

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

Job Burnout and Environmental Factors Related to Job Burnout in Registered Nurses Caring for Patients with COVID-19 Infection

Siriorn Khoyun*

Benjawan Kitkaundee*

Jutharat Lomon*

Pasinee Thoin**

* Boromarajonani College of Nursing, Udonthani

**Boromarajonani College of Nursing, Khonkaen

Received: March 23, 2023 | Revised: June 26, 2023 | Accepted: December 15, 2023

Abstract

This descriptive research aimed to assess job burnout and environmental factors related to job burnout among registered nurses caring for patients with COVID-19 infection. The samples were 300 registered nurses who cared for patients with COVID-19 infection at Udon Thani Hospital. Data were collected from November 2021 to May 2022. The research tools consisted of the Thai version of the Maslach burnout inventory (MBI) questionnaire and a questionnaire for job-related environmental factors in registered nurses who cared for patients with COVID-19 infection. The Cronbach's alpha coefficient was used to test the reliability of the research tool with a value of 0.87. Data were analyzed using descriptive statistics; frequency, percentage, mean, and standard deviation. Pearson's correlation coefficient was used to determine the correlation between related factors. The results revealed that; The registered nurses experienced high levels of burnout in 2 dimensions: emotional exhaustion ($\bar{X}=31.2$, $SD=8.4$) and personal accomplishment ($\bar{X}=31.7$, $SD=4.7$) while depersonalization was at a moderate level ($\bar{X}=9.9$, $SD=5.5$). The factors significantly related to job burnout in registered nurses were as follows. 2.1 Demographic data related to emotional exhaustion included sleeping time ($r=0.45$, $p<0.01$), economic status ($r=0.35$, $p<0.01$), and working time ($r=0.27$, $p<0.01$). Economic status was also related to depersonalization ($r=0.22$, $p<0.01$). 2.2 For environmental factors related to job burnout, the job characteristic was moderately related to personal accomplishment ($r=0.44$, $p<0.01$) but it revealed a very low correlation with emotional exhaustion ($r=0.17$, $P<0.01$). The interpersonal relationship and perception of administration were also slightly related to personal accomplishment ($r=0.23$, $p<0.01$ and $r=0.26$, $p<0.01$, respectively). The research findings encourage the nursing administrator to support registered nurses in terms of their work to reduce job burnout and bring about happiness at work.

Correspondence: Siriorn Khoyun

E-mail: Siriornk@gmail.com

ภาวะเหนื่อยล้าและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19

สิริอร ช้อยุ่น*

เบญจวรรณ กิจควรตี*

จุฑารัตน์ ลมอ่อน*

ภาสินี โทอินทร์**

*วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา

**วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครขอนแก่น

วันรับ: 23 มีนาคม 2566 | วันแก้ไข: 26 มิถุนายน 2566 | วันตอบรับ: 15 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

วิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วย โควิด-19 กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วย โควิด-19 โรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 300 คน เก็บข้อมูล ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2564 ถึง พฤษภาคม 2565 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน (Maslach burnout inventory) และแบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วย โควิด-19 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย ดังนี้ 1) พยาบาลวิชาชีพมีภาวะเหนื่อยล้าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{X}=31.2$, $SD=8.4$) และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ($\bar{X}=31.7$, $SD=4.7$) ส่วนด้านการลดความเป็นบุคคล มีภาวะเหนื่อยล้าระดับปานกลาง ($\bar{X}=9.9$, $SD=5.5$) 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 2.1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านอารมณ์ ได้แก่ เวลาในการนอนหลับ พักผ่อน ($r=0.45$, $p<0.01$) สภาพสถานะเศรษฐกิจ ($r=0.35$, $p<0.01$) เวลาในการปฏิบัติงาน ($r=0.27$, $p<0.01$) และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านการลดความเป็นบุคคล ได้แก่ สภาพสถานะเศรษฐกิจ ($r=0.22$, $p<0.01$) 2.2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับภาวะเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ($r=0.44$, $p<0.01$) และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากกับภาวะเหนื่อยล้าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($r=0.17$, $P<0.01$) ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและปัจจัยด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ($r=0.23$ $p<0.01$; $r=0.26$, $p<0.01$) ข้อมูลการศึกษาคั้งนี้ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถนำไปใช้วางแผนเพื่อให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสมให้ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อลดปัญหาความเหนื่อยล้าที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข

ติดต่อผู้พิมพ์: สิริอร ช้อยุ่น

อีเมล: Siriornk@gmail.com

Keywords	คำสำคัญ
Nurse	พยาบาล
Job Burnout	ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน
COVID-19 patients	ผู้ป่วยโควิด-19

