

ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Job burnout and related factors among pharmaceutical representatives of
international pharmaceutical company

Mr. Vanlop Vichanjalearnsuk



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science Program in Health Research and Management
Department of Preventive and Social Medicine
Faculty of Medicine
Chulalongkorn University
Academic Year 2014
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทน
	ยาบริษัทยาข้ามชาติ
โดย	นายวัลลภ วิชาญเจริญสุข
สาขาวิชา	การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ สุนทร ศุภพงษ์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ไชยวัฒน์ นนทร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ พรชัย สิริศิรินัยกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ สุนทร ศุภพงษ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(นายแพทย์ กิติพงษ์ พนมยงค์)

วัลลภ วิชาญเจริญสุข : ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ (Job burnout and related factors among pharmaceutical representatives of international pharmaceutical company) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร. นพ. สุพทร ศุภพงษ์, 127 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้ประกอบอาชีพผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติและได้ลงทะเบียนภายใต้การดูแลของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ โดยเป็นการศึกษาเชิงพรรณนา แบบตัดขวาง ณ จุดเวลาหนึ่ง ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ จำนวน 273 คน ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มีนาคม-พฤษภาคม 2557 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) ฉบับภาษาไทย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทำโดยการหา ค่าความถี่ ร้อยละและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้สถิติไคสแควร์

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 177 คนคิดเป็นร้อยละ 65.1 อายุเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 32.1 ปี ส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 53.1 ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเมินเฉยต่องานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 40.3 และองค์ประกอบด้านความสามารถในการทำงานพบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 55.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ สถานะการมีบุตร ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความรู้สึกต่อปริมาณยอดขายที่ทางบริษัทตั้งไว้ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการที่ได้รับ ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา การสนับสนุนจากองค์กร ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ ความเพียงพอของการมีเวลาให้ครอบครัว ความพึงพอใจในอาชีพผู้แทนยา การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเมินเฉยต่องาน คือ ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา การสนับสนุนจากองค์กร การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ความพึงพอใจในการฝึกอบรมเพิ่มเติมของบริษัท ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา ความพึงพอใจในอาชีพผู้แทนยา การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา และปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน คือ ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา ผู้วิจัยเสนอแนะว่าการฝึกอบรมเรียนรู้เพิ่มเติมในงานที่ตนเองรับผิดชอบอาจช่วยลดระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้แทนยาได้

ภาควิชา เวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

ลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

ปีการศึกษา 2557

5674072330 : MAJOR HEALTH RESEARCH AND MANAGEMENT

KEYWORDS: JOB BURNOUT / PHARMACEUTICAL REPRESENTATIVES

VANLOP VICHANJALEARN SUK: Job burnout and related factors among pharmaceutical representatives of international pharmaceutical company.

ADVISOR: ASSOC. PROF. SOONTORN SUPAPONG, M.D., M.Sc., Ph.D., 127 pp.

The purpose of this study was to evaluate the level of job burnout and related factors among pharmaceutical representatives of international pharmaceutical company. In this cross-sectional study, pharmaceutical representatives were randomized by cluster sampling method. The data was collected between March and May, 2014. Data were collected by self-administered questionnaire that consist of demographic, work-related questionnaire and Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)-Thai version. The data were analyzed for descriptive statistics in the form of frequency, percentage and inferential statistics in the form of chi-square test.

In this study, 273 pharmaceutical representatives completed the questionnaires. Most of them were females, with a total of 177 people (65.1%). The mean age of the sample was 32.1 years. Majority of the pharmaceutical representatives (53.1%) had low level of emotional exhaustion. 40.3% of them had moderate level of cynicism. 55.3% of them had high level of inefficacy. Motherhood, workload, allowances and benefits, feeling uncomfortable with customer, support from the organization, relaxing time, sleeping time, family time, job satisfaction, and resigned idea were found to be related with high level of emotional exhaustion. Feeling uncomfortable with customer, support from the organization, consultant, training, technology learning, job satisfaction, and resigned idea were found to be related with high level of cynicism. Technology learning was found to be related with high level of inefficient. The researchers suggested that additional training in the jobs of their responsibility may be able to reduce the level of burnout among pharmaceutical representatives of international pharmaceutical company.

Department: Preventive and Social
Medicine

Student's Signature

Advisor's Signature

Field of Study: Health Research and
Management

Academic Year: 2014

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.นพ.สุนทร ศุภพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ด้วยความเคารพเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาสละเวลาถ่ายทอดความรู้และแนะนำแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ รวมถึงได้กรุณาตรวจแก้และกรุณาช่วยเหลือในการปรับปรุงทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนถึงท่านคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาในการเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อันได้แก่ ศ.ดร.นพ. พรชัย สิทธิศรีธัญกุล ประธานการสอบ รศ.ดร.นพ.วิโรจน์ เจริญจรัสรังษี กรรมการสอบ และ นพ.กิติพงษ์ พนมยงค์ กรรมการสอบ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ ชัยยุทธ กลีบบัว ที่ได้กรุณาอนุญาตให้ใช้แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน ฉบับภาษาไทย เป็นเครื่องมือทำการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาต่างๆของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้การช่วยเหลือประสานและให้ข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ คุณภาวิดา ดอนแก เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้แทนยาทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณบิดาและมารดาและครอบครัวที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนแก่ผู้วิจัยมาตลอด ความดีของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอกราบบูชาแก่บิดา มารดาและอาจารย์ของผู้วิจัยทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
คำถามวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย	4
ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม	5
บทที่ 2	6
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน	6
ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน	7
ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน	8
อาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน	10
ผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน	10
การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	11
การศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน.....	13

บทที่ 3	20
วิธีดำเนินการวิจัย	20
ระเบียบวิธีการวิจัย	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
การรวบรวมข้อมูล	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
บทที่ 4.....	27
ผลการวิจัย	27
บทที่ 5	71
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผลการวิจัย	73
อุปสรรคและข้อจำกัดงานวิจัย	83
ข้อเสนอแนะ	83
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	84
รายการอ้างอิง.....	85
ภาคผนวก	89
ภาคผนวก ก.....	90
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับภาวะหมดไฟในการทำงาน	90
ภาคผนวก ข.....	115
แบบสอบถาม.....	115
ภาคผนวก ค.....	125
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์อนุญาตให้ใช้แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย	125

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ 127



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ระดับช่วงคะแนนภาวะหมดไฟ MBI-GS	13
ตารางที่ 2 แสดงระดับช่วงคะแนนภาวะหมดไฟ MBI-GS.....	24
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและที่ได้รับกลับคืน	27
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและมีข้อมูลเพียงพอสามารถนำมาวิเคราะห์ ผลได้	27
ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา (N=273)	29
ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลปัจจัยการทำงานของประชากรที่ศึกษา (N=273คน)	34
ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลประชากรที่ศึกษาจำแนกตามระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานตามแต่ ละองค์ประกอบ (N=273คน).....	38
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนประชากรที่ศึกษาเป็นความถี่ของภาวะหมดไฟในการทำงาน (N=273คน) ...	39
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนประชากรที่ศึกษาแยกตามองค์ประกอบที่พบภาวะหมดไฟในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างภาวะหมดไฟในระดับสูงกับภาวะหมดไฟในระดับปานกลางและต่ำ (N = 273 คน)	39
ตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square.....	41
ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square	45
ตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square	49
ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square.....	53
ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square	59

ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square	65
ตาราง ผ 1 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square.....	91
ตาราง ผ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square	94
ตาราง ผ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square	97
ตาราง ผ 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square.....	100
ตาราง ผ 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square.....	105
ตาราง ผ 6 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ ทำงานด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square	110

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ภาวะหมดไฟ (Burnout) เป็นภาวะทางจิตวิทยาอย่างหนึ่ง เป็นผลที่เกิดจากการตอบสนองต่อความเครียดที่ดำเนินมาอย่างยาวนานในการทำงาน(1, 2) การวิจัยในระยะแรกของภาวะหมดไฟจะมุ่งศึกษาไปในกลุ่มคนทำงานด้านบริการ เช่น พยาบาลหรือกลุ่มวิชาชีพด้านการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ อย่างไรก็ตามในระยะต่อมาได้มีการวิจัยภาวะหมดไฟในกลุ่มงานอาชีพอื่นเพิ่มมากขึ้น เช่น พนักงานองค์กรเอกชน พนักงานในกิจการอุตสาหกรรม พบว่าสามารถที่จะเกิดภาวะหมดไฟได้เช่นกัน โดยลักษณะของอาการหมดไฟ อาจพบลักษณะอาการทางกาย เช่น ร่างกายเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ นอนไม่หลับและอาจพบร่วมกับมีพฤติกรรมก้าวร้าว รวมถึงมีการแสดงออกทางจิตใจ โดยอาจมีการแสดงออกในลักษณะอื่นๆ เช่น ความคิดแง่ลบต่อผู้รับบริการ การมีทัศนคติแง่ลบกับงานที่ทำ การรู้สึกขาดความภูมิใจในตนเอง ผู้ที่ประสบปัญหาภาวะหมดไฟนั้นเป็นผลเสียทั้งต่อตัวเอง คนรอบข้างและองค์กรที่ทำงาน โดยพบว่าภาวะหมดไฟสามารถส่งต่อระหว่างบุคคลได้และพบว่าคู่สมรสเป็นบุคคลที่ได้รับผลกระทบได้ง่ายที่สุด(2)

อาชีพหรือลักษณะงานที่ต้องให้บริการหรืองานที่มีข้อเรียกร้องจากงานสูงหรือทรัพยากรสนับสนุนบุคคลในการทำงานมีไม่เพียงพอจัดเป็นอาชีพที่อาจเกิดภาวะหมดไฟได้ง่าย(3) งานทางด้านเภสัชกรรม ซึ่งมีหน้าที่หลักคือทำให้การดูแลผู้รับบริการด้วยยา เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยจัดเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ(4) การทำงานในกลุ่มอาชีพผู้แทนยาซึ่งเป็นสายงานหนึ่งของงานเภสัชกรรม ผู้แทนยา คือ บุคคลที่มีหน้าที่เสนอข้อมูลยาที่ถูกต้อง เพื่อให้การรักษาตรงตามมาตรฐาน โดยการให้ข้อมูลแก่แพทย์ เภสัชกรหรือร้านขายยา ผู้แทนยาอาจมีทั้งผู้ที่จบสาขาเภสัชศาสตร์บัณฑิตหรือจบสาขาอื่น ผู้แทนยาจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างบริษัทยาและผู้รับบริการ จากลักษณะการทำงานของผู้แทนยาที่ต้องมีการแข่งขันที่สูง ลักษณะงานที่ต้องแข่งขันกับเวลา การที่ช่วงเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน ความคาดหวังในยอดขายจากองค์กร การคาดหวังจากสังคม ทัศนคติที่ไม่ดีจากผู้รับบริการ และปัญหาทางจริยธรรมที่มีระหว่างผู้รับบริการและผู้แทนยา(5) ล้วนเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดจากงานได้ และลักษณะการทำงานในสภาวะดังกล่าวเป็นเวลานาน จึงมีโอกาสสูงที่จะเกิดภาวะหมดไฟตามมา

การประเมินภาวะหมดไฟที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างกว้างขวางนั้น คือการใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory หรือ MBI ซึ่งในประเทศไทยแบบประเมิน MBI ได้รับการแปลให้อยู่ในรูปแบบภาษาไทย โดยได้ทำการวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีการวัดค่าความเที่ยงของแบบประเมินที่ใช้ โดยเป็นแบบประเมินที่ได้รับการยอมรับและใช้ในงานวิจัยในประเทศไทยอย่างแพร่หลาย โดยแบบประเมินที่ใช้ในกลุ่มอาชีพให้บริการเช่น แพทย์ พยาบาล กลุ่มวิชาชีพด้านการสังคมสงเคราะห์ จะใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey (MBI-HSS) และกลุ่มอาชีพครูจะใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) โดยจะแบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วนคือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) 3) ความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment)(2, 4, 6) ซึ่งในส่วนของกลุ่มอาชีพอื่นนอกเหนือจากกลุ่มอาชีพการบริการได้มีการพัฒนาแบบประเมินที่ใช้ประเมินภาวะหมดไฟ โดยใช้ชื่อแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) แปลให้อยู่ในรูปแบบภาษาไทย โดยชัยยุทธ กลีบบัว แบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วนคือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) การเมินเฉยต่องาน (cynicism) แทนการลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) 3) ความสามารถในการทำงาน (professional efficacy) แทนความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment) ซึ่งยังคงรักษาความตรงและความน่าเชื่อถือ และได้มีการนำมาใช้ในงานวิจัยในประเทศไทย(7)

ในประเทศไทยส่วนใหญ่การศึกษาภาวะหมดไฟมักจะศึกษาในกลุ่มแพทย์ พยาบาลและบุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย ส่วนข้อมูลด้านภาวะหมดไฟในสายงานเภสัชกรรมยังมีจำกัด มีเพียงการศึกษาเดียวที่ทำการศึกษาหาภาวะหมดไฟในเภสัชกรซึ่งทำโดยวาริชากู ศิวภาญจน์และบุรินทร์ ต.ศรีวิงษ์(8) ศึกษาความเหนื่อยล้าในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 367 คน ด้วยแบบประเมิน MBI-HSS ฉบับภาษาไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง การลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำและการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลเป็นการดัดแปลงรูปแบบการประเมินความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านอายุ ประเภทของสถานพยาบาล และระยะเวลาของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านระยะเวลาของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านการทำงานที่พบความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเหนื่อยล้าในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลและการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคล คือ การที่ไม่สามารถควบคุมงานของตนเอง การขาดแคลนสิ่งตอบแทน การขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับงาน โดย

ปริมาณงานมากพบว่ามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลแต่ไม่พบความสัมพันธ์กับการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคล

อย่างไรก็ตามผู้แทนยาซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานทางเภสัชกรรม มีลักษณะงานที่ต้องให้บริการร่วมกับเป็นสายงานที่ต้องใช้ความเป็นวิชาการ เป็นงานที่มีข้อเรียกร้องจากงานสูง และยังประกอบด้วยปัจจัยต่างๆดังที่ได้กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้แทนยาเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อภาวะหมดไฟได้ง่ายเช่นกัน

ในปัจจุบันยังไม่พบว่ามีข้อมูลด้านภาวะหมดไฟในกลุ่มอาชีพผู้แทนยาและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในกลุ่มอาชีพผู้แทนยา ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้ประกอบการอาชีพผู้แทนยา โดยผลการศึกษาที่ได้จะมีประโยชน์เพื่อแสดงให้เห็นถึงการทำงานของผู้แทนยาในภาวะปัจจุบันและให้ผู้บริหารและองค์กรเห็นถึงความสำคัญในการจัดการกับภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้น เพื่อสามารถวางแผนป้องกันไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานต่อไปและเป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจของผู้ที่จะเข้ามาประกอบอาชีพผู้แทนยา

คำถามวิจัย

1. ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ
2. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านงานที่ปฏิบัติกับระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้แทนยาที่เป็นประชากรของการศึกษานี้เป็นผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติและได้ลงทะเบียนภายใต้การดูแลของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association หรือ PReMA)

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้แทนยา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแพทย์ เภสัชกรในโรงพยาบาล สถานพยาบาล หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทห้างร้านขายยา
2. สมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association หรือ PReMA) หมายถึง องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร มีสมาชิกเป็นบริษัทที่ดำเนินกิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนา ผลิต ขาย และนำเข้าเวชภัณฑ์ ที่ได้จดทะเบียนตามกฎหมายแห่งราชอาณาจักรไทย โดยสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์จะทำหน้าที่กำกับและดูแลให้สมาชิกดำเนินกิจกรรมส่งเสริมผลิตภัณฑ์ด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมขั้นสูง(9, 10)
3. ภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดจากการทำงาน โดยประกอบด้วย สามองค์ประกอบ คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) การเมินเฉยต่องาน (cynicism) 3) ความสามารถในการทำงาน (professional efficacy) โดยสามารถวัดด้วยแบบประเมิน MBI-GS ซึ่งเป็นมาตรวัดลักษณะมาตรประมาณค่าแบบช่วงคะแนน มี 7 ช่วงคะแนน ตั้งแต่ไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลยจนถึงรู้สึกเช่นนั้นทุกวัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

เพื่อแสดงให้เห็นถึงสภาพและลักษณะการทำงานของผู้แทนยาในภาวะปัจจุบันและให้ผู้บริหารและองค์กรเห็นถึงความสำคัญในการรับมือกับภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้นเพื่อวางแนวทางปฏิบัติต่อไปและเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่จะตัดสินใจเข้ามาประกอบอาชีพผู้แทนยา

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบเชิงพรรณนา ไม่ได้ใส่การทดลองและต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจริยธรรม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก่อนที่จะสามารถดำเนินการได้ และดำเนินการวิจัยภายใต้หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย

1. หลักความเคารพในบุคคล (Respect for Person) ในการที่มาร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลในการวิจัยของผู้ที่ได้รับเชิญให้มาเข้าร่วมในการวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับทั้งในกระบวนการเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานข้อมูล กล่าวคือ ไม่มีการระบุชื่อ ที่อยู่ของผู้ที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมในการวิจัยในแบบบันทึกข้อมูลหรือแบบสอบถาม ในกรณีจำเป็น จะระบุเฉพาะรหัสเท่านั้น การวิเคราะห์ผลและรายงานผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในทางวิชาการเท่านั้นและจะไม่กระทบต่อผู้ที่ได้รับเชิญให้มาเข้าร่วมในการวิจัยและสถานที่ปฏิบัติงานที่ผู้ที่ได้รับเชิญให้มาเข้าร่วมในการวิจัยสังกัดอยู่ และมีการให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนจนผู้ที่ได้รับเชิญให้มาเข้าร่วมในการวิจัยเข้าใจเป็นอย่างดีและมีการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระถึงการให้ความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย
2. หลักการให้ประโยชน์ (Beneficence) การวิจัยครั้งนี้ผู้ที่ได้รับเชิญให้มาเข้าร่วมการวิจัยจะไม่ได้มีการรับผลหรือประโยชน์โดยตรงใดๆจากการที่ได้มาเข้าร่วมในการวิจัยในครั้งนี้ แต่ผลของการวิจัยจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเก็บข้อมูลบางขั้นตอนอาจทำให้ผู้ที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมในการวิจัยรู้สึกไม่สบายใจในการตอบหรือให้ข้อมูล อย่างไรก็ตามผู้ที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อ และผู้ที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยสามารถที่จะติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลา ถ้าต้องการข้อมูลเพิ่มเติม
3. หลักความยุติธรรม (Justice) ในการดำเนินโครงการนี้ ทุกคนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในหน่วยงานเดียวกันจะมีโอกาสในการได้รับเลือกเข้าโครงการฯ เท่ากัน มีเกณฑ์คัดเข้าและเกณฑ์คัดออกจากการวิจัยอย่างชัดเจน มีการกระจายประโยชน์และความเสี่ยงอย่างเท่าเทียมกัน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติ ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระได้ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
2. ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน
4. อาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน
5. การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน
6. การศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ความเป็นมาและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

แนวคิดเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน เริ่มได้รับความสนใจในช่วงปี ค.ศ. 1970 โดย Dr. Herbert J. Freudenberger จิตแพทย์ชาวอเมริกันผู้ซึ่งทำงานอุทิศตนให้กับสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน พบว่าทั้งตนเองและผู้ร่วมงานมีภาวะเหนื่อยล้าและอ่อนเพลียจากงานที่หนักและผลของการงานไม่ได้ตามที่คาดหวัง เนื่องด้วยผู้ที่มารับบริการมีปริมาณมาก และความต้องการที่จะได้รับความช่วยเหลือไม่มีที่สิ้นสุด โดย Dr. Herbert J. Freudenberger ได้เขียนบทความเกี่ยวกับภาวะนี้ชื่อ Burnout :The High Cost of High Achievement ซึ่งจากบทความนี้นับเป็นการเริ่มต้นของการศึกษาภาวะหมดไฟและได้รับการอ้างอิงในทางวิชาการของภาวะหมดไฟในเวลาต่อมา(2, 4)

อย่างไรก็ตามในช่วงแรก ภาวะหมดไฟยังมีความสับสนในการใช้ค่อนข้างมากและภาวะหมดไฟยังไม่ได้ได้รับความสนใจในทางวิชาการ ภายหลังกปี ค.ศ. 1975 ความสนใจต่อกลุ่มอาการหมดไฟได้เพิ่มมากขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจาก(4, 11)

- บุคคลใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับงาน มุ่งหวังความสำเร็จจากงานเป็นหลัก ทำให้เกิดความเหินห่างในครอบครัวเป็นผลทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว และคนรอบข้าง
- ลักษณะความคาดหวังในงานที่ไม่เป็นไปตามที่หวังไว้ โดยจะพบได้ในกลุ่มบัณฑิตที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา เมื่อได้เริ่มเข้าไปทำงานจริงกลับพบว่าลักษณะงานไม่เป็นไปอย่างที่คิดไว้

ในช่วงเริ่มต้นการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานจะให้ความสำคัญแก่กลุ่มผู้ให้บริการทางด้านสังคมเป็นหลัก เช่น พยาบาล กลุ่มวิชาชีพด้านการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มารับบริการ อย่างไรก็ตามในระยะต่อมาได้มีการทำการศึกษาหาภาวะหมดไฟในกลุ่มอาชีพอื่น เช่น พนักงานองค์กรเอกชน พนักงานในกิจการอุตสาหกรรม พบว่าสามารถที่จะเกิดภาวะหมดไฟได้เช่นกัน (2, 11, 12)

กลุ่มอาการภาวะหมดไฟได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายหลังจากที่ Christina Maslach นักจิตวิทยาสังคมและอาจารย์มหาวิทยาลัย เบอร์กเลย์ แคลิฟอร์เนีย ได้ทำการพัฒนาและวิจัยอย่างต่อเนื่องจนมีผลงานตีพิมพ์เป็นบทความ หนังสือและงานวิจัยมากกว่า 1,000 ฉบับ และได้มีการพัฒนาแบบประเมินภาวะหมดไฟ โดยใช้ชื่อแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory หรือ MBI และได้ให้คำนิยามที่ชัดเจนของภาวะหมดไฟ เป็นผลให้ Maslach C และคณะ เป็นที่ยอมรับว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาแนวคิดของภาวะหมดไฟให้เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง (2, 4, 11)

ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

Dr. Herbert J. Freudenberger ได้นิยามและให้คำจำกัดความของภาวะหมดไฟโดยหมายถึง “การที่บุคคลอยู่ภายใต้ภาวะที่มีความเหนื่อยหน่ายหรือผิดหวังอันเป็นผลจากการอุทิศตัวให้แก่วิถีทาง วิถีการดำเนินชีวิต หรือความสัมพันธ์อันใดอันหนึ่งที่ไม่เคยให้รางวัลตอบแทนตามที่บุคคลนั้นได้คาดหวังไว้ หรือการที่เมื่อใดก็ตามที่ระดับที่คาดหวังไว้ตรงกันข้ามเป็นอย่างมากกับความ เป็นจริง และบุคคลนั้นยังพยายามดิ้นรนที่จะเอื้อมไปให้ถึงสิ่งที่บุคคลนั้นตั้งความคาดหวังไว้ ความ เดือดร้อนย่อมรอรออยู่ตามทางลึกลงไปภายใน ความขัดแย้งย่อมก่อตัวขึ้น ผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือ การ บั่นทอนทรัพยากรในตัวบุคคลนั้นลงไป ทำให้ความแข็งแรง พลังงานและความสามารถในการ ทำงานของบุคคลนั้นพินาศลง” (2)

Pines และ Aronson ได้ให้นิยามของภาวะหมดไฟ ว่าหมายถึงการที่มีสภาวะทางร่างกาย ทางอารมณ์และจิตใจมีความอ่อนล้าเกิดขึ้น โดยมีสาเหตุจากการที่ต้องอยู่ในสถานการณ์ที่มีความ

ต้องการการทุ่มเททางจิตใจต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลานาน อาการแสดงของสภาวะร่างกายอ่อนล้า อาจแสดงออกมาในรูปแบบอาการอ่อนเพลีย ไม่มีพลังกำลังในการทำงาน ในส่วนความอ่อนล้าทางอารมณ์จะประกอบด้วยความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่มีหนทางในชีวิตและสุดท้ายความอ่อนล้าทางจิตใจจะแสดงออกมาในรูปแบบ ความคิดทางลบต่อตนเองหรืองานที่ตนเองเกี่ยวข้อง(13)

Maslach C และ Jackson C ได้นิยามความหมายภาวะหมดไฟ ว่าหมายถึง กลุ่มอาการที่ประกอบด้วยภาวะอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นและการลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง ซึ่งสามารถพบได้ในบุคคลที่ทำงานต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (4, 12) โดยได้มีการให้นิยามในแต่ละองค์ประกอบดังนี้(12)

- ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึงความรู้สึกสูญสิ้นหรือหมดกำลังในการทำงาน
- การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น หมายถึงการเกิดความรู้สึกต่อบุคคลผู้ที่ตนเองต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยในแง่ลบ มองเห็นบุคคลอื่นเป็นเพียงวัตถุไม่มีชีวิต
- การลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง หมายถึงการเกิดความรู้สึกต่อตนเองในแง่ลบ รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำงาน

โดยนิยามที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและนำมาใช้เป็นเครื่องมือประเมินภาวะหมดไฟอย่างแพร่หลายคือนิยามของ Maslach C และ Jackson C(4)

ในส่วนของประเทศไทย ได้มีการแปลคำว่า Burnout หลายคำแปล เช่น “ความเหนื่อยหน่าย” “อาการท้อแท้” เป็นต้น(4) โดยในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ ได้แปลคำว่า Burnout ว่า “หมดไฟ” เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงความหมายได้อย่างชัดเจน

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน

ปัจจัยจากตัวบุคคล

-อายุ : พบว่าโดยทั่วไปภาวะหมดไฟจะพบได้มากในกลุ่มคนที่อายุน้อยและภาวะหมดไฟจะพบได้น้อยลงในกลุ่มคนที่อายุมากขึ้น และพบว่าอายุที่มากขึ้นจะมีผลทำให้เกิดภาวะหมดไฟลดลงโดยมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในทุกมิติ(14, 15) พบว่ามีบางการศึกษาที่พบภาวะหมดไฟในคนอายุมากกว่าคนอายุน้อยได้เช่นกัน(16)

-เพศ : ในการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าเพศหญิงจะเกิดภาวะหมดไฟได้บ่อยกว่าเพศชาย โดยอธิบายได้จากการที่เพศหญิงมีลักษณะอิงกับอารมณ์และความรู้สึกสูงกว่าเพศชาย และพบว่าความ

แตกต่างของเพศจะมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในมิติของความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างชัดเจน (17)

-สถานภาพสมรส : พบว่าผู้ที่สมรสแล้วและอยู่ด้วยกันจะมีภาวะหมดไฟน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้สมรส(4, 18)

-ระดับของการศึกษา : มีการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระดับของการศึกษาที่สูงจะพบการเกิดภาวะหมดไฟต่ำกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย(14) และพบว่าผู้ที่ยังมีการศึกษาต่อเนื่องหลังจากจบการศึกษา จะมีภาวะหมดไฟต่ำกว่าผู้ที่ไม่มีการเรียนศึกษาต่อหลังเรียนจบ(15)

-บุคลิกภาพ : พบว่าลักษณะของบุคลิกภาพแบบวิตกกังวลจะมีภาวะหมดไฟสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น และในบุคคลที่มีลักษณะการแก้ปัญหาเชิงรุกโดยร่วมกับมีการสนับสนุนจากรอบคนข้างอย่างพอเหมาะจะพบภาวะหมดไฟได้น้อย(15)

-ประสบการณ์การทำงาน : พบว่าบุคคลที่มีระยะเวลาของการทำงานที่นาน จะสะสมความรู้และประสบการณ์การทำงาน ทำให้สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆและปรับตัวตอบสนองต่อปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์หรือมีระยะเวลาการทำงานน้อย(8)

ปัจจัยจากสภาพการทำงาน (3, 8, 19, 20)

-ปริมาณงานที่มาก : ลักษณะงานที่ซับซ้อนและมีปริมาณที่มากรวมถึงงานที่ต้องมีความเร่งรีบทำให้เสร็จโดยมีเงื่อนไขการกดดันด้านเวลาที่เกี่ยวข้อง จะทำให้บุคคลต้องใช้เวลา กำลังกายและกำลังใจเพิ่มขึ้นกว่าปกติเพื่อบรรลุนั้น อาจเป็นผลให้เกิดการสูญเสียเวลาพักผ่อน สูญเสียเวลาที่ให้กับครอบครัว สูญเสียทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่ เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟได้

-การที่ไม่สามารถควบคุมงานของตนเอง : การที่บุคคลไม่สามารถที่จะตัดสินใจในงานที่ตนเองทำอยู่ โดยอาจจำเป็นต้องรอผู้มีอำนาจเหนือกว่า หรือรอนโยบายจากส่วนกลางเป็นอีกสาเหตุที่ทำให้มีภาวะหมดไฟเกิดขึ้นได้

-การได้รับสิ่งตอบแทนน้อยเกินไป : ภาวะหมดไฟจะเกิดได้ง่ายในภาวะที่บุคคลได้ใช้ทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่ เช่น เวลา เงิน หรือแรงงาน ไปกับงานแต่สิ่งที่ได้รับตอบแทนไม่เท่ากับสิ่งที่ตนเองคาดหวังทั้งในเรื่องรางวัลที่ควรได้รับ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นหรือการได้รับความสุขจากการทำงาน

-การขาดความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง : ในภาวะที่องค์กรมีการแข่งขันที่สูง และมีการปรับขนาดองค์กรให้มีขนาดเล็กลงแต่ต้องทำงานให้มากขึ้น เป็นผลให้เกิดความตึงเครียดในสภาพการทำงาน ขาดซึ่งลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ไม่มีการช่วยเหลือกันย่อมส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟได้

-การไม่ได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน : ในสภาวะที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับการปฏิบัติจากองค์กรเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในองค์กรที่ตนเองทำงาน หรือไม่ได้รับความจริงในนโยบายการบริหารจากผู้มีอำนาจสูงกว่า ย่อมส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟได้

-การขัดแย้งระหว่างบุคคลกับงาน : บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยอาจมีความเห็นที่ไม่ตรงกับนโยบายจากส่วนกลางหรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า แต่อยู่ในภาวะที่จำเป็นต้องทำงานนั้นๆต่อโดยที่ตนเองไม่เห็นด้วย เป็นเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟ

อาการของภาวะหมดไฟในการทำงาน (6, 20-22)

ภาวะหมดไฟเป็นปรากฏการณ์ที่มีหลากหลายองค์ประกอบ ซึ่งเป็นกระบวนการตอบสนองต่อความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน พบว่าภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์กับกลุ่มโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด โรคระบบต่อมไร้ท่อ โรคระบบภูมิคุ้มกัน โรคระบบกระดูก โรคระบบกล้ามเนื้อและเส้นเอ็น และโรคระบบกลไกการแข็งตัวของเลือด

ภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแสดงออกด้วยลักษณะอาการทางร่างกาย เช่น ร่างกายเหนื่อยล้า ปวดศีรษะ ปวดหลัง นอนไม่หลับ การมีช่วงระยะเวลาการนอนหลับที่สั้นลง รู้สึกเหมือนมีไข้ ระบบย่อยอาหารผิดปกติ

ภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแสดงออกด้วยลักษณะทางด้านอารมณ์ เช่น หงุดหงิด โกรธง่าย หุนหันพลันแล่น ไม่มีสมาธิในเวลาที่ทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงานอาจแสดงออกด้วยลักษณะการแสดงออกทางความคิด ได้แก่ เฉยเมย ไร้อารมณ์ ไร้ความรู้สึก มองบุคคลที่ร่วมงาน ผู้รับบริการ ลูกค้าเป็นวัตถุไม่มีชีวิต รู้สึกหมองเศร้า

ผลกระทบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

- การลดลงของศักยภาพในการทำงาน
- การหมดความมั่นใจในการทำงาน
- การขาดงาน
- การลาออก
- มีปัญหากับบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน
- การแยกตัวจากสังคม
- มีปัญหาในชีวิตคู่ครอง

- การดื่มสุราและใช้ยาเสพติด

การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน (4, 7, 11, 23, 24)

การประเมินภาวะหมดไฟในระยะแรก (ก่อนปี ค.ศ. 1981) มีการวัดหลากหลายรูปแบบ ทั้งรูปแบบการใช้การประเมิน แบบสังเกตทางคลินิก การใช้การสัมภาษณ์ การให้ผู้รับการประเมินวาดภาพหรือบรรยายภาพที่เตรียมไว้ อย่างไรก็ตามการประเมินดังกล่าวไม่เป็นที่นิยมเนื่องจากเหตุผลทางคุณสมบัติในการวัดผลทางจิตวิทยา

แบบประเมินภาวะหมดไฟที่ได้รับการวิจัยว่ามีคุณสมบัติในการวัดผลทางจิตวิทยาในเรื่องภาวะหมดไฟและเป็นที่นิยมใช้คือ Burnout Measure (BM) และ Maslach Burnout Inventory (MBI)

Burnout Measure (BM) เป็นแบบประเมินที่สร้างโดย Pine และคณะ ที่นิยามภาวะหมดไฟ คือ การที่มีสภาวะทางร่างกาย ทางอารมณ์และจิตใจมีความอ่อนล้าเกิดขึ้น โดย Burnout Measure (BM) จัดเป็นแบบวัดภาวะหมดไฟแบบมิติเดียว คือมีความเที่ยงตรงสูงในการวัดมิติความอ่อนล้าทางอารมณ์ซึ่งเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของภาวะหมดไฟ ด้วยเหตุผลที่สามารถวัดภาวะหมดไฟได้เพียงองค์ประกอบเดียวจากทั้งสามองค์ประกอบ เป็นผลให้แบบวัด Burnout Measure (BM) เป็นที่นิยมลดลงในระยะเวลาต่อมา

Maslach Burnout Inventory หรือ MBI เป็นแบบประเมินที่สร้างโดย Maslach C และคณะ ประเมินภาวะหมดไฟทั้งสามมิติ คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) 3) การลดค่าความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ (reduced personal accomplishment) และได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบวัดมาตรฐานในการวัดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Gold standard) โดยแบบประเมินที่ใช้ในกลุ่มอาชีพให้การบริการเช่น แพทย์ พยาบาล กลุ่มวิชาชีพด้านการสังคมสงเคราะห์ จะใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) กลุ่มอาชีพครูจะใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) โดยแบบประเมิน MBI-HSS และแบบประเมิน MBI-ES จะแบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วนคือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) 3) ความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment) ซึ่งในส่วนของกลุ่มอาชีพอื่นนอกเหนือจากกลุ่มอาชีพการบริการนั้น ได้มีการพัฒนาแบบประเมินที่ใช้ประเมินภาวะหมดไฟ โดยใช้ชื่อแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) โดยยังคงคุณสมบัติการวัดภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งสาม

องค์ประกอบตามนิยามของภาวะหมดไฟในการทำงาน ทำการแบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วนคือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) การเมินเฉยต่องาน (cynicism) แทนการลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) 3) ความสามารถในการทำงาน (professional efficacy) แทนความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment)

แบบประเมินชนิด MBI-GS ได้ทำการแปลเป็นรูปแบบภาษาไทย โดยชัยยุทธ กลีบบัว ประกอบด้วยคำถามจำนวน 16 ข้อ โดยประเมินภาวะหมดไฟเป็นสามด้าน คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 5 ข้อ 2) การเมินเฉยต่องาน (cynicism) 5 ข้อ และ 3) ความสามารถในการทำงาน (professional efficacy) 6 ข้อ โดยเป็นมาตรวัดลักษณะมาตรประมาณค่าแบบช่วงคะแนน มี 7 ช่วงคะแนน ตั้งแต่ไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลยจนถึงมีความรู้สึกกว่ารู้สึกเช่นนั้นทุกวัน แบบประเมิน MBI-GS ฉบับภาษาไทยที่ได้รับการแปลได้มีการทำการประเมินความน่าเชื่อถือของแบบประเมินโดย

ความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ได้มีการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาเรื่องข้อคำถามแต่ละข้อหลังการแปลเป็นรูปแบบภาษาไทย และตรวจสอบความเกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน และได้มีการแปลกลับเป็นรูปแบบภาษาอังกฤษโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษอีกครั้งก่อนส่งกลับไปให้เจ้าของมาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานเพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้ง ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามยังรักษาความหมายได้คงเดิม

ความเที่ยง (Reliability) ได้มีการนำแบบประเมินชนิด MBI-GS ที่ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยไปทดสอบกับพนักงานบริษัทเอกชน 20 ราย กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ธนาคาร 15 ราย และลูกจ้างหน่วยงานราชการ 15 ราย รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 50 ราย โดยทำการวิเคราะห์แยกตามแต่องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) : ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.832
- องค์ประกอบด้านการเมินเฉยต่องาน (cynicism) : ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.901
- องค์ประกอบด้านความสามารถในการทำงาน (professional efficacy) : ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.839

ตารางที่ 1 ระดับช่วงคะแนนภาวะหมดไฟ MBI-GS

องค์ประกอบ	ระดับภาวะหมดไฟ		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ความอ่อนล้าทางอารมณ์(emotional exhaustion)	≤ 10	10.01-15.99	≥ 16
การเมินเฉยต่องาน (cynicism)	≤ 5	5.01-10.99	≥ 11
ความสามารถในการทำงาน (professional efficacy)	≥ 30	24.01-29	≤ 24

โดยการประเมินภาวะหมดไฟไม่ใช่การวินิจฉัยว่าเป็นโรคหรือไม่เป็นโรคแต่ใช้ช่วยในการบอกถึงบุคคลนั้นๆว่ามีระดับของภาวะหมดไฟในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับใดเพื่อให้การช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากในแต่ละด้านขององค์ประกอบจะสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุแตกต่างกัน

การศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

วาริชาฎ ศิวกาญจน์และบุรินทร์ ต.ศรีวงศ์(8) ศึกษาความเหนื่อยล้าในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 367 คน ด้วยแบบประเมิน MBI-HSS ฉบับภาษาไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย ความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง การลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำและการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคล(เป็นการดัดแปลงรูปแบบการประเมินความสำเร็จส่วนบุคคล)อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านอายุ ประเภทโรงพยาบาล และระยะเวลาของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านระยะเวลาของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านลักษณะการทำงานที่พบว่ามีผลสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเหนื่อยล้าในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลและการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคล คือ การที่ไม่สามารถควบคุมงานของตนเองได้ การขาดแคลนสิ่งตอบแทน การขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับงาน โดยปริมาณงานมากพบว่ามีผลสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลแต่ไม่พบความสัมพันธ์กับการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคล

จุฑาวรรณ สว่างแจ้ง(5) ศึกษาความเครียดของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครของบริษัทยาข้ามชาติ จากกลุ่มตัวอย่าง 241 คน พบว่า ร้อยละ 57.7 พบมีความเครียดเล็กน้อยคิดเป็น 139 คน

รองลงมาคือปกติร้อยละ 36.9 คิดเป็น 89 คน และสุขภาพจิตดีมากร้อยละ 5.4 คิดเป็น 13 คน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความเครียด คือ การมีโรคประจำตัว การสนับสนุนทางครอบครัวต่ำ รายได้ไม่เพียงพอและมีปัญหาการเข้าพบลูกค้า

ติรยา เลิศหัตถศิลป์(25) ศึกษาภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในจิตแพทย์ในประเทศไทย โดยมีผู้เข้ารับการศึกษากัน 181 คน โดยใช้ MBI-HSS ฉบับภาษาไทย พบว่าจิตแพทย์ไทยเกือบครึ่งหนึ่งมีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางและเกณฑ์ระดับสูงร้อยละ 44.7 ส่วนใหญ่มีการลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำร้อยละ 82.9 และมีความรู้สึกประสบความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงร้อยละ 79 โดยปัจจัยที่เพิ่มภาวะเหนื่อยล้าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์คือ ความไม่พึงพอใจในการทำงานโดยรวม จำนวนปีที่ทำงานที่น้อย สถานะโสด หม้ายหรือหย่าร้าง การที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน จำนวนผู้ป่วยที่ดูแลฆ่าตัวตายสำเร็จได้มาก ปัจจัยที่เพิ่มภาวะเหนื่อยล้าด้านการลดค่าความเป็นบุคคลคือ เพศชาย ความไม่พึงพอใจในงานโดยรวม สถานะโสด หม้ายหรือหย่าร้าง การที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงาน จำนวนของผู้ป่วยที่ดูแลฆ่าตัวตายสำเร็จได้มาก และปัจจัยที่เพิ่มความรู้สึกประสบความสำเร็จส่วนบุคคล คือ เพศหญิง การมีที่ปรึกษาในการทำงานเมื่อประสบปัญหา การมีชั่วโมงการทำงานบริหาร

ศรัณย์ ศรีคำและคณะ(26) ศึกษาภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีผู้เข้าร่วมการศึกษา 320 ราย โดยใช้แบบประเมิน MBI-HSS ฉบับภาษาไทย พบกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำร้อยละ 38.8 ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำร้อยละ 52.8 ด้านการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำร้อยละ 40.0 โดยแพทย์ประจำบ้านที่มีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูงสัมพันธ์กับปัจจัยด้าน ภาวะครอบครัวระดับปานกลางและหนัก การปฏิบัติงานชั้นปีแรก การปฏิบัติงานสาขาวิชา major wards ภาระงานเอกสารที่น้อยหรือมากเกินไป ชั่วโมงการนอนหลับที่ไม่เพียงพอ ความไม่พึงพอใจในวิชาชีพแพทย์ การเคยมีความคิดลาออกจากแพทย์ประจำบ้านและการมีชั่วโมงทำงานนอกเวลาราชการ

สิระยา สัมมาวาจ (18) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ มีผู้เข้าร่วมการศึกษา 546 ราย ด้วยแบบประเมิน MBI-HSS ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 68.1 พบองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีระดับความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 53.7 พบองค์ประกอบด้านการลดค่าความเป็นบุคคลมีระดับความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูงและร้อยละ 56.5 พบองค์ประกอบด้านความสำเร็จส่วนบุคคลมีระดับความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูง โดย

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย คือ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงานและงานที่ปฏิบัติ

ทมาภรณ์ สุขสวรรค์และคณะ(27) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมกับภาวะเบื้องต้นของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีผู้เข้ารับการศึกษารวม 172 คน ด้วยแบบประเมินภาวะเบื้องต้น ประเมินความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล การลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคล นำคะแนนที่ได้ทำการหาค่าเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ยภาวะเบื้องต้นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเบื้องต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมของอาจารย์พยาบาลมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะเบื้องต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นฤมล กิจงานนท์และคณะ(28) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลจำนวน 53 ราย ด้วยแบบประเมิน MBI-HSS ฉบับภาษาไทย ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการและผู้ช่วยพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต มีคะแนนเฉลี่ยความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และด้านการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ

จันทิรา แสนอุบลและคณะ(29) ศึกษาผลกระทบของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายและความผูกพันในงานของพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรม โดยมีผู้เข้าร่วมศึกษา 300 คน ด้วยแบบประเมิน MBI-HSS ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย ระดับความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคล ความรู้สึกประสบความสำเร็จลดลง อยู่ในระดับต่ำ โดยบุคลิกภาพที่มีลักษณะแบบหัวนั้โหว่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

สุพัตรา จันทร์ลีลา(30) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของภาวะเหนื่อยหน่ายของตำรวจจราจรในเขตนครบาล โดยมีผู้เข้าร่วมศึกษา 277 คน ด้วยแบบประเมิน MBI-HSS ฉบับภาษาไทย พบกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางร้อยละ 38.9 ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางร้อยละ 40.0 และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลมีภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำร้อยละ 98.6

Ahola K และคณะ(31) ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของประชากรทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่าง 3,424 คน อายุระหว่าง 30-64 ปี ด้วยแบบประเมิน MBI-GS พบว่าในเพศหญิงคะแนนเฉลี่ยภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์กับการศึกษาที่ต่ำ สถานภาพทางสังคมที่ต่ำ และประสบการณ์ใน

การทำงานที่น้อย ส่วนในเพศชายพบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยภาวะหมดไฟมีความสัมพันธ์กับสถานภาพโสด และหย่าร้าง

