

แรงจูงใจที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

Motivations affecting work burnout Of Pharmacist in Nakhonsithammarat province

นิลเนตร มีนิล¹ และประพันธ์ วงศ์บางโพ²

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹ , อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

E-mail: 6424100035@rumail.ru.ac.th¹, coolfin9@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของเภสัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 300 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t – test แบบ independent simple test การวิเคราะห์ความแปรปรวน F – test และการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) เภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) เภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเภสัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า เภสัชกร ที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน แต่พบว่าเภสัชกร ที่จบการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของเภสัชกร ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แทนค่าในสมการ $\hat{Y}_T = 3.621 - 0.446x_2 + 0.203x_3$ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของเภสัชกร ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมของเภสัชกร และแรงจูงใจในการทำงานของเภสัชกรด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมของเภสัชกร

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน , ภาวะหมดไฟในการทำงาน , เภสัชกร

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ล้วนแล้วแต่เป็นที่มาของความเครียดที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทางสังคม สถานการณ์เศรษฐกิจ สถานการณ์ภัยพิบัติ หรือแม้แต่สถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ในช่วงเดือนสิงหาคม 2564 พบว่าประชาชน มีภาวะเครียดสูง ร้อยละ 45.50 ภาวะเสี่ยงซึมเศร้าร้อยละ 51.50 ภาวะเสี่ยงฆ่าตัวตายร้อยละ 30.60 และมีภาวะหมดไฟร้อยละ 17.60 (กรมสุขภาพจิต, 2565) แรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญที่นำพาให้คนเราสามารถปฏิบัติงานหรือกระทำในสิ่งต่างๆ ให้เกิดผลสำเร็จไปได้ด้วยดี จากการพูดคุยประเด็นแรงจูงใจในการทำงานกับกลุ่มเภสัชกรพบว่าการได้รับการยอมรับ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ถือเป็นประเด็นสำคัญในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติงาน แต่ทว่าเมื่อพูดถึงวิชาชีพทางด้านสาธารณสุขในโรงพยาบาล เภสัชกรมักจะเป็นวิชาชีพที่ถูกพูดถึงเป็นลำดับท้ายๆ ทั้ง ๆ ที่เป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญลำดับต้นๆ เป็นหัวใจหลักในการดูแลผู้ป่วยในด้านการใช้ยาของประชาชน ประเด็นเรื่องของผลตอบแทน คนทั่วไปอาจจะมองว่าสูงเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น แต่ในขณะที่เดียวกันเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพทางการแพทย์ด้วยกัน กลับพบว่าค่าตอบแทนไม่ได้สูงไปกว่าบุคลากรในกลุ่มเดียวกัน อีกประเด็นสำคัญคือ ที่เกี่ยวข้องกับเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในร้านขายยา จากจำนวนร้านขายยาที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ร้านขายยากลายเป็นธุรกิจที่ต้องแข่งขันกันเรื่องราคา ในภาวะการณ์ที่เศรษฐกิจตกต่ำ เงินเฟ้อ คนเข้าโรงพยาบาลรัฐมากขึ้น ส่งผลให้ยอดขายและกำไรลดลง ไม่สามารถสร้างจุดคุ้มทุนให้ผู้ประกอบการร้านขายยา ส่งผลให้เภสัชกรที่ทำงานในร้านขายยาเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน

จากที่มาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งจะเป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารองค์กรสาธารณสุขและตัวเภสัชกรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการป้องกันการแก้ปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงาน และเสริมแรงจูงใจไม่ให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence-relatedness growth theory: ERG theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence-relation-growth theory: ERG) (Alderfer, 1972, pp. 507-532) เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การรักษาโรค การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และรับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจ ขยายกว้างออกไปเรื่อย ๆ และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะหมดไฟ

Maslach และคณะ (2001) ได้แบ่งกลุ่มอาการภาวะหมดไฟออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) เป็นระยะที่หนึ่งของอาการภาวะหมดไฟในการทำงาน อาการเริ่มต้นจากความรู้สึกท้อแท้ เหนื่อยหน่ายในการทำงาน หมดกำลังใจ ไม่มีเรี่ยวแรงในการทำงาน หมดความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมทั้งเกิดผลกระทบต่อร่างกายได้ เช่น การปวดศีรษะ เจ็บป่วยทางร่างกาย นอนหลับไม่เสร็จ เป็นต้น

