

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

FACTORS AFFECTING THE BURNOUT OF STAFF IN HOSPITAL

ประเด็จ อีรพงษ์พัฒนา, พรรณเพชร ลิขิตเกียรติขจร

โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

Pradet Threerapongphatthana, Phannaphet Likhitkiatkachorn

Buddhachinaraj Phitsanulok Hospital

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก จำนวน 487 คน แบ่งเป็นกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน 348 คน และกลุ่มมีภาวะหมดไฟในการทำงาน 139 คน โดยใช้ผลต่างระหว่างค่าสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มจากการกำหนดตัวแปรการเลื่อนขั้นหรือเงินเดือนที่ไม่เหมาะสม ซึ่งพบในกลุ่มมีภาวะหมดไฟในการทำงานร้อยละ 35.7 เปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงานร้อยละ 22.2 เป็นการคำนวณสองทิศทางที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อำนาจทางสถิติร้อยละ 80 กำหนด ratio ของกลุ่มไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงานต่อกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็น 2.5 : 1 โดยใช้แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานของกรมสุขภาพจิตมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบด้วย Exact test และ t-test วิเคราะห์ลักษณะทำนายรายตัวด้วย univariable logistic regression และวิเคราะห์ลักษณะทำนายร่วมกันหลายตัวด้วย multivariable logistic regression นำเสนอด้วย Multivariable odds ratio (mOR)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานและไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน จำนวน 487 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 71.1% อายุเฉลี่ย 39.1 ปี อยู่ระหว่าง 20-60 ปี มีประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลสูงสุด 39 ปี โดยกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานมีอายุและประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ได้แก่ อายุ 26-43 ปี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 41 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ปฏิบัติงานสนับสนุน มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 6 ปี มีการะงันที่รับผิดชอบในปัจจุบันมากกว่า 2 งาน นอกจากนี้ยังเคยมีความคิดลาออกเนื่องจากการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสม โดยที่ปัจจัยด้านอายุ 26-43 ปี (Gen Y) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมากที่สุด และมีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเพิ่มขึ้น 10.4 เท่าเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีช่วงอายุอื่นๆ

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน, ปัจจัยที่มีผล, บุคลากรในโรงพยาบาล

Abstract

The purpose of this research was to study the factors affecting the burnout of staff in hospital. The sample was 487 staffs of Buddhachinaraj Phitsanulok Hospital who was 348 staffs of without burnout group and 139 staffs of burnout group by using two sample difference between two proportions from determine the variable of promotion or inappropriate salary. There was burnout group at 35.7% compared to the without burnout group at 22.2% by using two-sided calculation with a significant level of 0.05. The statistical power of 80% determines the ratio of without burnout group to burnout group was 2.5: 1. This research using burnout assessment of Mental Health Department as a research instrument. The data was analyzed by using Exact test, t-test, univariable logistic regression, multivariable logistic regression and present with Multivariable odds ratio (mOR).

The result found that the staffs of burnout and without burnout were 487 staffs. Most of them were female at 71.1%, average age 39.1 (between 20-60 years), the most of work experience in hospital 39 years, also the burnout group had average of less age and work experience than without burnout group. The factors affecting the burnout of staff in hospital were age between 26-43 years, had salary more than 35,000 baht, and had work hours more than 41 hours per week. They were back office to work experience less than 6 years, and had more than 2 responsibilities at present. Moreover, they had been thought resign that promotion or salary and compensation were inappropriate. The age between 26-43 years (Gen Y) had the greatest effect the burnout of staff in hospital and possibly having increase burnout 10.4 times to compare with other age groups.