Lindblom KM และคณะ(16) ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของประชากรวัยทำงาน: ความสัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผู้เข้าร่วมศึกษาทั้งสิ้น 1,812 คน ด้วยแบบประเมิน MBI-GS พบภาวะหมดไฟระดับสูงร้อยละ 18 ภาวะหมดไฟระดับปานกลางร้อยละ 63 และภาวะหมดไฟระดับต่ำร้อยละ 19 โดยในกลุ่มที่มีภาวะหมดไฟระดับสูงพบความสัมพันธ์กับปัจจัย เพศหญิง อายุมากกว่า 50 ปี งานที่มีข้อเรียกร้องสูง การไม่สามารถควบคุมงานของตนเอง การขาดแรงสนับสนุนจากคนรอบข้าง การขัดแย้งระหว่างบุคคลกับงาน

Soler JK และคณะ(32) ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวในกลุ่มประเทศยุโรป มีผู้เข้าร่วมการศึกษาทั้งสิ้น 1,393 คน โดยใช้แบบประเมิน MBI-HSS พบกลุ่มตัวอย่างมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงร้อยละ 43 ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงร้อยละ 35 ด้านการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงร้อยละ 32 และพบกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 12 มีภาวะหมดไฟทั้งสามองค์ประกอบในเกณฑ์ระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะหมดไฟระดับสูงสัมพันธ์กับปัจจัยถิ่นที่อยู่อาศัย ความพึงพอใจในงาน การมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน การลาป่วย การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การใช้ยาทางจิตเวช อายุน้อยและเพศชาย

Saijo Y และคณะ(33) ศึกษาความแตกต่างของระดับภาวะหมดไฟในการทำงานเปรียบเทียบระหว่างแพทย์ชาวญี่ปุ่นที่ประจำในเมืองและในชนบท มีผู้ร่วมการศึกษาทั้งสิ้น 420 ราย ด้วยแบบประเมิน MBI-GS พบว่าระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของแพทย์ที่ประจำในเมืองขนาดใหญ่มีระดับสูงกว่าแพทย์ที่ประจำในเมืองขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร่วมกับพบว่าระดับข้อเรียกร้องจากงานของแพทย์ที่ประจำในเมืองขนาดใหญ่มีระดับสูงกว่าแพทย์ที่ประจำในเมืองขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและระดับการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและคนรอบข้างของแพทย์ที่ประจำในเมืองขนาดใหญ่มีระดับสูงกว่าแพทย์ที่ประจำในเมืองขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Al-Dubai SA และ Rampal KG(34) ศึกษาความชุกของภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในแพทย์ชาวเยเมน มีผู้ร่วมการศึกษาทั้งสิ้น 356 ราย ด้วยแบบประเมิน MBI-HSS พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.2 มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในเกณฑ์ระดับสูง ร้อยละ 19.4 มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในเกณฑ์ระดับสูง ร้อยละ 33.0 มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสำเร็จส่วนบุคคลในเกณฑ์ระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 11.7 มีภาวะหมดไฟในการทำงานสูงทั้งสามด้าน ปัจจัยที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับ

ระดับภาวะหมดไฟระดับสูงคือ ระยะเวลาการทำงานที่น้อยกว่า 10 ปี ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมงและการมีความเจ็บป่วยด้านจิตเวช

Calgan Z และคณะ(35) ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเภสัชกรชุมชน: กลุ่มตัวอย่างจากประเทศตุรกี มีผู้เข้าร่วมศึกษาทั้งสิ้น 251 ราย ด้วยแบบประเมิน MBI-HSS พบว่าร้อยละ 1.2 มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในเกณฑ์ระดับสูง ร้อยละ 0.8 มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในเกณฑ์ระดับสูง ร้อยละ 71.3 มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลในเกณฑ์ระดับสูง ปัจจัยที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในงาน ความพอใจในงาน ภาระงาน ความกดดันด้านเวลา ความเครียดและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

Wu S และคณะ(36) ศึกษาหาความสัมพันธ์ของภาวะหมดไฟในการทำงานกับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลในประเทศจีน มีผู้เข้าร่วมการศึกษาทั้งสิ้น 495 ราย ด้วยแบบประเมิน MBI-GS พบว่า ระดับคะแนนภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลแผนกศัลยกรรม และแผนกอายุรกรรมสูงกว่าแผนกอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลอายุน้อยจะมีระดับคะแนนภาวะหมดไฟสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษาที่ต่ำสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านการลดค่าความสามารถในการทำงาน ปัจจัยด้านภาระงานที่มาก การที่ไม่สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างเต็มที่ หน้าที่ความรับผิดชอบและการดูแลตนเองมีความสัมพันธ์กับด้านการอ่อนล้าทางอารมณ์ ปัจจัยในด้านการถูกจำกัดบทบาทหน้าที่ การทำหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างไม่เต็มความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบและการดูแลตนเองมีความสัมพันธ์กับด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ปัจจัยด้านการที่ไม่สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างเต็มที่ การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับด้านการลดค่าความสามารถในการทำงาน

Abel MH และ Sewell J(37) ศึกษาความเครียดและระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูระดับชั้นมัธยมศึกษาในเขตเมืองและชนบท มีผู้เข้าร่วมการศึกษาทั้งสิ้น 98 ราย ด้วยแบบประเมิน MBI-ES พบว่าครูระดับชั้นมัธยมในเขตเมือง ปัจจัยความเครียดเรื่องความกดดันด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยความเครียดด้านสภาวะการทำงานที่ไม่ดีมีความสัมพันธ์กับด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครูระดับชั้นมัธยมในเขตชนบท ปัจจัยความเครียดด้านสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีมีความสัมพันธ์กับด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยความเครียดด้านพฤติกรรมที่ไม่ดีของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับด้าน

การลดค่าความเป็นบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยไม่พบถึงความแตกต่างของระดับภาวะหมดไฟในครูระดับชั้นมัธยมศึกษาในเขตเมืองและชนบท

Kuruüzüm A และคณะ(21) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้จัดการระดับกลางในธุรกิจการโรงแรม มีผู้เข้าร่วมการศึกษาทั้งสิ้น 139 ราย ด้วยแบบประเมิน MBI-HSS พบว่าโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย ระดับภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลและด้านความสำเร็จในตนเองอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับภาวะหมดไฟในด้านความสำเร็จในตนเอง ปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน โดยภาระงานที่มาก การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความซับซ้อนของงานและความคลุมเครือในหน้าที่มีผลต่อการเพิ่มระดับภาวะหมดไฟในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

Amigo I และคณะ(38) ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการให้บริการส่วนรวมในกลุ่มธุรกิจการธนาคาร มีผู้เข้าร่วมการศึกษาทั้งสิ้น 1,341 ราย ด้วยแบบประเมิน MBI-GS พบว่าร้อยละ 55.78 มีภาวะหมดไฟในเกณฑ์ระดับสูงอย่างน้อยสององค์ประกอบ โดยสององค์ประกอบที่พบร่วมกันมากที่สุดคือองค์ประกอบด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการเมินเฉยต่องาน และพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สาขาย่อยจะเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

Honkonen T และคณะ(39) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและการเจ็บป่วยทางกายในกลุ่มประชากรทั่วไป มีผู้เข้าร่วมการศึกษา 3,368 ราย โดยการประเมินภาวะการเจ็บป่วยทางกายประกอบด้วย โรคระบบกระดูกและโรคระบบกล้ามเนื้อ โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด โรคระบบทางเดินหายใจ และอื่นๆ ร่วมกับประเมินภาวะหมดไฟด้วยแบบประเมิน MBI-GS พบว่าผู้ที่มีภาวะหมดไฟพบมีการเจ็บป่วยทางกายร้อยละ 64 และในผู้ป่วยที่ไม่มีภาวะหมดไฟพบการเจ็บป่วยทางกายร้อยละ 54 และพบความชุกของการเจ็บป่วยทางกายสูงขึ้นตามระดับภาวะหมดไฟอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร่วมกับพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเพศชายระหว่างโรคหัวใจและหลอดเลือดกับภาวะหมดไฟและในเพศหญิงระหว่างโรคกระดูกและกล้ามเนื้อกับภาวะหมดไฟ

Kitaoka-Higashiguchi K และคณะ(40) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยเสี่ยงของโรคหลอดเลือดแดงแข็งตัว: การศึกษาแบบติดตามไปข้างหน้า มีผู้เข้าร่วมการศึกษาทั้งสิ้น 442 ราย ด้วยแบบประเมิน MBI-GS พบว่า ในกลุ่มศึกษาที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานมีการเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยเส้นรอบเอว ค่าเฉลี่ยน้ำหนักตัว และค่าเฉลี่ยดัชนีมวลกายอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติเมื่อเทียบกับกลุ่มที่ไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ร่วมกับในกลุ่มศึกษาที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานพบความเสี่ยงต่อภาวะไขมันในเลือดสูงเป็น 2.8 เท่าเมื่อเทียบกับกลุ่มศึกษาที่ไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน

Ahola K และคณะ(41) ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานและการติดยาของประชากรทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่าง 3,276 คน ด้วยแบบประเมิน MBI-GS พบว่าในกลุ่มศึกษาที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานพบความเสี่ยงต่อการติดยาสูงเป็น 1.8 เท่าเมื่อเทียบกับกลุ่มศึกษาที่ไม่มีภาวะหมดไฟในการทำงานในเพศหญิงและเสี่ยงเป็น 1.51 เท่าในเพศชาย

Pine AM และ Keinan G(42) ศึกษาความเครียดและภาวะหมดไฟ: ความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ โดยศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศอิสราเอล มีผู้เข้าร่วมศึกษา 1,182 ราย พบว่าลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตบุคคลอื่น งานที่ทำไปด้วยความพึงพอใจ งานที่สามารถทำได้สำเร็จล้วนมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Study) แบบตัดขวาง ณ จุดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional) วัตถุประสงค์ที่ทำการศึกษานี้ คือการหาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังต่อไปนี้

ระเบียบวิธีการวิจัย (Research methodology)

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย : ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติที่ทำงานทั้งในเขตกรุงเทพฯและต่างจังหวัด

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง : ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติที่ถูกสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)

เกณฑ์นำเข้า :

- 1) เพศชาย-หญิง อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
- 2) ได้รับการบรรจุเข้าทำงานแล้ว (พ้นช่วงทดลองงาน)
- 3) ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติบริษัทปัจจุบันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 4) ผู้แทนยาที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพฯและต่างจังหวัดที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์คัดออก :

เคยได้รับการวินิจฉัยหรือเคยมีการรักษาด้วยภาวะอาการเจ็บป่วยจากโรคทางจิตเวช

การคำนวณขนาดตัวอย่าง

ใช้วิธี Taro Yamane คำนวณขนาดตัวอย่าง

$$n = N / 1 + Nd^2$$

N ในที่นี้ คือ จำนวนผู้แทนยา = 3,086 คน

[ในที่นี้คือผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติและได้ลงทะเบียนภายใต้การดูแลของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association หรือ PReMA) ข้อมูลปี 2556]

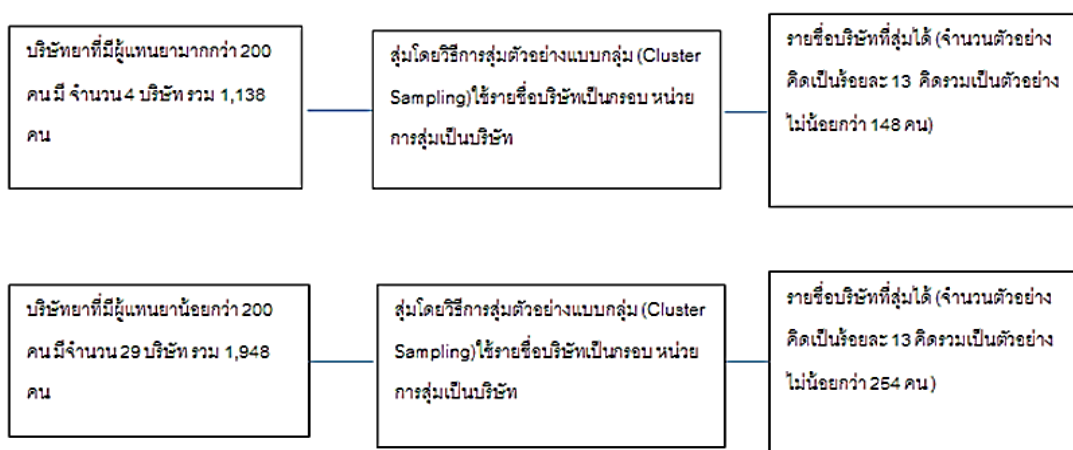
d = Acceptable error 5% = 0.05

ได้จำนวนขนาดตัวอย่างเป็น 355 คน

คำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่ 10%

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างน้อยที่สุดที่นำมาศึกษาครั้งนี้ = 395 คน

การสุ่มประชากรตัวอย่าง



สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยทำการแบ่งขนาดของ บริษัทฯ เป็น 2 ขนาด คือ ขนาดมากกว่า 200 คน และน้อยกว่า 200 คน (43) ทำการสุ่มตัวอย่าง แบบกลุ่ม โดยใช้รายชื่อบริษัทเป็นกรอบ และหน่วยที่ทำการสุ่มเป็นบริษัท คิดจำนวนตัวอย่างที่นำมา ศึกษาเท่ากับร้อยละ 13 จากจำนวนประชากรรวมในแต่ละขนาด รวมจำนวนตัวอย่างที่จะนำมาศึกษา 402 คน

การเข้าถึงอาสาสมัคร

ผู้วิจัยจะมอบเอกสารให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละบริษัท เพื่อนำแบบสอบถามไปมอบ ให้อาสาสมัครแต่ละรายได้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และจะเก็บรวบรวมกลับคืนแก่ผู้วิจัยหลังจากนั้นประมาณ 4 สัปดาห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการมีบุตร สถานภาพการนับถือศาสนา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์การทำงานเป็นปี สถานะทาง เศรษฐกิจ ภาวะครอบครัว โรคประจำตัว การใช้จ่ายที่มีฤทธิ์ต่อจิตประสาท การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การออกกำลังกาย

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ส่วนงานที่รับผิดชอบ จำนวนเขตหรือจังหวัดที่ รับผิดชอบ จำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ จำนวนของชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน ระยะทางในการขับรถเวลา ทำงาน ความถี่ที่ทำยอดขายได้ตามที่บริษัทกำหนด ความรู้สึกต่อยอดขายที่บริษัทกำหนด ความรู้สึก ต่อเบียดเบียนและสวัสดิการที่ได้รับ ความรู้สึกต่อเบียดเบียนพิเศษที่สามารถขายยาได้ตามบริษัทตั้งไว้ ความรู้สึกเวลาติดต่อกับแพทย์หรือบุคคลที่ต้องไปนำเสนอข้อมูลยา ภาระงานทั้งหมดที่รับผิดชอบ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีที่ปรึกษาเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน การฝึกอบรมต่อเนื่องของบริษัท เวลาส่วนตัว เวลาในการนอนหลับ เวลา

ให้กับครอบครัว ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี ความพอใจในวิชาชีพ ความคิดลาออกจากการเป็นผู้แทนยา

ส่วนที่ 3 : แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลมาจากแบบประเมิน MBI-GS โดย ชัยยุทธ กลีบบัว โดยทางผู้วิจัยได้ขออนุญาตใช้แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย จากเจ้าของแบบสอบถามทาง E-mail : Pkleebbua@gmail.com เมื่อเจ้าของแบบวัดมีจดหมายอนุญาตให้นำไปใช้ ผู้วิจัยจึงนำมาใช้ในการศึกษา โดยแบบประเมินมีข้อคำถาม 16 ข้อ โดย

- ข้อ 1-5 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion)
- ข้อ 6-10 การเมินเฉยต่องาน (cynicism)
- ข้อ 11-16 ความสามารถในการทำงาน (professional efficacy)

คิดคะแนนในรูปแบบ Likert Scale 7 ระดับ ได้แก่

ไม่เคยรู้สึกเช่นนี้เลย	ให้คะแนน 0 คะแนน
2-3 ครั้งต่อปีหรือน้อยกว่า	ให้คะแนน 1 คะแนน
1 ครั้งต่อเดือนหรือน้อยกว่า	ให้คะแนน 2 คะแนน
2-3 ครั้งต่อเดือน	ให้คะแนน 3 คะแนน
1 ครั้งต่อสัปดาห์	ให้คะแนน 4 คะแนน
2-3 ครั้งต่อหนึ่งสัปดาห์	ให้คะแนน 5 คะแนน
รู้สึกเช่นนี้ทุกวัน	ให้คะแนน 6 คะแนน

ทำการรวบรวมคะแนนในแต่ละด้าน แล้วนำมาประเมินภาวะหมดไฟดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับช่วงคะแนนภาวะหมดไฟ MBI-GS

องค์ประกอบ	ระดับภาวะหมดไฟ		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion)	≤ 10	10.01-15.99	≥ 16
การเมินเฉยต่องาน (cynicism)	≤ 5	5.01-10.99	≥ 11
ความสามารถในการทำงาน (professional efficacy)	≥ 30	24.01-29	≤ 24

ส่วนที่ 4 : ข้อเสนอแนะ ถึงวิธีในการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตัวแปรในงานวิจัย

ตัวแปรต้น : ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยในการทำงาน

ตัวแปรตาม : ภาวะหมดไฟด้านการทำงาน ซึ่งมีสามองค์ประกอบ คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) การเมินเฉยต่องาน (cynicism) 3) ความสามารถในการทำงาน (professional efficacy)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการวิจัยทั้งเอกสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ขออนุญาตรับรองจากภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เชิญผู้เชี่ยวชาญมาทำการตรวจสอบเครื่องมือ

4. ทดสอบและปรับปรุงเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ
5. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมศึกษา
6. ขั้นตอนดำเนินการเก็บข้อมูล

-ผู้วิจัยจะอธิบายให้ผู้ที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมในการวิจัยถึงรายละเอียดในงานวิจัย โดยกระทำในสถานที่ที่ผู้ที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมในการวิจัยสังกัดอยู่หรือปฏิบัติงานอยู่ โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ การศึกษาและวิจัย ระยะเวลาการศึกษาและการทำวิจัย วิธีการศึกษาและการวิจัย และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการการศึกษาและทำวิจัย รวมถึงตอบข้อสงสัยจนผู้ที่ได้รับเชิญเข้าร่วมการศึกษาและการวิจัยเข้าใจ และมีการให้เวลาตัดสินใจอย่างอิสระ ก่อนที่จะลงนามให้ความยินยอมเข้าร่วมการศึกษา และการวิจัย

7. เก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
8. วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) version 17.0 ทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.05$ โดย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทำการหาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่พบว่าการแจกแจงแบบปกติ ทำโดยการหาค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่พบว่าการแจกแจงแบบไม่ปกติ ทำโดยการ หาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยควอไทล์

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้สถิติไคสแควร์ ($\chi^2 test$) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้มอบเอกสารแบบสอบถามให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละบริษัทที่ได้รับการสุ่มเลือก เพื่อนำแบบสอบถามไปให้อาสาสมัครแต่ละรายได้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามที่แจกให้กับบริษัทขนาดใหญ่จำนวน 150 ชุด ได้รับกลับคืน 91 ชุด คิดเป็นร้อยละการตอบกลับแบบสอบถามเท่ากับ 60.7 และแบบสอบถามที่แจกให้กับบริษัทขนาดเล็กจำนวน 256 ชุด ได้รับกลับคืน 220 ชุด คิดเป็นร้อยละการตอบกลับแบบสอบถามเท่ากับ 85.9 รวมแบบสอบถามที่แจกไป 406 ชุด ได้รับกลับคืน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละการตอบกลับแบบสอบถามเท่ากับ 76.6 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและที่ได้รับกลับคืน

ลักษณะบริษัท	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป(ชุด)	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน(ชุด)	ร้อยละแบบสอบถามที่ตอบกลับ
บริษัทขนาดใหญ่	150	91	60.7
บริษัทขนาดเล็ก	256	220	85.9

*คิดเป็นร้อยละจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากับ 76.6

ภายหลังการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและมีข้อมูลเพียงพอสามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้คงเหลือ 273 ชุด คิดเป็นร้อยละ 67.2 จากแบบสอบถามที่ได้แจกไปทั้งหมด (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและมีข้อมูลเพียงพอสามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้

ลักษณะบริษัท	จำนวนแบบสอบถาม
บริษัทขนาดใหญ่	80
บริษัทขนาดเล็ก	193

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 273 คน เป็นเพศหญิง 177 คนคิดเป็นร้อยละ 65.1 เป็นเพศชาย 95 คนคิดเป็นร้อยละ 34.9 ไม่ระบุเพศ 1 ราย อายุเฉลี่ย 32.1 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.1 ปี) เมื่อจำแนกเป็นกลุ่มอายุ พบว่าส่วนใหญ่อายุไม่เกิน 35 ปี มีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 ระยะเวลาเฉลี่ยในการประกอบอาชีพผู้แทนยาเท่ากับ 7.5 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.8 ปี) เมื่อจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการประกอบอาชีพผู้แทนยา พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพผู้แทนยาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 167 คนคิดเป็นร้อยละ 61.9 มีสถานภาพโสดจำนวน 183 คนคิดเป็นร้อยละ 67.2 ส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตรโดยมีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 นับถือศาสนาพุทธจำนวน 264 คนคิดเป็นร้อยละ 97.4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 157 คนคิดเป็นร้อยละ 58.6 สถานะทางเศรษฐกิจพบว่ามีการได้พอใช้ และมีเงินเก็บโดยมีจำนวน 213 คนคิดเป็นร้อยละ 79.2 ในด้านภาระครอบครัวส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวระดับปานกลางโดยมีจำนวน 131 คนคิดเป็นร้อยละ 48.9 กลุ่มประชากรศึกษาส่วนใหญ่จำนวน 241 คนไม่มีโรคประจำตัวคิดเป็นร้อยละ 88.9 และมีโรคประจำตัวมีจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 11.1 โดยโรคประจำตัวที่พบมากที่สุดคือโรกระบบทางเดินหายใจ พบจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 56.0 กลุ่มประชากรศึกษาส่วนใหญ่จำนวน 255 คนคิดเป็นร้อยละ 94.1 ไม่พบว่ามีการใช้ยาที่มีฤทธิ์ต่อจิตประสาท และส่วนใหญ่จำนวน 244 คนคิดเป็นร้อยละ 90.0 ไม่เคยมีประวัติการสูบบุหรี่ อย่างไรก็ตามพบว่าส่วนใหญ่มีการดื่มสุราเป็นครั้งคราว มีจำนวน 171 คนคิดเป็นร้อยละ 63.1 ร่วมกับมีลักษณะการออกกำลังกายเป็นประจำเป็นครั้งคราว มีจำนวน 158 คนคิดเป็นร้อยละ 58.7 โดยคนที่ไม่ออกกำลังกายมีจำนวน 50 คน ส่วนใหญ่เกิดจากไม่มีเวลา มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา (N=273)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	95	34.9
หญิง	177	65.1
ไม่ระบุข้อมูล	1	
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35ปี	211	79.0
มากกว่า 35 ปี	56	21.0
ไม่ระบุข้อมูล	6	
Mean = 32.1, S.D. = 5.1, Min = 23, Max = 55		
สถานภาพสมรส		
โสด	183	67.2
สมรส	87	32.0
หย่าร้าง	1	0.4
แยกกันอยู่	1	0.4
ไม่ระบุข้อมูล	1	
สถานะการมีบุตร		
มี	61	22.6
ไม่มี	209	77.4
ไม่ระบุข้อมูล	3	
ศาสนา		
พุทธ	264	97.4
คริสต์	5	1.9
อิสลาม	2	0.7
ไม่ระบุข้อมูล	2	

