

The Relationship Between Workaholism and Job Performance While Sick among Professional Nurses in Sena Hospital

*Bankchart Jintarat, M.D., M.Sc.**

Abstract

Objectives: 1. To examine the prevalence of workaholism among professional nurses at Sena hospital. 2. To assess the level of job performance while sick among professional nurses at Sena hospital. 3. To investigate the relationship between workaholism and job performance while sick among professional nurses at Sena hospital. 4. To compare job performance while sick between individuals with workaholism and those without.

Methods: This cross-sectional analytical study collected data from 150 professional nurses at Sena Hospital in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The data was gathered using a workaholism assessment scale and the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6). Pearson's correlation and t-test were used to analyze the relationship between workaholism and job performance while sick.

Results: The sample showed a 10% prevalence of workaholism. The average job performance while sick scores were 9.33 (SD 2.16) for the "Completing Work" dimension, 9.37 (SD 2.41) for the "Avoiding Distraction" dimension, and an overall score of 18.71 (SD 3.99), which falls within the good performance range. Nurses with workaholism scored significantly higher in job performance while sick compared to those without. A positive correlation was found between workaholism and both the ability to complete work and avoid distractions, with statistical significance.

Conclusion: Although the study suggests that individuals with workaholism can perform well even when sick, working without sufficient rest over the long term may result in negative health consequences, both physically and mentally. Organizations should be aware of these risks and develop policies that support employees in maintaining a balance between work and rest.

Keywords: workaholism; presenteeism; professional nurse

*Occupational health department, Sena hospital, Phra Nakhon Si Ayutthaya

Received: October 9, 2024; Revised: March 4, 2025; Accepted: April 10, 2025

ความสัมพันธ์ของภาวะติดงานกับประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วย ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเสนา

แบงก์ชาติ จินตรัตน์, พ.บ., วท.ม.*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: 1. เพื่อศึกษาความชุกของภาวะติดงานในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเสนา 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเสนา 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะติดงานกับประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเสนา 4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยระหว่างกลุ่มที่เข้าเกณฑ์มีภาวะติดงานกับกลุ่มที่ไม่มีภาวะติดงาน

วิธีการศึกษา: การศึกษาภาคตัดขวางเชิงวิเคราะห์ เก็บข้อมูลในพยาบาลวิชาชีพ 150 คนของโรงพยาบาลเสนาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบวัดภาวะติดงานและแบบวัดประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วย (SPS-6) ใช้สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสถิติ t-test หาความสัมพันธ์ของภาวะติดงานกับประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วย

ผลการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างมีความชุกของภาวะติดงานร้อยละ 10 กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานขณะป่วยในมิติความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงเฉลี่ย 9.33 คะแนน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.16) มิติความสามารถในการหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน 9.37 คะแนน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.41) และประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยโดยรวม 18.71 คะแนน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.99) ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานขณะป่วยระดับดี กลุ่มที่มีภาวะติดงานมีระดับประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาวะติดงานและยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จและความสามารถหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป: แม้ว่าผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีภาวะติดงานสามารถทำงานได้ดีแม้ขณะป่วย แต่การที่บุคคลเหล่านี้ทำงานอย่างไม่หยุดพักในระยะยาวอาจนำไปสู่ผลกระทบด้านลบต่อสุขภาพทั้งกายและใจ องค์กรจึงควรตระหนักถึงความเสี่ยงนี้ และพัฒนานโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน

คำสำคัญ : ภาวะติดงาน; การทำงานขณะป่วย; พยาบาลวิชาชีพ

*กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม โรงพยาบาลเสนา พระนครศรีอยุธยา

ได้รับต้นฉบับ: 9 ตุลาคม 2567; แก้ไขบทความ: 4 มีนาคม 2568; รับลงตีพิมพ์: 10 เมษายน 2568

บทนำ

ภาวะติดงาน คือ การทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง และไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งเปรียบเสมือนการเสพติดแบบหนึ่ง เช่นเดียวกับการติดสุรา งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีภาวะติดงานมักจะทำงานเกินเวลาปกติและไม่สามารถหยุดคิดถึงงานได้แม้ในเวลาพักผ่อน⁽¹⁾ ภาวะติดงานส่งผลให้สุขภาพทางกาย แย่ลงเนื่องจากขาดการพักผ่อนและการออกกำลังกายทำให้มีอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง ปวดศีรษะ ปวดกล้ามเนื้อ ปวดหลัง และมีแนวโน้มที่บุคคลที่มีภาวะติดงานจะมาทำงานขณะป่วยสูงขึ้น⁽²⁾ พนักงานที่มาทำงานขณะป่วยมักมีความสามารถในการทำงานลดลง เนื่องจากความเจ็บป่วยทำให้ความสามารถในการทำงาน และคุณภาพงานลดลง^(1,3)