Keywords: Burnout, Factors Affecting, Staff in Hospital

บทนำ

Burnout Syndrome หรือภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ ที่เป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงานและไม่ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาวะ Burnout มีสาเหตุหลัก 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน เกิดจากความรับผิดชอบในงานสูงมากเกินไป การทำงานภายใต้ความกดดันและความเครียดอยู่ตลอดเวลา ทำงานที่ตนเองไม่ถนัด ทำงานด้วยความเบื่อหน่าย ได้รับค่าตอบแทนน้อย มีระยะเวลาในการทำงานระหว่างวันนานเกินไป 2) ปัจจัยเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ เกิดจากการทำงานมากเกินไปไม่มีเวลาพักผ่อน ภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิต หรือการที่จะต้องมีการดูแลคนในครอบครัว เช่น พ่อ แม่ สามี ภรรยา บุตร หลาน เป็นต้น 3) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลิกส่วนตัว ซึ่งอาจเป็นคนเครียด ชอบความสมบูรณ์แบบ คัดหวังในการทำงานสูงเกินไป ชอบอยู่คนเดียวในที่ทำงาน หรือไม่ยืดหยุ่น ทั้งนี้ภาวะหมดไฟในการทำงานจะส่งผลถึงภาวะทางร่างกายด้วยเช่นกัน เช่น นอนไม่หลับ กังวลใจทุกครั้งที่ต้องไปทำงาน รู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย อาการปวดศีรษะ คลื่นไส้ อาเจียน รวมถึงปวดเมื่อยร่างกาย และประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้วยเช่นกัน (กมลพร วรณฤทธิ์, 2562)

จากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ผู้ที่ทำงานมากกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟเพิ่มขึ้น 4.4 เท่า เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (กษามาส วิชัยดิษฐ อารยา ประเสริฐชัย และ ปกมล เหล่ารักษวงษ์, 2565) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานเช่นกัน เช่นเดียวกับผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ระบบการทำงาน และยังรวมถึงการที่ได้รับงานที่ตนไม่ถนัด การถูกลดความสำคัญในตัวตน ปัญหาสุขภาพ อายุ การเลื่อนตำแหน่ง และทัศนคติ ล้วนแล้วแต่เป็นสาเหตุของการหมดไฟในการทำงานทั้งสิ้น (ปองกานต์ ศิริโรจน์, 2563) โดยจากการศึกษาวิจัยอื่นๆ ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟ

ในการทำงานอีกด้วยเช่นกัน (ฉัตรชนก ระเบิด และวิลาสินี จินตลิจิตติ, 2564)

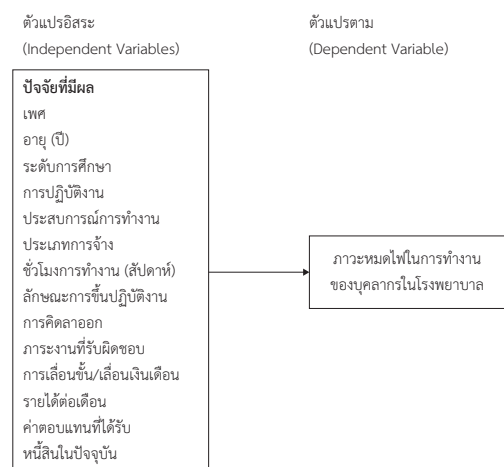
จากการที่บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่หลักในการให้บริการด้านการรักษา พึ่งพาบรรเทาอาการเจ็บป่วยจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ของประชาชน ภาระความรับผิดชอบในภาวะวิกฤตของผู้ป่วยและจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าของจิตใจในการดูแลตนเองให้สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์อย่างภาวะปกติได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสาร และศักยภาพการทำงานที่อาจลดลง (อัมพร เบญจพลพิทักษ์, 2565)

จากปัญหาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง แม้กระทั่งทำให้เกิดการลาออกของบุคลากร โดยที่ผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำมาช่วยในการเฝ้าระวัง ป้องกันบุคลากรในโรงพยาบาลจากภาวะหมดไฟในการทำงาน ลดการลาออกของบุคลากรในโรงพยาบาลได้

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ปัจจัยเพศ อายุ (ปี) ระดับการศึกษา การปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน (สัปดาห์) ลักษณะการขึ้นปฏิบัติงาน การคิดลาออก ภาระงานที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้น/เลื่อนเงินเดือน รายได้ ต่อเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ หนี้สินในปัจจุบัน เป็นปัจจัย ที่มีผลต่อภาวะหมดไฟ ในการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาล มาวางแผนร่วมกับทีมบริหาร ของโรงพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาภาวะ หมดไฟในการทำงานของบุคลากร อาทิเช่น การลาออก ของบุคลากร การจัดสรรชั่วโมงการทำงาน และการบริหาร ภาระงานอย่างเหมาะสม

