

การศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน ในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต

Factors Influencing Job Burnout Among Employees in a Public Hospital in Phuket Province, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน ได้จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ด้วยวิธีซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบบังเอิญ การวิจัยครั้งนี้อาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาระงานมีความโดดเด่นมากที่สุด และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อด้านความเครียดในการทำงาน พบว่า ด้านภาระงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานระดับสูงที่สุด

คำสำคัญ: ปัจจัยความเครียด ภาวะหมดไฟ พนักงานในโรงพยาบาลรัฐ

Abstract

This study investigated the determinants of job burnout among employees at a public hospital in Phuket Province, Thailand. The research objectives were twofold: (1) to examine the level of job burnout among employees, and (2) to analyze factors associated with job burnout among medical personnel at a public hospital in Phuket Province. The sample comprised 66 employees, determined using Krejcie and Morgan's sample size determination table and selected through convenience sampling. Employing a quantitative research methodology, data were collected via an online questionnaire and analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (Pearson's correlation coefficient and multiple correlation analysis) to test the research hypotheses.

The findings revealed that factors affecting job stress were perceived at a high level overall. Dimensional analysis indicated that workload ranked highest, followed by work environment. Multiple correlation analysis demonstrated that workload and work environment significantly predicted job stress ($p < 0.01$), exhibiting strong positive relationships with the dependent variable. These findings underscore the critical role of workload management and environmental optimization in mitigating job burnout within public healthcare settings.

Keywords: Job Burnout, Occupational Stress, Healthcare Workers of Public Hospital

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็วและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงและเกิดคู่แข่งใหม่ที่มีศักยภาพสูง องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดต้นทุนผ่านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานได้รับภาระงานมากขึ้น บางครั้งต้องทำงานที่ไม่ถนัดหรือเร่งรัดเวลา ส่งผลให้เกิดความเครียด (สุขชัย ชีรนรวิชัย และณัฐพล พันธุ์ภักดี, 2567) หากความเครียดไม่ได้รับการดูแล อาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) องค์กรอนามัยโลก (World Health Organization, 2019) ระบุว่าภาวะหมดไฟเป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จตามคาด และอาจนำไปสู่โรคซึมเศร้าในระยะยาว ลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1) ความเหนื่อยล้า สูญเสียพลังงาน 2) ความรู้สึกด้านลบหรืออคติต่องานที่ทำ และ 3) ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแย่งลง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ (โยธิน วิเศษฐวิชัย, 2561) งานวิจัยก่อนหน้าได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าและความวิตกกังวล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการลาออกจากงาน (Koutsimani et al, 2019) โดยเฉพาะในวิชาชีพแพทย์และพยาบาลที่ต้องเผชิญกับภาระงานสูงและความกดดันทางอารมณ์ (Toon et al., 2005)

สำหรับจังหวัดภูเก็ต นับเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญที่สร้างรายได้อันดับสองของประเทศก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 บุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชนและนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ โดยเฉพาะในช่วงการฟื้นฟูหลังโควิด-19ที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลงสูงซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของบุคลากร (กรรภิรมย์ สุบรรณ และคณะ, 2567)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ตและโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในพื้นที่ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการด้านสุขภาพอย่างเข้มข้น ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญต่อผู้บริหารในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา รวมถึงการวางแผนทางส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. **ด้านภาระงาน** หมายถึง ปริมาณงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสะท้อนถึงระดับความหนักเบาของงานที่ต้องดำเนินการ ทั้งในเชิงปริมาณ (เช่น จำนวนชิ้นงาน ชั่วโมงการทำงาน หรือภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ) และเชิงคุณภาพ (เช่น ความซับซ้อนของงาน ความยากง่าย และความรับผิดชอบที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน) ภาระงานจึงเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่ใช้ประเมินความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับศักยภาพของบุคคล ตลอดจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สมคัตตี จันทรเพ็ญ (2562) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและภาระงานของข้าราชการครู โดยให้ความหมายของ “ภาระงาน” ว่าเป็นปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ครูต้องปฏิบัติภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งครอบคลุมทั้งงานด้านการสอน งานวิชาการ งานบริหาร งานบริการนักเรียน และงานพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ ภาระงานของครูมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิภาพการทำงาน หากภาระงานมากเกินไปย่อมส่งผลให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนน้อยลงและเกิดความเครียดจากการทำงาน ในทางกลับกัน การจัดสรรภาระงานอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสมดุลระหว่างภาระงานกับศักยภาพของบุคคล

2. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่อยู่รอบตัวพนักงาน ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ ความปลอดภัย และสุขภาพของบุคลากร โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะหลัก ได้แก่

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย รวมถึงสภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

2.2 สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Environment) เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกมั่นคงในงาน วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารภายใน และแรงจูงใจในการทำงาน

สุพัตรา แสงสุวรรณ (2563) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรธุรกิจบริการ โดยชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อระดับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยหมายถึงสภาพเงื่อนไขต่าง ๆ ที่รายล้อมอยู่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา ด้านกายภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่จับต้องได้ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ และความสะอาดสบายของสถานที่ทำงาน ส่วนด้านจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน

3. แนวคิด ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน

ความเครียดจากการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในบุคลากรโรงพยาบาลที่มีภาระงานสูงและต้องเผชิญกับแรงกดดันต่อเนื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป เวลาทำงานยาวนาน บทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน การขาดการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อสุขภาพ ความเครียดเหล่านี้อาจทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ มองผู้อื่นในแง่ลบ และรู้สึกไร้ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง คุณภาพงานด้อยลง และแรงจูงใจในการทำงานลดลง

4. ภาวะหมดไฟการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นสภาวะที่บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าอย่างรุนแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจจากการทำงานอย่างต่อเนื่องภายใต้แรงกดดันสูง มักพบในผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบสูง มีเวลาทำงานยาวนาน หรือขาดการสนับสนุนที่เพียงพอ เช่น บุคลากรโรงพยาบาล ครู หรือพนักงานบริการ ภาวะหมดไฟไม่ได้หมายถึงความเหนื่อยล้าชั่วคราวเท่านั้น แต่เป็นความเหนื่อยล้าที่สะสมจนส่งผลต่อ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ทฤษฎี Burnout ของ Maslach & Jackson (1981) แบ่งภาวะหมดไฟออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่

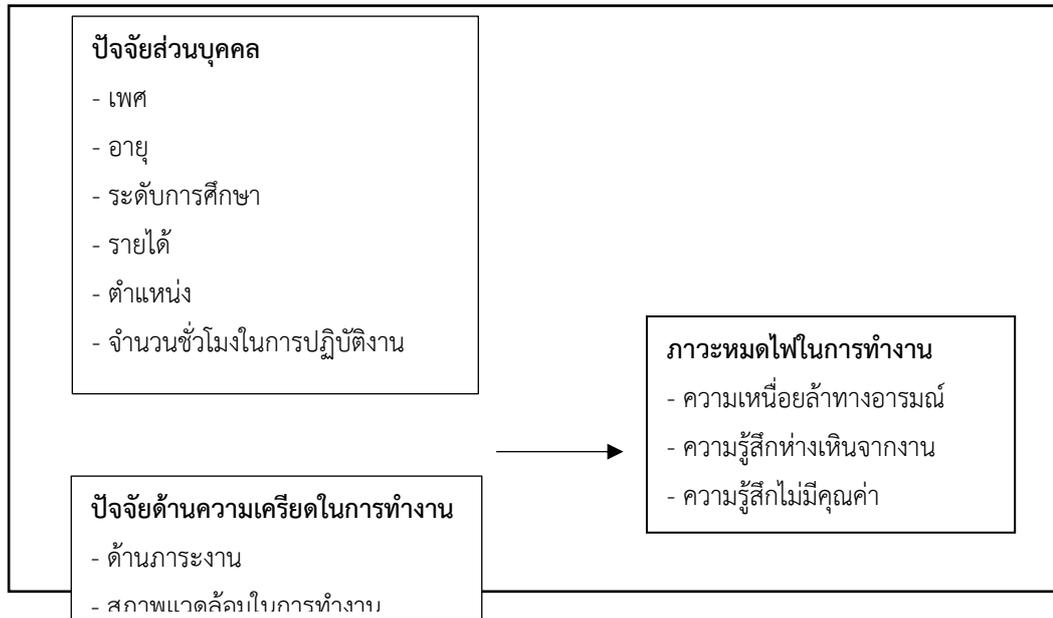
4.1 Emotional Exhaustion – ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกอ่อนแรงทั้งกายและใจ