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา (N=273) (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา		
เภสัชศาสตรบัณฑิต	157	58.6
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	37	13.8
บริหารธุรกิจบัณฑิต	22	8.2
อื่นๆ	52	19.4
ไม่ระบุข้อมูล	5	
ระยะเวลาในการเป็นผู้แทนยา		
ถึงปัจจุบัน		
1-5 ปี	103	38.1
มากกว่า 5 ปี	167	61.9
ไม่ระบุข้อมูล	3	
Mean = 7.5, S.D. = 4.8, Min = 1, Max = 34		
สถานะทางเศรษฐกิจ		
มีรายได้พอใช้และมีเงินเก็บ	213	79.2
มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ	49	18.2
มีรายได้ไม่พอใช้	7	2.6
ไม่ระบุข้อมูล	4	
ภาวะครอบครัว		
น้อย	102	38.0
ปานกลาง	131	48.9
มาก	35	13.1
ไม่ระบุข้อมูล	5	
โรคประจำตัว		
มี	30	11.1
ไม่มี	241	88.9
ไม่ระบุข้อมูล	2	

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา (N=273) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ชนิดโรคประจำตัว (n=30)		
ระบบทางเดินหายใจ	14	56.0
ระบบทางเดินอาหาร	4	16.0
ระบบผิวหนัง	3	12.0
ระบบหัวใจและหลอดเลือด	2	8.0
อื่นๆ	2	8.0
ไม่ระบุข้อมูล	5	
การใช้ยาที่มีฤทธิ์ต่อจิต		
ประสาท		
มี	16	5.9
ไม่มี	255	94.1
ไม่ระบุข้อมูล	2	
การสูบบุหรี่		
ไม่เคยสูบ	244	90.0
เคยแต่เลิกแล้ว	16	5.9
ปัจจุบันสูบ	11	4.1
ไม่ระบุข้อมูล	2	
การดื่มสุรา		
ไม่เคยดื่ม	64	23.6
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	23	8.5
ดื่มเป็นครั้งคราว	171	63.1
ดื่มเป็นประจำ	13	4.8
ไม่ระบุข้อมูล	2	
การออกกำลังกาย		
ออกกำลังกายเป็นประจำ	61	22.7
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	158	58.7
ไม่ออกกำลังกาย	50	18.6
ไม่ระบุข้อมูล	4	

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา (N=273) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สาเหตุที่ไม่ออกกำลังกาย (n=50)		
ไม่มีเวลา	33	80.5
อื่นๆ	8	19.5
ไม่ระบุข้อมูล	9	



ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยในการทำงาน

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ มีเขตงานที่รับผิดชอบแบ่งเป็นเขตกรุงเทพฯมีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 และเขตต่างจังหวัดมีจำนวน 121 คนคิดเป็นร้อยละ 44.6 จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงานต่อสัปดาห์ พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่อสัปดาห์ไม่เกิน 40 ชั่วโมง มีจำนวน 188 คนคิดเป็นร้อยละ 70.1 ความถี่ที่สามารถทำยอดขายตามที่บริษัทกำหนด ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาพบว่าส่วนใหญ่สามารถทำยอดขายตามที่บริษัทกำหนดได้ 8-10 ครั้งต่อปี มีจำนวน 101 คนคิดเป็นร้อยละ 37.4 ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาติดต่อขายยาพบว่าส่วนใหญ่มีความรู้สึกไม่สบายใจเพียงเล็กน้อย มีจำนวน 115 คนคิดเป็นร้อยละ 42.4 ส่วนใหญ่คิดว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพียงพอ จำนวน 173 คนคิดเป็นร้อยละ 63.4 ร่วมกับส่วนใหญ่คิดว่าได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพียงพอ จำนวน 236 คนคิดเป็นร้อยละ 86.6 และคิดว่ามีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาเวลาทำงานเพียงพอ จำนวน 228 คนคิดเป็นร้อยละ 83.8 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการอบรมเพิ่มเติมของบริษัท จำนวน 236 คนคิดเป็นร้อยละ 86.4 ด้านความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยาพบว่าส่วนใหญ่จำนวน 191 คนคิดเป็นร้อยละ 70.8 คิดว่าเรียนรู้ได้ดี และคิดว่าเกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยาได้ และส่วนใหญ่พึงพอใจในวิชาอาชีพผู้แทนยา มีจำนวน 256 คนคิดเป็นร้อยละ 94.1 แต่พบว่ากลุ่มประชากรเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยาคิดเป็นจำนวน 178 คนหรือกว่าร้อยละ 65.7 (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลปัจจัยการทำงานของประชากรที่ศึกษา (N=273)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ส่วนงานที่รับผิดชอบ		
เขตกรุงเทพฯ	150	55.4
เขตต่างจังหวัด	121	44.6
ไม่ระบุข้อมูล	2	
ปริมาณงานที่รับผิดชอบ		
น้อยเกินไป	0	0
พอดี	206	78.6
มากเกินไป	56	21.4
ไม่ระบุข้อมูล	11	
จำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ		
น้อยเกินไป	5	1.9
พอดี	183	68.5
มากเกินไป	79	29.6
ไม่ระบุข้อมูล	6	
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	188	70.1
มากกว่า 40 ชั่วโมง	81	29.9
ไม่ระบุข้อมูล	4	
Mean = 40.8, S.D. = 10.7, Min = 6, Max = 84		
ความถี่ที่สามารถทำยอดขายตามที่บริษัทกำหนด ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา		
มา		
0-1 ครั้งต่อปี	2	0.7
2-4 ครั้งต่อปี	25	9.3
5-7 ครั้งต่อปี	65	24.1
8-10 ครั้งต่อปี	101	37.4
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	77	28.5
ไม่ระบุข้อมูล	3	

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลปัจจัยการทำงานของประชากรที่ศึกษา (N=273) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ปริมาณยอดขายที่บริษัทตั้งไว้		
น้อยเกินไป	3	1.1
พอดี	116	42.8
มากเกินไป	152	56.1
ไม่ระบุข้อมูล	2	
เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการที่ได้รับ		
น้อยเกินไป	101	37.6
พอดี	166	61.7
มากเกินไป	2	0.7
ไม่ระบุข้อมูล	4	
เบี้ยเลี้ยงพิเศษที่ทำยอดขายได้ตามกำหนด		
น้อยเกินไป	128	47.2
พอดี	143	52.8
มากเกินไป	0	0
ไม่ระบุข้อมูล	2	
ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาติดต่อขายยา		
ไม่รู้สึกระไรเลย	72	26.6
น้อย	115	42.4
ปานกลาง	80	29.5
มาก	4	1.5
ไม่ระบุข้อมูล	2	
ภาระงานทั้งหมดที่รับผิดชอบ		
น้อยเกินไป	1	0.4
พอดี	202	74.0
มากเกินไป	70	25.6
การสนับสนุนจากองค์กร		
เพียงพอ	173	63.4
ไม่เพียงพอ	100	36.6

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลปัจจัยการทำงานของประชากรที่ศึกษา (N=273) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน		
เพียงพอ	236	86.8
ไม่เพียงพอ	36	13.2
ไม่ระบุข้อมูล	1	
การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาเวลาทำงาน		
เพียงพอ	228	83.8
ไม่เพียงพอ	44	16.2
ไม่ระบุข้อมูล	1	
ความพึงพอใจในการอบรมเพิ่มเติมของบริษัท		
พึงพอใจ	236	86.4
ไม่พึงพอใจ	37	13.6
ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว		
เพียงพอ	196	71.8
ไม่เพียงพอ	77	28.2
ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ		
เพียงพอ	198	72.5
ไม่เพียงพอ	75	27.5
ความเพียงพอของการมีเวลาให้ครอบครัว		
เพียงพอ	173	63.6
ไม่เพียงพอ	99	36.4
ไม่ระบุข้อมูล	1	
ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา		
เรียนรู้ได้น้อยและคิดว่าไม่เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	10	3.7
เรียนรู้ได้น้อยแต่คิดว่าเกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	40	14.8
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าไม่เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	29	10.7
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าเกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	191	70.8
ไม่ระบุข้อมูล	3	

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลปัจจัยการทำงานของประชากรที่ศึกษา (N=273) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ความพึงพอใจในวิชาชีพผู้แทนยา		
พึงพอใจ	256	94.1
ไม่พึงพอใจ	16	5.9
ไม่ระบุข้อมูล	1	
การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา		
ไม่เคย	93	34.3
เคย	178	65.7
ไม่ระบุข้อมูล	2	
เหตุผลที่ทำให้ต้องการลาออก (n=178)		
ทำธุรกิจส่วนตัว	37	24.0
เบื่องานเดิม	34	22.1
เครียด	30	19.5
ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้า	16	10.4
มีปัญหากับองค์กร	10	6.5
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	6	3.9
เงินเดือนน้อยเกินไป	4	2.6
ศึกษาต่อ	4	2.6
อื่นๆ	13	8.4
ไม่ระบุข้อมูล	24	

ส่วนที่ 3 ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในภาพรวม

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำมีจำนวน 145 คนคิดเป็นร้อยละ 53.1 มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเฉยต่องานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 110 คนคิดเป็นร้อยละ 40.3 และองค์ประกอบด้านความสามารถในการทำงานพบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานในองค์ประกอบนี้ในระดับสูงมีจำนวน 151 คนคิดเป็นร้อยละ 55.3 (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลประชากรที่ศึกษาจำแนกตามระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานตามแต่ละองค์ประกอบ (N=273คน)

องค์ประกอบ	ระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	145 (53.1)	81 (29.7)	47 (17.2)
การเงินเฉยต่องาน	99 (36.3)	110 (40.3)	64 (23.4)
ความสามารถในการทำงาน	58 (21.3)	64 (23.4)	151 (55.3)

พบว่าประชากรกลุ่มศึกษาที่ไม่พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงของทุกองค์ประกอบมีจำนวน 93 คนคิดเป็นร้อยละ 34.1 พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงหนึ่งองค์ประกอบมีจำนวน 113 คนคิดเป็นร้อยละ 41.4 พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงสององค์ประกอบร่วมกันมีจำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 19.0 และพบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงทั้งสามองค์ประกอบร่วมกันมีจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 5.5 (ตารางที่ 8) โดยเมื่อจำแนกดูประชากรตามแต่ละองค์ประกอบที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับสูง พบว่าจำนวนผู้มีภาวะหมดไฟในการ

ทำงานในระดับสูงขององค์กรประกอบความอ่อนล้าทางอารมณ์มีจำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 17.2 จำนวนผู้มีภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงขององค์กรประกอบด้านการเงินเฉยต่องานมีจำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 23.4 และจำนวนผู้มีภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงขององค์กรประกอบด้านความสามารถในการทำงานมีจำนวน 151 คนคิดเป็นร้อยละ 55.3 (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนประชากรที่ศึกษาเป็นความถี่ของภาวะหมดไฟในการทำงาน (N = 273 คน)

จำนวนองค์กรประกอบที่หมดไฟในระดับสูง	จำนวน (ร้อยละ)
ไม่พบภาวะหมดไฟในระดับสูง	93 (34.1)
พบภาวะหมดไฟในระดับสูง 1 องค์กรประกอบ	113 (41.4)
พบภาวะหมดไฟในระดับสูง 2 องค์กรประกอบร่วมกัน	52 (19.0)
พบภาวะหมดไฟในระดับสูง 3 องค์กรประกอบร่วมกัน	15 (5.5)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนประชากรที่ศึกษาแยกตามองค์กรประกอบที่พบภาวะหมดไฟในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างภาวะหมดไฟในระดับสูงกับภาวะหมดไฟในระดับปานกลางและต่ำ (N = 273 คน)

องค์กรประกอบ	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	226 (82.8)	47 (17.2)
การเงินเฉยต่องาน	209 (76.6)	64 (23.4)
ความสามารถในการทำงาน	122 (44.7)	151 (55.3)

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงในแต่ละองค์ประกอบ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูง

1.1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์โดยใช้สถิติ Pearson's Chi Square พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สถานะการมีบุตร ($p = 0.031$)

ปัจจัยเรื่องเพศไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าเพศหญิงและเพศชายมีส่วนระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ใกล้เคียงกัน ปัจจัยเรื่องอายุไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องกลุ่มอายุ ปัจจัยเรื่องสถานภาพสมรสไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องสถานภาพสมรส ปัจจัยเรื่องสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาพบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเภสัชศาสตร์บัณฑิตมีระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงสุด โดยที่ไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยเรื่องกลุ่มระยะเวลาในการประกอบอาชีพผู้แทนยา สถานะทางเศรษฐกิจ ภาระครอบครัว โรคประจำตัว การใช้ยาที่มีฤทธิ์ต่อจิตประสาท การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การออกกำลังกายไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
เพศ			
หญิง	147 (83.1)	30 (16.9)	0.844
ชาย	78 (82.1)	17 (17.9)	
อายุ			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	172 (81.5)	39 (18.5)	0.292
มากกว่า 35 ปี	49 (87.5)	7 (12.5)	
สถานภาพสมรส			
สมรส	75 (86.2)	12 (13.8)	0.297
โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	150 (81.1)	35 (18.9)	
สถานะการมีบุตร			
มี	56 (91.8)	5 (8.2)	0.031*
ไม่มี	167 (79.9)	42 (20.1)	
สถานะการนับถือศาสนา			
พุทธ	219 (83.0)	45 (17.0)	0.349 ^a
คริสต์/อิสลาม	5 (71.4)	2 (28.6)	
การศึกษา			
เภสัชศาสตรบัณฑิต	124 (79.0)	33 (21.0)	0.051
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	35 (94.6)	2 (5.4)	
บริหารธุรกิจบัณฑิต	21 (95.5)	1 (4.5)	
อื่นๆ	43 (82.7)	9 (17.3)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ระยะเวลาในการเป็นผู้แทนยาถึง			
ปัจจุบัน			
1-5 ปี	86 (83.5)	17 (16.5)	0.855
มากกว่า 5 ปี	138 (82.6)	29 (17.4)	
สถานะทางเศรษฐกิจ			
มีรายได้พอใช้และมีเงินเก็บ	178 (83.6)	35 (16.4)	0.186
มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ	41 (83.7)	8 (16.3)	
มีรายได้ไม่พอใช้	4 (57.1)	3 (42.9)	
ภาระครอบครัว			
น้อย	83 (81.4)	19 (18.6)	0.219
ปานกลาง	113 (86.3)	18 (13.7)	
มาก	26 (74.3)	9 (25.7)	
โรคประจำตัว			
มี	24 (80.0)	6 (20.0)	0.640
ไม่มี	201 (83.4)	40 (16.6)	
ชนิดโรคประจำตัว			
ระบบทางเดินหายใจ	11 (78.6)	3 (21.4)	0.604 ^a
ระบบทางเดินอาหาร / ผิวหนัง /	10 (90.9)	1 (9.1)	
หัวใจและหลอดเลือด / อื่นๆ			

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การใช้ยาที่มีฤทธิ์ต่อจิตประสาท			
มี	11 (68.8)	5 (31.2)	0.160 ^a
ไม่มี	214 (83.9)	41 (16.1)	
การสูบบุหรี่			
ปัจจุบันสูบ	10 (90.9)	1 (9.1)	0.770 ^a
เคยแต่เลิกแล้ว	13 (81.2)	3 (18.8)	
ไม่เคยสูบ	202 (82.8)	42 (17.2)	
การดื่มสุรา			
ดื่มเป็นประจำ	10 (76.9)	3 (23.1)	0.207 ^a
ดื่มเป็นครั้งคราว	143 (83.6)	28 (16.4)	
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	16 (69.6)	7 (30.4)	
ไม่เคยดื่ม	56 (87.5)	8 (12.5)	
การออกกำลังกาย			
ออกกำลังกายเป็นประจำ	48 (78.7)	13 (21.3)	0.666
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	132 (83.5)	26 (16.5)	
ไม่ออกกำลังกาย	42 (84.0)	8 (16.0)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องาน

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องานโดยใช้สถิติ Pearson's Chi Square ไม่พบว่ามีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องาน (ตารางที่ 11)



ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
เพศ			
หญิง	135 (76.3)	42 (23.7)	0.916
ชาย	73 (76.8)	22 (23.2)	
อายุ			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	158 (74.9)	53 (25.1)	0.255
มากกว่า 35 ปี	46 (82.1)	10 (17.9)	
สถานภาพสมรส			
สมรส	72 (82.8)	15 (17.2)	0.094
โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	136 (73.5)	49 (26.5)	
สถานะการมีบุตร			
มี	52 (85.2)	9 (14.8)	0.072
ไม่มี	155 (74.2)	54 (25.8)	
สถานะการนับถือศาสนา			
พุทธ	203 (76.9)	61 (23.1)	0.666 ^a
คริสต์/อิสลาม	5 (71.4)	2 (28.6)	
การศึกษา			
เกสัชศาสตรบัณฑิต	121 (77.1)	36 (22.9)	0.390
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	30 (81.1)	7 (18.9)	
บริหารธุรกิจบัณฑิต	14 (63.6)	8 (36.4)	
อื่นๆ	42 (80.8)	10 (19.2)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ระยะเวลาในการเป็นผู้แทนยาถึง ปัจจุบัน			
1-5 ปี	75 (72.8)	28 (27.2)	0.240
มากกว่า 5 ปี	132 (79.0)	35 (21.0)	
สถานะทางเศรษฐกิจ			
มีรายได้พอใช้และมีเงินเก็บ	163 (76.5)	50 (23.5)	0.337
มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ	40 (81.6)	9 (18.4)	
มีรายได้ไม่พอใช้	4 (57.1)	3 (42.9)	
ภาระครอบครัว			
น้อย	79 (77.5)	33 (22.5)	0.194
ปานกลาง	105 (80.2)	26 (19.8)	
มาก	23 (65.7)	12 (34.3)	
โรคประจำตัว			
มี	24 (80.0)	6 (20.0)	0.655
ไม่มี	184 (76.3)	57 (23.7)	
ชนิดโรคประจำตัว			
ระบบทางเดินหายใจ	12 (85.7)	2 (14.3)	1.000 ^a
ระบบทางเดินอาหาร / ผิวหนัง / หัวใจและหลอดเลือด / อื่นๆ	9 (81.8)	2 (18.2)	
การใช้ยาที่มีฤทธิ์ต่อจิตประสาท			
มี	10 (62.5)	6 (37.5)	0.218 ^a
ไม่มี	198 (77.6)	57 (22.4)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การสูบบุหรี่			
ปัจจุบันสูบ	9 (81.8)	2 (18.2)	0.936 ^a
เคยแต่เลิกแล้ว	13 (81.2)	3 (18.8)	
ไม่เคยสูบ	186 (76.2)	58 (23.8)	
การดื่มสุรา			
ดื่มเป็นประจำ	9 (69.2)	4 (30.8)	0.279
ดื่มเป็นครั้งคราว	126 (73.7)	45 (26.3)	
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	19 (82.6)	4 (17.4)	
ไม่เคยดื่ม	54 (84.4)	10 (15.6)	
การออกกำลังกาย			
ออกกำลังกายเป็นประจำ	45 (73.8)	16 (26.2)	0.867
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	121 (76.6)	37 (23.4)	
ไม่ออกกำลังกาย	39 (78.0)	11 (22.0)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงานโดยใช้สถิติ Pearson's Chi Square ไม่พบว่ามีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน (ตารางที่ 12)



ตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
เพศ			
หญิง	82 (46.3)	95 (53.7)	0.504
ชาย	40 (42.1)	55 (57.9)	
อายุ			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	96 (45.5)	115 (54.5)	0.909
มากกว่า 35 ปี	25 (44.6)	31 (55.4)	
สถานภาพสมรส			
สมรส	39 (44.8)	48 (55.2)	0.995
โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	83 (44.9)	102 (55.1)	
สถานะการมีบุตร			
มี	23 (37.7)	38 (62.3)	0.204
ไม่มี	98 (46.9)	111 (53.1)	
สถานะการนับถือศาสนา			
พุทธ	121 (45.8)	143 (54.2)	0.133 ^a
คริสต์/อิสลาม	1 (14.3)	6 (85.7)	
การศึกษา			
เภสัชศาสตรบัณฑิต	70 (44.6)	87 (55.4)	0.925
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	18 (48.6)	19 (51.4)	
บริหารธุรกิจบัณฑิต	9 (40.9)	13 (59.1)	
อื่นๆ	22 (42.3)	30 (57.7)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ระยะเวลาในการเป็นผู้แทนมาถึง			
ปัจจุบัน			
1-5 ปี	47 (45.6)	56 (54.4)	0.758
มากกว่า 5 ปี	73 (43.7)	94 (56.3)	
สถานะทางเศรษฐกิจ			
มีรายได้พอใช้และมีเงินเก็บ	96 (45.1)	117 (54.9)	0.963 ^a
มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ	21 (42.9)	28 (57.1)	
มีรายได้ไม่พอใช้	3 (42.9)	4 (57.1)	
ภาระครอบครัว			
น้อย	47 (46.1)	55 (53.9)	0.654
ปานกลาง	58 (44.3)	73 (55.7)	
มาก	13 (37.1)	22 (62.9)	
โรคประจำตัว			
มี	12 (40.0)	18 (60.0)	0.617
ไม่มี	108 (44.8)	133 (55.2)	
ชนิดโรคประจำตัว			
ระบบทางเดินหายใจ	6 (42.9)	8 (57.1)	1.000 ^a
ระบบทางเดินอาหาร / ผิวหนัง /	4 (36.4)	7 (63.6)	
หัวใจและหลอดเลือด / อื่นๆ			

