

## นิพนธ์ต้นฉบับ

## ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในพยาบาลโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

กิตติพล ไพรสุทธิรัตน์, อรพรรณ ชัยมณี

### บทคัดย่อ

- บทนำ:** วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพยาบาลโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี
- วิธีการศึกษา:** เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบสำรวจภาคตัดขวาง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี จำนวน ๓๕๘ คน ทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ โดยใช้แบบสอบถามร่วมกับแบบวัดภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของแมสลาซ (Maslach Burnout Inventory) ฉบับภาษาไทย นำมาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานระดับสูงในแต่ละด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ Chi-square test
- ผลการศึกษา:** พยาบาลมีภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ ๔๒.๒ มีการลดความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ ๖๗.๖ และมีความสำเร็จส่วนบุคคลระดับสูง ร้อยละ ๕๘ พยาบาลที่มีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานสูงมีอายุและประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพยาบาลที่มีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานสูงยังพบว่าปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ ไม่มีที่ปรึกษา มีความคิดออกจากงาน มีสัมพันธภาพไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ไม่พอใจค่าตอบแทน มีระยะเวลาการทำงานไม่เหมาะสม มีการะงวนและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม มากกว่าผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานต่ำ
- วิจารณ์ และสรุปผลการศึกษา:** การเฝ้าระวังในกลุ่มที่อายุน้อยและมีประสบการณ์น้อย การดูแลสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมจะช่วยป้องกันภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของพยาบาลได้
- คำสำคัญ:** ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน, พยาบาล

วันที่รับบทความ: ๓ กันยายน ๒๕๕๘

วันที่อนุญาตให้ตีพิมพ์: ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

## บทนำ

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน (Job burnout) หมายถึง อาการทางจิตใจซึ่งแสดงออกในองค์ประกอบสามด้าน คือ<sup>๑,๒</sup> ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) การลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (depersonalization) และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (reduced personal accomplishment) ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ อาจทำให้เกิดผลเสียทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มักพบในอาชีพบริการหรืออาชีพที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับผู้คนเป็นเวลานาน โดยทำให้สุขภาพของผู้ที่ประสบภาวะนี้เสื่อมโทรมลง อารมณ์ฉุนเฉียว แยกตัว เกิดปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ขาดความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในงานลดลง ขาดงานบ่อยและอาจรุนแรงถึงขั้นลาออกจากงานได้<sup>๓</sup> บุคคลที่กำลังเผชิญกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานมีแนวโน้มที่จะสื่อสารอาการที่ตนประสบอยู่ให้แก่เพื่อนร่วมงาน เป็นการบ่งชี้ถึงผลกระทบของภาวะนี้ว่าสามารถส่งผ่านหรือถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งได้ (crossover of burnout)<sup>๔</sup>

พยาบาลเป็นอาชีพที่ให้บริการด้านการดูแลสุขภาพ พยาบาลแก่ผู้ป่วย ในแต่ละวันต้องให้บริการผู้ป่วยจำนวนมาก และมีภาระงานหลายอย่าง ซึ่งทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายและอ่อนล้าได้<sup>๕</sup> ปัจจุบันผู้ป่วยมีความคาดหวังต่อการให้บริการและการรักษามากขึ้น อีกทั้งบางสภาวะต้องเจอกับสถานการณ์ฉุกเฉิน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจในการทำงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้และที่สำคัญคือส่งผลต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการด้วย เมื่อประสบปัญหา การมีที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางแก้ไขย่อมเป็นสิ่งที่ดีและช่วยลดการเกิดความเหนื่อยหน่ายและอ่อนล้าได้<sup>๖</sup> ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจในงานจะทำให้มีพลังในการทำงานสูงและก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-efficacy) ส่วนความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทำให้พลังในการทำงานลดลง การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง และลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีเป็นโรงพยาบาลรัฐ มีการให้บริการผู้ป่วยเป็นจำนวนมาก จึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในบุคลากรได้สูง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาสภาพปัญหา ประกอบการวางแผนป้องกัน

และแนวทางการบริหารจัดการภาวะความเหนื่อยหน่าย ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรต่อไป

## วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบสำรวจภาคตัดขวาง (descriptive cross sectional study) โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี จำนวน ๕๐๙ คน ทำการศึกษาระหว่าง ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘

เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยข้อมูล ๓ ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับงาน ได้แก่ แผนกงาน ความรู้สึกต่อภาระงาน ความพึงพอใจในการนอนพักผ่อน การมีที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหาในงาน การเคยมีความคิดลาออกจากงาน การทำงานเป็นกะ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติงาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่วนที่ ๓ แบบวัดความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลมาจากแบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) โดยสิริยา สัมมาวาจ<sup>๗</sup> มีการแบ่งผลการประเมินออกเป็น ๓ ด้าน คือ ๑) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion, EE) หมายถึง มีความรู้สึกว้าวุ่นงานมากเกินไปจนหมดแรงหรือหมดสภาพที่จะติดต่อกับผู้อื่นหรือทำงานอีกต่อไป ๒) การลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (depersonalization, DP) หมายถึง ความรู้สึกไม่ใส่ใจและตอบสนองในลักษณะเฉยเมยหรือเย็นชากับผู้รับบริการรวมทั้งมีทัศนคติด้านลบต่อผู้รับบริการหรืองาน (cynicism) ๓) การลดทอนความสำเร็จส่วนบุคคลในงานที่รับผิดชอบ (reduced personal accomplishment, PA) ซึ่งมีแนวโน้มประเมินผลงานที่ปฏิบัติต่อผู้รับบริการในแง่ลบ ลดประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่มีความสุข ไม่พึงพอใจในผลงานของตนเอง

วิธีการคิดคะแนนความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในแต่ละด้านจาก MBI ทำโดยการนับคะแนนจากคำถามซึ่งมีทั้งหมด ๒๒ ข้อ แบ่งเกณฑ์ให้คะแนนเป็น ๗ ระดับ ได้แก่ ไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลย มีความรู้สึกเช่นนั้นบ้าง ๒ - ๓ ครั้ง เดือนละ ๑ ครั้ง เดือนละ ๒ - ๓ ครั้ง สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง สัปดาห์ละ ๒ - ๓ ครั้ง และรู้สึกเช่นนั้นทุกวัน ให้คะแนนเป็นความถี่แบบ Likert scale ตามระดับข้างต้นเป็น ๐ - ๖ คะแนน

และทำการรวมคะแนนที่ได้ในแต่ละคำถาม เป็นคะแนนภาวะเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในแต่ละด้าน นำมาเทียบเป็นระดับของคะแนนในแต่ละด้าน ตามเกณฑ์ของระดับภาวะเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ โดยในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แบ่งเป็นระดับต่ำ ( $\leq 14$  คะแนน) ระดับปานกลาง ( $15 - 26$  คะแนน) และระดับสูง ( $\geq 27$  คะแนน) ด้านการลดความเป็นบุคคลแบ่งเป็นระดับต่ำ ( $\leq 5$  คะแนน) ระดับปานกลาง ( $6 - 9$  คะแนน) และระดับสูง ( $\geq 10$  คะแนน) และในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลแบ่งเป็นระดับต่ำ ( $\geq 40$  คะแนน) ระดับปานกลาง ( $34 - 39$  คะแนน) และระดับสูง ( $\leq 33$  คะแนน) ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานระดับสูง (high burnout) จะพบว่ามีความเครียดด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ระดับสูง คะแนนด้านการลดความเป็นบุคคลระดับสูงและคะแนนด้านความสำเร็จส่วนบุคคลระดับต่ำ ทั้งนี้แบบวัดความเหนื่อยหน่าย MBI ฉบับภาษาไทยของสิระยา สัมมาวาจ” มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach’s alpha) ในแต่ละด้านคือความอ่อนล้าทางอารมณ์ 0.82 การลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 0.66 และความสำเร็จส่วนบุคคล 0.65

การศึกษานี้ผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมจากคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมวิจัยโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษานี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานใช้สถิติ Chi-square

test และ independent sample t- test ในการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานระดับสูง (high burnout) ในแต่ละด้าน โดยได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่  $p < 0.05$

## ผลการศึกษา

พยาบาลตอบแบบสอบถามกลับมาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 354 คน คิดเป็นร้อยละ 70.33 มีอายุเฉลี่ย 34.54 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 322 คน (ร้อยละ 91.5) มีสถานภาพแต่งงานแล้ว 171 คน (ร้อยละ 48.3) การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 311 คน (ร้อยละ 87.8) มีตำแหน่งวิชาชีพอยู่ในระดับชำนาญการและเชี่ยวชาญมากที่สุดจำนวน 133 คน (ร้อยละ 37.6) พยาบาลส่วนมากให้บริการผู้ป่วยในจำนวน 241 คน (ร้อยละ 68.1) ส่วนใหญ่มีภาระงานเหมาะสมจำนวน 220 คน (ร้อยละ 62.2) การพักผ่อนยังไม่เพียงพอ 134 คน (ร้อยละ 37.8) การทำงานส่วนใหญ่มีที่ปรึกษา 323 คน (ร้อยละ 91.2) เคยมีความคิดออกจากงาน 211 คน (ร้อยละ 59.6) มีคนทำงานเป็นกะจำนวน 245 คน (ร้อยละ 69.2) ส่วนใหญ่พอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน 284 คน (ร้อยละ 80.2) มีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 86.6 และ 89.6 ตามลำดับ ระยะเวลาการทำงานเป็นที่น่าพอใจ ร้อยละ 74.3 และค่าตอบแทนส่วนใหญ่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ร้อยละ 52.5 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป (n = ๓๕๘)