การมาทำงานขณะป่วย หมายถึง สถานการณ์ที่พนักงานเลือกที่จะมาทำงานทั้ง ๆ ที่กำลังป่วย แทนที่จะหยุดพักเพื่อฟื้นฟูสุขภาพ ปรากฏการณ์นี้มักเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถหยุดงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะความคาดหวังขององค์กร ความกังวลเรื่องรายได้ หรือความรู้สึกผูกพันกับงาน แนวคิดเรื่องการมาทำงานขณะป่วยเริ่มได้รับความสนใจมากขึ้นในงานวิจัยทางด้านสุขภาพและแรงงาน เนื่องจากมีการค้นพบว่าการทำงานขณะป่วยไม่ได้เป็นผลดีต่อทั้งพนักงานและองค์กรในระยะยาว⁽⁴⁾

พยาบาลเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบสูงทั้งต่อผู้ป่วยและทีมงานในโรงพยาบาล ภาระงานที่หนัก ความคาดหวังจากผู้ป่วยและผู้บริหาร รวมถึงการทำงานในสภาวะวิกฤตหรือฉุกเฉิน ทำให้พยาบาลหลายคนรู้สึกว่าตนเองต้อง

ทำงานตลอดเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ส่งผลให้เกิดภาวะติดงานได้ง่าย⁽⁵⁾ พยาบาลที่มีภาวะติดงานมักทำงานเกินเวลาและไม่สามารถหยุดพักได้ แม้กระทั่งเวลาที่ควรหยุดพักผ่อนหรือฟื้นฟูสุขภาพ พฤติกรรมนี้อาจเกิดจากความกดดันในหน้าที่งาน ความรู้สึกผูกพันกับผู้ป่วย ความคาดหวังขององค์กร และวัฒนธรรมการทำงานในโรงพยาบาล ซึ่งส่งผลให้พยาบาลหลายคนรู้สึกว่าต้องทำงานต่อเนื่อง แม้ในเวลาที่ตนเองไม่สบายหรือป่วย⁽⁶⁾

ถึงแม้ว่ามีการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีภาวะติดงานมักจะมีประสิทธิภาพการทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความติดงาน⁽⁷⁾ แต่การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานและการทำงานขณะป่วยเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและมีสุขภาพที่ดี จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่เคยมีการวิจัยที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์นี้ในอาชีพพยาบาลในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทดสอบหาความสัมพันธ์ของภาวะติดงานและประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยในอาชีพพยาบาลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนสุขภาพ⁽⁸⁾

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความชุกของภาวะติดงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเสนา
2. เพื่อศึกษาความชุกและระดับประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเสนา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะติดงานกับการทำงานขณะป่วยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเสนา

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยระหว่างกลุ่มที่เข้าเกณฑ์มีภาวะติดงาน กับ กลุ่มที่ไม่มีภาวะติดงาน

สมมติฐานงานวิจัย

ประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยของกลุ่มที่มีภาวะติดงานแตกต่างกับกลุ่มที่ไม่มีภาวะติดงาน

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2567

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลเสนาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่า 1 ปี จำนวน 191 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลเสนาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวนมากกว่า 1 ปี จำนวน 150 คนที่ถูกเลือกจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Correlation sample size ของ Stephen B. Hulley⁽⁹⁾ กำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 5% อำนาจการทดสอบเท่ากับ 80% และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่คาดหวังเท่ากับ 0.2