บทนำ

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด - 19 เป็นโรคอุบัติใหม่พบครั้งแรก ณ เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน เมื่อปี พ.ศ. 2562 ปัจจุบันมีการแพร่ระบาด กระจายไปทั่วโลก โดยสถิติเมื่อ 16 ตุลาคม 2564 มีผู้ติดเชื้อสะสมทั่วโลก 243 ล้านราย ผู้เสียชีวิต 4.98 ล้านราย รักษาหายแล้ว 238 ล้านราย สำหรับประเทศไทย มีผู้ติดเชื้อสะสม 1,772,838 ราย ผู้เสียชีวิต 18,205 ราย รักษาหายแล้ว 1,753,514 ราย⁽¹⁾ โรคโควิด-19 สามารถติดต่อได้อย่างรวดเร็ว โดยเชื้อไวรัสชนิดนี้จะติดต่อผ่านทาง ละอองขนาดเล็กที่มีเชื้อปะปนอยู่จากการสัมผัสโดยตรงหรือการสูดดมละอองฝอยเข้าไป นอกจากนี้ยังสามารถติดต่อผ่านทาง fecal-oral transmission ได้⁽²⁾ เนื่องจากการระบาดของโรคโควิด - 19 นับเป็นโรคอุบัติใหม่จึงไม่มีแนวทางหรือการรักษาที่แน่นอนเป็นการรักษาตามอาการทำให้มีผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง รวมทั้งมีผู้เสียชีวิตจำนวนมาก ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเครียด กลัว กังวล ทั้งยังส่งผลต่อความเครียด ความกังวลและความเหนื่อยล้าของบุคลากรทางการแพทย์ จากการศึกษาระดับความเหนื่อยล้า ความวิตกกังวลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะเหนื่อยล้าของพยาบาลในประเทศไทยในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีระดับความวิตกกังวลสูง มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง ความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ และสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้า ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี อาศัยอยู่ในหอพักของโรงพยาบาล เวลาทำงานเกิน 9 ชั่วโมง การทำงานในหอผู้ป่วยเวลากลางคืน 3 ครั้งขึ้นไปต่อสัปดาห์และการถูกกักตัว⁽³⁾ เช่นกันกับผลการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างพยาบาลจำนวน 2,504 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าพยาบาลร้อยละ 64.0 ประสบภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความเหนื่อยล้าในการทำงานสัมพันธ์กับ ระดับโรงพยาบาล อายุ รายได้ การทำงานเวรตึก และอัตราส่วนผู้ป่วยต่อพยาบาล⁽⁴⁾ และการศึกษาความเหนื่อยล้าและความสัมพันธ์ของระดับความเหนื่อยล้ากับความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าของพยาบาลในช่วงที่มีการระบาดของโควิด-19 พบว่าความเหนื่อยล้าของพยาบาลอยู่ในระดับสูง และความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า⁽⁵⁾ ในการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 แพทย์และพยาบาล มีความเสี่ยงโดยตรงที่มีโอกาสจะติดเชื้อจากการดูแลผู้ป่วย มีผลให้เกิดความเครียดที่รุนแรง ทั้งยังได้รับผลกระทบในทางลบทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานหากมีความรุนแรงมากจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น ความผิดปกติของระบบทางเดินอาหาร น้ำหนักลด โรคหลอดเลือดหัวใจ รวมถึงอาการทางจิตใจ เช่น วิตกกังวล หงุดหงิดง่าย ความมั่นใจในตนเองลดลง ความสัมพันธ์ในที่ทำงานลดลงเกิดความไม่พึงพอใจในงาน⁽⁶⁾ ในช่วงเวลาที่มีการระบาดของโควิด-19 บุคลากรทางการแพทย์ได้มีการเตรียมพร้อม ในด้านความรู้ อุปกรณ์การป้องกัน รวมทั้งการจัดอัตรากำลังหมุนเวียน เพื่อให้การบริการผู้ป่วยและผู้ติดเชื้อ ซึ่งในการปฏิบัติงานบุคลากรทางการแพทย์

แพทย์ที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 จะต้องกักตัวหลังสัมผัสผู้ติดเชื้อเป็นเวลา 14 วัน มีผลทำให้หลายคนเกิดอาการเครียด กังวล ไม่อยากไปทำงาน⁽⁷⁾ ความวิตกกังวลของบุคลากรทางการแพทย์ที่ดูแลผู้ป่วยโรคติดเชื้อโควิด - 19 เกิดจากหลายสาเหตุ ได้แก่ ขาดการสื่อสารถึงสถานการณ์การติดเชื้อล่าสุด ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ ความกลัวการนำเชื้อไปติดคนในครอบครัว กลัวว่าถ้าติดเชื้อโรคติดเชื้อโควิด-19 กังวลว่าจะไม่ได้รับการดูแลจากหน่วยงานของตนและต้องถูกแยกกักกันห่างจากสมาชิกในครอบครัว มีความกดดันจากการที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการควบคุมการติดเชื้อด้วยความระมัดระวังตลอดเวลา รวมถึงความเครียดทางกายภาพจากการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน เช่น ภาวะขาดน้ำ ความร้อน ความอ่อนเพลียมีผลให้เกิดความเหนื่อยล้า⁽⁸⁾