4.2 Depersonalization – มีทัศนคติด้านลบต่อผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการ มองคนรอบข้างแบบเฉยเมยหรือไม่เห็นคุณค่า

4.3 Reduced Personal Accomplishment – รู้สึกว่าตนเองทำงานไม่ได้ผล ไม่มีความสำเร็จหรือคุณค่าในงานที่ทำ

ภาวะหมดไฟส่งผลกระทบต่อ คุณภาพงาน การตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หากไม่ได้รับการจัดการ อาจนำไปสู่การลาออกหรือปัญหาสุขภาพจิต เช่น ซึมเศร้าและวิตกกังวล

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: คณะผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีจำนวนพนักงานรวม 80 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2568) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 66 คน ได้จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (Krejcie and Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานนอกเวลา

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ด้านภาระงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกห่างเหินจากงาน ความรู้สึกไม่มีคุณค่า

การสร้างเครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ

โดยนำแบบสอบถามที่ออกแบบตามกรอบแนวคิดทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยนำข้อมูลที่รับจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับมากกว่า 0.5 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรง

เชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ซึ่งสามารถยอมรับได้ที่มากกว่า 0.70

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เทคนิคทางสถิติ (สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ) เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความสุขในการทำงาน (Correlation Analysis) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน เป็นการทดสอบปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงาน ประสิทธิภาพองค์กรของ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต ได้ข้อมูลกลับมา 66 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สามารถสรุปผลการวิจัยที่ได้ จากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 อายุ 25-34 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รายได้ต่อเดือน 15,000-30,00 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 ตำแหน่งบุคลากรเป็นลูกจ้างประจำ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ชั่วโมงการทำงาน มากกว่า 8 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน

ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านภาระงาน	3.16	.91	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.97	.88	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.07	.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.07 และ S.D. = .82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาระงานมีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ (\bar{X} = 3.16 และ S.D. = .91) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ (\bar{X} = 2.97 และ S.D. = .88) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านภาวะการหมดไฟในการทำงาน

ภาวะการหมดไฟในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์	3.42	.91	ปานกลาง
ความรู้สึกห่างเหินจากงาน	3.12	.98	ปานกลาง
ความรู้สึกไม่มีคุณค่า	2.94	1.08	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.16	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะการหมดไฟในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.16 และ S.D. = .91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง คือ (\bar{X} = 3.42 และ S.D. = .91) รองลงมาคือ ความรู้สึกห่างเหินจากงาน (\bar{X} = 3.12 และ S.D. = .98) และความรู้สึกไม่มีคุณค่า (\bar{X} = 2.94 และ S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความเครียดกับภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานกับปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ภาวะความหมดไฟ	ด้านภาระงาน	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
1.ภาวะหมดไฟในการทำงาน	1		
2.ด้านภาระงาน	.697**	1	
3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.660**	.692**	1

**Sig < 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานกับปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ มีค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.660 - 0.697 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยองค์ประกอบด้านภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะความหมดไฟ ในระดับสูงสุดที่ 0.697 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำสุดที่ 0.660

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความเครียดกับภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถแสดงผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของภาวะหมดไฟในการทำงานที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

Model	B	Std.Error	Beta	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	.737	.288		2.557	.013
ด้านภาระงาน	.445	.114	.460	3.913	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.342	.117	.342	2.912	.005

R = .739 R² = .546 Adj R² = .532 F = 37.938 p-value = .000

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ด้านภาระงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำนาย R² เท่ากับ .546 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวรวมพยากรณ์ ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ร้อยละ 54.6 โดยพบว่า ด้านภาระงาน ส่งผลสูงสุดต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน ของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาระงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่รับรู้ว่ามีภาระงานในระดับที่ส่งผลต่อความเครียดพอสมควร ทั้งจากปริมาณงานที่มาก ความเร่งรีบในการให้บริการ และข้อจำกัดของทรัพยากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวารสารณ เลิศวิทย์ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิค การแพทย์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน แม้ว่ามีปัจจัยด้านภาระงานที่ดีแต่ก็มีโอกาสในการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้สูง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach และ Leiter (2016) ที่อธิบายว่าภาระงานที่มากเกินไปและทรัพยากรสนับสนุนที่ไม่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานในที่สุด