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การใช้ยาที่มีฤทธิ์ต่อจิตประสาท			
มี	7 (43.8)	9 (56.2)	0.965
ไม่มี	113 (44.3)	142 (55.7)	
การสูบบุหรี่			
ปัจจุบันสูบ	5 (45.5)	6 (54.5)	0.278
เคยแต่เลิกแล้ว	4 (25.0)	12 (75.0)	
ไม่เคยสูบ	111 (45.5)	133 (54.5)	
การดื่มสุรา			
ดื่มเป็นประจำ	6 (46.2)	7 (53.8)	0.176
ดื่มเป็นครั้งคราว	72 (42.1)	99 (57.9)	
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	7 (30.4)	16 (69.6)	
ไม่เคยดื่ม	35 (54.7)	29 (45.3)	
การออกกำลังกาย			
ออกกำลังกายเป็นประจำ	28 (45.9)	33 (54.1)	0.752
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	67 (42.4)	91 (57.6)	
ไม่ออกกำลังกาย	24 (48.0)	26 (52.0)	

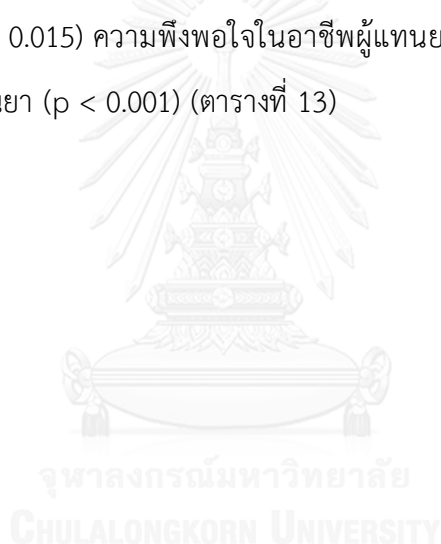
a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูง

2.1. ปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์โดยใช้สถิติ Pearson's Chi Square พบว่าปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความรู้สึกต่อปริมาณยอดขายที่ทางบริษัทตั้งไว้ ($p = 0.003$) เบียดเบียนและสวัสดิการที่ได้รับ ($p = 0.045$) ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา ($p = 0.006$) การสนับสนุนจากองค์กร ($p < 0.001$) ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว ($p = 0.016$) ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ ($p = 0.001$) ความเพียงพอของการมีเวลาให้ครอบครัว ($p = 0.015$) ความพึงพอใจในอาชีพผู้แทนยา ($p = 0.002$) การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา ($p < 0.001$) (ตารางที่ 13)



ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ
ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ส่วนงานที่รับผิดชอบ			
เขตกรุงเทพฯ	120 (80.0)	30 (20.0)	0.198
เขตต่างจังหวัด	104 (86.0)	17 (14.0)	
ปริมาณเขตงานที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	0 (0)	0 (0)	0.742
พอดี	169 (82.0)	37 (18.0)	
มากเกินไป	47 (83.9)	9 (16.1)	
จำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	5 (100)	0 (0)	0.594 ^a
พอดี	152 (83.1)	31 (16.9)	
มากเกินไป	63 (79.7)	16 (20.3)	
จำนวนชั่วโมงการทำงาน			
ต่อสัปดาห์			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	156 (83.0)	32 (17.0)	0.877
มากกว่า 40 ชั่วโมง	67 (83.8)	13 (16.2)	
ความถี่ที่สามารถทำยอดขายตามที่			
บริษัทกำหนด ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา			
0-1 ครั้งต่อปี	2 (100)	0 (0)	0.558 ^a
2-4 ครั้งต่อปี	23 (92.0)	2 (8.0)	
5-7 ครั้งต่อปี	56 (86.2)	9 (13.8)	
8-10 ครั้งต่อปี	80 (79.2)	21 (20.8)	
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	63 (81.8)	12 (18.2)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ
ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ปริมาณยอดขายที่บริษัทตั้งไว้			
น้อยเกินไป	3 (100)	0 (0)	0.003 ^{a,*}
พอดี	106 (91.4)	10 (8.6)	
มากเกินไป	116 (76.3)	36 (23.7)	
เบี่ยงเลียงและสวัสดิการที่ได้รับ			
น้อยเกินไป	76 (75.2)	25 (24.8)	0.045 ^{a,*}
พอดี	145 (87.3)	21 (12.7)	
มากเกินไป	2 (100)	0 (0)	
เบี่ยงเลียงพิเศษที่ทำยอดขายได้ตาม กำหนด			
น้อยเกินไป	104 (81.2)	24 (18.8)	0.461
พอดี	121 (84.6)	22 (15.4)	
มากเกินไป	0 (0)	0 (0)	
ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาติดต่อขาย ยา			
ไม่รู้สึกระไรเลย	64 (88.9)	8 (11.1)	0.006 ^{a,*}
น้อย	99 (86.1)	16 (13.9)	
ปานกลาง	61 (76.2)	19 (23.8)	
มาก	1 (25.0)	3 (75.0)	
ภาระงานทั้งหมดที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	1 (100)	0 (0)	0.766 ^a
พอดี	168 (83.2)	34 (16.8)	
มากเกินไป	57 (81.4)	13 (18.6)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ
ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การสนับสนุนจากองค์กร			
เพียงพอ	154 (89.0)	19 (11.0)	<0.001 ^{a,*}
ไม่เพียงพอ	72 (72.0)	28 (28.0)	
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน			
เพียงพอ	195 (82.6)	41 (17.4)	0.917
ไม่เพียงพอ	30 (83.3)	6 (16.7)	
การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาเวลา ทำงาน			
เพียงพอ	193 (84.6)	35 (15.4)	0.055
ไม่เพียงพอ	32 (72.7)	12 (27.3)	
ความพึงพอใจในการอบรมเพิ่มเติม ของบริษัท			
พึงพอใจ	197 (83.5)	39 (16.5)	0.495
ไม่พึงพอใจ	29 (78.4)	8 (21.6)	
ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว			
เพียงพอ	169 (86.2)	27 (13.8)	0.016 [*]
ไม่เพียงพอ	57 (74.0)	20 (26.0)	
ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ			
เพียงพอ	173 (87.4)	25 (12.6)	0.001 [*]
ไม่เพียงพอ	53 (70.7)	22 (29.3)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ
ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ความเพียงพอของการมีเวลาให้			
ครอบครัว			
เพียงพอ	151 (87.3)	22 (12.7)	0.015 [*]
ไม่เพียงพอ	75 (75.8)	24 (24.2)	
ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี			
ให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา			
เรียนรู้ได้น้อยและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	6 (60.0)	4 (40.0)	0.182 ^a
เรียนรู้ได้น้อยแต่คิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	35 (87.5)	5 (12.5)	
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	26 (89.7)	3 (10.3)	
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	159 (83.2)	32 (16.8)	
ความพึงพอใจในวิชาชีพผู้แทนยา			
พึงพอใจ	218 (85.2)	38 (14.8)	0.002 ^{a,*}
ไม่พึงพอใจ	8 (50.0)	8 (50.0)	
การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา			
ไม่เคย	89 (95.7)	4 (4.3)	<0.001 [*]
เคย	137 (77.0)	41 (23.0)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ
ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
เหตุผลที่ทำให้ต้องการลาออก			
ทำธุรกิจส่วนตัว	31 (83.8)	6 (16.2)	0.497 ^a
เบื่องานเดิม	26 (76.5)	8 (23.5)	
เครียด	23 (76.7)	7 (23.3)	
ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อ	9 (56.2)	7 (43.8)	
ความก้าวหน้า			
มีปัญหากับองค์กร	7 (70.0)	3 (30.0)	
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	5 (83.3)	1 (16.7)	
เงินเดือนน้อยเกินไป	2 (50.0)	2 (50.0)	
ศึกษาต่อ	3 (75.0)	1 (25.0)	
อื่นๆ	11 (84.6)	2 (15.4)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2. ปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องาน

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องานโดยใช้สถิติ Pearson's Chi Square พบว่าปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา ($p = 0.002$) การสนับสนุนจากองค์กร ($p = 0.005$) การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ($p < 0.001$) ความพึงพอใจในการฝึกอบรมเพิ่มเติมของบริษัท ($p = 0.002$) ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา ($p = 0.009$) ความพึงพอใจในอาชีพผู้แทนยา ($p = 0.014$) การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา ($p = 0.001$) (ตารางที่ 14)



ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ส่วนงานที่รับผิดชอบ			
เขตกรุงเทพฯ	111 (74.0)	39 (26.0)	0.304
เขตต่างจังหวัด	96 (79.3)	25 (20.7)	
ปริมาณเขตงานที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	0 (0)	0 (0)	0.870
พอดี	156 (75.7)	50 (24.3)	
มากเกินไป	43 (76.8)	13 (23.2)	
จำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	4 (80.0)	1 (20.0)	0.949 ^a
พอดี	139 (76.0)	44 (24.0)	
มากเกินไป	61 (77.2)	18 (22.8)	
จำนวนชั่วโมงการทำงาน			
ต่อสัปดาห์			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	143 (76.1)	45 (23.9)	0.800
มากกว่า 40 ชั่วโมง	62 (77.5)	18 (22.5)	
ความถี่ที่สามารถทำยอดขายตามที่			
บริษัทกำหนด ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา			
0-1 ครั้งต่อปี	2 (100)	0 (0)	0.607
2-4 ครั้งต่อปี	20 (80.0)	2 (20.0)	
5-7 ครั้งต่อปี	53 (81.5)	12 (18.5)	
8-10 ครั้งต่อปี	73 (72.3)	28 (27.7)	
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	59 (76.6)	18 (23.4)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ปริมาณยอดขายที่บริษัทตั้งไว้			
น้อยเกินไป	3 (100)	0 (0)	0.095 ^a
พอดี	95 (81.9)	21 (18.1)	
มากเกินไป	109 (71.7)	43 (28.3)	
เบี่ยงเลียงและสวัสดิการที่ได้รับ			
น้อยเกินไป	72 (71.3)	29 (28.7)	0.219 ^a
พอดี	132 (79.5)	34 (20.5)	
มากเกินไป	2 (100)	0 (0)	
เบี่ยงเลียงพิเศษที่ทำยอดขายได้ตาม กำหนด			
น้อยเกินไป	99 (77.3)	29 (22.7)	0.725
พอดี	108 (75.5)	35 (24.5)	
มากเกินไป	0 (0)	0 (0)	
ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาติดต่อขายยา			
ไม่รู้สึกระไรเลย	63 (87.5)	9 (12.5)	0.002 ^{a,*}
น้อย	91 (79.1)	24 (20.9)	
ปานกลาง	51 (63.8)	29 (36.2)	
มาก	2 (50.0)	2 (50.0)	
ภาระงานทั้งหมดที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	1 (100)	0 (0)	0.804 ^a
พอดี	153 (75.7)	49 (24.3)	
มากเกินไป	55 (78.6)	15 (21.4)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การสนับสนุนจากองค์กร			
เพียงพอ	142 (82.1)	31 (17.9)	0.005 [*]
ไม่เพียงพอ	67 (67.0)	33 (33.0)	
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน			
เพียงพอ	182 (77.1)	54 (22.9)	0.779
ไม่เพียงพอ	27 (75.0)	9 (25.0)	
การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาเวลา ทำงาน			
เพียงพอ	185 (81.1)	43 (18.9)	<0.001 [*]
ไม่เพียงพอ	23 (52.3)	21 (47.7)	
ความพึงพอใจในการอบรมเพิ่มเติม ของบริษัท			
พึงพอใจ	188 (79.7)	48 (20.3)	0.002 [*]
ไม่พึงพอใจ	21 (56.8)	16 (43.2)	
ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว			
เพียงพอ	152 (77.6)	44 (22.4)	0.536
ไม่เพียงพอ	57 (74.0)	20 (26.0)	
ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ			
เพียงพอ	156 (78.8)	42 (21.2)	0.157
ไม่เพียงพอ	53 (70.7)	22 (29.3)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ความเพียงพอของการมีเวลาให้			
ครอบครัว			
เพียงพอ	138 (79.8)	35 (20.2)	0.130
ไม่เพียงพอ	71 (71.7)	28 (28.3)	
ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี			
ให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา			
เรียนรู้ได้น้อยและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	7 (70.0)	3 (30.0)	0.009 ^{a,*}
เรียนรู้ได้น้อยแต่คิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	27 (67.5)	13 (32.5)	
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	17 (58.6)	12 (41.4)	
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	158 (82.7)	33 (17.3)	
ความพึงพอใจในวิชาชีพผู้แทนยา			
พึงพอใจ	201 (78.5)	55 (21.5)	0.014 ^{a,*}
ไม่พึงพอใจ	8 (50.0)	8 (50.0)	
การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา			
ไม่เคย	83 (89.2)	10 (10.8)	0.001 [*]
เคย	126 (70.8)	52 (29.2)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
เหตุผลที่ทำให้ต้องการลาออก			
ทำธุรกิจส่วนตัว	27 (73.0)	10 (27.0)	0.241 ^a
เบื่องานเดิม	21 (61.8)	13 (38.2)	
เครียด	23 (76.7)	7 (23.3)	
ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อ	9 (56.2)	7 (43.8)	
ความก้าวหน้า			
มีปัญหากับองค์กร	8 (80.0)	2 (20.0)	
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	5 (83.3)	1 (16.7)	
เงินเดือนน้อยเกินไป	1 (25.0)	3 (75.0)	
ศึกษาต่อ	4 (100)	0 (0)	
อื่นๆ	11 (84.6)	2 (15.4)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3. ปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงานโดยใช้สถิติ Pearson's Chi Square พบว่าปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา ($p = 0.021$) (ตารางที่ 15)



ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ส่วนงานที่รับผิดชอบ			
เขตกรุงเทพฯ	62 (41.3)	88 (58.7)	0.221
เขตต่างจังหวัด	59 (48.8)	62 (51.2)	
ปริมาณเขตงานที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	0 (0)	0 (0)	0.129
พอดี	97 (47.1)	109 (52.9)	
มากเกินไป	20 (35.7)	36 (64.3)	
จำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	3 (60.0)	2 (40.0)	0.799 ^a
พอดี	81 (44.3)	102 (55.7)	
มากเกินไป	34 (43.0)	45 (57.0)	
จำนวนชั่วโมงการทำงาน			
ต่อสัปดาห์			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	80 (42.6)	108 (54.7)	0.262
มากกว่า 40 ชั่วโมง	40 (50.0)	40 (50.0)	
ความถี่ที่สามารถทำยอดขายตามที่			
บริษัทกำหนด ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา			
0-1 ครั้งต่อปี	2 (100)	0 (0)	0.071
2-4 ครั้งต่อปี	11 (44.0)	14 (56.0)	
5-7 ครั้งต่อปี	22 (33.8)	43 (66.2)	
8-10 ครั้งต่อปี	44 (43.6)	57 (56.4)	
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	42 (54.5)	35 (45.5)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ปริมาณยอดขายที่บริษัทตั้งไว้			
น้อยเกินไป	1 (33.3)	2 (66.7)	0.493 ^a
พอดี	57 (49.1)	59 (50.9)	
มากเกินไป	64 (42.1)	88 (57.9)	
เบี่ยงเลียงและสวัสดิการที่ได้รับ			
น้อยเกินไป	51 (50.5)	50 (49.5)	0.077 ^a
พอดี	68 (41.0)	98 (59.0)	
มากเกินไป	2 (100)	0 (0)	
เบี่ยงเลียงพิเศษที่ทำยอดขายได้ตามกำหนด			
น้อยเกินไป	50 (39.1)	78 (60.9)	0.062
พอดี	72 (50.3)	71 (49.7)	
มากเกินไป	0 (0)	0 (0)	
ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาติดต่อขายยา			
ไม่รู้สึกระไรเลย	40 (55.6)	32 (44.4)	0.058 ^a
น้อย	53 (46.1)	62 (53.9)	
ปานกลาง	28 (35.0)	52 (65.0)	
มาก	1 (25.0)	3 (75.0)	
ภาระงานทั้งหมดที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	1 (100)	0 (0)	0.209 ^a
พอดี	94 (46.5)	108 (53.5)	
มากเกินไป	27 (38.6)	43 (61.4)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การสนับสนุนจากองค์กร			
เพียงพอ	79 (45.7)	94 (54.3)	0.670
ไม่เพียงพอ	43 (43.0)	57 (57.0)	
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน			
เพียงพอ	110 (46.6)	126 (53.4)	0.136
ไม่เพียงพอ	12 (33.3)	24 (66.7)	
การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาเวลา ทำงาน			
เพียงพอ	106 (46.5)	122 (53.5)	0.216
ไม่เพียงพอ	16 (36.4)	28 (63.6)	
ความพึงพอใจในการอบรมเพิ่มเติม ของบริษัท			
พึงพอใจ	107 (45.3)	129 (54.7)	0.585
ไม่พึงพอใจ	15 (40.5)	22 (59.5)	
ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว			
เพียงพอ	88 (44.9)	108 (55.1)	0.912
ไม่เพียงพอ	34 (44.2)	43 (55.8)	
ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ			
เพียงพอ	89 (44.9)	109 (55.1)	0.888
ไม่เพียงพอ	33 (44.0)	42 (56.0)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ความเพียงพอของการมีเวลาให้			
ครอบครัว			
เพียงพอ	77 (44.5)	96 (55.5)	0.992
ไม่เพียงพอ	44 (44.4)	55 (55.6)	
ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี			
ให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา			
เรียนรู้ได้น้อยและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	3 (30.0)	7 (70.0)	0.021 ^a
เรียนรู้ได้น้อยแต่คิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	14 (35.0)	26 (65.0)	
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	7 (24.1)	22 (75.9)	
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	96 (50.3)	95 (49.7)	
ความพึงพอใจในวิชาชีพผู้แทนยา			
พึงพอใจ	117 (45.7)	139 (54.3)	0.106 ^a
ไม่พึงพอใจ	4 (25.0)	12 (75.0)	
การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา			
ไม่เคย	49 (52.7)	44 (47.3)	0.054
เคย	72 (40.4)	106 (59.6)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับปานกลางและต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
เหตุผลที่ทำให้ต้องการลาออก			
ทำธุรกิจส่วนตัว	20 (54.1)	17 (45.9)	0.472 ^a
เบื่องานเดิม	10 (29.4)	24 (70.6)	
เครียด	12 (40.0)	18 (60.0)	
ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อ	8 (50.0)	8 (50.0)	
ความก้าวหน้า			
มีปัญหาที่องค์กร	2 (20.0)	8 (80.0)	
มีปัญหาที่เพื่อนร่วมงาน	2 (33.3)	4 (66.7)	
เงินเดือนน้อยเกินไป	1 (25.0)	3 (75.0)	
ศึกษาต่อ	1 (25.0)	3 (75.0)	
อื่นๆ	5 (38.5)	8 (61.5)	

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะถึงวิธีในการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากการที่ได้ให้กลุ่มตัวอย่างเสนอแนวทางวิธีในการลดภาวะหมดไฟในการทำงานในผู้ประกอบอาชีพผู้แทนยาที่ได้ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะทั้งสิ้นจำนวน 59 รายสรุปได้ดังนี้

1. ฝึกปรับทัศนคติของผู้ประกอบอาชีพผู้แทนยาด้วยตนเองเพื่อให้มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.1
2. ต้องการให้มีการเพิ่มค่าตอบแทน เพิ่มสวัสดิการ มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.9
3. ต้องการการฝึกอบรมเพิ่มเติมมากขึ้น เพื่อสร้างความภูมิใจและมั่นใจในงานที่ทำ มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.2
4. ต้องการความยุติธรรมจากบริษัทมากขึ้น ต้องการให้มีการสลับเขตหรือจังหวัดที่รับผิดชอบ มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.2
5. ไม่ควรให้มีการทำงานในวันที่ไม่ไฉวันและเวลาราชการ มีจำนวนทั้งสิ้น 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.6

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาและวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาหาภาวะหมดไฟและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้ประกอบการอาชีพผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติและได้ลงทะเบียนภายใต้การดูแลของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association หรือ PReMA) โดยเป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) แบบตัดขวาง ณ จุดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional) ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ จำนวน 273 คน ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มีนาคม-พฤษภาคม 2557 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะถึงวิธีในการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน ผู้วิจัยมอบเอกสารให้แก่ผู้รับผิดชอบในแต่ละบริษัท เพื่อนำแบบสอบถามไปให้อาสาสมัครแต่ละรายได้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และทำการเก็บรวบรวมกลับคืนแก่ผู้วิจัยหลังจากนั้นประมาณ 4 สัปดาห์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทำโดยการหา ร้อยละ และความถี่ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้สถิติไคสแควร์ (χ^2 test) ทำการนำเสนอในรูปแบบความเรียงและตาราง

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 273 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 32.1 ปี จำแนกประชากรตามกลุ่มอายุพบว่าส่วนใหญ่อายุไม่เกิน 35 ปี ระยะเวลาเฉลี่ยในการประกอบอาชีพผู้แทนยาเท่ากับ 7.5 ปี จำแนกประชากรตามระยะเวลาในการประกอบอาชีพผู้แทนยา พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพผู้แทนยาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เขตงานที่รับผิดชอบแบ่งเป็นเขตกรุงเทพฯ และเขตต่างจังหวัดมีจำนวนใกล้เคียงกัน จำแนกประชากร

ตามระยะเวลาในการทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์พบว่าส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ไม่เกิน 40 ชั่วโมง

ส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 53.1 ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเมินเฉยต่องานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 40.3 และด้านความสามารถในการทำงานพบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 55.3

ประชากรกลุ่มศึกษาที่ไม่พบภาวะหมดไฟในระดับสูงของทุกๆองค์ประกอบคิดเป็นร้อยละ 34.1 พบภาวะหมดไฟในระดับสูงหนึ่งองค์ประกอบคิดเป็นร้อยละ 41.4 พบภาวะหมดไฟในระดับสูงสององค์ประกอบร่วมกันคิดเป็นร้อยละ 19.0 และพบภาวะหมดไฟในระดับสูงทั้งสามองค์ประกอบร่วมกันคิดเป็นร้อยละ 5.5

จำนวนผู้มีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีจำนวน 47 คนคิดเป็นร้อยละ 17.2 จำนวนผู้มีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านการเมินเฉยต่องานมีจำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 23.4 และจำนวนผู้มีภาวะหมดไฟในระดับสูงด้านความสามารถในการทำงานมีจำนวน 151 คนคิดเป็นร้อยละ 55.3

การวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สถานะการมีบุตร โดยปัจจัยเรื่องเพศ ปัจจัยเรื่องกลุ่มอายุ ปัจจัยเรื่องสถานภาพสมรส ปัจจัยเรื่องสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ปัจจัยเรื่องกลุ่มระยะเวลาในการประกอบอาชีพผู้แทนยา สถานะทางเศรษฐกิจ ภาวะครอบครัว โรคประจำตัว การใช้ยาที่มีฤทธิ์ต่อจิตประสาท การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การออกกำลังกายไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสามองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความรู้สึกต่อปริมาณยอดขายที่ทางบริษัทตั้งไว้ เบียดเบียนและสวัสดิการที่ได้รับ ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา การสนับสนุนจากองค์กร ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ ความเพียงพอของการมีเวลาให้ครอบครัว ความพึงพอใจในอาชีพผู้แทนยา การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา โดยปัจจัย

การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเงินเฉยต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา การสนับสนุนจากองค์กร การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ความพึงพอใจในการฝึกอบรมเพิ่มเติมของบริษัท ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา ความพึงพอใจในอาชีพผู้แทนยา การเคียดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา และปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยาซึ่งพบเพียงปัจจัยเดียว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.1 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑาวรรณ สว่างแจ้ง(5) ที่ศึกษาความเครียดของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติพบว่าประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเช่นเดียวกันและสอดคล้องกับการศึกษาของ วาริชากู ศิวกาญจน์และคณะ(8) ศึกษาความเหนื่อยล้าในการทำงานของเภสัชกรพบว่าประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงเช่นเดียวกัน

โดยอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยอายุเท่ากับ 32.1 ปี ซึ่งใกล้เคียงกับการศึกษาของจุฑาวรรณ สว่างแจ้ง(5) ผลการศึกษาพบว่ามีความเฉลี่ย 29 ปี ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานอาชีพผู้แทนยาในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ พบว่ามีระยะเวลาเฉลี่ย 7.5 ปี ซึ่งมากกว่าการศึกษาของจุฑาวรรณ สว่างแจ้ง(5) ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.8 ปี ค่าเฉลี่ยระยะเวลาที่พบความแตกต่างนี้อาจมีเหตุผลอันเนื่องมาจากการศึกษาครั้งนี้กำหนดเกณฑ์นำเข้าโดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทยาข้ามชาติบริษัทปัจจุบันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยในการศึกษาของจุฑาวรรณ สว่างแจ้ง(5) ไม่มีการกำหนดเกณฑ์นำเข้างกล่าว

โดยในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แปลคำว่า Burnout ว่า “หมดไฟ” เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงความหมายได้อย่างชัดเจน เมื่อเทียบกับคำจำกัดความของคำว่า Burnout ในการศึกษาวิจัยก่อนหน้านี้ที่ได้ให้คำจำกัดความว่า “ความเหนื่อยหน่าย” “อาการท้อแท้” หรืออื่นๆ(4)

แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)(7) ที่ใช้ในการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานครั้งนี้ เป็นการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานในกลุ่มอาชีพทั่วไป โดยเป็นแบบประเมินที่ได้พัฒนามาจากแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) ที่ใช้ในกลุ่มอาชีพให้การบริการเช่น แพทย์ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ และแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) ที่ใช้กับกลุ่มอาชีพครู(2, 4, 6) แบบประเมิน MBI-GS มีคุณสมบัติการวัดภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งสามองค์ประกอบตามนิยามของภาวะหมดไฟในการทำงานและครอบคลุมไปในทุกกลุ่มอาชีพ(24) โดยจะแบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วนคือ

- 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion)
- 2) การเมินเฉยต่องาน (cynicism) แทนการลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization)
- 3) ความสามารถในการทำงาน (professional efficacy) แทนความสำเร็จส่วนบุคคล (personal accomplishment)

ระดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์หาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ โดยทำการวิเคราะห์แยกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการเมินเฉยต่องานและด้านความสามารถในการทำงาน เนื่องจากลักษณะรูปแบบการเกิดภาวะหมดไฟในกลุ่มประชากรที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือทำหน้าที่ส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์มีรูปแบบที่ต่างจากกลุ่มประชากรบุคลากรผู้ให้บริการทางการแพทย์ รวมทั้งในแต่ละด้านจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ต่างกัน ซึ่งจะส่งผลถึงแนวทางและวิธีการจัดการที่ต่างกันในแต่ละด้านของภาวะหมดไฟในการทำงาน(4, 20)

ความอ่อนล้าทางอารมณ์

การศึกษาที่ผ่านมาในเรื่องระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน พบว่าด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในกลุ่มอาชีพทั่วไปที่ไม่ใช่บุคลากรผู้ให้บริการทางการแพทย์ส่วนใหญ่จะมีระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่าเมื่อทำการเปรียบเทียบกับบุคลากรผู้ให้บริการทางการแพทย์(4, 20) โดยการศึกษาของตริยา เลิศหัตถศิลป์(25) พบว่าจิตแพทย์ไทยเกือบครึ่งหนึ่งมีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลางและสูง การศึกษาของสิระยา สัมมาวาจ(18) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง การศึกษาของSoler JK และคณะ(32) ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวในกลุ่มประเทศยุโรป พบกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง

ผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับต่ำมีจำนวน 145 คนคิดเป็นร้อยละ 53.1 สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้มีการศึกษาในอดีต พบว่าลักษณะของภาวะหมดไฟในกลุ่มอาชีพทั่วไป เช่นกลุ่มอาชีพที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือทำหน้าที่ส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์จะพบว่าภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์จะอยู่ในระดับที่ต่ำ(4, 20)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

การเมินเฉยต่องาน

การศึกษาที่ผ่านมาในเรื่องระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเมินเฉยต่องาน ส่วนใหญ่ทำในบุคลากรผู้ให้บริการทางการแพทย์ พบว่ามีทั้งที่อยู่ในระดับต่ำ และสูง โดยการศึกษาของตริยา เลิศหัตถศิลป์(25) พบว่าจิตแพทย์ไทย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ การศึกษาของศรัณย์ ศรีคำและคณะ(26) พบว่าแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ การศึกษาของ Soler JK และคณะ(32) พบว่าแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวในกลุ่มประเทศยุโรป ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ การศึกษาของสิระยา สัมมาวาจ(18) พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง

ผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่ากลุ่มประชากรที่ศึกษา มีภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 110 คนคิดเป็นร้อยละ 40.3 โดยระดับภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องานที่พบในการศึกษานี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Lewin JE และ Sager JK(20) ที่พบว่าภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องานในกลุ่มอาชีพที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือทำหน้าที่ส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์ จะมีระดับภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องานจะอยู่ที่ระดับปานกลางหรือสูง อันเป็นผลมาจากลักษณะกลไกการเกิดภาวะหมดไฟของกลุ่มอาชีพนี้

ความสามารถในการทำงาน

การศึกษาที่ผ่านมาในเรื่องระดับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสามารถในการทำงาน พบว่าในกลุ่มอาชีพทั่วไปโดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือทำหน้าที่ส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่จะมีระดับภาวะหมดไฟในระดับสูง ส่วนในกลุ่มบุคลากรผู้ให้บริการทางการแพทย์ส่วนใหญ่จะมีระดับภาวะหมดไฟในระดับต่ำ(4, 20) โดยการศึกษาในระดับของภาวะหมดไฟในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในครั้งนี้พบความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ ดิรยา เลิศหัตถศิลป์ (25) ที่พบว่าจิตแพทย์ในประเทศไทยในด้านความสามารถในการทำงานส่วนใหญ่มีระดับภาวะหมดไฟอยู่ในระดับต่ำ การศึกษาของศรีณีย์ ศรีคำและคณะ(26) พบว่าแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ในด้านความสามารถในการทำงานส่วนใหญ่มีระดับภาวะหมดไฟในระดับต่ำ การศึกษาของ Soler JK และคณะ(32) พบว่าแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวในกลุ่มประเทศยุโรป ในด้านความสามารถในการทำงานส่วนใหญ่มีระดับภาวะหมดไฟในระดับต่ำ

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ พบว่าด้านความสามารถในการทำงานส่วนใหญ่มีระดับภาวะหมดไฟในระดับสูงมีจำนวน 151 คนคิดเป็นร้อยละ 55.3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lewin JE และ Sager JK(20) ที่ทำการศึกษารูปแบบการเกิดภาวะหมดไฟในกลุ่มประชากรพนักงานขาย ที่จะพบภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานมีระดับภาวะหมดไฟในระดับสูง

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าระดับของภาวะหมดไฟในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ส่วนใหญ่พบว่าด้านความสามารถในการทำงานมีระดับภาวะหมดไฟในระดับสูง โดยภาวะหมดไฟด้านการเงินเฉยต่องานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

ปานกลางและภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ ตรงข้ามกับภาวะหมดไฟของกลุ่มคนทำงานด้านบริการ เช่น แพทย์ พยาบาล กลุ่มอาชีพที่ทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ที่จะพบภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงโดยที่ด้านอื่นจะมีระดับภาวะหมดไฟในระดับต่ำถึงปานกลาง

ความถี่ของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ในการศึกษาภาวะหมดไฟในครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟแยกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการเมินเฉยต่องานและด้านความสามารถในการทำงาน โดยในการศึกษาสามารถแจกแจงประชากรได้เป็น กลุ่มที่ไม่พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงของทุกด้าน กลุ่มที่พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงหนึ่งด้าน กลุ่มที่พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงสองด้านร่วมกัน และกลุ่มที่พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงทั้งสามด้านร่วมกัน โดยรูปแบบความถี่ของภาวะหมดไฟที่พบนั้นสามารถที่จะใช้ในการวางแผนทางการจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มอาชีพที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือทำหน้าที่ส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์ด้านยาและเวชภัณฑ์ในการศึกษาครั้งนี้ได้

พบว่าประชากรกลุ่มศึกษาในการวิจัยนี้ที่ไม่พบภาวะหมดไฟในระดับสูงของด้านมีจำนวนร้อยละ 34.1 พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงหนึ่งด้านมีจำนวนร้อยละ 41.4 พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงสองด้านร่วมกันมีจำนวนร้อยละ 19.0 และพบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงทั้งสามด้านร่วมกันมีจำนวนร้อยละ 5.5 ความถี่ที่พบนี้ใกล้เคียงกับการศึกษาของ Soler JK และคณะ(32) พบว่าแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวในกลุ่มประเทศยุโรป พบว่าไม่พบภาวะหมดไฟในระดับสูงของทุกด้านมีจำนวนร้อยละ 35.1 พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงหนึ่งด้านมีจำนวนร้อยละ 31.5 พบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงสองด้านร่วมกันมีจำนวนร้อยละ 21.4 และพบภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงทั้งสามด้านร่วมกันมีจำนวนร้อยละ 12.0

เมื่อวิเคราะห์ถึงรูปแบบองค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานที่พบร่วมกัน พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูงสองด้านที่พบร่วมกันมากที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ คือ ด้านความสามารถในการทำงานและด้านการเมินเฉยต่องานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lewin JE และ

Sager JK(20) ที่ทำการศึกษารูปแบบการเกิดภาวะหมดไฟในกลุ่มประชากรพนักงานชาย ที่จะพบภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านความสามารถในการทำงานมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านนี้ในระดับสูงเป็นอันดับแรก และมีผลตามมาด้วยภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเฉยต่องานเป็นลำดับต่อมา เป็นผลให้สององค์ประกอบที่พบร่วมกันมากที่สุดในกลุ่มพนักงานชายคือด้านความสามารถในการทำงานและด้านการเงินเฉยต่องาน

พบความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ Amigo I และคณะ(38) ที่ศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการให้บริการส่วนรวมในกลุ่มธุรกิจการธนาคารพบว่าภาวะหมดไฟในระดับสูงสองด้านที่พบร่วมกันมากที่สุดคือด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการเงินเฉยต่องาน อันเป็นผลเนื่องจากรูปแบบการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานมีลักษณะที่ต่างออกไป

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

จากแนวคิดสาเหตุการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานซึ่งเกิดจากการตอบสนองต่อความเครียดที่ดำเนินมาอย่างยาวนานในการทำงาน พบในบุคคลที่ทำงานต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยมีปัจจัยการทำงานที่เกี่ยวข้อง คือ ปริมาณงานที่มาก การที่ไม่สามารถทำการควบคุมงานของตนเอง การได้รับสิ่งตอบแทนน้อยเกินไป การขาดความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง การไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงานและการขัดแย้งระหว่างบุคคลกับงาน เป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน(1-3, 19, 20) มีบางการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส(14-18)

ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูง

จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในการศึกษาครั้งนี้ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สถานะการมีบุตร โดยมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่ากลุ่มประชากรที่มีบุตรจะมีจำนวนผู้ที่มีระดับภาวะหมดไฟในด้านความอ่อน

ล้าทางอารมณ์ระดับสูงน้อยกว่ากลุ่มประชากรที่ไม่มีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมมติฐานอาจเกิดเนื่องจากกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ที่มีบุตรอาจเป็นกลุ่มประชากรที่มีความพร้อมในหน้าที่การทำงาน ความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เมื่อเทียบกับกลุ่มที่ยังไม่มีบุตรซึ่งอาจเกิดจากความไม่พร้อมในหน้าที่การทำงาน ความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ สอดคล้องกับลักษณะประชากรปัจจุบันที่มีแนวโน้มการมีบุตรที่ช้าลงและส่วนใหญ่ต้องมีความพร้อมในครอบครัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคมจึงจะมีบุตร(44)

ปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูง

ปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

แนวความคิดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ปัจจัยการทำงานที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่พบว่ามีผลสำคัญ คือ ภาระงานที่มาก ความตึงเครียดจากงานและความพึงพอใจในงาน(3, 4, 20) โดยการศึกษาที่ผ่านมาของวาริชานู ศิวกาญจน์และบุรินทร์ ต.ศรีวิงษ์(8) ศึกษาความเหนื่อยล้าในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าปริมาณงานมากมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การศึกษาของดิรยา เลิศหัตถศิลป์(25) พบว่าปัจจัยที่เพิ่มภาวะเหนื่อยล้าในจิตแพทย์ไทยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์คือความไม่พอใจในงาน การศึกษาของSoler JK และคณะ(32) ศึกษาภาวะหมดไฟของแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวในกลุ่มประเทศยุโรป พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ในระดับสูงคือ ความไม่พอใจในงาน การศึกษาของWu S และคณะ(36) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลในประเทศจีน พบว่าปัจจัยด้านภาระงานที่มาก มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านการอ่อนล้าทางอารมณ์ การศึกษาของKuruüzüm A และคณะ(21) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้จัดการระดับกลางในธุรกิจการโรงแรม พบว่าปัจจัยด้านภาระงานที่มาก ความไม่พอใจในงาน การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ผลของการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยในด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านความรู้สึกต่อปริมาณยอดขายที่ทางบริษัทตั้งไว้ ปัจจัยด้านเบียดเบียนและสวัสดิการที่ได้รับ ปัจจัยด้านความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา ปัจจัยด้านการที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว ปัจจัยด้านความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ ปัจจัยด้านความเพียงพอของการมีเวลาให้ครอบครัว ปัจจัยด้านความพึงพอใจในอาชีพผู้แทนยา ปัจจัยด้านการเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยาสอดคล้องกับการศึกษาที่ได้ศึกษาก่อนหน้านี้และสอดคล้องกับการศึกษาของ Alarcon GM(3) ที่ทำการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของภาวะหมดไฟในการทำงานกับความต้องการจากงาน ทรัพยากรในงาน และทัศนคติที่มีต่องาน พบว่าปัจจัยด้านภาระงานที่มาก ปัจจัยด้านการพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lewin JE และ Sager JK(20) ที่ทำการศึกษารูปแบบการเกิดภาวะหมดไฟในกลุ่มประชากรพนักงานขาย ที่อธิบายถึงปัจจัยด้านภาระงานที่มาก และงานที่มีความตึงเครียดสูงมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของภาวะหมดไฟด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

ปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเมินเฉยต่องาน

แนวคิดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ปัจจัยการทำงานที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการเมินเฉยต่องานที่พบว่ามีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและปัจจัยภายนอกที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น บุคคลที่ต้องไปติดต่อด้วย การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(3, 4, 20) โดยการศึกษาที่ผ่านมาของของวาริชาฎ ศิวกาญจน์และ บุรินทร์ ต.ศรีวงษ์(8) ทำการศึกษาเภสัชกรโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านนี้ คือ การขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน การศึกษาของตริยา เลิศหัตถศิลป์(25) ทำการศึกษาจิตแพทย์ในประเทศไทย พบปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านนี้ คือ ความไม่พึงพอใจในการทำงานโดยรวม การไม่ได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงาน การศึกษาของ Soler JK และคณะ(32) พบว่าภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานของแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวในกลุ่มประเทศยุโรปสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษาของAbel MH และ Sewell J(37) ศึกษาความเครียดและระดับภาวะหมดไฟของครูระดับชั้นมัธยมศึกษาในเขตเมืองและชนบท พบปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านนี้ คือ สภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่ไม่ดีของนักเรียน การศึกษาของKuruüzüm A และคณะ(21) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟของผู้จัดการระดับกลางในธุรกิจการโรงแรม พบปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านนี้คือ ความพอใจในงาน

จากการศึกษาในครั้งนี พบว่าปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเมินเฉยต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อกับลูกค้า การสนับสนุนจากองค์กร การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ความพึงพอใจในการฝึกอบรมเพิ่มเติมของบริษัท ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยาซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาก่อนหน้านี้และสอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบการเกิดภาวะหมดไฟของ Lewin JE และSager JK(20) ที่พบว่าปัจจัยภายนอก เช่น บุคคลที่พนักงานชายต้องไปติดต่อกับเป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน หรือการที่ไม่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร การไม่ได้รับการฝึกอบรมที่ดีจากองค์กรเป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องานร่วมกับผลของการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในอาชีพผู้แทนยาและการเคียดลาออกจากอาชีพผู้แทนยามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านการเมินเฉยต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Alarcon GM(3) พบว่า ปัจจัยด้านการพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของภาวะหมดไฟด้านการเมินเฉยต่องาน

ปัจจัยการทำงานกับระดับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงาน

แนวคิดกลไกการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ปัจจัยการทำงานที่สัมพันธ์กับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานที่พบว่ามีนัยสำคัญ คือ ภาระงานที่มาก การที่ไม่สามารถควบคุมและมีอิสระในการทำงาน การขาดความมั่นใจในประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง การสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง(3, 4, 20)

ผลของการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูง ด้านความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบเรียนรู้ได้ดีและคิดว่าไม่เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยาจะมีจำนวนผู้ที่มีภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงานมากที่สุด โดยจากการศึกษา Alarcon GM(3) ภายหลังจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของภาวะหมดไฟ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟด้านความสามารถในการทำงานส่วนหนึ่ง คือ ภาระงานที่มากกว่าที่ไม่สามารถควบคุมและมีอิสระในการทำงาน ดังนั้นการที่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้พบภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความสามารถในการทำงานสัมพันธ์กับการที่สามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีได้ดี แต่คิดว่าไม่เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันทางบริษัทฯ ข้ามชาติได้มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารไร้สาย แท็บเล็ตคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้แทนยา เป็นผลให้เป็นการเพิ่มภาระงานของผู้แทนยา โดยที่ผู้แทนยาอาจไม่ต้องการเทคโนโลยีที่ทางองค์กรจัดหามาให้ เนื่องจากสามารถทำการขายให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่ต้องมีอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีต่างๆ

ผลของการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ พบว่าผู้แทนยาในบริษัทฯ ข้ามชาติเป็นอีกอาชีพหนึ่งซึ่งพบกับภาวะหมดไฟในการทำงานได้เช่นเดียวกับกลุ่มอาชีพอื่น เช่น แพทย์ พยาบาล โดยมีความแตกต่างกับกลุ่มอาชีพอื่นในระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของแต่ละองค์ประกอบ โดยจะพบระดับภาวะหมดไฟที่สูงในด้านความสามารถในการทำงานเป็นอันดับแรก และมีผลตามมาด้วยระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่สูงในด้านการเมินเฉยต่องานเป็นลำดับต่อมา และผลจากภาวะหมดไฟในด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการเมินเฉยต่องานส่งผลต่อระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่สูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์เป็นลำดับถัดไป โดยภาวะหมดไฟที่พบนี้สัมพันธ์กับปัจจัยการทำงานและสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาในอดีตอย่างชัดเจน

อุปสรรคและข้อจำกัดงานวิจัย

1. การได้รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยกลับคืนมานั้น น้อยกว่าที่ประมาณการณ์ไว้ อันเนื่องมาจากรูปแบบและลักษณะของการทำงาน ผู้แทนยาที่ต้องมีการเดินทางและลงพื้นที่ทำงานเป็นหลักร่วมกับอาจมีงานเร่งด่วนเฉพาะหน้า ส่งผลให้ในผู้แทนยาบางรายไม่สามารถเข้ามาให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามได้ อาจส่งผลให้ความน่าเชื่อถือของงานวิจัยในครั้งนี้นี้อาจลดลงเล็กน้อย
2. การวิจัยในผู้แทนยาครั้งนี้ เป็นการวิจัยในผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติและได้ลงทะเบียนภายใต้การดูแลของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association หรือ PReMA) ดังนั้นการที่จะนำไปใช้เป็นตัวแทนในกลุ่มผู้แทนยานอกเหนือจากนี้ ควรทำด้วยความระมัดระวัง
3. การวิจัยในผู้แทนยาครั้งนี้ เป็นการวิจัยในกลุ่มอาชีพที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือทำหน้าที่ส่งเสริมการขายที่เฉพาะผลิตภัณฑ์ด้านยาและเวชภัณฑ์ ดังนั้นการที่จะนำไปใช้เป็นตัวแทนในกลุ่มอาชีพที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือทำหน้าที่ส่งเสริมการขายประเภทอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ผลิตภัณฑ์ด้านยาและเวชภัณฑ์ ควรทำด้วยความระมัดระวัง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษารายงานในครั้งนี้ ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสำคัญ ที่พบถึงความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่อาจมีการพัฒนาได้ คือ ปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการฝึกอบรม การสนับสนุนจากรอบข้าง การมีเวลาที่เพียงพอ การขาดความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง การไม่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งองค์กรและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในวิชาชีพของตนเอง

โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นได้ด้วยการจัดการอบรมเรียนรู้เพิ่มเติมในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งจะนำมาถึงซึ่งความพึงพอใจในวิชาชีพของตนเอง การมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาไปสู่กลุ่มตัวอย่างอื่นๆที่อยู่ในกลุ่มอาชีพผู้แทนยาที่ไม่ได้ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติรวมถึงควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาไปสู่ผู้แทนยาที่ไม่ได้ลงทะเบียนภายใต้การดูแลของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์

ควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาไปสู่กลุ่มอาชีพตัวแทนหรือทำหน้าที่ส่งเสริมการขายประเภทอื่นๆไม่ใช่ผลิตภัณฑ์ด้านยาและเวชภัณฑ์



รายการอ้างอิง

1. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Occup Behav. 1981;2:99-113.
2. วิไล เสรีสิทธิพิทักษ์. ภาวะหมดไฟ : ความหมาย แบบทดสอบ และแนวทางป้องกันแก้ไข. วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา. 2550;1:121-30.
3. Alarcon GM. A meta-analysis of burnout with job demands, resouces, and attitudes. J Vocat Behav. 2011;79:549-62.
4. สงวน ลือเกียรติบัณฑิต. อาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : ประวัติการพัฒนามโนทัศน์ ความหมาย และการวัด. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 2542;5:167-80.
5. จุฑาวรรณ สว่างแจ้ง. ความเครียดของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551.
6. สงวน ลือเกียรติบัณฑิต. อาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : การวิจัยในประเทศไทย สาเหตุ และผลที่ตามมา. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 2542;5:281-97.
7. ชัยยุทธ กลีบบัว. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : การประยุกต์โมเดลความต้องการ-ทรัพยากรของงาน[วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2552.
8. วาริชาฎ ศิวกาญจน์, บุรินทร์ ต.ศรีวงษ์. ความเหนื่อยล้าในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 2554;2:331-41.
9. สมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์. ข้อมูลสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์. กรุงเทพฯ: ก.การพิมพ์เทียนทอง; 2554.
10. สมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์. ปฏิญญาของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์. หลักเกณฑ์ทางการขายและการตลาดของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์. 2551;8:4-6.
11. Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. Int J Career Manag. 2009;14:204-20.
12. Schutte N, Toppinen S, Kalimo R, Schaufeli W. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nation. J Occup Organ Psychol. 2000;73:53-6.