| ปัจจัยบุคคล                | จำนวน (ร้อยละ) |
|----------------------------|----------------|
| <b>เพศ</b>                 |                |
| หญิง                       | ๓๕๒ (๙๕.๕)     |
| ชาย                        | ๑๖ (๔.๕)       |
| <b>สถานภาพ</b>             |                |
| แต่งงาน                    | ๑๗๑ (๔๗.๘)     |
| โสด                        | ๑๖๓ (๔๕.๕)     |
| หย่า                       | ๑๖ (๔.๕)       |
| หม้าย                      | ๕ (๑.๑)        |
| ไม่ได้ระบุ                 | ๕ (๑.๑)        |
| <b>การศึกษา</b>            |                |
| ปริญญาตรี                  | ๓๑๑ (๘๖.๙)     |
| ปริญญาโท                   | ๔๔ (๑๒.๓)      |
| ไม่ได้ระบุ                 | ๓ (๐.๘)        |
| <b>ตำแหน่งวิชาชีพ</b>      |                |
| ชำนาญการ/เชี่ยวชาญ         | ๑๙๓ (๕๓.๙)     |
| ปฏิบัติการ                 | ๑๖๐ (๔๔.๗)     |
| ไม่ได้ระบุ                 | ๕ (๑.๔)        |
| <b>แผนกงาน</b>             |                |
| ผู้ป่วยใน                  | ๒๙๑ (๘๑.๓)     |
| ผู้ป่วยนอก                 | ๖๗ (๑๘.๗)      |
| <b>ภาระงาน</b>             |                |
| เหมาะสม                    | ๒๒๐ (๖๑.๔)     |
| ไม่เหมาะสม                 | ๑๓๒ (๓๖.๙)     |
| ไม่ได้ระบุ                 | ๖ (๑.๗)        |
| <b>การพักผ่อน</b>          |                |
| ไม่เพียงพอ                 | ๑๙๗ (๕๕.๐)     |
| เพียงพอ                    | ๑๕๖ (๔๓.๖)     |
| ไม่ได้ระบุ                 | ๕ (๑.๔)        |
| <b>ที่ปรึกษา</b>           |                |
| มี                         | ๓๒๓ (๙๐.๒)     |
| ไม่มี                      | ๓๐ (๘.๔)       |
| ไม่ได้ระบุ                 | ๕ (๑.๔)        |
| <b>ความคิดออกจากงาน</b>    |                |
| เคย                        | ๒๖๑ (๗๒.๙)     |
| ไม่เคย                     | ๙๑ (๒๕.๔)      |
| ไม่ได้ระบุ                 | ๖ (๑.๗)        |
| <b>ทำงานเป็นกะ</b>         |                |
| ทำ                         | ๒๔๕ (๖๘.๕)     |
| ไม่ทำ                      | ๙๖ (๒๖.๘)      |
| ไม่ได้ระบุ                 | ๑๗ (๔.๗)       |
| <b>สภาพแวดล้อมการทำงาน</b> |                |
| พอใจ                       | ๒๘๔ (๗๙.๓)     |
| ไม่พอใจ                    | ๗๒ (๒๐.๑)      |
| ไม่ได้ระบุ                 | ๒ (๐.๖)        |

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป (n = ๓๕๘) (ต่อ)

| ปัจจัยบุคคล                   | จำนวน (ร้อยละ) |
|-------------------------------|----------------|
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา |                |
| พอใจ                          | ๓๑๐ (๘๖.๖)     |
| ไม่พอใจ                       | ๔๕ (๑๒.๖)      |
| ไม่ได้ระบุ                    | ๓ (๐.๘)        |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  |                |
| พอใจ                          | ๓๒๑ (๘๙.๖)     |
| ไม่พอใจ                       | ๓๕ (๙.๘)       |
| ไม่ได้ระบุ                    | ๒ (๐.๖)        |
| ระยะเวลาการทำงาน              |                |
| พอใจ                          | ๒๖๖ (๗๔.๓)     |
| ไม่พอใจ                       | ๙๑ (๒๕.๔)      |
| ไม่ได้ระบุ                    | ๑ (๐.๓)        |
| ค่าตอบแทน                     |                |
| ไม่พอใจ                       | ๑๘๘ (๕๒.๕)     |
| พอใจ                          | ๑๖๙ (๔๗.๒)     |
| ไม่ได้ระบุ                    | ๑ (๐.๓)        |
| รวม                           | ๓๕๘ (๑๐๐)      |

อายุ มีค่าเฉลี่ย ๓๕.๕๙ ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑๐.๖๕ ปี

ประสบการณ์ทำงาน ค่าเฉลี่ย ๒.๒๕ ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๑๑ ปี

ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน จำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒ และมี DP อยู่ในระดับ  
เมื่อวิเคราะห์ระดับความเหนื่อยหน่ายจากการ ต่ำร้อยละ ๖๗.๖ สำหรับ PA พบว่าอยู่ในระดับสูงคิดเป็น  
ทำงานทั้ง ๓ ด้านพบว่าพยาบาลที่มี EE อยู่ในระดับต่ำ มี ร้อยละ ๙๘ ดังแสดงในตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทั้ง ๓ ด้าน (n = ๓๕๘)

| ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน | ระดับ |        |         |        |       |        |
|----------------------------|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
|                            | ต่ำ   |        | ปานกลาง |        | สูง   |        |
|                            | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน   | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (EE)  | ๑๕๑   | ๔๒.๒*  | ๘๑      | ๒๒.๖   | ๑๒๖   | ๓๕.๒   |
| การลดความเป็นบุคคล (DP)    | ๒๔๒   | ๖๗.๖*  | ๕๓      | ๑๔.๘   | ๖๓    | ๑๗.๖   |
| ความสำเร็จส่วนบุคคล (PA)   | -     | -      | ๗       | ๒.๐    | ๓๕๑   | ๙๘.๐*  |

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานพบว่า  
พยาบาลที่มี EE และ DP สูงมีอายุและระยะเวลาการทำงาน