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบการศึกษา เป็น risk factor research โดยเก็บข้อมูลแบบ cross-sectional design จากบุคลากรโรงพยาบาลพุทธชินราช ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป และได้เข้ารับการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2566

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร บุคลากรโรงพยาบาลพุทธชินราช ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป และได้เข้ารับการประเมินภาวะหมดไฟ ในการทำงาน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2566

กลุ่มตัวอย่าง

การจัดกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น

: Reference group คือ กลุ่มบุคลากรที่ไม่มีภาวะ หมดไฟในการทำงาน

: Intervention group คือ กลุ่มบุคลากรที่มีภาวะ หมดไฟในการทำงาน

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง : ใช้วิธีคำนวณ ขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบขนาดประชากร โดยวิธี two sample difference between two proportions จากการศึกษานำร่อง (Pilot study) พบว่าปัจจัยที่มีผล ในหัวข้อการเลื่อนขั้น/เลื่อนเงินเดือนไม่เหมาะสม พบภาวะ หมดไฟร้อยละ 35.7 และในกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟ ร้อยละ 22.2 ใช้การทดสอบ Two-sided ระดับ Significance = 0.05 และ Power 0.80 กำหนดให้ ratio ของกลุ่มไม่มีภาวะหมดไฟ ต่อกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟ = 2.5 : 1 คำนวณได้จำนวนบุคลากร ที่ไม่มีภาวะหมดไฟ 348 ราย และจำนวนบุคลากร ที่มีภาวะ หมดไฟ 139 ราย รวมทั้งหมด 487 ราย (ดังภาพที่ 2)

```
. sampsi .35 .22, alpha(.05) power(.80) ratio(2.5)
Estimated sample size for two-sample comparison of proportions
Test Ho: p1 = p2, where p1 is the proportion in population 1
and p2 is the proportion in population 2
Assumptions:
alpha = 0.0500 (two-sided)
power = 0.8000
p1 = 0.3500
p2 = 0.2200
n2/n1 = 2.50
Estimated required sample sizes:
n1 = 139
n2 = 348
```

ภาพที่ 2 แสดงผลการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria)

1. เป็นบุคลากรโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก
2. อายุ 20 ปีบริบูรณ์ ขึ้นไป
3. ผู้ที่เข้ารับการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2566

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

ข้อมูลการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน ไม่ครบถ้วน หรือลงข้อมูลไม่ครบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

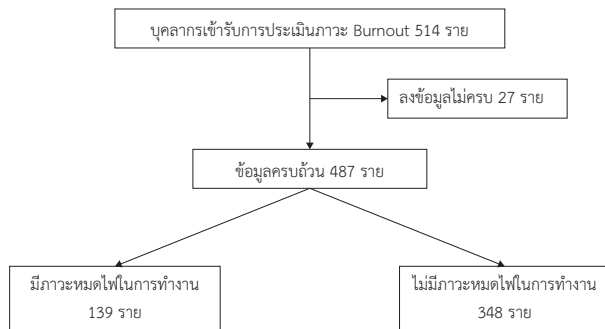
การวิจัยในครั้งนี้ได้นำแบบประเมินภาวะหมดไฟ ในการทำงานของกรมสุขภาพจิต และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการประเมิน ภาวะหมดไฟในการทำงาน ในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี บุคลากรโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ประจำปี 2566 ระหว่าง เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไป ด้วย exact test และ t-test วิเคราะห์ลักษณะทำนายรายตัว ด้วย univariable logistic regression และวิเคราะห์ลักษณะทำนายร่วมกันหลายตัว ด้วย multivariable logistic regression นำเสนอด้วย Multivariable odds ratio (mOR)