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 การวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ด้านภาระงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจำนวนมากรู้สึกอ่อนล้า หงุดหงิด และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังจากภาระงานที่สูงและข้อจำกัดในสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ความแออัดของผู้รับบริการและความคาดหวังจากประชาชนในพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญอย่างจังหวัดภูเก็ต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุขชัย ซีเรนรวิชัย และณัฐพล พันธุ์ภักดี (2567) วิจัยเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่พบว่าพนักงานที่เผชิญแรงกดดันสูงจากภาระงานและเวลาที่จำกัดจะมีแนวโน้มเกิดความเครียดและหมดไฟในการทำงานมากขึ้น และยังสอดคล้องกับบริสา วงศ์พนารักษ์ (2567) วิจัยเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์: การสร้างพลังใจ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์มีภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดจากด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านชีวิตความเป็นอยู่ อันส่งผลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ การเมินเฉยต่องาน และความสามารถในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญถึงสัญญาณของภาวะหมดไฟ โดยให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพจิตของบุคลากรที่เผชิญกับปัญหา รวมทั้งควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมและปลอดภัย การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ลดความเครียดในการทำงาน ของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ควรมุ่งเน้นที่สภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการผ่อนคลาย พื้นที่พักผ่อนหรือสวัสดิการทางจิตใจ จัดให้มีระบบหมุนเวียนงานและการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันความเหนื่อยล้าจากงานซ้ำซาก เช่น การปรับปรุงอุปกรณ์ทางการแพทย์ พื้นที่พักผ่อน หรือแสงสว่างในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ลดความตึงเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานได้

2. ปรับระบบการจัดสรรภาระงานให้สมดุล เพื่อให้บุคลากรได้รับภาระงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และมีทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ เช่น การจัดเจ้าหน้าที่หมุนเวียน การเพิ่มบุคลากรในช่วงเวลาที่มีงานมาก หรือการใช้เทคโนโลยีช่วยลดภาระงานด้านเอกสาร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการทำงานระหว่างโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดท่องเที่ยว เพื่อดูความแตกต่างในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและภาวะหมดไฟ

เอกสารอ้างอิง

- กรรกริรมย์ สุบรรณ มลินี สมภพเจริญ และ ปิยะธิดา ขจรชัยกุล. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดภูเก็ต. *วารสารศาสตร์สุขภาพและการศึกษา*, 4(3), 63-82.
- นริสา วงศ์พนารักษ์. (2567). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์: การสร้างพลังใจ. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 17(1), 23-32.
- วารภรณ์ เลิศวิไลย์. (2563). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักเทคนิค การแพทย์ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. จาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/3915>
- โยธิน วิเชษฐวิชัย. (2561). Burnout Syndrome ภาวะหมดไฟในการทำงาน. ค้นจาก<https://www.samitivejhospitals.com/th/article/detail/หมดไฟ-การทำงาน>
- สมศักดิ์ จันทร์เพ็ญ. (2562). การบริหารงานบุคคลและภาระงานของข้าราชการครู. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 45-59.
- สุขชัย ชีรนรวิชัย และณัฐพล พันธุ์ภักดี. (2567). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. *วารสารพิษณุพนธ์*, 20(1), 279-292.
- สุพัตรา แสงสุวรรณ. (2563). สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรธุรกิจบริการ. *วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ*, 9(1), 112-126.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Koutsimani, P., Montgomery, A. and Georganta, K. (2019) The Relationship between Burnout, Depression and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10,1-19.
- Maslach, C. and S.E. Jackson: (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviors*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, MP. (2016). *Burnout*. In G. Fink, *Stress: Concepts, cognition, emotional, and behavior*. London: Elsevier Academic Press.
- Toon, D., Montgomery, A., & Georganta, K. (2005). Burnout in health professionals: Causes and consequences. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 227-245.
- World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases Retrieved from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>