น้อยกว่าพยาบาลที่มี EE และ DP ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติ ดังแสดงในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงานกับระดับความเหนื่อยหน่ายทั้ง ๓ ด้าน (n = ๓๕๘)

| ปัจจัย                      | EE                      |       | DP                      |       | PA                      |       |
|-----------------------------|-------------------------|-------|-------------------------|-------|-------------------------|-------|
|                             | สูง                     | ต่ำ   | สูง                     | ต่ำ   | สูง                     | ต่ำ   |
| อายุเฉลี่ย (ปี)             | ๓๖.๕๗                   | ๔๑.๒๓ | ๓๖.๑๗                   | ๔๐.๓๒ | ๓๕.๔๘                   | ๔๕.๑๔ |
| p-value                     | < ๐.๐๑                  |       | < ๐.๐๑                  |       | ๐.๐๕                    |       |
| Mean difference (95%CI)     | -๔.๖๕<br>(-๖.๕๒, -๒.๓๘) |       | -๔.๑๕<br>(-๗.๐๒, -๑.๒๖) |       | -๕.๖๖<br>(-๑๒.๗๐, ๑.๓๗) |       |
| ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย (ปี) | ๑๒.๒๕                   | ๑๕.๕๘ | ๑๑.๕๗                   | ๑๕.๒๐ | ๑๔.๖๑                   | ๑๗.๑๗ |
| p-value                     | < ๐.๐๑                  |       | ๐.๐๒                    |       | ๐.๕๔                    |       |
| Mean difference (95 %CI)    | -๓.๖๕<br>(-๕.๘๘, -๑.๔๒) |       | -๓.๖๓<br>(-๖.๐๖, -๐.๔๐) |       | -๒.๕๕<br>(-๑๐.๗๘, ๕.๖๖) |       |

การทดสอบวิธี Independent sample t - test

พยาบาลที่มี EE สูงพบในตำแหน่งปฏิบัติการ สติ และพยาบาลที่มี EE และ DP สูงอยู่ในสถานภาพโสด มากกว่าพยาบาลที่มี EE และ DP ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทาง มากกว่าพยาบาลที่มี EE และ DP ต่ำ ดังแสดงในตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทั้ง ๓ ด้าน (n = ๓๕๘)

| ปัจจัยบุคคล        | EE สูง        |               | p-value | DP สูง       |               | p-value | PA สูง      |               | p-value |
|--------------------|---------------|---------------|---------|--------------|---------------|---------|-------------|---------------|---------|
|                    | จำนวน         | จำนวน         |         | จำนวน        | จำนวน         |         | ปานกลาง+    | จำนวน         |         |
|                    | (ร้อยละ)      | (ร้อยละ)      |         | (ร้อยละ)     | (ร้อยละ)      |         | (ร้อยละ)    | (ร้อยละ)      |         |
| การศึกษา           |               |               |         |              |               |         |             |               |         |
| ปริญญาตรี          | ๑๑๓<br>(๘๕.๗) | ๑๕๘<br>(๘๖.๕) | ๐.๓๗    | ๕๕<br>(๘๘.๗) | ๒๕๖<br>(๘๗.๔) | ๐.๗๗    | ๗<br>(๑๐๐)  | ๓๐๔<br>(๘๗.๔) | ๐.๓๑    |
| ปริญญาโท           | ๑๓<br>(๑๐.๓)  | ๓๑<br>(๑๓.๕)  |         | ๗<br>(๑๑.๓)  | ๓๗<br>(๑๒.๖)  |         | ๐<br>(๐)    | ๔๔<br>(๑๒.๖)  |         |
| ตำแหน่งวิชาชีพ     |               |               |         |              |               |         |             |               |         |
| ปฏิบัติการ         | ๗๔<br>(๕๕.๒)  | ๘๖<br>(๓๗.๗)  | < ๐.๐๑  | ๓๔<br>(๕๕.๗) | ๑๒๖<br>(๔๓.๒) | ๐.๐๗    | ๑<br>(๑๔.๓) | ๑๕๕<br>(๔๖.๐) | ๐.๐๕    |
| ชำนาญการ/เชี่ยวชาญ | ๕๑<br>(๔๐.๘)  | ๑๔๒<br>(๖๒.๓) |         | ๒๗<br>(๔๔.๓) | ๑๖๖<br>(๕๖.๘) |         | ๖<br>(๘๕.๗) | ๑๘๗<br>(๕๔.๐) |         |
| สถานภาพ            |               |               |         |              |               |         |             |               |         |
| โสด                | ๗๒<br>(๕๗.๖)  | ๙๑<br>(๓๙.๗)  | < ๐.๐๑  | ๓๖<br>(๕๘.๑) | ๑๒๗<br>(๔๓.๕) | ๐.๑๐    | ๕<br>(๗๑.๔) | ๑๕๘<br>(๔๕.๕) | ๐.๓๗    |
| แต่งงาน            | ๔๘<br>(๓๘.๔)  | ๑๒๓<br>(๕๓.๗) |         | ๒๔<br>(๓๘.๗) | ๑๔๗<br>(๕๐.๓) |         | ๒<br>(๒๘.๖) | ๑๖๕<br>(๔๘.๗) |         |
| หม้าย              | ๕<br>(๔.๐)    | ๑๕<br>(๖.๖)   |         | ๒<br>(๓.๒)   | ๑๘<br>(๖.๒)   |         | ๐<br>(๐)    | ๒๐<br>(๕.๘)   |         |

