



การป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาล Burnout Prevention among Nursing Instructors

กนกพร เทียนคำศรี* ธนพล บรรดาศักดิ์** ศตวรรษ อุดรศาสตร์***

Kanokporn Thiankumsri,* Thanapol Bundasak,** Sattawas Udonsat***

*,** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จ.นนทบุรี

*,** Boromarajonani College of Nursing, Phra-Putthabat, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok

Institute, Nonthaburi Province

*** คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จ.มหาสารคาม

*** Faculty of Nursing, Mahasarakham University, Mahasarakham Province

* Corresponding Author: Thinkumsri_@hotmail.com

บทคัดย่อ

อาจารย์พยาบาลมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบทั้งการสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งยังต้องให้บริการวิชาการแก่สังคม การสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม รวมทั้งต้องเตรียมเอกสารการประกันคุณภาพการศึกษาและการรับรองสถาบันเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพ ด้วยภาระหน้าที่ที่มีมากทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความเครียด ความกดดัน และเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้ ซึ่งการป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลสามารถป้องกันได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน อาการแสดงของความเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลกระทบจากการเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ระยะในการทำงานที่นำมาสู่ความเหนื่อยล้าในการทำงาน การประเมินความเหนื่อยล้าในการทำงาน และการป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาล เพื่อเป็นข้อมูลแก่อาจารย์พยาบาลและคณะผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นประโยชน์ในการป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลคงอยู่ในสถานศึกษา อันเป็นการลดปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในวันข้างหน้าต่อไป

คำสำคัญ: ความเหนื่อยล้าในการทำงาน อาจารย์พยาบาล การป้องกัน

Abstract

Nursing instructors have several responsibilities, including teaching both in classes and clinics, providing academic services, creating research and academic studies, and supporting and maintaining Thai culture. Moreover, documentation for quality assurance

Received: January 16, 2021; Revised: February 5, 2021; Accepted: February 11, 2021

and institute accreditation for developing quality nursing educational institutions need to be prepared. Thus, as a result of this workload, nursing instructors experience stress, pressure, and exhaustion in their work. However, burnout can be prevented at both the individual and corporate levels. Therefore, this article aimed to present a definition of burnout, the associated factors of burnout, symptoms of burnout, effects of burnout, working phases leading to burnout, and an investigation and the prevention of burnout among nursing instructors. This study would provide useful information for nursing instructors and administrator teams for the prevention of burnout. Furthermore, this would help maintain nursing instructors' retention in educational institutions, which would reduce the shortage of nursing instructors in the future.

Keywords: burnout, nursing instructor, prevention

บทนำ

ความเหนื่อยล้าในการทำงานหรือภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นกลุ่มอาการของความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล เป็นผลจากความเครียดในการทำงานที่สะสมเพิ่มมากขึ้นจนบุคคลรู้สึกที่ไม่สามารถจัดการได้^{1,2} ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เช่น นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ ปวดเมื่อยตามร่างกาย รู้สึกเหนื่อยล้า หมดแรง อ่อนเพลีย รู้สึกล้มเหลว สิ้นหวัง อารมณ์หงุดหงิดง่าย ขาดแรงบันดาลใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน ขาดสมาธิและความคิดสร้างสรรค์ เกิดทัศนคติเชิงลบต่อการทำงาน และขาดความรับผิดชอบในการทำงาน³ ซึ่งพบมากในบุคลากรทางด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะแพทย์และพยาบาล ดังการศึกษาในแพทย์เฉพาะทางศัลยกรรมกระดูก ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งที่มีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานสูงนั้น พบว่า ภาวะนี้มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนทางการแพทย์ และพบภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานสูงมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในกลุ่มนักศึกษาแพทย์ไปจนถึงแพทย์ประจำบ้าน โดยพบว่า แพทย์ประจำบ้านมีภาวะ

เหนื่อยล้าในการทำงานสูงถึงร้อยละ 41 - 74 แตกต่างกันตามสาขาเฉพาะทาง⁴ สอดคล้องกับการศึกษาความเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเหนื่อยล้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง เนื่องจากมีภาระงานมาก การพักผ่อนไม่เพียงพอ อัตรากำลังไม่เพียงพอ ค่าตอบแทนต่ำ ความเสี่ยงต่อสุขภาพ ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ หัวหน้าขาดความเข้าใจ ความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง และการเผชิญความเครียดในการทำงาน จนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อองค์กรลดลง และนำไปสู่การลาออกจากงาน^{5,6}

บุคลากรสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งที่ควรให้ความสนใจ นั่นคือ อาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาพยาบาล ทำการสอนทั้งภาคทฤษฎีภาคทดลอง และภาคปฏิบัติ รวมทั้งการทำงานวิจัยทางการแพทย์และเผยแพร่ผลงานวิจัยให้บริการวิชาการแก่สังคม และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพันธกิจหลัก 4 ด้านของอาจารย์พยาบาลทุกคน อาจารย์พยาบาลทุกคนต้องทำหน้าที่เหมือนกันคือ



การเป็นอาจารย์ แต่ในความเป็นอาจารย์ก็ยังคงต้องทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นบุตร เป็นสามี-ภรรยา เป็นพ่อหรือแม่ของลูกร่วมด้วย ด้วยภาระงานที่มาก และหลากหลายหน้าที่ จะส่งผลให้มีเวลาส่วนตัว หรือมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง เกิดความเครียด มีความสุขในการทำงานลดลง ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้⁷ ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความเหนื่อยล้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง⁸ ซึ่งหากอาจารย์มีความเหนื่อยล้าเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรลดลง และลาออกจากงาน นำมาซึ่งปัญหาขาดแคลนอาจารย์พยาบาล⁹

จากการทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางสุขภาพมีความเหนื่อยล้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง เช่นเดียวกับอาจารย์พยาบาล โดยเป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังที่สะสมเป็นระยะเวลาาน และไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลกระทบทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง และมีแนวโน้มในการลาออกจากงาน ดังนั้น การป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานสำหรับอาจารย์พยาบาลจึงมีความสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลสามารถทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และไม่เกิดการลาออกจากงาน อันเป็นการป้องกันปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในอนาคต บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน อาการแสดงของความเหนื่อยล้าในการทำงาน ระยะในการทำงานที่นำมาสู่ความเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลกระทบจากการเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน การประเมินความเหนื่อยล้าในการทำงาน และการป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

โดยการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการสังเคราะห์จากประสบการณ์ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับอาจารย์พยาบาลในการป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานให้กับตนเองต่อไป

≡ ความหมายของความเหนื่อยล้า ≡ ในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงาน ไว้ดังนี้

Freudenberger¹⁰ ให้ความหมายว่า เป็นการใช้ทรัพยากรทางด้านร่างกายและจิตใจของตนจนหมดสิ้น การที่ตนเองสิ้นเรี่ยวแรงเนื่องจากดิ้นรนมากเกินไป เพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่ตนเอง หรือค่านิยมของสังคมตั้งความหวังไว้ เป็นผู้ที่ยังคงอยู่ในภาวะของความเหนื่อยหน่ายหรือผิดหวัง ซึ่งเกิดจากการอุทิศตัวให้แก่วิถีทาง วิถีชีวิต หรือความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับผลรางวัลตอบแทนตามที่ตนคาดหวังไว้

Maslach & Jackson¹ ให้ความหมายว่าเป็นอาการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อความเครียดสะสมเป็นระยะเวลาาน กลายเป็นความเครียดเรื้อรังสะสมจากการทำงาน โดยบุคคลนั้นไม่สามารถจัดการกับความเครียดเหล่านั้นได้ ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ

Potter¹¹ ให้ความหมายว่า เป็นการที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานลดลงและมีความรู้สึกท้อแท้ที่ทำยุ่งยากซับซ้อนไปหมด โดยมีสัญญาณเตือนคือ รู้สึกคับข้องใจ การถอนตัวออกจากสังคม อารมณ์พลุ่งพล่าน ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี และมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ

วิลเลียม เสรีสิทธิ์พิทักษ์¹² กล่าวว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานหรือภาวะหมดไฟเป็นอาการทางจิตวิทยาของบุคคลที่ตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานและสะสมเรื้อรัง มักเกิดในกลุ่มบุคคลที่ทำงานด้านการบริการทางสังคมหรือบริการด้านสุขภาพ ซึ่งตอบสนอง

ความต้องการที่หลากหลายของผู้รับบริการ และเผชิญกับภาระงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลเสียต่อบุคคล ก่อให้เกิดอาการทางกายและจิตใจ และส่งผลกระทบต่อองค์กรทำให้คุณภาพงานลดลง เพิ่มอัตราการขาดงานและความต้องการลาออกจากการทำงาน

สรุปได้ว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงาน เป็นกลุ่มอาการที่แสดงออกในลักษณะความอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม เนื่องจากการตอบสนองต่อภาวะเครียดเรื้อรังจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยบุคคลไม่สามารถปรับตัวเพื่อเผชิญกับสภาวะเครียดที่เกิดขึ้นได้ ความอ่อนล้าในการทำงานมีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และส่งผลที่ไม่พึงปรารถนาต่อบุคคลและองค์กร เนื่องจากเป็นเหตุให้รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากทำงาน ไม่สนใจบุคคลรอบข้าง และรู้สึกว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้

≡ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้า ≡ ในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานของทุกๆ อาชีพ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และภาวะครอบครัว สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 เพศ สามารถเกิดได้ทั้งเพศชายและหญิง ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างของลักษณะงาน และลักษณะของแต่ละบุคคล มีผลทำให้เกิดความท้อแท้ในอารมณ์ และลดความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ¹

1.2 อายุ เป็นสิ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคล รวมทั้งการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น สุขุมรอบคอบ รู้จักใช้ชีวิต สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า¹ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า พยาบาลที่มีอายุงานมาก มีวุฒิภาวะสูง สามารถจัดการความเครียดและปรับตัวเข้ากับระบบการทำงานได้ดีกว่า จึงเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานน้อยกว่า อีกทั้งการที่พยาบาลมีอายุงานมากย่อมมีความอาวุโสในตำแหน่งงานมากด้วย ดังนั้นจึงไม่ค่อยถูกกล่าวถึง ตักเตือนหรือถูกตำหนิ ซึ่งแตกต่างกับพยาบาลที่มีอายุงานน้อยก็ย่อมถูกตักเตือนเพื่อการพัฒนาปรับปรุงจากพยาบาลที่อาวุโสกว่า¹³ เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาที่พบว่า อายุงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานของกำลังพลประจำเรือ กองทัพเรือ¹⁴ เช่นเดียวกับการศึกษาที่พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มหรือการลดความเครียดของบุคคล เพราะบุคคลในแต่ละวัยจะมีประสบการณ์และเทคนิคการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน บุคคลที่อายุมากจะมีวิธีการจัดการความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่อายุน้อย¹⁵

1.3 ประสบการณ์ บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยในการทำงาน ประกอบกับอายุน้อยและมีความแปลกใหม่จากสถานที่ทำงาน และระบบการทำงาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์สูง เพราะจะสามารถปรับตัวต่อความเครียดจากการทำงานได้ดีกว่า¹

1.4 บุคลิกภาพ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบพึ่งพาผู้อื่น ผู้ที่ขาดความอดทน ผู้ที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ผู้ที่



ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้ที่มีลักษณะการทำงานแก้ปัญหาลักษณะหน้า¹