ภาพที่ 3 แสดงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

จริยธรรมการวิจัย

การศึกษานี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก เลขที่โครงการวิจัย : 029/2566

ผลการศึกษา

จากการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยใช้การเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไป ด้วย exact test และ t-test วิเคราะห์ลักษณะทำนายรายตัวด้วย univariable logistic regression และวิเคราะห์ลักษณะทำนายร่วมกันหลายตัว ด้วย multivariable logistic regression นำเสนอด้วย Multivariable odds ratio (mOR) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไป ด้วย exact test และ t-test

ลักษณะที่ศึกษา	ภาวะหมดไฟ (n = 139)		ไม่หมดไฟ (n = 348)		p-value
	n	%	n	%	
เพศ					
ชาย	34	24.46	107	30.75	0.167
หญิง	105	75.54	241	69.25	
อายุ (ปี), mean (±SD)	35.5 (±8.9)		40.5 (±11.0)		0.000**
Gen z (14 - 25ปี)	16	11.51	37	10.63	0.000**
Gen y (26 - 43ปี)	93	66.91	162	46.55	
Gen x (44 - 58ปี)	29	20.86	131	37.64	
Baby boomer (≥ 59)	1	0.72	18	5.17	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	4	2.88	22	6.32	0.005**
มัธยมศึกษา/อนุปริญญา	59	42.45	178	51.15	
ปริญญาตรี	73	52.52	127	36.49	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.16	21	6.03	
การปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติ					
คลินิก	50	35.97	72	20.69	0.002**
สนับสนุนทางคลินิก	56	40.29	187	53.74	
สนับสนุน (back office)	33	23.74	89	25.57	

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไป ด้วย exact test และ t-test (ต่อ)

ลักษณะที่ศึกษา	ภาวะหมดไฟ (n = 139)		ไม่หมดไฟ (n = 348)		p-value
	n	%	n	%	
ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาล mean ($\pm$ SD)	8.5 ($\pm$ 8.1)		11.6 ($\pm$ 10.7)		0.002**
<6 ปี	68	48.92	141	40.52	0.114
6 – 10 ปี	37	26.62	90	25.86	
>10 ปี	34	24.46	117	33.62	
ประเภทการจ้าง					0.034*
ข้าราชการ	63	45.32	114	32.76	
พนักงานราชการ	8	5.76	32	9.20	
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	55	39.57	148	42.53	
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/รายคาบ	13	9.35	54	15.52	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไป ด้วย exact test และ t-test (ต่อ)

ลักษณะที่ศึกษา	ภาวะหมดไฟ (n = 139)		ไม่หมดไฟ (n = 348)		p-value
	n	%	n	%	
ชั่วโมงการทำงาน (สัปดาห์)					0.000**
≤ 40 ชม.	13	9.35	117	33.62	
41 - 60 ชม.	76	54.68	183	52.59	
> 60 ชม.	50	35.97	48	13.79	
ลักษณะการขึ้นปฏิบัติงาน					0.000**
ทำงานเวลาปกติ	64	46.04	237	68.10	
ทำงานเป็นกะ รอบ เวิร์	75	53.96	111	31.90	
เคยคิดลาออก					0.000**
ไม่เคย	16	11.51	115	33.05	
เคย	123	88.49	233	66.95	
ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					0.000**
1 งาน	28	20.14	136	39.08	
2 งาน	33	23.74	75	21.55	
> 2 งาน	78	56.12	137	39.37	
การเลื่อนขั้น/เลื่อนเงินเดือน					0.000**
เหมาะสม	81	58.27	289	83.05	
ไม่เหมาะสม	58	41.73	59	16.95	

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไป ด้วย exact test และ t-test (ต่อ)