การทดสอบวิธี Chi-square test

+ ข้อมูลไม่มีผู้ที่ PA ต่ำ จึงนำระดับ PA ปานกลางมาพิจารณาแทน

พยาบาลที่มี EE สูง มีภาระงานไม่เหมาะสม พักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่มีที่ปรึกษา เคยคิดออกจากงาน ไม่พอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ไม่พอใจระยะเวลาการปฏิบัติงาน และไม่พอใจค่าตอบแทน มากกว่าพยาบาลที่มี EE ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับ DP พบว่าพยาบาลที่มี DP สูงมีภาระงานไม่เหมาะสม พักผ่อนไม่เพียงพอ ไม่พอใจ

สภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่พอใจเพื่อนร่วมงานและไม่พอใจ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่าพยาบาลที่มี DP ต่ำอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในแผนกผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก มี EE และ DP ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับพยาบาลที่ทำงานเป็นกะและไม่ทำงานกะ ดังแสดงในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานทั้ง ๓ ด้าน (n = ๓๕๘)

| ปัจจัยบุคคล               | EE สูง         | EE ต่ำ         | p-value | DP สูง         | DP ต่ำ         | p-value | PA ปานกลาง <sup>†</sup> | PA สูง         | p-value |
|---------------------------|----------------|----------------|---------|----------------|----------------|---------|-------------------------|----------------|---------|
|                           | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) |         | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) |         | จำนวน (ร้อยละ)          | จำนวน (ร้อยละ) |         |
| แผนงาน                    |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ผู้ป่วยใน                 | ๑๐๓ (๘๑.๗)     | ๑๘๘ (๘๑.๐)     | ๐.๘๖    | ๔๘ (๗๖.๒)      | ๒๔๓ (๘๒.๕)     | ๐.๒๕    | ๕ (๕๗.๑)                | ๒๘๗ (๘๑.๘)     | ๐.๐๙    |
| ผู้ป่วยนอก                | ๒๓ (๑๘.๓)      | ๔๕ (๑๙.๐)      |         | ๑๕ (๒๓.๘)      | ๕๒ (๑๗.๖)      |         | ๓ (๔๒.๙)                | ๖๕ (๑๘.๒)      |         |
| ภาระงาน                   |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ไม่เหมาะสม                | ๗๙ (๖๓.๒)      | ๕๓ (๒๓.๓)      | < ๐.๐๑  | ๔๐ (๖๔.๕)      | ๙๒ (๓๑.๗)      | <๐.๐๑   | ๑ (๑๔.๓)                | ๑๓๑ (๓๘.๐)     | ๐.๒๐    |
| เหมาะสม                   | ๔๖ (๓๖.๘)      | ๑๗๔ (๗๖.๗)     |         | ๒๒ (๓๕.๕)      | ๑๙๘ (๖๘.๓)     |         | ๖ (๘๕.๗)                | ๒๑๔ (๖๒.๐)     |         |
| การพักผ่อน                |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ไม่เพียงพอ                | ๙๘ (๗๘.๔)      | ๙๙ (๔๓.๔)      | < ๐.๐๑  | ๔๓ (๖๙.๔)      | ๑๕๕ (๕๒.๙)     | ๐.๐๑    | ๑ (๑๔.๓)                | ๑๙๖ (๕๖.๖)     | ๐.๐๖    |
| เพียงพอ                   | ๒๗ (๒๑.๖)      | ๑๒๙ (๕๖.๖)     |         | ๑๙ (๓๐.๖)      | ๑๓๗ (๔๗.๑)     |         | ๖ (๘๕.๗)                | ๑๕๐ (๔๓.๔)     |         |
| การมีที่ปรึกษา            |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ไม่มี                     | ๑๙ (๑๕.๓)      | ๑๑ (๕.๘)       | < ๐.๐๑  | ๘ (๑๒.๙)       | ๒๒ (๗.๖)       | ๐.๑๗    | ๐ (๐)                   | ๓๐ (๘.๗)       | ๐.๔๑    |
| มี                        | ๑๐๕ (๘๔.๗)     | ๒๑๘ (๙๕.๒)     |         | ๕๕ (๘๗.๑)      | ๒๖๙ (๙๒.๔)     |         | ๗ (๑๐๐)                 | ๓๑๖ (๙๑.๓)     |         |