1.5 ภาวะครอบครัว เป็นปัจจัยที่สำคัญอันเกิดจากความเครียดส่วนบุคคล หากไม่ได้รับการแก้ไขจะส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เนื่องจากต้องรับผิดชอบครอบครัว ทั้งในด้านการดูแลและการเลี้ยงดูบุตร การให้เวลากับครอบครัว หรือการดูแลบิดา-มารดาที่สูงอายุ¹ ตลอดจนความเครียดที่เกิดจากสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวในการทำงานลดลง ก่อให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงานได้⁸

2. ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของหน่วยงานด้านกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และระบบบริหาร สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ เป็นลักษณะงานที่ต้องเผชิญความกดดัน ความซับซ้อนใจในการปฏิบัติงาน ต้องตัดสินใจรีบด่วน สถานการณ์ในที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงานที่ติดต่อกันยาวนานเกินไป ลักษณะงานที่ไม่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถหรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน และนำไปสู่ความเหนื่อยล้าในการทำงานได้^{1,16,17} นอกจากนี้ยังพบว่า การที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองทางด้านการรางวัล หรือผลงานกับรางวัลที่ได้รับไม่สมดุล จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองถูกลดคุณค่าลง นำมาสู่ความเหนื่อยล้าในการทำงานได้¹⁷

2.2 สภาพแวดล้อมของหน่วยงานด้านกายภาพ การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพลุกพล่านมากเกินไป เสียงดัง อากาศถ่ายเทไม่สะดวก เมื่อบุคคลไม่สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมได้ จะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้¹

2.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน มีความสำคัญต่อการเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานค่อนข้างมาก หากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาไม่ดี เช่น มีความขัดแย้ง ขาดความสามัคคี ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดความกดดัน ไม่อยากร่วมงานกับบุคคลเหล่านั้น รวมถึงการไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน นำมาซึ่งความเหนื่อยล้าในการทำงานได้^{1,16,17}

2.4 ระบบบริหาร ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้ โดยพบว่าการขาดการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน และนโยบายของหน่วยงานไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้^{1,16,17}

สรุปได้ว่าความเหนื่อยล้าในการทำงานมี 2 ปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ควบคุมอารมณ์ตนเองในการทำงานไม่ได้ ร่วมกับมีภาระงานที่หนักและมีปริมาณงานมาก ไม่ได้รับความยุติธรรม มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน รู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่เคยได้รับการชื่นชมจากผู้ร่วมงาน รวมถึงบรรยากาศขององค์กรไม่ดี บุคคลก็จะมีอาการเหนื่อยล้าในการทำงาน

เช่นเดียวกับอาจารย์พยาบาลที่อายุน้อย ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน แต่มีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างมากในด้านการเรียนการสอน ทั้งภาคทฤษฎี ทดลอง และปฏิบัติ รวมถึงต้องสร้างสรรค์ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการต่างๆ การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม หากต้องพบกับสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน มีความขัดแย้งและไม่ได้รับความยุติธรรมจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ขาดการสนับสนุน ความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ได้รับการตอบแทน หรือรางวัลที่เพียงพอกับงานที่ทุ่มเทไป จะทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความตึงเครียดและเหนื่อยล้าในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน และลาออกจากงานในที่สุด ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลตามมา⁸

≡ อาการแสดงของความเหนื่อยล้า ≡ ในการทำงาน

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบอาการแสดงของความเหนื่อยล้าในการทำงานไม่ได้เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน อาการจะค่อยๆ เกิดขึ้น ประกอบด้วยอาการแสดง 3 ด้าน^{18,19} ดังนี้

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) เป็นความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หหมดกำลังใจ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นอาการเด่นและสังเกตได้ง่ายที่สุดของความเหนื่อยล้าในการทำงาน เป็นอาการที่สำคัญในระยะเริ่มต้นของกลุ่มอาการความเหนื่อยล้าในการทำงานที่แก้ไขได้

2. การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) เป็นอาการที่เกิดต่อเนื่องมาจากความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ที่ยังสามารถแก้ไขได้ บุคคลจะมีความรู้สึกห่างไกลกับเพื่อนร่วมงาน จน

ทำให้เกิดปัญหาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานขาดความสุภาพอ่อนโยน

3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Decreased occupational accomplishment) หรือความสำเร็จส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกและเจตคติทางลบต่อตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองมีความรู้สึกทางลบต่อผู้อื่นและต่องานที่ตนเองปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน ไม่เข้าใจปัญหาและความรู้สึกของผู้อื่น และตนเองจะรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองล้มเหลว ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดลง

ความเหนื่อยล้าในการทำงานไม่ใช่ภาวะซึมเศร้า เนื่องจากความเหนื่อยล้าในการทำงานจะเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการทำงาน ซึ่งจะแสดงออกด้วยอาการอ่อนเพลีย รู้สึกแยกกับตนเอง ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง แต่ภาวะซึมเศร้าไม่ใช่เพียงแต่ปัญหาจากงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัญหาด้านอื่นๆ ในชีวิตด้วย โดยผู้ที่มีภาวะซึมเศร้าจะมีอารมณ์เศร้าแทบทั้งวันและเกือบทุกวัน ความสนใจหรือเพลินใจในกิจกรรมลดลง มีการเปลี่ยนแปลงของน้ำหนัก มีปัญหาเรื่องการนอนหลับ กระวนกระวาย อ่อนเพลียไม่มีแรง มีความรู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ไม่มีสมาธิ การตัดสินใจช้าลง และอาจมีความคิดทำร้ายตนเอง

≡≡≡ ผลกระทบจากการเกิด ≡≡≡ ความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ความเหนื่อยล้าในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานจนไปสู่ความสัมพันธ์ต่อบุคคลรอบข้าง และขยายไปสู่องค์กร ซึ่ง Muldary²⁰ ได้อธิบายเกี่ยวกับผลกระทบของความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้



