงานที่มีคุณภาพที่ดี สอดคล้อง กับการศึกษาของสุขุมมาลย์ ศาลาโรจน์<sup>(7)</sup> ที่ว่าการมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน ไม่มีอิสระในการตัดสินใจ ไม่สามารถให้การพยาบาลที่ดีแก่ผู้ป่วยตามที่ตั้งใจไว้หรือวิตกกังวลเกี่ยวกับคุณภาพการพยาบาล การที่ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงจะมีความเครียดในการทำงานมาก

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการสูญเสียความสัมพันธส่วนบุคคล อาจเนื่องมาจากบุคลากรห้องปฏิบัติการที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานไม่ดี มีโอกาสเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง เนื่องจากลักษณะงานต้องทำร่วมกับบุคลากรต่าง ๆ จึงเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกัน หากมีสัมพันธภาพที่ไม่ดี ย่อมมีโอกาสเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง และปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธส่วนบุคคล เนื่องจากความไม่พอใจต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุขุมมาลย์ ศาลาโรจน์<sup>(7)</sup> ที่ว่า พยาบาลที่มีความรู้สึกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ดี มีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการสูญเสียความสัมพันธส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง เนื่องจากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ตรงกับความเป็นจริง

การบริหารหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสียความสัมพันธส่วนบุคคล และพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ



ความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสหรือเปิดโอกาสเล็กน้อยในการใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน มักออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานมากกว่าขอความร่วมมือ มักใช้อารมณ์มากกว่าใช้เหตุผลในการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสิระยา สัมมาวาท<sup>(3)</sup> ที่กล่าวว่าปัจจัยหนึ่งส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน มีทัศนคติในด้านลบต่อหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรในที่มสุขภาพมักจะได้รับการประเมินผลการทำงานเฉพาะด้านลบเมื่อทำงานผิดพลาด ขาดการชมเชยเมื่อผลงานดี และมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ มากมาย ซึ่งก่อให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ และนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายได้

การศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรทางห้องปฏิบัติการมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและเกิดการสูญเสียทั้งต่อบุคคล ต่อหน่วยงาน ได้แก่ บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ ทัศนคติต่อการทำงานในวิชาชีพ มีขวัญและกำลังใจต่ำ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ดังนั้น บุคลากรและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรต่อหน่วยงาน มีหลักการบริหารและการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพ การสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากความเหนื่อยหน่าย ให้ความสนใจแก้ปัญหา ได้แก่ การหมุนเวียนการทำงาน การสลับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การอนุญาตให้ลาพักผ่อน หากเกิดปัญหารุนแรง ควรขอคำแนะนำจาก

จิตแพทย์ นักจิตวิทยา เพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ บุคลากรทางห้องปฏิบัติการโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในเขตจังหวัดตรัง สตูล พัทลุง สงขลา และนครศรีธรรมราช ที่ได้ตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

### เอกสารอ้างอิง

1. McConnel, Edwina A. Burnout in the nursing profession coping strategies : causes and costs. London : The C.V. Mosby; 1982.
2. Suran, Bernard G, Sherridan EP. Management of burn-out : training psychologists in professional life spanper specitives. Prof Psychol Res Prac 1986; 16(2):711-725.
3. สิระยา สัมมาวาท. ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามธิบดี (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2532.
4. กิตติ แสงเทียนฉาย. การศึกษาความเหนื่อยหน่ายและสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของครูมัธยมศึกษาในเขต 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพมหานคร; 2531.
5. Maslach C, Jackson E. The measurement of experienced burnout. J Occup Behav 1986; 41(3):99-113.
6. สุขุมลย์ ศาลาโรจน์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2541.
7. ชัยอนันต์ สมุทวนิช. 100 ปีแห่งการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2539.
8. นวลอนงค์ ศรีธีรรัตน์. ปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2537.
9. Muldary TW. Burnout and health professional : manifestation and management. California : Copitrano; 1983.

**Abstract** **Factors Relating to Burnout of Laboratory Staffers at Regional and General Hospitals in Changwat Trang, Satun, Phatthalung, Songkhla and Nakhon Si Thammarat**  
**Tassanee Sirithansakul**

Department of Pathology, Trang Hospital

*Journal of Health Science* **2008; 17:SI245-54.**

The purposes of this descriptive research were to study burnout levels and factors relating to burnout of laboratory staffers conducting their work at the regional and the general hospital in Changwat Trang, Satun, Phatthalung, Songkhla and Nakhon Si Thammarat during March - August 2007. The samples were 130 laboratory staffers composing of the medical technologists, the medical scientists, the medical laboratory assistants and the laboratory assistants, selected by simple random sampling technique. The data were collected through a set of questionnaire developed by the researcher from Maslach Burnout Inventory in 1986. It was validated and tested for reliability reporting Cronbach alpha coefficient of 0.88. The results showed that the laboratory staffers at the regional and the general hospitals in Changwat Trang, Satun, Phatthalung, Songkhla and Nakhon Si Thammarat were burnout while working at a medium level of the emotional exhaustion, the low level of depersonalization and a high level of the decreasing sense of personal accomplishment. Relating to working factors, job description was positively correlated to burnout, emotion exhaustion and the depersonalization. The working factors which was advancement was positively correlated to burnout on the emotion exhaustion. The environmental working factor which was interpersonal relation was positively correlated to burnout on the emotion exhaustion and the depersonalization. The administrative factors which were working evaluation was positively correlated to burnout on the emotion exhaustion and depersonalization. The second which was administrative was positively correlated to burnout on the depersonalization and leader behavior was positively correlated to burnout on the decreasing sense of personal accomplishment. Laboratory staffers, and administrators should realize the importance of working as well as problems on burnout in order to overcome various negative inputs relating to work, environment and administration.

**Key words:** **burnout, emotional exhaustion, depersonalization, decreased sense of personal**