พยาบาลวิชาชีพ นับเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วย ลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นต้องปฏิบัติงานดูแลกับผู้ป่วย คลุกคลีอยู่กับผู้ป่วย การบริการพยาบาลเป็นบริการที่แตกต่างจากบริการอื่นๆ เพราะเป็นบริการที่ต้องสัมผัส สัมพันธ์กับบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจและร่างกาย⁽⁹⁾ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในช่วงที่มีการแพร่กระจายของโรคโควิด - 19 ต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากผู้ป่วย เช่น การติดเชื้อโควิด - 19 เชื้อดื้อยา โรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย อุบัติเหตุจากการทำงาน มีผลให้เกิดความกดดันและมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เพราะในการทำงานที่หนัก การพักผ่อนน้อย การห่างไกลจากบ้าน ห่างไกลจากครอบครัว รวมถึงการได้รับความกดดันจากผู้ป่วยและญาติ เมื่อเกิดภาวะเครียดสะสมต่อเนื่องมีผลให้เกิดความเหนื่อยล้า (burn out) ซึ่งเป็นความเหนื่อยของร่างกายร่วมกับความอ่อนเพลียทางอารมณ์และจิตใจ ทักษะคิดในการทำงานเป็นไปในทางลบ ทั้งยังทำให้สูญเสียการควบคุมความรู้สึกที่มีต่อผู้รับบริการ ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยจากตัวบุคคลและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁽¹⁰⁾ โรงพยาบาลอุดรธานีเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิที่เป็นหลักในการบริหารจัดการดูแลรักษาผู้ป่วยโควิด 19 ช่วงที่มีการระบาด ซึ่งมีบุคลากรทางการแพทย์ เช่น แพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพที่มีบทบาทและมีส่วนร่วมอย่างมากในการดูแลผู้ป่วยโควิด 19 โดยการจัดสรรอัตรากำลังพยาบาลจากหอผู้ป่วยต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยโควิด 19 ในหน่วยงานต่างๆ เช่น หน่วยคัดกรอง หอผู้ป่วยใน หอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลสนาม ทั้งนี้ด้วยอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพที่มีจำกัด ขณะปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยโควิด 19 พยาบาลจึงต้องขึ้นเวรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ขณะปฏิบัติงานต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันมีผลให้เกิดความไม่สุขสบายจากความร้อน ภาวะขาดน้ำ อ่อนเพลีย ระหว่างปฏิบัติงานจำเป็นต้องแยกจากครอบครัวมีผลให้เกิดความเครียดสะสม ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด 19 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้วางแผนเพื่อให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อลดปัญหาความเหนื่อยล้าที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข

วัสดุและวิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)⁽¹¹⁾

คำนวณ

จากจำนวน ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วย โควิด-19 ในโรงพยาบาลอุดรธานี ทั้งหมด 1,134 คน(ข้อมูลเมื่อ 1 ตุลาคม 2564) กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 287 คน เพื่อป้องกันการสูญหายหรือความครบถ้วนของข้อมูล จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 5 ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 300 คน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยโควิด 19 ในทุกหน่วยงานแล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพในทุกหน่วยงาน

(ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 300 คน จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
หน่วยคัดกรอง	180	48
โรงพยาบาลสนาม	164	43
Hospital	170	45
หอผู้ป่วยใน	420	111
หอผู้ป่วยหนัก	200	53
รวม	1134	300

เกณฑ์คัดเข้า คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ในหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลอุดรธานี ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2564 ถึง พฤษภาคม 2565 และเกณฑ์การคัดออก คือ พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ตามระยะเวลาที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส การมีบุตร ภาระทางครอบครัว สภาพสถานะเศรษฐกิจ ภาวะสุขภาพโรคประจำตัว ประสบการณ์ทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เวลาในการนอนหลับ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 โดยประยุกต์ใช้แบบสอบถามภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานฉบับภาษาไทยแปลมาจากแบบวัด Maslach burnout inventory (MBI)⁽¹²⁻¹³⁾ ซึ่งผู้วิจัยนำมาปรับให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาในสถานการณ์การดูแลผู้ป่วยโควิด 19 ประกอบด้วยมิติในการวัดทั้งหมด 3 ด้าน มีข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 22 ข้อ ดังนี้ 1) ด้านความรู้สึกล่อล้อน้ำทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกว่ารับความกดดันทางอารมณ์มากเกินไป รู้สึกหมดพลังที่จะเผชิญกับการทำงานและการให้บริการต่อผู้รับบริการ จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านการลดความเป็นบุคคลหมายถึง การมีทัศนคติด้านลบต่อผู้รับบริการหรืองาน จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล หมายถึง การลดลงของความรู้สึกว่าตนมีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานที่จะช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการได้ จำนวน 8 ข้อ

โดยมีลักษณะและเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเกณฑ์ให้คะแนนเป็น 7 ระดับ ระหว่าง 0 ถึง 6 จากคำตอบไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย จนถึงมีความรู้สึกเช่นนั้นมากที่สุดหรือมีความรู้สึกทุก ๆ วัน และรวมคะแนนที่ได้ของคำถามในแต่ละด้าน เป็นคะแนนภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานในแต่ละด้าน และสามารถนำมาเทียบเป็นระดับของคะแนนในแต่ละด้าน⁽¹²⁻¹³⁾ ตามเกณฑ์ของระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วย โควิด-19 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 เกณฑ์ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

ความเหนื่อยล้ารายด้าน	ระดับคะแนนภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงาน		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	0-16	17-26	27 คะแนนขึ้นไป
ด้านการลดความเป็นบุคคล	0-6	7-12	13 คะแนนขึ้นไป
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล	39คะแนนขึ้นไป	32-38	0-31