1. ผลกระทบต่อตัวบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย (Physical) เช่น อาการปวดศีรษะ ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ อ่อนเพลีย ด้านจิตใจ (Psychological) บุคคลจะรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ท้อแท้ใจ หมดหวัง เบื่อหน่าย วิดกกังวล และสูญเสียความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน และด้านพฤติกรรม (Behavioral) บุคคลจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ มีความบกพร่องในการทำงาน มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ขาดความกระตือรือร้น มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ แยกตัวเองออกจากสังคม มักลางานบ่อยครั้ง และท้ายที่สุดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน

2. ผลกระทบต่อบุคคลรอบข้าง บุคคลจะมีความอดทนต่อสิ่งต่างๆ รอบตัวลดลง ขาดความกระตือรือร้นและไม่สนใจการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตของครอบครัวลดลงด้วย เนื่องจากมักจะนำความเครียดจากที่ทำงานกลับมาที่บ้าน แยกตัวอยู่คนเดียว มากกว่าที่จะใช้เวลาอยู่กับครอบครัว

3. ผลกระทบต่อองค์กร เมื่อบุคคลเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ก็จะทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลงตามไปด้วย ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ และอาจสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพเนื่องจากการลาออกจากงาน

≡ ระยะในการทำงานที่นำมาสู่ความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ดังที่ได้กล่าวมา อาการแสดงของความเหนื่อยล้าในการทำงานจะค่อยๆ เกิดขึ้น ซึ่ง Miller, Smith, & Rothstein²¹ ได้แบ่งระยะต่างๆ

ในการทำงานที่นำมาสู่ความเหนื่อยล้าในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ระยะเวลาฮันนีมูน (Honeymoon) เป็นช่วงเริ่มงาน คนทำงานมีความตั้งใจ เสียสละและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ และพยายามปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ระยะรู้สึกตัว (Awakening) เมื่อเวลาผ่านไป คนทำงานเริ่มรู้สึกว่าความคาดหวังของตนเองอาจไม่ตรงกับความเป็นจริง เริ่มรู้สึกว่างานไม่ตอบสนองกับความต้องการของตน ทั้งในแง่ค่าตอบแทนและการเป็นที่ยอมรับ คนทำงานอาจรู้สึกว่าการดำเนินชีวิตผิดพลาดและไม่สามารถจัดการได้ ทำให้เกิดความซับซ้อนใจและเหนื่อยล้า

3. ระยะไฟตก (Brownout) มีความรู้สึกเหนื่อยล้าเรื้อรัง และหงุดหงิดง่ายขึ้นอย่างชัดเจน อาจมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อหนีความคับข้องใจ เช่น ใช้จ่ายพุ่มเพื่อ ดื่มสุรา ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานลดลง อาจเริ่มมีการแยกตัวจากเพื่อนร่วมงาน มีการวิพากษ์วิจารณ์องค์กรของตนเอง

4. ระยะหมดไฟเต็มที่ (Full scale of burnout) หากช่วงระยะไฟตกไม่ได้รับการแก้ไข คนทำงานจะเริ่มรู้สึกสิ้นหวัง มีความรู้สึกที่ตนเองล้มเหลว สูญเสียความมั่นใจในตนเอง มีอาการของภาวะหมดไฟเต็มที่

5. ระยะฟื้นตัว (Phoenix phenomenon) หากคนทำงานได้มีโอกาสผ่อนคลาย และพักผ่อนอย่างเต็มที่ จะสามารถกลับมาปรับตนเองและความคาดหวังต่องานให้ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น รวมถึงสามารถปรับแรงบันดาลใจและเป้าหมายในการทำงานด้วย

≡≡≡ การประเมินความเหนื่อยล้าในการทำงาน ≡≡≡

การประเมินความเหนื่อยล้าในการทำงานสามารถใช้แบบประเมินฉบับภาษาไทยซึ่งแปลมา

จากแบบประเมินของ Maslach & Jackson²² ที่ชื่อว่า Maslach Burnout Inventory (MBI) โดย ลีริยา สัมมาวาจ¹³ มีความตรงและเชื่อถือได้ สามารถใช้ได้กับหลายกลุ่มอาชีพ แบบประเมินมี ข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ จำแนกเป็นองค์ประกอบ ของความเหนื่อยล้า 3 ด้าน คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) จำนวน 9 ข้อ เป็นการประเมินความ เหนื่อยกายและใจ (อ่อนล้า สิ้นหวัง ท้อแท้ หดหู่ เบื่อ หมดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการ ทำงาน) มักแยกตัวจากสังคม หมดพลังใจที่จะ รับมือกับงานนั้นๆ

2. การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) จำนวน 5 ข้อ เป็นการประเมิน การมีทัศนคติในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้มา รับบริการ มักทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับ ผู้อื่น รู้สึกว่าผู้อื่นตำหนิตนเอง ทำงานอย่างไม่ มีชีวิตชีวา

3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน (Decreased occupational accomplishment) หรือความสำเร็จส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ เป็นการประเมิน ความรู้สึกตนเองมี

ความสำเร็จลดลง ความรู้สึกตนเองมีประสิทธิภาพ การทำงานลดลง ความรู้สึกด้อยคุณค่าในตนเอง รู้สึก ตนเองไร้ความสามารถ ประเมินตนเองในทางที่ไม่ดี