ลักษณะที่ศึกษา	ภาวะหมดไฟ (n =139)		ไม่หมดไฟ (n = 348)		p-value
	n	%	n	%	
รวมรายได้ต่อเดือน					
< 15,000 บาท	48	34.53	178	51.15	0.009**
15,001 – 20,000 บาท	33	23.74	47	13.51	
20,001 – 25,000 บาท	12	8.63	17	4.89	
25,001 – 30,000 บาท	11	7.91	30	8.62	
30,001 – 35,000 บาท	10	7.19	18	5.17	
>35,000 บาท	25	17.99	58	16.67	
ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
เหมาะสม	44	31.65	231	66.38	0.000**
ไม่เหมาะสม	95	68.35	117	33.62	
หนี้สินในปัจจุบัน					
ไม่มีหนี้สิน	20	14.39	42	12.07	0.000**
บริหารหนี้สินได้มีหนี้สิน	86	61.87	270	77.59	
บริหารหนี้สินไม่ได้	33	23.74	36	10.34	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ลักษณะทำนายรายตัว ด้วย univariable logistic regression

ลักษณะที่ศึกษา	Univariable		Multivariable		
	OR	95%CI	AOR	95%CI	P-value
เพศหญิง	1.37	0.87-2.15	1.34	0.72-2.50	0.360
อายุ (ปี)					
Baby boomer (≥ 59)	1 Reference				
Gen z (14 - 25ปี)	7.78	0.96-63.39	6.60	0.54-79.48	1.138
Gen y (26 - 43ปี)	10.33	1.36-78.66	10.40	1.11-97.66	0.040*
Gen x (44 - 58ปี)	3.98	0.51-31.06	4.47	0.48-41.99	0.189
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	1 Reference				
มัธยมศึกษา/อนุปริญญา	1.82	0.60-5.50	1.27	0.33-4.94	0.732
ปริญญาตรี	3.16	1.05-9.53	1.26	0.26-6.15	0.778
สูงกว่าปริญญาตรี	0.79	0.16-3.94	0.19	0.02-1.76	0.144

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ลักษณะทำนายรายตัว ด้วย univariable logistic regression (ต่อ)

ลักษณะที่ศึกษา	Univariable		Multivariable		
	OR	95%CI	AOR	95%CI	P-value
การปฏิบัติงาน					
สนับสนุนทางคลินิก	1 Reference				
คลินิก	2.32	1.45-3.70	1.77	0.80-3.96	0.152
สนับสนุน (back office)	1.24	0.75-2.04	3.34	1.55-7.22	0.002**
ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาล					
> 10 ปี	1 Reference				
< 6 ปี	1.66	1.03-2.68	3.14	1.33-7.39	0.009**
6 – 10 ปี	1.41	0.82-2.43	2.33	0.94-5.77	0.069
ประเภทการจ้าง					
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/รายคาบ	1 Reference				
ข้าราชการ	2.30	1.16-4.53	2.01	0.56-7.29	0.284
พนักงานราชการ	1.04	0.39-2.78	1.37	0.34-5.55	0.659
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1.54	0.78-3.05	1.40	0.52-3.74	0.506
ชั่วโมงการทำงาน (สัปดาห์)					
≤ 40 ชม.	1 Reference				
41-60 ชม.	3.74	1.99-7.03	2.25	1.04-4.86	0.039*
> 60 ชม.	9.38	4.67-18.81	6.49	2.57-16.41	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ลักษณะ ทำนายรายตัว ด้วย univariable logistic regression (ต่อ)

ลักษณะที่ศึกษา	Univariable		Multivariable		
	OR	95%CI	AOR	95%CI	P-value
ลักษณะการขึ้นปฏิบัติงาน	2.50	1.67-3.74	1.60	0.88-2.91	0.120
เคยคิดลาออก	3.79	2.15-6.69	2.32	1.20-4.49	0.012*
ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
1 งาน	1 Reference				
2 งาน	2.14	1.20-3.80	1.45	0.68-3.06	0.336
> 2 งาน	2.77	1.69-4.53	2.00	1.05-3.82	0.035*
การเลื่อนขั้น/เลื่อนเงินเดือนไม่เหมาะสม	3.51	2.26-5.44	2.34	1.30-4.23	0.005**
รวมรายได้ต่อเดือน (ทั้งหมด)					
< 15,000 บาท	1 Reference				
15,001 – 20,000 บาท	2.60	1.51-4.50	1.31	0.55-3.09	0.541