เกณฑ์การคัดออก

1. พยาบาลวิชาชีพที่ลาคลอดหรือลาศึกษาในช่วงที่ทำการศึกษา

2. พยาบาลวิชาชีพที่มีโรคทางจิตเวช หรือกำลังได้รับการรักษาโรคทางจิตเวช

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามไม่ระบุตัวตนให้ผู้เข้าร่วมวิจัยตอบเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ และข้อมูลปัจจัยจากงาน ได้แก่ ปริมาณงาน แผนกที่ทำงาน การทำงานกะดึก ส่วนที่ 2 แบบประเมินภาวะติดงาน ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พัฒนามาจาก Bergen Work Addiction Scale (BWAS) ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดยวิศิษฐ์ เนติโรจนกุล⁽¹⁰⁾ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และความเชื่อถือตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยการทดสอบความเที่ยงภายในด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.76 ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ลักษณะตัวเลือกเป็นแบบสอบถามวัดการประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับใช้เกณฑ์จุดตัดคือมากกว่าเท่ากับ 4 คะแนน ในจำนวนข้อตั้งแต่ 4 ข้อขึ้นไป ถือว่ามีภาวะติดงาน ส่วนที่ 3 แบบประเมินการทำงานขณะป่วย Stanford presenteeism scale (SPS-6) ของ Koopman C⁽¹¹⁾ ประกอบด้วย 2 มิติ คือความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง และความสามารถในการหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน ซึ่งผู้วิจัยทำการแปลเป็นภาษาไทยโดย Generative AI ChatGPT4o และนำแบบสอบถามที่พัฒนา ตรวจสอบ

ความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพจิตจำนวน 3 ท่าน วัดดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และทำการศึกษานำร่อง (Pilot test) ในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลจำนวน 30 คน ของโรงพยาบาลจังหวัดเดียวกันกับโรงพยาบาลที่ทำการศึกษา เพื่อทดสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.80 ประกอบด้วย 6 คำถาม ลักษณะตัวเลือกเป็นแบบสอบถามวัดการประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำที่สุด (1 คะแนน) จนถึงมากที่สุด (5 คะแนน) แปลผลโดยการรวมคะแนนซึ่งผลรวมมีค่าตั้งแต่ 6-30 ถ้าคะแนนสูง คือ มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานขณะป่วยสูงและกำหนดจุดตัดหากน้อยกว่าหรือเท่ากับ 18 คะแนน ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานขณะป่วยลดลง⁽¹²⁾

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นเตรียมการ

ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูล ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และส่งพิจารณาจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลเสนา

ขั้นตอนการ

หลังจากได้รับอนุญาตในการทำวิจัย ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือไปยังฝ่ายการพยาบาลเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล เลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการโดยเข้าถึงผู้วิจัยผ่านฝ่ายการพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงาน และรายบุคคล หลังจากได้ชี้แจง

ข้อมูลโครงการวิจัยและขอความยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยจึงแจกแบบสอบถามและหนังสือแสดงเจตนาเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามทุกฉบับไม่มีการระบุชื่อหรือนามสกุลของผู้ตอบ นอกจากนี้แบบสอบถามถูกบรรจุอยู่ในซองเอกสารสีน้ำตาลเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่แบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัย ถือเป็นการปกปิดข้อมูลเป็นความลับ และไม่สามารถระบุถึงตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามได้ หลังจากเก็บข้อมูลตามกำหนด ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมการวิจัย

การศึกษารั้งนี้ผ่านการพิจารณาและได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลเสนา เลขที่ อย.0033.202.2/031 ลงวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2567

ผลการศึกษา

จากการเก็บข้อมูลพบว่ามีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่เข้าเกณฑ์กลุ่มตัวอย่าง 146 ราย (ร้อยละ 97) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน (ร้อยละ 98.63) มีอายุเฉลี่ย 42.59 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.55) ส่วนใหญ่ทำงานแผนกผู้ป่วยใน 74 คน (ร้อยละ 50) ส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ร้อยละ 81.94) และส่วนใหญ่ทำงานเข้ากะกลางคืน (ร้อยละ 61.11)

1. ภาวะติดงาน
จากกลุ่มตัวอย่างพบผู้ที่เข้าเกณฑ์
ภาวะติดงานจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.96
 2. ประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วย
กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพ
ในการทำงานขณะป่วยในมิติความสามารถ
- ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงเฉลี่ย 9.33 คะแนน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.16) มิติความสามารถในการหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน 9.37 คะแนน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.41) และประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยโดยรวม 18.71 คะแนน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.99) ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานขณะป่วยอยู่ในระดับดี

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วย (SPS6 Score)	Mean	(SD)
1. ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง (Completing work)	9.33	(2.16)
2. ความสามารถในการหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน (Avoiding distraction)	9.37	(2.41)
3. ประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยโดยรวม	18.71	(3.99)