| ความคิดออกจากงาน          |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ไม่เคย                    | ๑๒ (๙.๗)       | ๗๙ (๓๔.๖)      | < ๐.๐๑  | ๑๑ (๑๘.๓)      | ๘๐ (๒๗.๕)      | ๐.๑๕    | ๑ (๑๔.๓)                | ๙๐ (๒๖.๑)      | ๐.๔๘    |
| เคย                       | ๑๑๒ (๘๐.๓)     | ๑๔๙ (๖๕.๔)     |         | ๔๙ (๘๑.๗)      | ๒๑๒ (๗๒.๖)     |         | ๖ (๘๕.๗)                | ๒๕๕ (๗๓.๙)     |         |
| ทำงานเป็นกะ               |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ไม่ทำ                     | ๒๘ (๒๓.๑)      | ๖๘ (๓๐.๙)      | ๐.๑๒    | ๑๕ (๒๕.๐)      | ๘๒ (๒๘.๘)      | ๐.๕๖    | ๓ (๖๐.๐)                | ๙๓ (๒๗.๗)      | ๐.๑๑    |
| ทำ                        | ๙๓ (๗๖.๙)      | ๑๕๒ (๖๙.๑)     |         | ๕๒ (๗๕.๐)      | ๒๐๓ (๗๑.๒)     |         | ๒ (๕๐.๐)                | ๒๔๓ (๗๒.๓)     |         |
| สภาพแวดล้อมการทำงาน       |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ไม่พอใจ                   | ๕๑ (๔๐.๘)      | ๒๑ (๙.๑)       | < ๐.๐๑  | ๒๕ (๓๘.๑)      | ๔๘ (๑๖.๕)      | <๐.๐๑   | ๐ (๐)                   | ๗๒ (๒๐.๖)      | ๐.๑๗    |
| พอใจ                      | ๗๔ (๕๙.๒)      | ๒๑๐ (๙๐.๙)     |         | ๓๙ (๖๑.๙)      | ๒๔๕ (๘๓.๖)     |         | ๗ (๑๐๐)                 | ๒๗๗ (๗๙.๔)     |         |
| สัมพันธ์ภาพผู้บังคับบัญชา |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ไม่พอใจ                   | ๒๕ (๒๐.๐)      | ๒๐ (๘.๗)       | < ๐.๐๑  | ๑๒ (๑๙.๐)      | ๓๓ (๑๑.๓)      | ๐.๐๙    | ๑ (๑๔.๓)                | ๔๕ (๑๒.๖)      | ๐.๘๙    |
| พอใจ                      | ๑๐๐ (๘๐.๐)     | ๒๐๐ (๙๑.๓)     |         | ๕๖ (๘๑.๐)      | ๒๕๕ (๘๘.๗)     |         | ๖ (๘๕.๗)                | ๓๐๔ (๘๗.๔)     |         |
| สัมพันธ์ภาพเพื่อนร่วมงาน  |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ไม่พอใจ                   | ๒๖ (๒๐.๘)      | ๙ (๓.๙)        | < ๐.๐๑  | ๑๓ (๒๐.๖)      | ๒๒ (๗.๕)       | <๐.๐๑   | ๑ (๑๔.๓)                | ๓๔ (๙.๗)       | ๐.๖๘    |
| พอใจ                      | ๙๙ (๗๙.๒)      | ๒๒๒ (๙๖.๑)     |         | ๕๐ (๗๙.๔)      | ๒๗๑ (๙๒.๕)     |         | ๖ (๘๕.๗)                | ๓๑๕ (๙๐.๓)     |         |
| ระยะเวลาการปฏิบัติงาน     |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ไม่พอใจ                   | ๕๖ (๔๔.๔)      | ๓๕ (๑๕.๒)      | < ๐.๐๑  | ๒๖ (๔๑.๓)      | ๖๕ (๒๒.๑)      | <๐.๐๑   | ๑ (๑๔.๓)                | ๙๐ (๒๕.๗)      | ๐.๔๙    |
| พอใจ                      | ๗๐ (๕๕.๖)      | ๑๙๖ (๘๘.๘)     |         | ๓๗ (๕๙.๗)      | ๒๒๙ (๗๗.๙)     |         | ๖ (๘๕.๗)                | ๒๖๐ (๗๔.๓)     |         |
| ค่าตอบแทนที่ได้รับ        |                |                |         |                |                |         |                         |                |         |
| ไม่พอใจ                   | ๘๖ (๖๘.๓)      | ๑๐๒ (๔๔.๒)     | < ๐.๐๑  | ๓๓ (๕๒.๔)      | ๑๕๕ (๕๒.๗)     | ๐.๙๖    | ๒ (๒๘.๖)                | ๑๘๖ (๕๓.๑)     | ๐.๑๙    |
| พอใจ                      | ๔๐ (๓๑.๗)      | ๑๒๙ (๕๕.๘)     |         | ๓๐ (๔๗.๖)      | ๑๓๓ (๔๗.๓)     |         | ๕ (๗๑.๔)                | ๑๖๔ (๔๖.๙)     |         |

การทดสอบวิธี Chi-square test

† ข้อมูลไม่มีผู้ที่ PA ต่ำ จึงนำระดับ PA ปานกลางมาพิจารณาแทน

## วิจารณ์ และสรุปผลการศึกษา

พยาบาลมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำร้อยละ ๕๒.๒ มีการลดความล้มพันธุ้ส่วนบุคคลต่ำร้อยละ ๖๗.๖ และมีความสำเร็จส่วนบุคคลสูงร้อยละ ๕๘ จะเห็นได้ว่าระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพรตนาธานียังอยู่ในระดับต่ำ