ส่วนที่ 3) แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ผู้วิจัยได้ทบทวนจากงานวิจัยและงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ⁽¹³⁾ ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาในสถานการณ์การดูแลผู้ป่วยโควิด 19 ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 3 ด้าน มีข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 24 ข้อ ดังนี้คือ 1) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร จำนวน 9 ข้อ โดยมีลักษณะและเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเกณฑ์ให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ระหว่าง 1 ถึง 5 โดยแปลผลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ คะแนน 4.50-5.00 หมายถึงมากที่สุด คะแนน 3.50-4.49 หมายถึงมาก คะแนน 2.50-3.49 หมายถึงปานกลาง คะแนน 1.50-2.49 หมายถึงน้อย คะแนน 1.00-1.49 หมายถึงน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ พยาบาลผู้เชี่ยวชาญการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อโควิด 19 โรงพยาบาลบราตาตราด อาจารย์พยาบาลสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา และผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลด้านการบริการโรงพยาบาลอุดรธานี ตรวจสอบความครอบคลุมในเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามรายข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (index of item objective congruence : IOC) มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ได้นำมาปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ หลังจากปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือกับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน และนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 0.91 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วย โควิด-19 เท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง หลังได้รับพิจารณาจริยธรรมวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา (เอกสารรับรองเลขที่ IRB

BCNU300/16/2564) โดยผู้วิจัยคำนึงถึงหลักความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักคุณประโยชน์ ความเสี่ยง และหลักความยุติธรรมในการดำเนินการวิจัย โดยแนะนำตนเอง แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือวิจัย ระยะเวลาที่ใช้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ รวมทั้งชี้แจงถึงสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย ให้กลุ่มตัวอย่างทราบ และข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการระบุชื่อ การเผยแพร่และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วย โควิด-19 และใช้ สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficients) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วย โควิด-19

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วย โควิด-19 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88.6 สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 58 ส่วนใหญ่อายุ 26-30 ปี ร้อยละ 32 อายุเฉลี่ย 37 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ 97 ส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตร ร้อยละ 67.6 สภาพสถานะเศรษฐกิจ รายได้พอใช้และไม่มีเงินเก็บร้อยละ 58 ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 เฉลี่ย 9.3 ปี แผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยใน ร้อยละ 37 และหอผู้ป่วยหนัก ร้อยละ 17.7 ระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 80 ชั่วโมง/สัปดาห์ ร้อยละ 56.3 เวลาในการนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอร้อยละ 52.7

2. ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ส่วนใหญ่ มีภาวะเหนื่อยล้าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (ร้อยละ 74.7) ด้านการลดความเป็นบุคคล (ร้อยละ 43.3) และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล (ร้อยละ 74.3) เมื่อพิจารณาภาวะเหนื่อยล้าจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า มีภาวะเหนื่อยล้าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{X}=31.2$, S.D.=8.4) และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ($\bar{X}=31.7$, S.D.=4.7) ส่วนด้านที่มีภาวะเหนื่อยล้าระดับปานกลาง คือ ด้านการลดความเป็นบุคคล ($\bar{X}=9.9$, S.D.=5.5) (ตารางที่ 3)

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=4.1$, S.D.=0.4) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.3$, S.D.=0.4) รองลงมาคือ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร ($\bar{X}=4.2$, S.D.=0.5) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร ($\bar{X}=3.7$, S.D.=0.6) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงสูงต่อการติดโรคจากผู้ป่วย ($\bar{X}=4.7$, S.D.=0.5) ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมากในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.6$, S.D.=0.5) และต้องพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ผลดี ($\bar{X}=4.6$, S.D.=0.5) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือได้รับคำตอบที่เหมาะสมขณะปฏิบัติหน้าที่พยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ($\bar{X}=2.9$, S.D.=1.1) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วย โควิด-19 รายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แยกตามจำนวน (n=300)

ภาวะเหนื่อยล้า ในการทำงานแต่ละด้าน	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง		ภาวะเหนื่อยล้า		ระดับ ภาวะ เหนื่อยล้า
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	22	7.4	54	18.0	224	74.7	31.2	8.4	สูง
ด้านการลดความเป็นบุคคล	100	33.4	70	23.3	130	43.3	9.9	5.5	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จส่วนบุคคล	41	13.7	36	12.0	223	74.3	31.7	4.7	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 (n=300)

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. <u>ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ</u>			
1) ท่านต้องทำงานหนักในการให้บริการแก่ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการโดยตรง	4.4	0.6	มาก
2) สภาพการทำงานของท่านต้องรีบเร่ง แข่งกับเวลาเสมอ	4.4	0.6	มาก
3) หน่วยงานของท่านมีผู้รับบริการมากแต่มีจำนวนบุคลากรในทีมน้อย	4.2	0.7	มาก
4) ท่านต้องให้การดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤตเสมอ	3.9	0.9	มาก
5) ท่านต้อง	4.6	0.5	มากที่สุด
6) ท่านต้องพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ผลดี	4.6	0.5	มากที่สุด
7) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงสูงต่อการติดโรคจากผู้ป่วย	4.7	0.5	มากที่สุด
8) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความแปลกใหม่ น่าสนใจ	4.2	0.7	มาก
9) หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ	4.1	0.8	มาก
รวม	4.3	0.4	มาก
2. <u>ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร</u>			
10) ท่านและผู้ร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	4.3	0.7	มาก
11) หน่วยงานของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	4.3	0.6	มาก
12) บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความจริงใจและช่วยเหลือกันอยู่เสมอ	4.3	0.6	มาก
13) บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	4.2	0.6	มาก
14) ท่านและผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันและเคารพในความสามารถของกันและกัน	4.1	0.7	มาก
15) ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพและหน่วยงานอื่นๆ ได้ดี	4.2	0.6	มาก
รวม	4.2	0.5	มาก