3. ความสัมพันธ์ของภาวะติดงานกับ
ประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วย วิเคราะห์
ความสัมพันธ์ภาวะติดงานกับประสิทธิภาพการ
ทำงานขณะป่วยแต่ละมิติด้วยสถิติ Pearson's
correlation พบว่าภาวะติดงานมีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับมิติความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ
ลุล่วง (Completing work) มิติความสามารถใน
- การหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน (Avoiding distraction) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ $p\text{-value} < 0.001$ ($r = 0.35, 0.41$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ $p\text{-value} < 0.001$ ($r = 0.44$) (ตาราง 2)

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานและประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยในแต่ละมิติ

ความสามารถในการ ทำงานให้สำเร็จลุล่วง	ความสามารถในการ หลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน	ประสิทธิภาพการทำงาน ขณะป่วยโดยรวม
การทำงานขณะป่วย	$r\ 0.35^*$	0.41^*
		0.44^*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน
ขณะป่วยระหว่างกลุ่มที่เข้าเกณฑ์มีภาวะติดงาน
กับกลุ่มที่ไม่มีภาวะติดงาน พบว่ากลุ่มที่มีภาวะ
ติดงานมีคะแนนประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วย
โดยรวมเท่ากับ 21.63 คะแนน (ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.89) ซึ่งมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาวะติด
งานที่มีคะแนนประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วย
โดยรวมเท่ากับ 18.35 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
0.34) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$)

ตาราง 3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยระหว่างกลุ่มที่เข้าเกณฑ์มีภาวะติดงาน กับกลุ่มที่ไม่มีภาวะติดงาน

	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (Two-tailed)	Sig. (One-tailed)
มีภาวะติดงาน	16	21.63	0.89	3.19	0.0017	0.0009
ไม่มีภาวะติดงาน	130	18.35	0.34			

วิจารณ์

จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเสนามีความซุกของภาวะติดงานร้อยละ 10.96 เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาก่อนหน้านี้พบว่าความซุกของภาวะติดงานมีตั้งแต่ร้อยละ 8 จนถึงร้อยละ 30 ขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจและเครื่องมือที่ใช้ในวัดภาวะติดงาน ซึ่งน้อยกว่าการศึกษาของวิชัญ เนติโรจนกุล⁽¹⁰⁾ โดยสำรวจในพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบความซุกของภาวะติดงานร้อยละ 32.2 ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ขนาดของโรงพยาบาล ความซับซ้อนของงาน และความกดดันในการทำงานโดยการศึกษาของ Morkevičiute M. และคณะ พบว่าภาระงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะติดงานมากที่สุด โดยพนักงานที่รู้สึกว่ามีงานมาก มักจะมีแนวโน้มพัฒนาพฤติกรรมติดงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่แข่งขันสูง หรือแรงกดดันจากองค์กรสามารถเพิ่มโอกาสเกิดภาวะติดงานได้⁽¹³⁾

จากผลการศึกษาที่กล่าวถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยของพยาบาลในโรงพยาบาลเสนา พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนรวมในการทำงานขณะป่วยอยู่ที่ 18.71 คะแนนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Malhi L. และคณะ⁽¹⁴⁾

ซึ่งทำการศึกษาในโรงพยาบาลตติยภูมิประเทศปากีสถาน แสดงให้เห็นว่าพยาบาลในกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยอยู่ในระดับที่ดีกว่าเกณฑ์ทั่วไป ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรับผิดชอบและความทุ่มเทในงานที่สูง พยาบาลมักต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลายและความกดดันจากการให้บริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง⁽⁶⁾ แม้ว่าพวกเขาจะป่วยการที่ยังสามารถรักษาระดับการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้แสดงถึงความทุ่มเทและความรับผิดชอบในหน้าที่

การที่กลุ่มที่มีภาวะติดงานมีคะแนนประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาวะติดงานและยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จและหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน แสดงว่าภาวะติดงานช่วยเพิ่มความสามารถในการมุ่งมั่นและการทุ่มเทให้กับงาน⁽⁷⁾ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีประโยชน์ในระยะสั้น แต่ในระยะยาวอาจนำไปสู่การสะสมของความเหนื่อยล้าและปัญหาสุขภาพจิต เช่น ภาวะหมดไฟในการทำงาน⁽¹⁵⁾ แม้ว่าผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีภาวะติดงานสามารถทำงานได้ดีแม้ขณะป่วย แต่การที่บุคคลเหล่านี้ทำงานอย่างไม่หยุดพักในระยะยาวอาจนำไปสู่ผลกระทบด้านลบต่อสุขภาพทั้งกายและใจ องค์กรจึงควรตระหนักถึงความเสี่ยงนี้ และพัฒนานโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน

สรุป

พยาบาลที่มีภาวะติดงานมีคะแนนประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาวะติดงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งบ่งชี้ว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างหนัก แม้ในขณะที่ป่วยสามารถรักษาระดับการทำงานได้ในเวลาสั้น ๆ ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาครั้งแรกในบริบทของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยที่ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะติดงานกับประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วย ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในสภาวะที่พนักงานไม่สามารถหยุดพักได้ในขณะที่สุขภาพไม่ดีแม้ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีภาวะติดงานสามารถรักษาประสิทธิภาพการทำงานขณะป่วยได้ดี แต่การทำงานต่อเนื่องในสภาวะที่ร่างกายไม่พร้อมอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ซึ่งข้อมูลนี้สามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงนโยบายองค์กรเพื่อสนับสนุน

ความสมดุลในการทำงานและการพักผ่อนของพนักงานได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปพิจารณาปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการและการทำงาน โดยเฉพาะแนวทางที่ช่วยลดภาวะติดงาน (workaholism) และสนับสนุนให้พนักงานสามารถลางานเมื่อเจ็บป่วยได้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องผลกระทบต่อประสิทธิภาพงาน รวมถึงฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเพื่อออกแบบระบบการประเมินผลการทำงานที่ไม่สนับสนุนพฤติกรรมการทำงานขณะป่วย รวมถึงพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพจิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้นักวิจัยสามารถใช้ผลการศึกษานี้เป็นพื้นฐานในการศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงาน หรือการเปรียบเทียบลักษณะงานที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

1. Hu L. A review of workaholism and prospects. Open J Soc Sci 2018;6:318-34.
2. Gillet N, Austin S, Fernet C, Sandrin E, Lorho F, Brault S, et al. Workaholism, presenteeism, work-family conflicts and personal and work outcomes: testing a moderated mediation model. J Clin Nurs 2021;30(19-20):2842-53.
3. Aziz S, Covington C. Beyond the 9-to-5 grind: workaholism and its potential influence on human health and disease. Front Psychol 2024;15:1345378.
4. Kinman G. Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management. Br Med Bull 2019;129(1):69-78.

5. Andreassen CS, Pallesen S, Moen BE, Bjorvatn B, Waage S, Schaufeli WB. Workaholism and negative work-related incidents among nurses. *Ind Health* 2018;56(5):373-81.
6. Shan G, Wang S, Wang W, Guo S, Li Y. Presenteeism in nurses: prevalence, consequences, and causes from the perspectives of nurses and chief nurses. *Front Psychiatry* 2021;11:584040.
7. Spagnoli P, Haynes NJ, Kovalchuk LS, Clark MA, Buono C, Balducci C. Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *Int J Environ Res Public Health* 2020;17(18):6536.
8. Kinman G. Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management. *Br Med Bull* 2019;129(1):69-78.
9. Ciriappa M. Designing clinical research: an epidemiological approach, 2nd ed. Philadelphia (PA): Lippincott Williams & Wilkins; 2006. p. 89.
10. วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล. ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะติดงานของพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2561.
11. Koopman C, Pelletier KR, Murray JF, Sharda CE, Berger ML, Turpin RS, et al. Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *J Occup Environ Med* 2002;44(1):14-20.
12. Brborović H, Brborović O, Brumen V, Pavleković G, Mustajbegović J. Are nurse presenteeism and patient safety culture associated: a cross-sectional study. *Arh Hig Rada Toksikol* 2014;65(2):149-56.
13. Morkevičiute M, Endriulaitiene A. A systematic review of the factors determining workaholism: the role of an organisation. *Organ Vadym Sist Tyr* 2021;85(1):33-46.
14. Malhi LD, Akkadechanunt T, Sirakamon S. Job stress and presenteeism among nurses in tertiary level hospitals, the Islamic Republic of Pakistan. *Nurs J CMU* 2019;46(supplement December):104-15.
15. Rosario-Hernández E, Millán L, Rodríguez B, Suarez C, Sánchez F, Arroyo Y, et al. The effects of workaholism on psychological well-being: the mediating role of rumination. *Int J Environ Res Public Health* 2024;21(3).