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานพบว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย ประสบการณ์การทำงานน้อยและพยาบาลในตำแหน่งปฏิบัติการมีภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลสูงกว่ ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลที่เพิ่งจบการศึกษาและทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพได้ไม่นานยังมีปัญหาเรื่องการปรับตัวเข้ากับสถานที่ทำงานใหม่ การตัดสินใจและการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอาจยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก และด้วยเหตุที่อายุน้อยจึงได้รับเวรค่อนข้างมาก มีภาระงานที่ต้องจัดการมากกว่า ทำให้มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความอ่อนล้าและเหนื่อยหน่ายได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Xie Z<sup>๖</sup> และคณะ ที่พบว่ามีความเครียดและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานมากขึ้นในกลุ่มที่อายุน้อยและประสบการณ์การทำงานน้อย ดังนั้นควรให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับงานและการจัดการปัญหาแก่พยาบาลรับใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง เพื่อลดภาวะความเหนื่อยหน่ายที่จะเกิดภายหลัง

พยาบาลที่มีสถานภาพโสดมีความอ่อนล้าทางอารมณ์มากกว่าพยาบาลที่แต่งงานแล้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีสถานะโสดมักมีอายุค่อนข้างน้อย เสียสละทำงานหรืออยู่เวรมากกว่าผู้ที่มีการครอบครัว ประกอบกับการทำงานที่มีภาระงานมาก ต้องแบกรับความรับผิดชอบหลายๆ อย่างจึงทำให้เกิดความอ่อนล้าและความเหนื่อยหน่ายได้ง่าย

พยาบาลที่ปฏิบัติงานให้บริการผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกมีภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องด้วยงานผู้ป่วยนอกจะให้บริการคนไข้จำนวนมาก มีความจำกัดในระยะเวลาการตรวจรักษา แต่ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ป่วยที่อาการไม่ค่อนข้างรุนแรง ในขณะที่งานผู้ป่วยใน แม้จะไม่ได้ให้บริการคนไข้มากนักเมื่อเทียบกับผู้ป่วยนอก แต่ก็มีการดูแลผู้ป่วยที่จำเป็นต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาลและส่วนใหญ่มีอาการค่อนข้างหนัก ประกอบกับมีงานเอกสารต่างๆ อยู่มากมาย ซึ่งผลจากงานดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความเครียดและความอ่อนล้าได้ไม่ต่างกัน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าพยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานสูงในการลดความเป็นบุคคลอยู่ค่อนข้างน้อย

(ร้อยละ ๑๗.๖) แสดงให้เห็นว่าแม้กลุ่มตัวอย่างจะมีความรู้สึกอ่อนล้าอยู่บ้าง แต่ก็ยังใส่ใจต่อผู้ป่วยและดูแลผู้ป่วยในฐานะผู้มารับบริการท่านหนึ่ง

พยาบาลที่มีภาระงานและระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เหมาะสม มีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคลสูง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลมีงานต้องรับผิดชอบมาก มีภาระในหลายๆ ด้าน ทำให้มีการทำงานล่วงเวลากันเป็นจำนวนมาก การจัดสรรเวลาเป็นไปด้วยความยากลำบาก ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย อ่อนล้าได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ van der Doef M<sup>๕</sup> และคณะ ที่พบว่าภาระงานที่มากขึ้นจะส่งผลให้มีความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มากขึ้น และการศึกษาของ Ilhan MN<sup>๙</sup> และคณะ ที่พบว่าการทำงานจำนวนมากชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ตั้งแต่ ๔๐ ชั่วโมงขึ้นไป) มีผลทำให้ระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคลเพิ่มขึ้น และในด้านความสำเร็จส่วนบุคคลลดลง

พยาบาลที่มีการพักผ่อนไม่เพียงพอมีภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานสูง การพักผ่อนไม่เพียงพอจะส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมเรื้อรัง และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำให้เกิดภาวะเหนื่อยหน่ายจากการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kousloglou S<sup>๑๐</sup> และคณะ ที่พบว่าภาระงานไม่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดความเป็นบุคคลที่มากขึ้น

สำหรับการมีที่ปรึกษาถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ทั้งนี้พบว่าการไม่มีที่ปรึกษาในการทำงานส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องด้วยการทำงานย่อมมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ผู้ที่ยังไม่ชำนาญหรือยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ก็ต้องการที่ปรึกษาเพื่อช่วยชี้แนะแนวทางหรือแนะนำ เมื่อขาดที่ปรึกษาจึงทำให้การปฏิบัติงานนั้นไม่ราบรื่น เกิดปัญหากระทบต่องานและสภาพจิตใจตามมา ทำให้เกิดความอ่อนล้าได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Xie Z<sup>๖</sup> และคณะ ที่พบว่าภาระงานที่ปรึกษาช่วยให้การช่วยเหลือสนับสนุนในงานมีผลทำให้ระดับความอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง เช่นเดียวกับปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ถ้ามีการช่วยเหลือสนับสนุนกันก็จะทำให้งานนั้นราบรื่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่ถ้ามีปัญหาหรือเกิดความไม่พอใจขึ้นระหว่างบุคคลเหล่านี้ก็จะส่งผลต่อการทำงาน เกิดความอ่อนล้าและเหนื่อยหน่ายได้

ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อภาวะเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ van der Doef M<sup>๔</sup> และคณะที่พบว่า การขาดความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นการจัดให้มีที่ปรึกษาและมีระบบช่วยเหลือกันในการทำงาน จะช่วยลดภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานลงได้

พยาบาลที่มีภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูง มีความคิดออกจากงานมากกว่าผู้ที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำ ดังนั้นหากสามารถลดภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานลงได้ จะช่วยลดการลาออกของพยาบาลซึ่งจะเป็นผลดีต่อโรงพยาบาลต่อไป