13. Enzmann D, Schaufeli WB, Janssen P, Rozeman A. Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *J Occup Organ Psychol*. 1998;71:331-51.
14. Lim N, Kim EK, Kim H, Yang E, Lee SM. Individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals : a meta-analysis. *J Employ Couns*. 2010;47:86-96.
15. Melchior ME, Bours GJ, Schmitz P, Wittich Y. Burnout in psychiatric nursing: a meta-analysis of related variables. *J Psychiatr Ment Health Nurs*. 1997;4:193-201.
16. Lindblom KM, Linton SJ, Fedeli C, Bryngelsson IL. Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *Int J Behav Med*. 2006;13:51-9.
17. Purvanova RK, Muros JP. Gender differences in burnout: A meta-analysis. *J Vocat Behav*. 2010;77:168-85.
18. สิริระยา สัมมาวาจ. ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามธิบดี [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2532.
19. Maslach C, Leiter MP. *The truth about burnout*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass; 1997.
20. Lewin JE, Sager JK. A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *J Bus Res*. 2007;60:1216-24.
21. Kuruüzüm A, Anafarta N, Irmak S. Predictors of burnout among middle managers in the Turkish hospitality industry. *Int J Contemp Hospit Manag*. 2008;20:186-98.
22. Toppinen-Tanner S. *Process of burnout: structure, antecedents, and consequences*. 1st ed. Helsinki: Juvenes; 2011.
23. Langley Jk. *Occupational Burnout and Retention of Air Force Distributed Common Ground System (DCGS) Intelligence Personnel*[dissertation]. Santa Monica: Pardee RAND Graduate School; 2012.
24. Bosley HP. *Levels of Burnout and Job Satisfaction in Large-Scale Agribusiness*[Master of Arts]. Bowling Green: Western Kentucky University; 2004.
25. ดิรยา เลิศหัตถศิลป์. ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของจิตแพทย์ในประเทศไทย. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 2554;56:437-48.

26. ศรีณย์ ศรีคำ, วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี, เตชา ลลิตอนันต์พงษ์. ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2557;59:139-50.
27. ทมาภรณ์ สุขสุวรรณค์, กิ่งแก้ว แสงสว่าง, พิมพ์พิมล เรืองฤทธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคมกับภาวะเบื้องต้นของ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 2554;5:40-6.
28. นฤมล กิจจานนท์, อัจฉรา จงเจริญกำโชค, พรพิมล มาศนรากรณ์. ความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤติ. รามาธิบดีพยาบาลสาร. 2552;15:86-97.
29. จันทิรา แสนอุบล, สุวีร์ณัฐย์ ไสภณสิริ, ก่อพงษ์ พลโยธา. ผลกระทบของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายและความผูกพันในงานของพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2555;31:7-20.
30. สุพัตรา จันทร์ลีลา. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของภาวะเหนื่อยหน่ายของตำรวจจราจรในเขตนครบาล [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
31. Ahola K, Honkonen T, Isometsä E, Kalimo R, Nykyri E, Koskinen S, et al. Burnout in the general population. Results from the Finnish Health 2000 Study. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol. 2006;41:11-7.
32. Soler JK, Yaman H, Esteva M, Dobbs F, Asenova RS, Katic M, et al. Burnout in European family doctors: the EGPRN study. Fam Pract. 2008;25:245-65.
33. Saijo Y, Chiba S, Yoshioka E, Kawanishi Y, Nakagi Y, Ito T, et al. Job stress and burnout among urban and rural hospital physicians in Japan. Aust J Rural Health. 2013;21:225-31.
34. Al-Dubai SA, Rampal KG. Prevalence and associated factors of burnout among doctors in Yemen. J Occup Health. 2010;52:58-65.
35. Calgan Z, Aslan D, Yegenoglu S. Community pharmacists' burnout levels and related factors: an example from Turkey. Int J Clin Pharm. 2011;33:92-100.
36. Wu S, Zhu W, Wang Z, Wang M, Lan Y. Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. J Adv Nurs. 2007;59:233-9.
37. Abel MH, Sewell J. Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers. J Educ Res. 1999;92:287-93.

38. Amigo I, Asensio E, Menéndez I, Redondo S, Ledesma JA. Working in direct contact with the public as a predictor of burnout in the banking sector. *Psicothema*. 2014;26:222-6.
39. Honkonen T, Ahola K, Pertovaara M, Isometsä E, Kalimo R, Nykyri E, et al. The association between burnout and physical illness in the general population-results from the Finnish Health 2000 Study. *J Psychosom Res*. 2006;61:59-66.
40. Kitaoka-Higashiguchi K, Morikawa Y, Miura K, Sakurai M, Ishizaki M, Kido T, et al. Burnout and risk factors for arteriosclerotic disease: follow-up study. *J Occup Health*. 2009;51:123-31.
41. Ahola K, Honkonen T, Pirkola S, Isometsä E, Kalimo R, Nykyri E, et al. Alcohol dependence in relation to burnout among the Finnish working population. *Addiction*. 2006;101:1438-43.
42. Pines AM, Keinan G. Stress and burnout: The significant difference. *Pers Individ Dif*. 2005;39:625-35.
43. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สรุปข้อมูลเบื้องต้นการสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ พ.ศ.2546 (ภาคกลาง) [อินเทอร์เน็ต]. 2547 [เข้าถึงเมื่อ 25 พ.ย.2556]. เข้าถึงได้จาก: http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/theme_4--1-cen46.html.
44. ภัสสร ลิมานนท์. การแต่งงานและครอบครัวภายใต้บริบทประชาคมอาเซียน: การศึกษาวิจัยในมิติใหม่. ใน: สุขาดา ทวีสิทธิ์, มาลี สันภูวรรณ, ศุทธิดา ชวนวัน, บรรณาธิการ. ประชากรและสังคมในอาเซียน: ความท้าทายและโอกาส. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา; 2556. หน้า 23-46.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก.

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง ผ 1 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square[†]

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
เพศ			
หญิง	95 (76.0)	30 (24.0)	0.833
ชาย	50 (74.6)	17 (25.4)	
อายุ			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	107 (73.3)	39 (26.7)	0.161
มากกว่า 35 ปี	36 (83.7)	7 (16.3)	
สถานภาพสมรส			
สมรส	54 (81.8)	12 (18.2)	0.142
โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	91 (72.2)	35 (27.8)	
สถานะการมีบุตร			
มี	43 (89.6)	5 (10.4)	0.008*
ไม่มี	101 (70.6)	42 (29.4)	
สถานะการนับถือศาสนา			
พุทธ	143 (76.1)	45 (23.9)	0.252 ^a
คริสต์/อิสลาม	2 (50.0)	2 (50.0)	
การศึกษา			
เภสัชศาสตรบัณฑิต	77 (70.0)	33 (30.0)	0.045*
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	26 (92.9)	2 (7.1)	
บริหารธุรกิจบัณฑิต	10 (90.9)	1 (9.1)	
อื่นๆ	32 (78.0)	9 (22.0)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ1 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ระยะเวลาในการเป็นผู้แทนยาถึง			
ปัจจุบัน			
1-5 ปี	50 (74.6)	17 (25.4)	0.806
มากกว่า 5 ปี	93 (76.2)	29 (23.8)	
สถานะทางเศรษฐกิจ			
มีรายได้พอใช้และมีเงินเก็บ	108 (75.5)	35 (24.5)	0.143 ^a
มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ	33 (80.5)	8 (19.5)	
มีรายได้ไม่พอใช้	2 (40.0)	3 (60.0)	
ภาระครอบครัว			
น้อย	56 (74.7)	19 (25.3)	0.150
ปานกลาง	73 (80.2)	18 (19.8)	
มาก	14 (60.9)	9 (39.1)	
โรคประจำตัว			
มี	12 (66.7)	6 (33.3)	0.387 ^a
ไม่มี	132 (76.7)	40 (23.3)	
ชนิดโรคประจำตัว			
ระบบทางเดินหายใจ	4 (57.1)	3 (42.9)	0.559 ^a
ระบบทางเดินอาหาร / ผิวหนัง /	5 (83.3)	1 (16.7)	
หัวใจและหลอดเลือด / อื่นๆ			

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ1 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การใช้ยาที่มีฤทธิ์ต่อจิตประสาท			
มี	4 (44.4)	5 (55.6)	0.039 ^{a,*}
ไม่มี	140 (77.3)	41 (22.7)	
การสูบบุหรี่			
ปัจจุบันสูบ	7 (87.5)	1 (12.5)	0.746 ^a
เคยแต่เลิกแล้ว	7 (70.0)	3 (30.0)	
ไม่เคยสูบ	130 (75.6)	42 (24.4)	
การดื่มสุรา			
ดื่มเป็นประจำ	6 (66.7)	3 (33.3)	0.168 ^a
ดื่มเป็นครั้งคราว	87 (75.7)	28 (24.3)	
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	10 (58.8)	7 (41.2)	
ไม่เคยดื่ม	41 (83.7)	8 (16.3)	
การออกกำลังกาย			
ออกกำลังกายเป็นประจำ	31 (70.5)	13 (29.5)	0.680
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	84 (76.4)	26 (23.6)	
ไม่ออกกำลังกาย	27 (77.1)	8 (22.9)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†]

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
เพศ			
หญิง	68 (61.8)	42 (38.2)	0.684
ชาย	31 (58.5)	22 (41.5)	
อายุ			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	74 (58.3)	53 (41.7)	0.231
มากกว่า 35 ปี	23 (69.7)	10 (30.3)	
สถานภาพสมรส			
สมรส	36 (70.6)	15 (29.4)	0.082
โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	63 (56.2)	49 (43.8)	
สถานะการมีบุตร			
มี	23 (71.9)	9 (28.1)	0.163
ไม่มี	76 (58.5)	54 (41.5)	
สถานะการนับถือศาสนา			
พุทธ	96 (61.1)	61 (38.9)	1.000 ^a
คริสต์/อิสลาม	3 (60.0)	2 (40.0)	
การศึกษา			
เกสัชศาสตรบัณฑิต	52 (59.1)	36 (40.9)	0.259 ^a
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	12 (63.2)	7 (36.8)	
บริหารธุรกิจบัณฑิต	7 (46.7)	8 (53.3)	
อื่นๆ	28 (73.7)	10 (26.3)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ระยะเวลาในการเป็นผู้แทนยาถึง ปัจจุบัน			
1-5 ปี	36 (56.2)	28 (43.8)	0.329
มากกว่า 5 ปี	62 (63.9)	35 (36.1)	
สถานะทางเศรษฐกิจ			
มีรายได้พอใช้และมีเงินเก็บ	77 (60.6)	50 (39.4)	0.185 ^a
มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ	21 (70.0)	9 (30.0)	
มีรายได้ไม่พอใช้	1 (25.0)	3 (75.0)	
ภาระครอบครัว			
น้อย	42 (64.6)	23 (35.4)	0.098
ปานกลาง	49 (63.5)	26 (34.7)	
มาก	8 (40.0)	12 (60.0)	
โรคประจำตัว			
มี	13 (68.4)	6 (31.6)	0.487
ไม่มี	86 (60.1)	57 (39.9)	
ชนิดโรคประจำตัว			
ระบบทางเดินหายใจ	7 (77.8)	2 (22.2)	0.580 ^a
ระบบทางเดินอาหาร / ผิวหนัง / หัวใจและหลอดเลือด / อื่นๆ	3 (60.0)	2 (40.0)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การใช้ยาที่มีฤทธิ์ต่อจิตประสาท			
มี	5 (45.5)	6 (54.5)	0.341 ^a
ไม่มี	94 (62.3)	57 (37.7)	
การสูบบุหรี่			
ปัจจุบันสูบ	4 (66.7)	2 (33.3)	0.781 ^a
เคยแต่เลิกแล้ว	8 (72.7)	3 (27.3)	
ไม่เคยสูบ	87 (60.0)	58 (40.0)	
การดื่มสุรา			
ดื่มเป็นประจำ	2 (33.3)	4 (66.7)	0.258 ^a
ดื่มเป็นครั้งคราว	64 (58.7)	45 (41.3)	
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	7 (63.6)	4 (36.4)	
ไม่เคยดื่ม	26 (72.2)	10 (27.8)	
การออกกำลังกาย			
ออกกำลังกายเป็นประจำ	19 (54.3)	16 (45.7)	0.677
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	58 (61.1)	37 (38.9)	
ไม่ออกกำลังกาย	20 (64.5)	11 (35.5)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†]

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
เพศ			
หญิง	35 (26.9)	95 (73.1)	0.690
ชาย	23 (29.5)	55 (70.5)	
อายุ			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	43 (27.2)	115 (72.8)	0.608
มากกว่า 35 ปี	14 (31.1)	31 (68.9)	
สถานภาพสมรส			
สมรส	16 (25.0)	48 (75.0)	0.536
โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	42 (29.2)	102 (70.8)	
สถานะการมีบุตร			
มี	12 (24.0)	38 (76.0)	0.467
ไม่มี	46 (29.3)	111 (70.7)	
สถานะการนับถือศาสนา			
พุทธ	57 (28.5)	143 (71.5)	0.676 ^a
คริสต์/อิสลาม	1 (14.3)	6 (85.7)	
การศึกษา			
เภสัชศาสตรบัณฑิต	31 (26.3)	87 (73.7)	0.913
วิทยาศาสตร์บัณฑิต	8 (29.6)	19 (70.4)	
บริหารธุรกิจบัณฑิต	5 (27.8)	3 (72.2)	
อื่นๆ	14 (31.8)	30 (68.2)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
 ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ระยะเวลาในการเป็นผู้แทนมาถึง			
ปัจจุบัน			
1-5 ปี	20 (26.3)	56 (54.4)	0.830
มากกว่า 5 ปี	36 (27.7)	94 (56.3)	
สถานะทางเศรษฐกิจ			
มีรายได้พอใช้และมีเงินเก็บ	46 (28.2)	117 (71.8)	0.710 ^a
มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ	10 (26.3)	28 (73.7)	
มีรายได้ไม่พอใช้	0 (0)	4 (100)	
ภาระครอบครัว			
น้อย	27 (32.9)	55 (67.1)	0.262
ปานกลาง	24 (24.7)	73 (75.3)	
มาก	5 (18.5)	22 (81.5)	
โรคประจำตัว			
มี	5 (21.7)	18 (78.3)	0.543
ไม่มี	51 (27.7)	133 (72.3)	
ชนิดโรคประจำตัว			
ระบบทางเดินหายใจ	3 (27.3)	8 (72.7)	0.245 ^a
ระบบทางเดินอาหาร / ผิวหนัง / หัวใจและหลอดเลือด / อื่นๆ	0 (0)	7 (100)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
 ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การใช้ยาที่มีฤทธิ์ต่อจิตประสาท			
มี	2 (18.2)	9 (81.8)	0.731 ^a
ไม่มี	54 (27.6)	142 (72.4)	
การสูบบุหรี่			
ปัจจุบันสูบ	2 (25.0)	6 (75.0)	0.926 ^a
เคยแต่เลิกแล้ว	3 (20.0)	12 (80.0)	
ไม่เคยสูบ	51 (27.7)	133 (72.3)	
การดื่มสุรา			
ดื่มเป็นประจำ	2 (22.2)	7 (77.8)	0.202
ดื่มเป็นครั้งคราว	33 (25.0)	99 (75.0)	
เคยดื่มแต่เลิกแล้ว	3 (15.8)	16 (84.2)	
ไม่เคยดื่ม	18 (38.3)	29 (61.7)	
การออกกำลังกาย			
ออกกำลังกายเป็นประจำ	14 (29.8)	33 (70.2)	0.540
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	30 (24.8)	91 (75.2)	
ไม่ออกกำลังกาย	13 (33.3)	26 (66.7)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ
ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square[†]

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ส่วนงานที่รับผิดชอบ			
เขตกรุงเทพฯ	79 (72.5)	30 (27.5)	0.261
เขตต่างจังหวัด	66 (79.5)	17 (20.5)	
ปริมาณเขตงานที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	0 (0)	0 (0)	0.771
พอดี	109 (74.7)	37 (25.3)	
มากเกินไป	30 (76.9)	9 (23.1)	
จำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	2 (100)	0 (0)	0.471
พอดี	105 (77.2)	31 (22.8)	
มากเกินไป	37 (69.8)	16 (30.2)	
จำนวนชั่วโมงการทำงาน			
ต่อสัปดาห์			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	104 (76.5)	32 (23.5)	0.885
มากกว่า 40 ชั่วโมง	40 (75.5)	13 (24.5)	
ความถี่ที่สามารถทำยอดขายตามที่			
บริษัทกำหนด ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา			
0-1 ครั้งต่อปี	2 (100)	0 (0)	0.465 ^a
2-4 ครั้งต่อปี	14 (87.5)	2 (12.5)	
5-7 ครั้งต่อปี	35 (79.5)	9 (20.5)	
8-10 ครั้งต่อปี	46 (68.7)	21 (31.3)	
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	47 (77.0)	14 (23.0)	

[†] เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ปริมาณยอดขายที่บริษัทตั้งไว้			
น้อยเกินไป	3 (100)	0 (0)	<0.001 ^{a,*}
พอดี	78 (88.6)	10 (11.4)	
มากเกินไป	63 (63.6)	36 (36.4)	
เบี่ยงเลียงและสวัสดิการที่ได้รับ			
น้อยเกินไป	37 (59.7)	25 (40.3)	0.001 ^{a,*}
พอดี	104 (83.2)	21 (16.8)	
มากเกินไป	2 (100)	0 (0)	
เบี่ยงเลียงพิเศษที่ทำยอดขายได้ตามกำหนด			
น้อยเกินไป	64 (72.7)	24 (27.3)	0.360
พอดี	80 (78.4)	22 (21.6)	
มากเกินไป	0 (0)	0 (0)	
ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาติดต่อขาย			
ยา			
ไม่รู้สึกรึอะไรเลย	51 (86.4)	8 (13.6)	0.003 ^{a,*}
น้อย	59 (78.7)	16 (21.3)	
ปานกลาง	33 (63.5)	19 (36.5)	
มาก	1 (25.0)	3 (75.0)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ
ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ภาระงานทั้งหมดที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	1 (100)	0 (0)	0.665 ^a
พอดี	111 (76.6)	34 (23.4)	
มากเกินไป	33 (71.7)	13 (28.3)	
การสนับสนุนจากองค์กร			
เพียงพอ	104 (84.6)	19 (15.4)	<0.001 [*]
ไม่เพียงพอ	41 (59.4)	28 (40.6)	
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน			
เพียงพอ	128 (75.7)	41 (24.3)	0.848
ไม่เพียงพอ	17 (73.9)	6 (26.1)	
การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาเวลา ทำงาน			
เพียงพอ	132 (79.0)	35 (21.0)	0.002 [*]
ไม่เพียงพอ	12 (50.0)	12 (50.0)	
ความพึงพอใจในการอบรมเพิ่มเติม ของบริษัท			
พึงพอใจ	132 (77.2)	39 (22.8)	0.124
ไม่พึงพอใจ	13 (61.9)	8 (38.1)	
ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว			
เพียงพอ	110 (80.3)	27 (19.7)	0.015 [*]
ไม่เพียงพอ	35 (63.6)	20 (36.4)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการ
ทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value	
ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ				
เพียงพอ	112 (81.8)	25 (18.2)	0.002 [*]	
ไม่เพียงพอ	33 (60.0)	22 (40.0)		
ความเพียงพอของการมีเวลาให้ ครอบครัว				
เพียงพอ	103 (82.4)	22 (17.6)	0.004 [*]	
ไม่เพียงพอ	42 (63.6)	24 (36.4)		
ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา				
เรียนรู้ได้น้อยและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	4 (50.0)	4 (40.0)	0.327 ^a	
เรียนรู้ได้น้อยแต่คิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	22 (81.5)	5 (18.5)		
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	10 (76.9)	3 (23.1)		
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	109 (77.3)	32 (22.7)		
ความพึงพอใจในวิชาชีพผู้แทนยา				
พึงพอใจ	142 (78.9)	38 (21.1)		0.001 ^{a,*}
ไม่พึงพอใจ	3 (27.3)	8 (72.7)		

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา			
ไม่เคย	74 (94.9)	4 (5.1)	<0.001 [*]
เคย	71 (63.4)	41 (36.6)	
เหตุผลที่ทำให้ต้องการลาออก			
ทำธุรกิจส่วนตัว	20 (76.9)	6 (23.1)	0.400 ^a
เบื่องานเดิม	15 (65.2)	8 (34.8)	
เครียด	6 (46.2)	7 (53.8)	
ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อ ความก้าวหน้า	5 (41.7)	7 (58.3)	
มีปัญหาที่องค์กร	3 (50.0)	3 (50.0)	
มีปัญหาที่เพื่อนร่วมงาน	3 (75.0)	1 (25.0)	
เงินเดือนน้อยเกินไป	1 (33.3)	2 (66.7)	
ศึกษาต่อ	2 (66.7)	1 (33.3)	
อื่นๆ	5 (71.4)	2 (28.6)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงานตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†]