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็น		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
3.ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร			
16) ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน	4.1	0.6	มาก
17) ท่านมีความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน	4.1	0.5	มาก
18) ท่านได้รับการนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ	4.0	0.6	มาก
19) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.8	0.8	มาก
20) ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดี ทั้งทางด้านความรู้ และทักษะ เพื่อปฏิบัติหน้าที่พยาบาลวิชาชีพ ที่ดูแลผู้ป่วยCOVID-19	3.9	0.7	มาก
21) ท่านได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม ประชุม วิชาการ การลาศึกษาต่อ	3.6	0.8	มาก
22) ในหน่วยงานของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.8	0.8	มาก
23) ท่านได้รับคำตอบตอบอย่างเหมาะสม ขณะปฏิบัติหน้าที่พยาบาลวิชาชีพ ที่ดูแลผู้ป่วยCOVID-19	2.9	1.1	ปานกลาง
24) การพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.2	1.1	ปานกลาง
25) ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.7	1.0	มาก
รวม	3.7	0.6	มาก
รวมทุกด้าน	4.1	0.4	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ประกอบด้วย

1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เวลาในการนอนหลับพักผ่อนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง($r=0.45$, $p<0.01$) สภาพสถานะเศรษฐกิจและเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ($r=0.35$, $p<0.01$: $r=0.27$ $p<0.01$) ภาวะสุขภาพโรคประจำตัว และแผนกที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r=0.14$, $p<0.05$: $r=0.13$, $p<0.01$) ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($r=0.17$, $p<0.01$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหารมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ($r=-0.29$, $p<0.01$) และด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำมาก ($r=-0.19$, $p<0.01$)

2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านการลดความเป็นบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ สภาพสถานะเศรษฐกิจซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r=.22$, $p<0.01$) ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเหนื่อยล้าด้านการลดความเป็นบุคคล คือ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ($r=-0.29$, $p<0.01$)

3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เวลาในการนอนหลับพักผ่อนมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำมาก ($r=-0.19$, $p<0.01$) ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคลพบว่า ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.44$, $p<0.01$) ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r=0.26$, $p<0.01$; $r=0.23$, $p<0.01$) รายละเอียดดังตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficients) ($n=300$)

ข้อมูลทั่วไป	ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน								
	ความอ่อนล้าทางอารมณ์			การลดความเป็นบุคคล			ความสำเร็จส่วนบุคคล		
	(r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์	(r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์	(r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
สภาพสถานะเศรษฐกิจ	0.35**	<0.001	ต่ำ	.22**	<0.001	ต่ำ	-0.04	0.453	ต่ำมาก
ภาวะสุขภาพโรคประจำตัว	0.14*	0.012	ต่ำมาก	.10	0.080	ต่ำมาก	0.06	0.289	ต่ำมาก
แผนกที่ปฏิบัติงาน	0.13*	0.025	ต่ำมาก	.07	0.243	ต่ำมาก	-0.01	0.844	ต่ำมาก
เวลาในการปฏิบัติงาน	0.27**	<0.001	ต่ำ	.09	0.105	ต่ำมาก	0.02	0.760	ต่ำมาก
เวลาในการนอนหลับพักผ่อน	0.45**	<0.001	ปานกลาง	.15	0.012	ต่ำมาก	-0.19**	0.001	ต่ำมาก

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficients) ($n=300$)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน								
	ความอ่อนล้าทางอารมณ์			การลดความเป็นบุคคล			ความสำเร็จส่วนบุคคล		
	(r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์	(r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์	(r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	0.17**	0.003	ต่ำมาก	-0.08	0.166	ต่ำมาก	0.44**	<0.001	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร	-0.19**	0.001	ต่ำมาก	-0.29**	<0.001	ต่ำ	0.23**	<0.001	ต่ำ
การรับรู้ต่อระบบบริหาร	-0.29**	<0.001	ต่ำ	-0.12*	0.037	ต่ำมาก	0.26**	<0.001	ต่ำ

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

วิจารณ์

จากผลการศึกษาภาวะเหนื่อยล้าและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วย โควิด-19 ผู้วิจัยนำเสนอ อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามประเด็นดังนี้

1) ระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 พบว่ามีระดับภาวะเหนื่อยล้าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ส่วนด้านที่มีภาวะเหนื่อยล้าระดับปานกลาง คือ ด้านการลดความเป็นบุคคล สามารถอภิปรายได้ว่า ความเหนื่อยล้าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ที่มีความเหนื่อยล้าในระดับสูง เนื่องจากการมีภาระงานมาก ลักษณะการปฏิบัติงานจะเป็นการจัดอัตรากำลังหมุนเวียนในหน่วยงานที่พยาบาลรับผิดชอบปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 มีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อรวมถึงมีความจำเป็นต้องแยกตัวจากครอบครัว เป็นผลให้เกิดความตึงเครียดจนเกิดความเหนื่อยล้าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อันจะมีผลต่อความรู้สึกมีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานที่จะทำงานในการดูแลผู้ป่วยได้น้อยลงเกิดความเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ทั้งนี้ระดับภาวะเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้น มักเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบต้องปฏิบัติรวมถึงลักษณะของโรคสามารถติดต่อได้ง่าย การปฏิบัติงานต้องใช้ความระมัดระวังและเทคนิคการควบคุมการป้องกันการติดเชื้ออย่างเคร่งครัด รวมถึงจำนวนพยาบาลมีอัตราากำลังที่จำกัดจำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง⁽¹⁴⁾ จากผลการศึกษาครั้งนี้พิจารณาภาวะความเหนื่อยล้ารายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่แสดงถึงภาวะเหนื่อยล้า ได้แก่ การทำงานเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 เป็นสิ่งที่ตึงเครียด รู้สึกเหนื่อยเพลียเมื่อตื่นนอนตอนเช้าว่าต้องเผชิญกับการทำงานอีกวัน รู้สึกหมดแรงเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ฉันไม่เคยใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย อยู่ในด้านความรู้สึกลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล แสดงให้เห็นว่าพยาบาลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ถึงแม้จะมีภาระงานที่มากก็เต็มใจใส่ใจในการดูแลผู้ป่วยเป็นอย่างดีเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วย โควิด-19 โดยรวมอยู่ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร อภิปรายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องเผชิญความกดดันความคับข้องใจจากการปฏิบัติกรพยาบาลที่เสี่ยงต่อการเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า⁽¹⁵⁾ ในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นทำให้ลดความตึงเครียดคับข้องใจในการทำงานได้⁽¹⁶⁾ ส่วนด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ได้แก่ การขาดความเชื่อมั่นต่อระบบสาธารณสุขและการจัดการป้องกันควบคุมโรค รวมถึงระบบการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับศึกษาในโรงพยาบาลรามาธิบดีที่พบว่า การรับรู้ต่อระบบบริหารจัดการเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายด้านอารมณ์⁽¹³⁾ มีความคล้ายคลึงกับผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก พบว่าปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานไม่ดี ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพสูง และการควบคุมกำกับงานต่ำ⁽¹⁷⁾ จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านลักษณะงานที่

รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมากในการปฏิบัติงานและงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงสูงต่อการติดโรคจากผู้ป่วย ส่วนด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรในหน่วยงานมีความจริงใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่เสมอ ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร โดยข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือได้รับคำตอบแทนอย่างเหมาะสมขณะปฏิบัติหน้าที่พยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี และควรปรับปรุงระบบการบริหารงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงาน

3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วย โควิด-19 ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เวลาในการนอนหลับพักผ่อนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง สภาพสถานะเศรษฐกิจและเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ภาวะสุขภาพ โรคประจำตัวและแผนกที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก จากผลการวิจัย สามารถอธิบายในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องได้แก่ เวลาในการนอนหลับพักผ่อนหากการพักผ่อนไม่เพียงพอ ร่วมกับการมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานขึ้นทำให้มีผลต่อการเกิดความเหนื่อยล้าได้ คล้ายคลึงกับผลการศึกษาที่พบว่า เวลาในการนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ ทำให้มีอาการความเหนื่อยล้า รู้สึกอ่อนเพลีย ต้องการหลับพักผ่อน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยล้า คือภาวะเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน⁽¹⁴⁾ ภาวะเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานไม่ได้ ได้แก่ มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และมีภาวะสุขภาพไม่ดี ความสามารถในการทำหน้าที่ของร่างกายไม่ดี⁽¹⁷⁾ นอกจากนี้แผนกที่ปฏิบัติงานยังมีผลต่อความเหนื่อยล้าต่างกัน เช่นกันกับผลการศึกษาที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตมีความเหนื่อยล้าโดยรวมสูงกว่าและการฟื้นตัวต่ำกว่าแผนกอื่นๆ ต้องขึ้นเวรก่อนเวลาทำงานและลงเวรหลังเวลาทำงานมากกว่า ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่า ส่งผลต่อการพักผ่อนไม่เพียงพอ อีกทั้งผู้ป่วยวิกฤตที่เข้ารับการรักษามีการเจ็บป่วยรุนแรง ซับซ้อน มีโรคร่วมมากต้องได้รับการรักษาหลายวิธี⁽¹⁸⁾ ส่วนสภาพสถานะเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พยาบาลที่มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย จะมีผลทำให้เกิดความเหนื่อยล้าต่ำกว่าพยาบาลที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย⁽¹⁹⁾ การมีรายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายหรือไม่มีเก็บสำรอง ทำให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองในทางไม่ดี พยาบาลต้องทำงานหนักเพื่อหารายได้พิเศษ ซึ่งมีผลต่อชั่วโมงการทำงานที่ต้องทำงานมากขึ้น การพักผ่อนน้อยส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้เช่นกัน⁽¹⁴⁾ ซึ่งคล้ายคลึงกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้พอใช้และไม่มีเงินเก็บ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพภายใต้สถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าการระบาดของโรคโควิด 19 จะสิ้นสุดเมื่อใด ความกังวลใจในเรื่องความปลอดภัยต่อสุขภาพของตนเองและครอบครัว ความเหนื่อยล้าจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน การมีทรัพยากรที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้รับบริการที่มีจำนวนมาก อุปสรรคในการป้องกันการติดเชื้อที่ไม่