ลักษณะแบบประเมินฯ เป็นมาตรฐานประมาณ ค่า 7 ระดับ คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และ การลดค่าความเป็นบุคคล ให้คะแนนระดับความรู้สึก ตั้งแต่ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย เท่ากับ 0 คะแนน จนถึงมีทุกวัน เท่ากับ 6 คะแนน ในขณะที่ด้าน ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือความสำเร็จส่วนบุคคล ให้กลับค่าคะแนน คือ ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย เท่ากับ 6 คะแนน จนถึงมี ทุกวัน เท่ากับ 0 คะแนน ในการแปลผลคะแนน ผู้ที่มี ความเหนื่อยล้าในการทำงานสูง จะมีคะแนนด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดค่าความ เป็นบุคคลสูง และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ ผู้ ที่มีความเหนื่อยล้าในระดับปานกลาง จะมีคะแนน ความเหนื่อยล้าทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และผู้ที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานต่ำ จะมี คะแนนด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการ ลดค่าความเป็นบุคคลต่ำ แต่ด้านความสำเร็จส่วน บุคคลสูง ซึ่งเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนความ เหนื่อยล้าในการทำงานแต่ละด้าน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแบ่งระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานตาม Maslach & Jackson²²

ความเหนื่อยล้าใน การทำงาน	ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (คะแนน)	การลดค่าความเป็น บุคคล (คะแนน)	ความสำเร็จส่วน บุคคล (คะแนน)
ระดับต่ำ	0 - 16	0 - 6	39 ขึ้นไป
ระดับปานกลาง	17 - 26	7 - 12	32 - 38
ระดับสูง	27 ขึ้นไป	13 ขึ้นไป	0 - 31

การป้องกันความเหนื่อยล้าใน การทำงานของอาจารย์พยาบาล

ดังที่ได้กล่าวมานั้น ความเหนื่อยล้าใน การทำงานเป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียด

และแสดงออกเป็นความอ่อนล้าทางอารมณ์ การ ลดค่าความเป็นบุคคล และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผล กระทบต่อตนเอง บุคคลรอบข้าง และที่สำคัญที่สุด



คือ องค์กร อาจารย์พยาบาลเป็นบุคลากรทางด้านสุขภาพกลุ่มหนึ่งที่มีภาระงานค่อนข้างหนัก อาจทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงานได้ ดังนั้นการป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสำคัญที่จะช่วยให้อาจารย์พยาบาลสามารถทำงานเพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน อันเป็นการช่วยให้อาจารย์พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น และความเหนื่อยล้าในการทำงานไม่สามารถป้องกันได้ในระดับบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการป้องกันในระดับขององค์กรร่วมด้วย²³ ผู้เขียนขอเสนอแนะแนวทางการป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลไว้ดังนี้

การป้องกันในระดับบุคคล อาจารย์พยาบาลมีโอกาสเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่อาจารย์พยาบาลต้องมีความรู้ความเข้าใจ และแนวทางการป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานที่จะเกิดขึ้น สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. พยายามค้นหาแหล่งที่ก่อให้เกิดความเครียดและฝึกทักษะการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้น²⁴ โดยการจัดการความเครียดสามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ การมุ่งเน้นที่ปัญหา เป็นวิธีการที่เกิดจากการใช้กระบวนการทางปัญญา ในการประเมินและวิเคราะห์หาทางแก้ไขกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยมุ่งเน้นที่ต้นเหตุของปัญหา และการมุ่งเน้นที่อารมณ์ เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนอารมณ์ เพื่อบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่สามารถทำให้ปัญหาหมดไป แต่จะทำให้บุคคลรู้สึกเครียดลดลงได้ หรือสามารถที่จะอยู่กับสถานการณ์นั้นได้ดีขึ้น เช่น การออกกำลังกาย การทำสมาธิ การฝึกการหายใจ การสร้างอารมณ์ เป็นต้น ในระยะแรกที่เกิดความเครียดจากการทำงานขึ้นนั้น อาจหลีกเลี่ยงออกจากงานนั้นสักระยะก่อน โดยการหาเวลา

พักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียด สร้างพลังใจให้เข้มแข็ง แล้วกลับมาสู้กับงานต่อ แต่หากยังมีความรู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงานอยู่ อาจมีการปรึกษากับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ไว้ใจ เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองและความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์มีแนวทางการแก้ไขและจัดการกับความเครียดได้ดีขึ้น

2. ควรตั้งเป้าหมายและความคาดหวังในงานตามที่เป็นจริง ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดลงได้^{24,25}

3. ไม่ควรนำปัญหาในที่ทำงานกลับไปที่บ้าน²⁵ เนื่องจากจะทำให้เกิดความเครียดสะสม ทำให้เวลาการพักผ่อนลดน้อยลง

4. การส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว เช่น การไปพักผ่อนกับครอบครัว ได้มีกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว เป็นต้น ซึ่งการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลให้ความสำคัญและมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว จะส่งผลให้เกิดความสบายใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้³

5. อาจารย์พยาบาลต้องบริหารจัดการตนเองให้เป็น ยืดหลักสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยอาจแบ่งเวลาแต่ละวันเป็น 3 ส่วน คือ ทำงาน 8 ชั่วโมง นอนหลับพักผ่อน 8 ชั่วโมง และใช้เวลาพักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัวและเพื่อน หรือการออกกำลังกาย อีก 8 ชั่วโมง ซึ่งการบริหารจัดการตนเองให้มีความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยลดความเหนื่อยล้าในการทำงาน และทำให้เกิดการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น^{24,25}

6. อาจารย์พยาบาลไม่ควรอ้างข้อจำกัดที่มีในชีวิตมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน เช่น ข้อจำกัดด้านอายุ ข้อจำกัดด้านเวลา ข้อจำกัดด้านความสามารถ เป็นต้น แต่ควรใช้ข้อจำกัดที่มีเป็นโอกาสในการที่จะสร้างผลงาน และสร้างความสำเร็จให้กับชีวิตของตนเอง²⁵ ยกตัวอย่าง