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ลักษณะ ทำนายรายตัว ด้วย univariable logistic regression (ต่อ)

ลักษณะที่ศึกษา	Univariable		Multivariable		
	OR	95%CI	AOR	95%CI	P-value
20,001 – 25,000 บาท	2.62	1.17-5.85	1.21	0.31-4.70	0.782
25,001 – 30,000 บาท	1.36	0.64-2.90	1.18	0.29-4.77	0.821
30,001 – 35,000 บาท	2.06	0.89-4.75	4.52	0.85-24.13	0.078
> 35,000 บาท	1.60	0.91-2.82	8.37	1.69-41.50	0.009**
ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสม	4.26	2.80-6.49	2.32	1.29-4.19	0.005**
หนี้สินในปัจจุบัน					
ไม่มีหนี้สิน			1 Reference		
บริหารหนี้สินได้มีหนี้สิน	0.69	0.37-1.20	0.67	0.31-1.46	0.312
บริหารหนี้สินไม่ได้	1.93	0.94-3.92	1.15	0.41-3.26	0.790

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ลักษณะ ทำนายร่วมกันหลายตัว ด้วย multivariable logistic regression นำเสนอด้วย Multivariable odds ratio (mOR)

Risk factors	mOR	95%CI	P-value
อายุ 26 - 43 ปี (Gen Y)	10.40	1.11-97.66	0.040
รายได้ต่อเดือน > 35,000 บาท	8.37	1.69-41.50	0.009
ชั่วโมงการทำงาน > 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	6.49	2.57-16.41	<0.001
ปฏิบัติงานสนับสนุน (back office)	3.34	1.55-7.22	0.002
ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาล < 6 ปี	3.14	1.33-7.39	0.009
การเลื่อนขั้น-เลื่อนเงินเดือนไม่เหมาะสม	2.34	1.30-4.23	0.005
ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสม	2.32	1.29-4.19	0.005
เคยคิดลาออก	2.32	1.20-4.49	0.012
ชั่วโมงการทำงาน 41 - 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	2.25	1.04-4.86	0.039
ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน > 2 งาน	2.00	1.05-3.82	0.035

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ 26-43 ปี (Gen Y) มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 41 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ปฏิบัติงานสนับสนุน (back office) มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 6 ปี คิดว่าการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสม

เคยมีความคิดลาออก และภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีมากกว่า 2 งาน โดยที่ปัจจัยด้านอายุ 26-43 ปี (Gen Y) จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมากที่สุด ซึ่งบุคลากรในโรงพยาบาลที่มีช่วงอายุ 26-43 ปี (Gen Y) มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานเพิ่มขึ้น 10.4 เท่าเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มีช่วงอายุอื่นๆ

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล พบว่า บุคลากร ที่เข้าประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน 487 ราย เป็นกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน 139 ราย (28.5%) กลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน 348 (71.5%) คิดเป็นสัดส่วน 1:2.5 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 71.1% อายุเฉลี่ย 39.1 ปี ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลมากที่สุด 39 ปี กลุ่มมีภาวะหมดไฟในการทำงาน มีอายุและประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ 26-43 ปี (Gen Y) มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 41 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ปฏิบัติงานสนับสนุน (back office) มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 6 ปี คิดว่าการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสม เคยมีความคิดลาออก และภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีมากกว่า 2 งาน เนื่องจากบุคลากรที่มีช่วงอายุดังกล่าวมีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออก มีอิสระทางความคิด มีระยะเวลาการทำงานมาพอสมควร จึงเกิดความคิดอยากทำงานแบบใหม่บ้าง โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานสนับสนุน มีลักษณะการทำงานเดิมๆ ซ้ำๆ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายกับการทำงาน บางครั้งได้รับงานมากเกินไปเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับ จึงส่งผลต่อความคิดที่จะลาออก ส่วนเวลาการทำงานที่มากกว่า 41 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ของบุคลากรทางด้านคลินิก ก็เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กษามาส วิชัยดิษฐ อารยา ประเสริฐชัย และปกกมล เหล่ารักษาวงษ์ (2565) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟได้แก่ อายุ ชั่วโมงการทำงาน ความยืดหยุ่นทางจิตใจ คุณภาพชีวิต การทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยผู้ที่ทำงานมากกว่า 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีโอกาส

เกิดภาวะหมดไฟเพิ่มขึ้น 4.4 เท่า (95% Confidence Interval = 2.21 - 8.79) เมื่อเทียบกับ ผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญพิชชา เกตุชัยโกศล (2564) พบว่าภาพรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่ม Generation Y มีภาวะหมดไฟในระดับปานกลาง โดยมีสาเหตุการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจากภาระงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน และระบบทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปองกานต์ ศิริโรจน์ (2563) พบว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำกว่ากลุ่มช่วงอายุอื่น โดยมีสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงานได้แก่ มีปัญหากับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง ทำงานที่ไม่ถนัด ปัญหาเพื่อนร่วมงานภาวะงาน การถูกลดความสำคัญ ปัญหาสุขภาพ อายุ การเลื่อนตำแหน่งระบบงาน และทัศนคติ เป็นต้น

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาล และตั้งสมมติฐานปัจจัยเพศ อายุ (ปี) ระดับการศึกษา การปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน(สัปดาห์) ลักษณะการขึ้นปฏิบัติงาน การคิดลาออก ภาระงานที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้น/เลื่อนเงินเดือน รายได้ต่อเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับหนี้สินในปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปด้วย exact test และ t-test วิเคราะห์ลักษณะทำนายรายตัวด้วย univariable logistic regression และวิเคราะห์ลักษณะทำนายร่วมกันหลายตัวด้วย multivariable logistic regression นำเสนอด้วย Multivariable odds ratio (mOR) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านอายุ 26-43 ปี (Gen Y) รายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 41 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ปฏิบัติงานสนับสนุน (back office) ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 6 ปี คิดว่าการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนเงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทน

ที่ได้รับไม่เหมาะสม เคยมีความคิดลาออก และภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีมากกว่า 2 งาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

โดยผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพิจารณาบริหารการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เช่น การบริหารการทำงานกับบุคลากร Gen Y ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ Gen Y มีส่วนร่วมในการแสดงออก ส่งเสริมให้มีอิสระในการคิดและลงมือปฏิบัติจริง สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มในการทำงานกับเพื่อนร่วมทีมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ควรพิจารณาปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมหรือน้อยกว่า 41 ชมต่อสัปดาห์ ค่าตอบแทนควรเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ และมีการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หากบุคลากรเริ่มมีความคิดที่จะลาออก ทีมผู้บริหารควรเข้าพูดคุยหรือจัดทีมสอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทันที

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในครั้งนี้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ครบถ้วนแล้ว ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับงานวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านวิชาชีพ และตำแหน่งงานของบุคลากร ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อภาวะ หมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลได้เช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- Benjaphonpitak, A. (2022). *Results of mental health assessments of medical personnel*. Retrieved January 30, 2023, from <https://www.thecoverage.info/news/content/4244>. (in Thai).
- Ketchaikoson, P. (2021). *Job burnout among generation Y in company employees*. (Master of Management Thesis, Mahidol University). (in Thai).
- Rabil, C. and Jintalikhitdee, V. (2021). Burnout syndrome among personnel working for the Office of the Basic Education Commission. *Suan Sunandha Academic & Research Review*, 15(2), 60-79. (in Thai).
- Sirorat, P. (2020). *Job burnout among baby boomers in state-enterprise employees*. (Master of Management Thesis, Mahidol University). (in Thai).
- Wannarit, K. (2019). *Burnout syndrome*. Retrieved February 6, 2023, from <https://www.si.mahidol.ac.th/th/healthdetail.asp?aid=1385>. (in Thai).
- Wichaidit, K., Prasertchai, A. and Laoraksawong, P. (2022). Burnout among medical personnel of public hospitals in Chumphon province. *Journal of Mental Health of Thailand*, 30(3), 211-221. (in Thai).