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานมีภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานระดับสูงในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดความเป็นบุคคล ดังนั้นการปรับปรุงดูแลสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และพยาบาลสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายมากขึ้น จะช่วยทำให้ลดภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานลงได้

ข้อจำกัดของการศึกษานี้คือ มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทำให้ข้อมูลที่ได้อาจไม่ตรงตามความเป็นจริงทั้งหมด และอัตราการตอบแบบสอบถามกลับน้อยกว่าที่คาดการณ์ไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลบางส่วนมีการกิจอยู่มาก จึงไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด และบางส่วนของคำตอบอาจมีภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานไม่ยอมตอบแบบสอบถามดังกล่าว เนื่องด้วยเกรงว่าอาจเกิดปัญหาต่อตนเองตามมา แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้จากพยาบาลมาจากทุกกลุ่มงาน จึงยังมีความเป็นตัวแทนของประชากรที่ทำการศึกษาอยู่ นอกจากนี้แบบสอบถามได้มีการชี้แจงวัตถุประสงค์และเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ จึงคาดว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าใจในประเด็นดังกล่าวและตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ข้อดีของการศึกษานี้คือ ลักษณะของประชากรที่ศึกษามีความใกล้เคียงกันมากเพราะปฏิบัติงานเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งเดียวกันทั้งหมด และผลการศึกษาทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการดูแลสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานีต่อไป

การศึกษานี้พบว่าระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานของพยาบาลยังอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

กับภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ได้แก่ อายุ น้อย ประสบการณ์การทำงานน้อย สถานภาพโสด ภาระงานและระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม สัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การขาดที่ปรึกษาและความคิดออกจากงาน ดังนั้นการมีที่ปรึกษา การให้ความรู้และช่วยเหลือกันในการทำงาน รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมจะช่วยให้พยาบาลสามารถทำงานได้สะดวกสบายและลดภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานลงได้

ข้อเสนอแนะ ควรลดภาวะความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานลง โดยให้ความรู้แก่พยาบาลก่อนเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เพื่อให้สามารถจัดการปัญหาและปรับตัวเข้ากับงานได้ดียิ่งขึ้น มีที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและมีเครือข่ายช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมที่ช่วยลดความเหนื่อยล้าในการทำงานและสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

## เอกสารอ้างอิง

๑. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory, evaluating stress: A book of resources. 3<sup>rd</sup> ed. London: The Scarecrow Press; 1997.
๒. นฤมล กิจจนาพันธ์และคณะ. ความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลรามาริบัติ ๒๕๕๕.
๓. Lerthattasilp T. Burnout among psychiatrists in Thailand: National survey. Journal of the Psychiatric Association of Thailand 2011;56:437-48.
๔. Bakker AB, Westman M, Schaufeli WB. Crossover of burnout: An experimental design. European Journal of work and organizational psychology 2007; 16:220-39.
๕. van der Doef M, Mbazzi FB, Verhoeven C. Job conditions, job satisfaction, somatic complaints and burnout among East African nurses. J Clin Nurs 2012;21:1763-75.
๖. Xie Z, Wang A, Chen B. Nurse burnout and its association with occupational stress in a cross-sectional study in Shanghai. J Adv Nurs 2011;67:1537-46.

๗. Sammawart S. Burnout among the staff nurses in Ramathibodi Hospital [thesis]. Bangkok: Mahidol University; 1989.
๘. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory manual. 3<sup>rd</sup> ed. Menlo Park, CA: Mind Garden; 1986.
๙. Ilhan MN, Durukan E, Taner E, Maral I, Bumin MA. Burnout and its correlates among nursing staff: questionnaire survey. J Adv Nurs 2008;61:100-6.
๑๐. Kousloglou S, Mouzas O, Bonotis K, Roupa Z, Vasiliopoulos A, Angelopoulos N. Insomnia and burnout in Greek Nurses. Hippokratia 2014;18:150-5.

### Abstract

Job burnout and associated factors among nurses in Nopparat Rajathani hospital

Kittipol Praisuthirat, Aurapan Chaimanee

Occupational and environmental medicine center, Nopparat Rajathani hospital

**Introduction:** Objective was to examine the level of burnout and associated factors among nurses in Nopparat Rajathani hospital

**Method:** A cross-sectional descriptive study including 358 nurses in Nopparat Rajathani hospital was conducted between February 23 2015 and April 30 2015. Data from Thai version of Maslach burnout inventory (MBI) questionnaire were analyzed using independent sample t-test and Chi-square test.

**Result:** Among 358 nurses, 42.2% had a low level of emotional exhaustion, 67.6% had a low level of depersonalization and 98.0% had a high level of personal accomplishment. Burden of burnout significantly increased with decreasing age and years of practice ( $p < 0.05$ ). Moreover, a higher likelihood of burnout was associated with operational level, lack of consultants, intention to quit the job, unsatisfactory relations with superiors, income dissatisfaction, increased work hours, high workload and poor work environment.

**Discussion and Conclusion:** Appropriate intervention should be targeted at younger nurses. In addition, improvement of working conditions and environment is needed to reduce the burden of job burnout in nurses.

**Key words:** Burnout, Nurse