เช่น อาจารย์พยาบาลบางท่านอ้างว่าอายุยังน้อยเกินไปที่จะรับผิดชอบโครงการที่มีความซับซ้อน แต่พออายุมากขึ้นก็อ้างว่าอายุมากแล้ว กลับกลายเป็นว่าไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อยก็ไม่รับผิดชอบหรือลงมือทำอะไรเลย หากคิดในมุมกลับกันว่าการได้รับผิดชอบโครงการที่มีความซับซ้อนในการบริหารจัดการตั้งแต่อายุน้อย ก็จะทำให้มีประสบการณ์ในการบริหาร ได้เรียนรู้ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งต่อไปหากได้รับผิดชอบโครงการไม่ว่าจะมีความยุ่งยากซับซ้อนมากน้อยแค่ไหน ก็ย่อมสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

7. การรู้จักสร้างอารมณ์ขัน มีความสนุกกับงานและเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงการทำงานในลักษณะแข่งขัน เพื่อป้องกันการกดดันและความเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน²⁵

8. สังเกตสัญญาณเตือนที่นำมาสู่ความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาล เช่น อารมณ์หงุดหงิดโมโหง่าย หดหู่ เศร้า ไม่พอใจในงานที่ทำ มองเพื่อนร่วมงานในด้านลบ หนีปัญหา ไม่อยากมาทำงานหรือมาสาย ไม่มีสมาธิในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน เป็นต้น หากมีสัญญาณเตือนดังกล่าวควรมีการประเมินความเหนื่อยล้าในการทำงานของตนเอง และหาแนวทางการแก้ไขให้เร็วที่สุดเพื่อไม่ให้เกิดความรุนแรงซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรระยะยาว

การป้องกันในระดับองค์กร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและองค์กรที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งการป้องกันในระดับองค์กรสามารถทำได้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกผ่อนคลายมีความรัก ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาจารย์ด้วยกันและอาจารย์กับบุคลากรสายสนับสนุน เป็นต้น รวมทั้งควรมีกิจกรรมให้อาจารย์ได้พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างเจตคติที่ดีต่อกัน ลดความขัดแย้งในการทำงาน ได้แสดงออกถึงปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรจะได้หาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน^{8,25}

2. ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือหัวหน้าสาขาวิชา ควรให้ความเอาใจใส่ และให้คำปรึกษากับอาจารย์ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้อาจารย์รู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน⁸

3. ควรมีการส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้เสนอแนวทางการบริหาร และมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน^{8,25}

4. การจัดสรรภาระงานและชั่วโมงสอนให้เหมาะสมและใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน และยุติธรรม เพราะภาระงานที่มากเกินไป จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดปริมาณงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเครียดและช่วยลดความเหนื่อยล้าในการทำงานที่จะเกิดขึ้นได้^{8,25}

5. องค์กรควรจัดให้อาจารย์พยาบาลได้มีการพัฒนาตนเอง เช่น ส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา พัฒนาการเป็นผู้บริหารในอนาคต หรือการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและมองเห็นความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ^{8,25}



6. จัดให้มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา เพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน²⁵

7. สำหรับอาจารย์พยาบาลจบใหม่ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงาน ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ควรจัดให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษาในการทำงาน เนื่องจากอาจารย์พี่เลี้ยงย่อมมีประสบการณ์และมุมมองในการทำงานมากกว่า จะสามารถให้คำแนะนำและสอนงานให้แก่อาจารย์พยาบาลจบใหม่ได้ ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลจบใหม่เรียนรู้งานได้เร็ว มีความสุขในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานได้

8. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับอาจารย์ โดยการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล เช่น การคัดเลือกอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละด้าน (ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม) ในระดับวิทยาลัย และมอบเกียรติบัตรเพื่อแสดงการยกย่องชมเชย รวมทั้งการเสนอรายชื่ออาจารย์พยาบาลดังกล่าวที่ได้รับรางวัลในระดับวิทยาลัยเพื่อเข้ารับรางวัลในระดับสถาบันพระบรมราชชนก เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับอาจารย์พยาบาล^{8,25}

9. มีรูปแบบการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เพียงพอให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรอย่างทั่วถึง เช่น การตั้งกลุ่มไลน์ขององค์กร หรือกลุ่มงานต่างๆ การจัดประชุมผ่าน Application zoom หรือ Google meeting เป็นต้น เนื่องจากการสื่อสารที่ชัดเจนจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ลดความผิดพลาดในการทำงานที่อาจเกิดขึ้นจากการสื่อสารได้ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้²⁵

≡ กรณีตัวอย่างอาจารย์พยาบาลที่มี ความเหนื่อยล้าในการทำงาน ≡

ผู้เขียนขอยกกรณีตัวอย่างของอาจารย์พยาบาลที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงาน รวมถึงการช่วยเหลืออาจารย์พยาบาลที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานรายนี้ เพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าใจมากขึ้น

นาย ก. อายุ 28 ปี เป็นอาจารย์พยาบาล และเป็นบุคลากรใหม่ที่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ประสบการณ์การทำงานในการเป็นอาจารย์พยาบาล 1 ปี เดิมเป็นพยาบาลวิชาชีพอยู่ที่โรงพยาบาล