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ส่วนงานที่รับผิดชอบ			
เขตกรุงเทพฯ	55 (58.5)	39 (41.5)	0.497
เขตต่างจังหวัด	44 (63.8)	25 (36.2)	
ปริมาณเขตงานที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	0 (0)	0 (0)	0.949
พอดี	75 (60.0)	50 (40.0)	
มากเกินไป	19 (59.4)	13 (40.6)	
จำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	2 (66.7)	1 (33.3)	0.937 ^a
พอดี	70 (61.4)	44 (38.6)	
มากเกินไป	26 (59.1)	18 (40.9)	
จำนวนชั่วโมงการทำงาน			
ต่อสัปดาห์			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	67 (59.8)	45 (40.2)	0.680
มากกว่า 40 ชั่วโมง	31 (63.3)	18 (36.7)	
ความถี่ที่สามารถทำยอดขายตามที่			
บริษัทกำหนด ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา			
0-1 ครั้งต่อปี	0 (0)	0 (0)	0.570
2-4 ครั้งต่อปี	10 (66.7)	5 (33.3)	
5-7 ครั้งต่อปี	24 (66.7)	12 (33.3)	
8-10 ครั้งต่อปี	33 (54.1)	28 (45.9)	
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	31 (53.3)	18 (36.7)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านการเมินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ปริมาณยอดขายที่บริษัทตั้งไว้			
น้อยเกินไป	1 (100)	0 (0)	0.059 ^a
พอดี	48 (69.6)	21 (30.4)	
มากเกินไป	49 (53.3)	43 (46.7)	
เบี่ยงเลียงและสวัสดิการที่ได้รับ			
น้อยเกินไป	32 (52.5)	29 (47.5)	0.153 ^a
พอดี	64 (65.3)	34 (34.7)	
มากเกินไป	1 (100)	0 (0)	
เบี่ยงเลียงพิเศษที่ทำยอดขายได้ตาม กำหนด			
น้อยเกินไป	45 (60.8)	29 (39.2)	0.940
พอดี	53 (60.2)	35 (39.8)	
มากเกินไป	0 (0)	0 (0)	
ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาติดต่อขายยา			
ไม่รู้สึกระไรเลย	35 (79.5)	9 (20.5)	<0.001 ^{a,*}
น้อย	46 (65.7)	24 (34.3)	
ปานกลาง	17 (37.0)	29 (63.0)	
มาก	0 (0)	2 (100)	
ภาระงานทั้งหมดที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	0 (0)	0 (0)	0.738
พอดี	78 (61.4)	49 (38.6)	
มากเกินไป	21 (58.3)	15 (41.7)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การสนับสนุนจากองค์กร			
เพียงพอ	77 (71.3)	31 (28.7)	<0.001*
ไม่เพียงพอ	22 (40.0)	33 (60.0)	
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน			
เพียงพอ	91 (62.8)	54 (37.2)	0.209
ไม่เพียงพอ	8 (47.1)	9 (52.9)	
การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาเวลา ทำงาน			
เพียงพอ	91 (67.9)	43 (32.1)	<0.001*
ไม่เพียงพอ	8 (27.6)	21 (72.4)	
ความพึงพอใจในการอบรมเพิ่มเติม ของบริษัท			
พึงพอใจ	91 (65.5)	48 (34.5)	0.003*
ไม่พึงพอใจ	8 (33.3)	16 (66.7)	
ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว			
เพียงพอ	69 (61.1)	44 (38.9)	0.898
ไม่เพียงพอ	30 (60.0)	20 (40.0)	
ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ			
เพียงพอ	71 (62.8)	42 (37.2)	0.410
ไม่เพียงพอ	28 (56.0)	22 (44.0)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ความเพียงพอของการมีเวลาให้			
ครอบครัว			
เพียงพอ	64 (64.6)	35 (35.4)	0.247
ไม่เพียงพอ	35 (55.6)	28 (44.4)	
ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี			
ให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา			
เรียนรู้ได้น้อยและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	5 (62.5)	3 (37.5)	0.009 ^{a,*}
เรียนรู้ได้น้อยแต่คิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	14 (51.9)	13 (48.1)	
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	5 (29.4)	12 (70.6)	
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	75 (69.4)	33 (30.6)	
ความพึงพอใจในวิชาชีพผู้แทนยา			
พึงพอใจ	97 (63.8)	55 (36.2)	0.014 ^{a,*}
ไม่พึงพอใจ	2 (20.0)	8 (80.0)	
การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา			
ไม่เคย	45 (81.8)	10 (18.2)	<0.001 [*]
เคย	54 (50.9)	52 (49.1)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านการเงินเฉยต่องาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน	ภาวะหมดไฟใน	P-value
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เหตุผลที่ทำให้ต้องการลาออก			
ทำธุรกิจส่วนตัว	18 (64.3)	10 (35.7)	0.120 ^a
เบื่องานเดิม	7 (35.0)	13 (65.0)	
เครียด	7 (50.0)	7 (50.0)	
ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อ	3 (30.0)	7 (70.0)	
ความก้าวหน้า			
มีปัญหาที่องค์กร	5 (71.4)	2 (28.6)	
มีปัญหาที่เพื่อนร่วมงาน	1 (50.0)	1 (50.0)	
เงินเดือนน้อยเกินไป	0 (0)	3 (100)	
ศึกษาต่อ	1 (100)	0 (0)	
อื่นๆ	5 (71.4)	2 (28.6)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 6 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†]

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ส่วนงานที่รับผิดชอบ			
เขตกรุงเทพฯ	29 (24.8)	88 (75.2)	0.259
เขตต่างจังหวัด	29 (31.9)	62 (8.1)	
ปริมาณเขตงานที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	0 (0)	0 (0)	0.811
พอดี	43 (28.3)	109 (71.7)	
มากเกินไป	13 (26.5)	36 (73.5)	
จำนวนผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	1 (33.3)	2 (66.7)	0.884 ^a
พอดี	37 (26.6)	102 (73.4)	
มากเกินไป	19 (29.7)	45 (70.3)	
จำนวนชั่วโมงการทำงาน			
ต่อสัปดาห์			
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	34 (23.9)	108 (76.1)	0.064
มากกว่า 40 ชั่วโมง	23 (36.5)	40 (63.5)	
ความถี่ที่สามารถทำยอดขายตามที่			
บริษัทกำหนด ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา			
0-1 ครั้งต่อปี	1 (100)	0 (0)	0.061
2-4 ครั้งต่อปี	4 (22.2)	14 (77.8)	
5-7 ครั้งต่อปี	9 (17.3)	43 (82.7)	
8-10 ครั้งต่อปี	22 (27.8)	57 (72.2)	
มากกว่า 10 ครั้งต่อปี	22 (38.6)	35 (61.4)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 6 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ปริมาณยอดขายที่บริษัทตั้งไว้			
น้อยเกินไป	1 (33.3)	2 (66.7)	0.174 ^a
พอดี	30 (33.7)	59 (66.3)	
มากเกินไป	27 (23.5)	88 (76.5)	
เบี่ยงเลียงและสวัสดิการที่ได้รับ			
น้อยเกินไป	21 (29.8)	50 (70.4)	0.084 ^a
พอดี	34 (25.8)	98 (74.2)	
มากเกินไป	2 (100)	0 (0)	
เบี่ยงเลียงพิเศษที่ทำยอดขายได้ตาม กำหนด			
น้อยเกินไป	26 (25.0)	78 (75.0)	0.331
พอดี	32 (31.1)	71 (68.9)	
มากเกินไป	0 (0)	0 (0)	
ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาติดต่อขายยา			
ไม่รู้สึกระไรเลย	23 (41.8)	32 (58.2)	0.021 ^{a,*}
น้อย	24 (27.9)	62 (72.1)	
ปานกลาง	11 (17.5)	52 (82.5)	
มาก	0 (0)	3 (100)	
ภาระงานทั้งหมดที่รับผิดชอบ			
น้อยเกินไป	1 (100)	0 (0)	0.400 ^a
พอดี	41 (27.5)	108 (72.5)	
มากเกินไป	16 (27.1)	43 (72.9)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 6 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
การสนับสนุนจากองค์กร			
เพียงพอ	39 (29.3)	94 (70.7)	0.502
ไม่เพียงพอ	19 (25.0)	57 (75.0)	
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน			
เพียงพอ	51 (28.8)	126 (71.2)	0.475
ไม่เพียงพอ	7 (22.6)	24 (77.4)	
การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาเวลา ทำงาน			
เพียงพอ	49 (28.7)	122 (71.3)	0.594
ไม่เพียงพอ	9 (24.3)	28 (75.7)	
ความพึงพอใจในการอบรมเพิ่มเติม ของบริษัท			
พึงพอใจ	52 (28.7)	129 (71.3)	0.422
ไม่พึงพอใจ	6 (21.4)	22 (78.6)	
ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว			
เพียงพอ	39 (26.5)	108 (73.5)	0.544
ไม่เพียงพอ	19 (30.6)	43 (69.4)	
ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ			
เพียงพอ	38 (25.9)	109 (74.1)	0.345
ไม่เพียงพอ	20 (32.3)	42 (67.7)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 6 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ภาวะหมดไฟใน ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	P-value
ความเพียงพอของการมีเวลาให้			
ครอบครัว			
เพียงพอ	36 (27.3)	96 (72.7)	0.840
ไม่เพียงพอ	22 (28.6)	55 (71.4)	
ความสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี			
ให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา			
เรียนรู้ได้น้อยและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	0 (0)	7 (100)	0.026 [*]
เรียนรู้ได้น้อยแต่คิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	9 (25.7)	26 (74.3)	
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าไม่เกิด ประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา	2 (8.3)	22 (91.7)	
เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าเกิดประโยชน์ กับอาชีพผู้แทนยา	47 (33.1)	95 (66.9)	
ความพึงพอใจในวิชาชีพผู้แทนยา			
พึงพอใจ	57 (29.1)	139 (70.9)	0.118 ^a
ไม่พึงพอใจ	1 (7.7)	12 (92.3)	
การเคยคิดลาออกจากอาชีพผู้แทนยา			
ไม่เคย	26 (37.1)	44 (62.9)	0.034 [*]
เคย	32 (23.2)	106 (76.8)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง ผ 6 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ด้านความสามารถในการทำงาน โดยใช้ Pearson's Chi Square[†] (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ภาวะหมดไฟใน	ภาวะหมดไฟใน	P-value
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เหตุผลที่ทำให้ต้องการลาออก			
ทำธุรกิจส่วนตัว	7 (29.2)	17 (70.8)	0.989 ^a
เบื่องานเดิม	7 (22.6)	24 (77.4)	
เครียด	5 (21.7)	18 (78.3)	
ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อ	2 (20.0)	8 (80.0)	
ความก้าวหน้า			
มีปัญหาที่องค์กร	2 (20.0)	8 (80.0)	
มีปัญหาที่เพื่อนร่วมงาน	0 (0)	4 (100)	
เงินเดือนน้อยเกินไป	0 (0)	3 (100)	
ศึกษาต่อ	1 (25.0)	3 (75.0)	
อื่นๆ	3 (27.3)	8 (72.7)	

† เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพิ่มเติมระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการทำงาน
ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

a = Fisher's Exact Test

* มีนัยสำคัญทางสถิติ



แบบสอบถามของการวิจัย

เรื่อง

ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ "ศึกษาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ"
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ
3. แบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านงาน

ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อ โดยไม่ต้องระบุชื่อ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านเป็นความลับ จะนำข้อมูลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น และเสนอผลการวิจัยในลักษณะภาพรวม ไม่ได้เสนอเป็นรายบุคคล

ขอแสดงความนับถือ

นายแพทย์วัลลภ วิชาญเจริญสุข

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ แขนงอาชีวเวชศาสตร์

ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง : ภาวะหมดไฟและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ

เลขที่แบบสอบถาม.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ..... ปี

3. สถานภาพสมรส โสด สมรส หย่าร้าง แยกกันอยู่ หม้าย4. การมีบุตร ไม่มี มี จำนวน คน5. ศาสนา พุทธ คริสต์ อิสลาม อื่นๆ โปรดระบุ.....6. ประวัติการศึกษา เกษตรศาสตร์บัณฑิต อื่นๆ โปรดระบุ.....

7. ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพผู้แทนยา..... ปี
8. สถานภาพทางเศรษฐกิจ มีรายได้พอใช้และมีเงินเก็บ
 มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ
 มีรายได้ไม่พอใช้
9. ภาวะครอบครัว (ภาวะของท่านในการดูแลครอบครัว เช่น บิดา มารดา ภรรยา บุตร พี่น้อง)
 น้อย (ภาวะรับผิดชอบไม่ทำให้ท่านเดือดร้อนและไม่วิตกกังวลมากนัก)
 ปานกลาง (ความรู้สึกวิตกกังวลถึงภาวะรับผิดชอบเป็นครั้งคราว)
 มาก (ท่านรู้สึกวิตกกังวลและเป็นทุกข์มากต่อภาวะรับผิดชอบ)
10. โรคประจำตัว
 ไม่มี
 มี โปรดระบุโรค.....
11. การใช้ยาที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท (เช่น ยาคลายกังวล , ยานอนหลับ เป็นต้น)
 ไม่มี
 มี
12. การสูบบุหรี่ ไม่เคยสูบ
 เคยสูบแต่เลิกแล้ว
 ปัจจุบันยังสูบบุหรี่ ปริมาณ _____ มวน/วัน
 นาน _____ ปี
13. การดื่มสุรา ไม่เคยดื่ม
 เคยดื่มแต่เลิกแล้ว
 ดื่มเป็นครั้ง คราว
 ดื่มเป็นประจำ

14. การออกกำลังกาย ออกกำลังกายเป็นประจำ
 ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว
 ไม่ออกกำลังกาย โปรดระบุเหตุผลที่ไม่ออก.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยงาน

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด
 หรือเติมข้อมูลลงในช่องว่าง

1. ส่วนงานที่รับผิดชอบ เขตกรุงเทพฯและปริมณฑล
 เขตต่างจังหวัด
- 2.จำนวน เขตที่รับผิดชอบ.....เขต หรือ จำนวนจังหวัดที่รับผิดชอบ.....จังหวัด
- 2.1) ท่านคิดว่า น้อยเกินไป
 พอดี
 มากเกินไป
- 3.จำนวนยาที่รับผิดชอบ.....ชนิด
- 3.1) ท่านคิดว่า น้อยเกินไป
 พอดี
 มากเกินไป
4. จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน..... ชั่วโมง / สัปดาห์
5. ระยะทางในการขับรถในการทำงาน..... กิโลเมตร / สัปดาห์

6. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ความถี่ที่ท่านสามารถทำยอดขายได้ตามที่บริษัทกำหนด

- 0-1 ครั้งต่อปี 2-4 ครั้งต่อปี
 5-7 ครั้งต่อปี 8-10 ครั้งต่อปี
 มากกว่า 10 ครั้งต่อปี

7. ท่านคิดว่าปริมาณยอดขายที่ทางบริษัทตั้งไว้ในแต่ละเดือน

- น้อยเกินไป
 พอดี
 มากเกินไป

8. ท่านคิดว่าเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการที่ทางบริษัทมีให้ในแต่ละเดือน

- น้อยเกินไป
 พอดี
 มากเกินไป

9. ท่านคิดว่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษที่สามารถขยายได้ตามบริษัทตั้งไว้ในแต่ละเดือน

- น้อยเกินไป
 พอดี
 มากเกินไป

10. เวลาติดต่อกับแพทย์หรือบุคคลที่ท่านต้องไปนำเสนอข้อมูลฯ ท่านรู้สึกไม่สบายใจ

- ไม่รู้สึกอะไรเลย
 น้อย
 ปานกลาง
 มาก

11. ท่านคิดว่าภาระงานทั้งหมดที่รับผิดชอบ

- น้อยเกินไป
- พอดี
- มากเกินไป

12. ท่านคิดว่าการสนับสนุนจากองค์กรของท่าน

- เพียงพอ
- ไม่เพียงพอ

13. ท่านคิดว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

- เพียงพอ
- ไม่เพียงพอ

14. ท่านคิดว่าท่านมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

- เพียงพอ
- ไม่เพียงพอ

15. ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจในการฝึกอบรมต่อเนื่องของบริษัท

- พึงพอใจ
- ไม่พึงพอใจ

16. ท่านคิดว่าท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอ

- เพียงพอ
- ไม่เพียงพอ

17. ท่านคิดว่าท่านมีเวลาเพียงพอในการนอนหลับ

- เพียงพอ
- ไม่เพียงพอ

18. ท่านคิดว่าท่านมีเวลาเพียงพอให้กับครอบครัว

- เพียงพอ
- ไม่เพียงพอ

19. ท่านคิดว่าท่านสามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับอาชีพผู้แทนยา

- เรียนรู้ได้น้อยและคิดว่าไม่เกิดประโยชน์ต่ออาชีพผู้แทนยา
- เรียนรู้ได้น้อยแต่คิดว่าเกิดประโยชน์ต่ออาชีพผู้แทนยา
- เรียนรู้ได้ดีแต่คิดว่าไม่เกิดประโยชน์ต่ออาชีพผู้แทนยา
- เรียนรู้ได้ดีและคิดว่าเกิดประโยชน์ต่ออาชีพผู้แทนยา

19. ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจในวิชาชีพผู้แทนยา

- พึงพอใจ
- ไม่พึงพอใจ

20. ท่านเคยคิดลาออกจากการเป็นผู้แทนยาหรือไม่

- ไม่เคย
- เคย โปรดระบุเหตุผล.....

ส่วนที่ 3 แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดที่ผ่านมา ในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา

	ข้อความ	ไม่	รู้สึกบ้าง	รู้สึกบ้าง	รู้สึก	รู้สึก	รู้สึก	รู้สึก
		เคย	นานๆ	แต่ไม่	ค่อนข้าง	บ่อย	บ่อย	บ่อย
		รู้สึก	ครั้ง	บ่อย	บ้าง	บ่อย	มาก	ทุกวัน
		เช่นนี้	(2-3	(1 ครั้ง	(2-3	(1 ครั้ง	(2-3	
		เลย	ครั้งต่อปี	ต่อเดือน	ครั้งต่อ	ต่อ	ครั้งต่อ	
			หรือ	หรือ	เดือน)	สัปดาห์	หนึ่ง	
			น้อยกว่า	น้อยกว่า		(สัปดาห์	
))	
		0	1	2	3	4	5	6
1	ฉันรู้สึกหมดอารมณ์จากการทำงาน							
2	ฉันรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน							
3	ฉันรู้สึกเหนื่อยเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า เพื่อเผชิญกับอีกวันหนึ่งของการทำงาน							
4	การทำงานทั้งวันเป็นความกดดันอย่างยิ่งสำหรับฉัน							
5	ฉันรู้สึกเหนื่อยล้าจากงานของฉัน							
6	ความสนใจในงานของฉันลดน้อยลงนับตั้งแต่เริ่มทำงานนี้							
7	ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง							
8	ฉันแค่อยากทำงานของฉัน โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้าง							
9	ฉันรู้สึกขี้ใจในความสำคัญของงานที่ทำ							
10	ฉันรู้สึกเย็นชามากขึ้นและไม่แยแสว่างานที่ฉันทำจะเป็นประโยชน์ต่อใครๆหรือไม่							
11	ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
12	ฉันรู้สึกว่าฉันได้ลงแรงอย่างเต็มที่เพื่อพันธะกิจขององค์กร							
13	ในความเห็นของฉัน ฉันเก่งในงานของฉัน							

	ข้อความ	ไม่	รู้สึกบ้าง	รู้สึกบ้าง	รู้สึก	รู้สึก	รู้สึก	รู้สึก
		เคย รู้สึก เช่นนี้ เลย	นานๆ ครั้ง (2-3 ครั้งต่อ ปีหรือ น้อย กว่า)	แต่ไม่ บ่อย (1 ครั้ง ต่อเดือน หรือ น้อย กว่า)	ค่อนข้าง บ่อย (2-3 ครั้งต่อ เดือน)	บ่อย (1 ครั้ง ต่อ สัปดาห์)	บ่อย (2-3 ครั้งต่อ หนึ่ง สัปดาห์)	เช่นนี้ ทุกวัน
		0	1	2	3	4	5	6
14	ฉันรู้สึกมีความสุขเวลาที่ฉันทำบางสิ่งได้สำเร็จในที่ทำงาน							
15	ในการทำงานของฉัน ฉันรู้สึกว่าฉันได้บรรลุหลายสิ่งหลายอย่างที่คุ้มค่า							
16	ฉันมั่นใจว่าฉันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างๆให้แล้วเสร็จได้							

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ถึงวิธีในการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค.

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์อนุญาตให้ใช้แบบวัดภาวะหมดไฟในการทำงานฉบับภาษาไทย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จาก: **van_vichan@hotmail.com**

ส่งเมื่อ: 29 ตุลาคม 2556 16:30:20

ถึง: Pkleebbua@gmail.com (Pkleebbua@gmail.com)

เรื่อง : ขออนุญาตใช้แบบสอบถามMBI-GSฉบับแปลภาษาไทยครับ

เรียน อ.ชัยยุทธ กลีบบัว

กระผมนายแพทย์ วัลลภ วิชาญเจริญสุข แพทย์ประจำบ้านอายุรเวชศาสตร์ ศึกษาปริญญาโท สาขาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความประสงค์ขอใช้แบบสอบถาม MBI-GS ฉบับแปลเป็นภาษาไทย ของท่าน อ.ชัยยุทธ กลีบบัว เพื่อใช้ในการงานวิจัยภาวะหมดไฟในผู้แทนยา

หวังในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ด้วยความเคารพ

น.พ. วัลลภ วิชาญเจริญสุข

จาก: **chaiyut kleebbua** (pkleebbua@gmail.com)

ส่งเมื่อ:10 พฤศจิกายน 2556 21:23:15

ถึง: Naung Oc-Med (van_vichan@hotmail.com)

สิ่งที่แนบมา 1 รายการ

ส่วนที่ 2 ความเบื้องต้นในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ.docx (19.0 กิโลไบต์)

ส่งให้แล้วครับแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน

ลองดูนะครับ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายวัลลภ วิชาญเจริญสุข เกิดเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2524 สำเร็จการศึกษาปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ในปีการศึกษา 2548 และเข้ารับการอบรมในระดับแพทย์ประจำบ้าน สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์ ณ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2556