เพียงพอหรือขาดคุณภาพ การที่ไม่สามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยบางรายที่มีอาการหนัก รวมทั้งการที่ตนเองต้องเว้นระยะห่างทางสังคมจากครอบครัว เพื่อนฝูง และเพื่อนร่วมงาน จะยังเป็นสถานการณ์ที่สร้างความเครียดสะสมที่ก่อให้เกิดภาวะเหนื่อยล้าจากงานได้สูง⁽²⁰⁾ แต่ในงานวิจัยครั้งนี้พยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบและมีทัศนคติด้านบวก เช่น การดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ทำให้ได้พัฒนาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ผลดีและใช้ความรู้ความสามารถอย่างมากในการปฏิบัติงาน จึงมีผลให้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำมาก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านการลดความเป็นบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ สภาพสถานะเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ อภิปรายได้ว่า การมีรายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายหรือไม่มีเก็บสำรอง ทำให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองในทางไม่ดี พยาบาลต้องทำงานหนักเพื่อหารายได้พิเศษ ซึ่งมีผลต่อชั่วโมงการทำงานที่ต้องทำงานมากขึ้น⁽¹⁴⁾ ทำให้รู้สึกเหนื่อยหน่ายในงานมีผลให้เกิดทัศนคติด้านลบต่อผู้รับบริการหรืองาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเหนื่อยล้าด้านการลดความเป็นบุคคล ทั้งนี้การปฏิบัติงานหากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานตลอดจนช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมีผลให้การทำงานร่วมกันในการดูแลผู้ป่วยมีมุมมองการดูแลผู้ป่วยในด้านบวกทำให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่ดีช่วยลดความเหนื่อยล้าด้านการลดความเป็นบุคคล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เวลาในการนอนหลับพักผ่อนมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำมาก ซึ่งเวลาในการนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ ทำให้มีอาการความเหนื่อยล้ารู้สึกอ่อนเพลีย ต้องการหลับพักผ่อนและอาจมีภาวะเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน⁽¹⁴⁾ มีผลต่อความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานที่จะช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ผู้ป่วยลดลงหากได้รับการพักผ่อนเพียงพอจะทำให้การดูแลผู้ป่วยมีประสิทธิภาพดีขึ้น ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคลพบว่า ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ความสัมพันธ์ระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ทั้งนี้ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูงต่อการติดโรคจากผู้ป่วย ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมากในการปฏิบัติงานต้องพัฒนาความรู้อยู่เสมอต้องทำงานหนักในการให้บริการแก่ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการแต่มีจำนวนบุคลากรในทีมน้อยมีผลประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้านการรับรู้ต่อระบบบริหารคล้ายคลึงกับผลการวิจัยที่พบว่าการทำงานใน สภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง การทำงานในโรงพยาบาลที่มีวัสดุและทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอและไม่เพียงพอ หน่วยงานไม่มีการสนับสนุนที่ดีมีผลให้เกิดความเหนื่อยล้า⁽²¹⁾ มีผลให้เกิดภาวะเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่จะดูแลผู้ป่วย นอกจากนี้พบว่าด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับภาวะเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคล บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถติดต่อประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพและหน่วยงานอื่น ๆ ได้ดี มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างสหสาขาวิชาชีพ จึงมีผลต่อความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าด้านความสำเร็จส่วนบุคคลที่บ่งบอกถึงการมีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานที่จะช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ผู้ป่วย ตลอดจนสามารถ

จัดการปัญหาทางอารมณ์ของตนเองขณะทำงานได้อย่างเหมาะสม จึงสามารถสรุปได้ว่า หากในหน่วยงานมีระบบการบริหารงานที่ดีร่วมกับสมาชิกทีมปฏิบัติงานมีสัมพันธภาพที่ดี จะเกิดพลังใจมีความสุขในการทำงาน⁽²²⁾ ลักษณะความสุขในการทำงานของบุคลากรทีมสุขภาพมี 4 ลักษณะ คือ การติดต่อสัมพันธ์ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีจะช่วยให้เสริมสร้างพลังอำนาจให้สามารถทำในสิ่งที่เกินกว่ากำลังบุคคลคนเดียวจะทำได้ อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพการบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วยร่วมด้วย⁽²³⁾

แม้ว่าปัจจุบันจะมีประกาศยกเลิกโรคโควิด-19 จากโรคติดต่ออันตราย กำหนดให้เป็นโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวังตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 65 เป็นต้นมา เนื่องจากจากสถานการณ์การระบาดทั่วโลก มีแนวโน้มจำนวนผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงและอัตราการเสียชีวิตลดลง⁽²⁴⁾ แต่ลักษณะงานของพยาบาลก็ยังคงต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดต่อเนื่องตลอดเวลา จากหน้าที่และความรับผิดชอบทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสเสี่ยงสูงต่อการเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการให้การพยาบาล ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการทบทวนปัจจัยดังกล่าวเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลทำงานได้ดี อันจะส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลและความปลอดภัยของผู้ป่วย สรุปการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีภาวะเหนื่อยล้าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกระบบความสำเร็จส่วนตัว ส่วนด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีภาวะเหนื่อยล้าระดับปานกลาง และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เวลาในการนอนหลับพักผ่อน สภาพสถานะเศรษฐกิจ เวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะสุขภาพและแผนกที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและปัจจัยด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร ข้อเสนอแนะจากข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถนำไปใช้วางแผนเพื่อให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม เพื่อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อลดปัญหาความเหนื่อยล้าที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข และป้องกันการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