เมื่อ นาย ก. ปฏิบัติงานเข้าสู่ปีที่ 2 นาย ก. เล่าให้กับเพื่อนสมัยเรียนพยาบาลด้วยกันฟังว่า งานของอาจารย์พยาบาลค่อนข้างหนัก ต้องทำหลายหน้าที่ และหลายพันธกิจ ต้องใช้เวลาปรับตัว เพราะยังไม่ค่อยเข้าใจระบบการทำงานเท่าไร ส่วนใหญ่ได้แต่พานักศึกษาขึ้นฝึกปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วย กลับลงมาจากหอผู้ป่วยก็หมดแรง” อีกทั้ง นาย ก. มักจะได้รับคำสั่งจากหัวหน้างานตึกๆ เวลาสั่งงานก็ประมาณสองถึงสามทุ่ม บางครั้งต้องการงานในเช้าวันรุ่งขึ้น บางครั้งวันหยุดเสาร์อาทิตย์ก็เหมือนวันทำงานปกติ เพียงแต่ไม่ได้เข้ามาวิทยาลัย หัวหน้าก็สั่งงานเหมือนวันทำงานปกติ นาย ก. ไม่เคยได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างาน บางครั้งก็ถูกตำหนิว่าทำงานไม่ดี ทุกวันนี้เวลาที่ให้กับตนเองและครอบครัวแทบจะไม่มี พ่อแม่ก็อายุเยอะแล้วอยากมีเวลาให้กับพ่อแม่ และอยากมีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น นาย ก. เริ่มเกิดความเครียดในการทำงาน จนเริ่มรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน นาย ก. มีอาการปวดศีรษะ นอนหลับยากขึ้น เริ่มไม่ยอมทำงาน ลางานบ่อย ขาดแรงจูงใจและหมดกำลังใจในการทำงาน บางครั้งเวลาไปทำงานมีอาการหงุดหงิดตัวเองและเพื่อนร่วมงานเพราะทำงานผิดพลาด รู้สึกว่างานที่ตนเองทำไม่ได้รับการยอมรับ

บางครั้งมีความคิดที่จะลาออกจากการงาน เพื่อนของ นาย ก. ได้ให้ นาย ก. ทำแบบประเมินความเหนื่อยล้า ในการทำงาน พบว่า นาย ก. ความเหนื่อยล้าในการทำงานสูงโดยมีคะแนนด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์และด้านการลดความเป็นบุคคลสูง และ ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำ

การวิเคราะห์สาเหตุของความเหนื่อยล้า ในการทำงานของกรณีศึกษารายนี้ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 อายุ กรณีศึกษารายนี้อายุ 28 ปี ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า อายุเป็น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการ ทำงาน ผู้ที่มีอายุมากย่อมมีประสบการณ์การทำงานมาก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถปรับตัว กับ สถานการณ์ ที่ กัด ดัน ได้ ดี กว่า ผู้ที่มี อายุ น้อย ดังนั้นจะเห็นได้ว่า นาย ก. มีอายุน้อยยัง ปรับตัวเข้ากับงานใหม่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร จึงเกิดความ เหนื่อยล้าในการทำงาน

1.2 ประสบการณ์ กรณีศึกษามี ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งอาจารย์พยาบาล เพียง 1 ปี ซึ่งบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อย และมีความแปลกใหม่จากสถานที่ทำงาน รวมทั้งระบบการทำงาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ในการทำงานได้ง่าย ดังนั้น นาย ก. ซึ่งมี ประสบการณ์ในการทำงานน้อย ยังไม่เข้าใจระบบ การทำงาน ไม่มีพี่เลี้ยงที่คอยสอนงาน และไม่คุ้น ชินกับบทบาทหน้าที่ใหม่ในการทำงาน จึงเกิด ความเครียดในการทำงาน และยังไม่สามารถ ปรับตัวกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ จึงเกิดความ เหนื่อยล้าในการทำงาน

1.3 ภาระครอบครัว นาย ก. ต้องดูแล บุคคลในครอบครัวซึ่งเป็นพ่อแม่ ที่มีอายุมาก แต่ นาย ก. ไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัว เนื่องจากต้อง รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน

ทำให้ นาย ก. เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า ในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ จากตัวอย่างกรณีศึกษา นาย ก. ปฏิบัติหน้าที่เป็น อาจารย์พยาบาล ส่วนใหญ่ นาย ก. ต้องสอน นักศึกษาภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วยเป็นส่วนใหญ่ ต้องคอยดูแลนักศึกษาให้ปฏิบัติกรพยาบาลกับ ผู้ป่วยจริงโดยไม่ให้เกิดความผิดพลาด เพราะหาก เกิดความผิดพลาดย่อมทำให้เกิดอันตรายกับผู้ป่วย ถึงชีวิตได้ อีกทั้ง นาย ก. ก็ต้องกลับมาทำงานที่ หัวหน้างานมอบหมายให้สำเร็จ เวลาในการพักผ่อน ค่อนข้างน้อย ทำให้ นาย ก. เกิดความเครียดใน การทำงาน นำมาซึ่งการเกิดความเหนื่อยล้าในการ ทำงานได้

2.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรใน หน่วยงาน จากตัวอย่างกรณีศึกษาแสดงให้เห็นถึง สัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างหัวหน้างานและ นาย ก. โดยหัวหน้างานมีการมอบหมายงานค่อนข้างมาก ให้กับ นาย ก. แต่ไม่เคยได้รับคำชื่นชม แต่กลับได้ รับคำตำหนิเวลาทำงานผิดพลาดแทน จึงทำให้ นาย ก. เกิดความเหนื่อยล้าในการการทำงาน

2.3 ระบบการบริหาร ด้วยภาระงาน ของ นาย ก. ที่ค่อนข้างมาก ขาดการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กร ทำให้ นาย ก. ไม่มี โอกาสในการพัฒนาตนเอง ทำให้ นาย ก. รู้สึกว่า ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน งานที่ทำอยู่เป็น การทำงานประจำ จึงเกิดความเหนื่อยล้าในการ ทำงาน

เมื่อ นาย ก. เกิดความเครียดในการทำงาน และสะสมจนเป็นความเครียดเรื้อรัง ไม่สามารถ จัดการแก้ไขได้ นาย ก. จึงเกิดความเหนื่อยล้าใน การทำงาน โดยจะเห็นได้จากกรณีที่ นาย ก. มี อาการแสดงครบ 3 ด้าน คือ 1) ความอ่อนล้าด้าน อารมณ์ นาย ก. รู้สึกเบื่อหน่าย หมดกำลังใจและ



ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน 2) การลดค่าความเป็นบุคคล โดย นาย ก. อาการหงุดหงิดต่อเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และ 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่ง นาย ก. รู้สึกว่างานที่ตนเองทำ ไม่ได้ได้รับการยอมรับ และถูกตำหนิจากหัวหน้างาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดลง จึงมีความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมา ทำให้ นาย ก. มีอาการปวดศีรษะ นอนไม่หลับ น้อยหน่ายในการทำงาน มีความผิดพลาดในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลางานบ่อยขึ้น นาย ก. จึงมีความคิดที่จะลาออกจากงาน

นาย ก. ได้ขอรับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน และส่งต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษา นาย ก. ได้รับการช่วยเหลือจากที่ทำงานโดยหัวหน้างานจัดสรรภาระงานใหม่ให้มีความใกล้เคียงกัน ทำให้ นาย ก. มีเวลาให้กับตนเอง และครอบครัวมากขึ้น และจัดให้มีอาจารย์พยาบาลพี่เลี้ยงที่มีศักยภาพเป็นที่ปรึกษาในการทำงานและในการพัฒนาตนเองให้กับ นาย ก. ทำให้ นาย ก. เข้าใจระบบการทำงาน เรียนรู้งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. Maslach C, Jackson SE. Burnout in health profession: a social psychological analysis. In: Sanders GS, Suls J, editors. Social psychology of health and illness. San Francisco: L. Erlbaum Associates; 1982. p. 227-51.
2. Maslach C. Burnout: the cost of caring. Englewood Cliffs: N.J. Prentice Hall; 1982.
3. Youngsri C. Perception of working environment: burnout and turnover intentions of employees. Bangkok: Industrial and Organizational Psychology King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok; 2006. (in Thai).

บทสรุป

ความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาล เกิดจากการที่อาจารย์พยาบาลต้องรับผิดชอบทั้งการสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งยังต้องให้บริการวิชาการแก่สังคม การสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ และการทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงการประกันคุณภาพการศึกษาและเตรียมรับรองสถาบันการศึกษาให้มีคุณภาพ อาจารย์พยาบาลที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานมักมีความรู้สึกเฉยชา กับงาน ขาดแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ ทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกน้อยหน่ายในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดลง และอาจมีความคิดลาออกจากงาน ผลที่ตามมาจากความเหนื่อยล้าในการทำงานนั้นจะทำให้ผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์กรลดลง ดังนั้น การป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานของอาจารย์พยาบาลจึงมีความสำคัญ ซึ่งการป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานสามารถป้องกันได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร อันจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ไม่เกิดความเครียด และมีความสุขในการทำงาน อันจะเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์พยาบาลคงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพต่อไป



4. Ames SE, Cowan JB, Kenter K, Emery S, Halsey D. Burnout in orthopedic surgeons: a challenge for leaders, learners, and colleagues: AOA critical issues. *J Bone Joint Surg Am* 2017;99(14):e78.
5. Jearong K, Srivichai C. Relationship between working environment factors and burnout of nurses, community hospital of Pathumtani province. *Journal of The Royal Thai Army Nurses* 2017;18(Suppl2):299-305. (in Thai).
6. Putra KR, Setyowati S. Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: cross-sectional study. *Enferm Clin* 2019;29(Suppl2):362-6.
7. Pokasem B, Chaimongkol N. Factors predicting happiness in work of nursing faculties. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University* 2014;22(4):13-24. (in Thai).
8. Suksawan T, Sangsawang K, Rueangrit P. Relationship between work-related factors, family and social-related factors and burnout of nurse lecturers in Boromarajonani College of Nursing in northern region under supervision of Praboromarajchanok Institute. *Journal of Health Science Research* 2011;5(1):40-7. (in Thai).
9. Phaktoop M, Saradhuldhath G. Shortage and retention of nurse educators in education institutions. *Journal of Nursing and Education* 2018;11(3):1-9. (in Thai).
10. Freudenberger HJ. Staff burn-out. *J Soc Issues* 1974;30:159-65.
11. Potter BA. Preventing job burnout. Illinois: Crip Publications; 1997.
12. Sereesitthipitak V. Burnout: definition, inventory, prevention and intervention. *Journal of Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry* 2007;1(2):121-30. (in Thai).
13. Summawart S. Burnout of staff nurses at Ramathibodi Hospital. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Mahidol University; 1989. (in Thai).
14. Yongcharoen P, Sithisarankul P. Prevalence and associated factors of burnout syndrome among ship officers of the Royal Thai Navy. *Royal Thai Navy Medical Journal* 2020;47(1):204-22. (in Thai).
15. Leelukkanaveera Y, Longphimai C, Toonsiri C. Influencing factors of stress among the Royal Thai Navy in Narathiwat province. *Royal Thai Navy Medical Journal* 2018;45(2):399-416. (in Thai).
16. Cooper C, Cartwright S. An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research* 1997;43(1):7-16.
17. Maslach C, Leiter MP. The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass; 1997.
18. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior* 1981;2:99-113.

19. Mealer M, Moss M, Good V, Gozal D, Kleinpell R, Sessler C. What is burnout syndrome (BOS)? *Respir Crit Care Med* 2016;194(1):1-2.
20. Muldary TW. Burnout and health professionals: manifestations and management. San Jaun Capistrano, CA: Capistrano Press; 1983.
21. Miller LH, Smith AD, Rothstein L. The stress solution: an action plan to manage the stress in your life. New York: Pocket Books; 1993.
22. Maslach C, Jackson SE. Maslach burnout inventory manual. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1986.
23. Suteerawut N. Burnout: antecedents and prevention. *Journal of Education Measurement* 2015;32(91):16-25. (in Thai).
24. Cheaplamp S, Dangdomyouth P. Burnout syndrome. *Royal Thai Air Force Medical Gazette* 2019;66(2):44-52. (in Thai).
25. Yee BH, Duxbury LE. The dynamics and management of burnout: nursing management. Minnesota: Minnesota Evidence-based Practice Center; 1981.