1. Worldometer COVID-19 CORONAVIRUS PANDEMIC. [internet].2022. [cited 2022 Dec 17]. Available from: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>.
2. Suraiya Manmana, Sapon Iamsirithaworn, Sumonmal Uttayamakul. Coronavirus Disease-19 (COVID-19) Journal of Bamrasnaradura Infectious Diseases Institute 2020;2: 124-133. (in Thai)
3. Wan Z, Lian M, Ma H, Cai Z, Xianyu Y. Factors associated with burnout among Chinese nurses during COVID-19 epidemic: A cross-sectional study. Journal of Research Square 2020;1:1-8.
4. Wang QQ, Lv WJ, Qian RL, Zhang YH. Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study. Journal of Nursing Management 2019; 27: 1835-44.

5. Guixia Liu, HUI, Zhang. A study on burnout of nurses in the period of COVID-19. *Psychol Behav Sci* 2020; 9: 31-6.
6. KISA, S. Burnout among physicians and nurses during COVID-19 pandemic. *European Journal of Environment and Public Health* 2020; 4: 1-3.
7. Pornnipa Harnlakorn, Tharinee Phetcharat, Nipharphan Rithirod, Sudthanom Kamoller, Thurnjai Pitayavatanachai, Atibordee Meesing. Stress Worry and Effects among Health Personnel During Pandemic of Coronavirus Disease 2019 in Srinagarind Hospital. *Srinagarind Med Journal* 2021; 4: 488-94. (in Thai).
8. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open* 2020; 3: 1-12.
9. Supanee Pumfong, Boonjai Srisatidnarakul. Factors of Job Stress for Professional Nurses in Tertiary Hospital. *Kuakarun Journal of Nursing* 2015; 2: 140-53. (in Thai).
10. Kaman Jearong, Chayanika Srivichai. Relationship between Working Environment Factors and Burnout of Nurses, Community Hospital of Pathumtani Province. *Journal of The Royal Thai Army Nurses* 2017; Supplement: 299-305. (in Thai).
11. Krejcie RV, Morgan DW. Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 1970; 607 -10.
12. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory. Scarecrow Education; 1997.
13. Siraya Sammawart. Burnout among nurses in Ramathibodi Hospital [thesis]. Bangkok: Mahidol University; 1989. (in Thai).
14. Amornrat Junyotha, Suttinun Chantanakul, Chalermchai Chaikittiporn, Sukhontha Siri. Fatigue And Factors Related To Fatigue Among Registered Nurses In A Tertiary Hospital. *Journal of The Royal Thai Army Nurses* 2017; Supplement: 166-74. (in Thai).
15. Dussadee Udomittipong, Krittanai Kaewyot, Keyunmart Yootin. Burnout Syndrome Among Nurses. *Journal of Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry* 2014; 2: 40-53. (in Thai).
16. Malee Kumkong, Athipa Amornpiyaphakorn, Punnaphat Chramnanpho. Skills for Happy and Successful Working in the Nursing Profession. *Health Science Journal Thai* 2022; 1: 75-85. (in Thai).
17. Warunee Tangsathajaroenporn, Thanee Kaewthummanukul, Acharaporn Sripusanapan. Work Ability among Professional Nurses in a University Hospital and Related Factors. *Nursing Journal* 2012; 4: 152-68. (in Thai).
18. Kasinee Kittiban, Aree Cheevakasemsook, Choochat Phuangsomjit. Occupational fatigue management in professional nurses at Phra Nakhon Si Ayutthaya Hospital. *Thai Journal of Cardio-Thoracic Nursing* 2021; 1: 121-36. (in Thai).

- 19.Savhanya Intarasathaphorn, Orawan Kaewboonchoo, Plernpit Boonyamalik. Work-Life Balance and Factors Associated with Fatigue Among Nurses in a Super Tertiary Hospital. Thai Red Cross Nursing Journal. 2020; 2: 129-43. (in Thai).
- 20.Worawan Chutha, Phunnapa kittiratanapaiboon, Kamonluck Makkhlai, Nopporn Tantirangsi. Burnout and related factors in health personnel form the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) pandemic. Journal of Mental Health of Thailand 2022; 2:147-60. (in Thai).
21. Galanis P, Vraka I, Fragkou D, Bilali A, Kaitelidou D. Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. Journal of Advanced Nursing 2021; 8: 3286-302.
22. Manion J. Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration 2003; 12: 652-59.
23. Haksever C, Render B, Russell RS, Murdick RG. Service management and operations. Pearson College Division, 2000.
24. Royal Thai Government. The Government Public Relations Department.[internet].2022.[cited 2022 Dec 17].Available from: <https://www.prd.go.th/th/content/page/index/id/122110>.