ด้านที่ 2 การลดค่าความเป็นบุคคล (Depersonalization) เป็นระยะที่สองของภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยอาการเริ่มมีทัศนคติทางลบต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและงาน เห็นคุณค่าของบุคคลต่าง ๆ ลดลง มีทัศนคติในแง่ลบของบุคคลอื่น

ด้านที่ 3 ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (decreased occupational accomplishment) เป็นระยะสุดท้ายของภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นผลรวมของการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นผลมาจากการการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานระยะที่ 1 และ 2 สะสม เป็นเวลานาน จนไม่สามารถจัดการกับภาวะหมดไฟในการทำงานได้ จะทำให้พยายามลดคุณค่าของตนเอง ลดความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ การลดความเป็นมนุษย์เป็นกระบวนการที่ลดความตระหนักถึงคุณค่าของบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัลลภ วิชาญเจริญสุข (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยารักษาข้ามชาติ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีภาวะหมดไฟในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ สถานการณ์ มีบุตร ปัจจัยการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟระดับสูงด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ คือ ความรู้สึกต่อปริมาณยอดขายที่ทางบริษัทตั้งไว้ เบียดเบียนและสวัสดิการที่ได้รับ ความรู้สึกไม่สบายใจเวลาที่ติดต่อขายยา การสนับสนุนจากองค์กร ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว ความเพียงพอของการมีเวลานอนหลับ ความเพียงพอของการมีเวลาให้ครอบครัว

ศรัณย์ ศรีคำและคณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการวิจัย พบกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในเกณฑ์และด้านการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ

มนัสพงษ์ มาลา (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะเมื่อยล้าหมดไฟในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้านเขตสุขภาพที่ 4 พบว่า มีภาวะเมื่อยล้าหมดไฟในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ และมีระดับตามรายด้าน ความอ่อนล้าและลดความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ ลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง

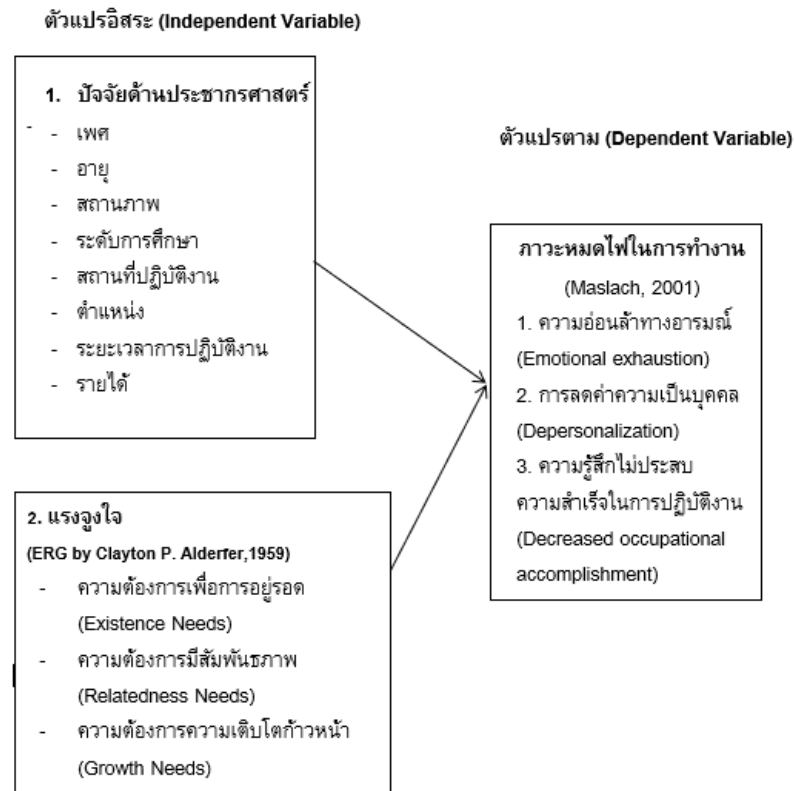
นครินทร์ ชุนงาม (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา สรุปได้ว่าส่วนใหญ่ของแพทย์มีภาวะหมดไฟเกิดขึ้นและอยู่ในระดับสูง

Siau et al. (2018) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานและความเสี่ยงความกังวลทางจิตวิทยาในบุคลากรทางการแพทย์ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ที่ทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีรายงานอาการภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น ซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความตึงเครียดและรายงานพบว่า แพทย์มีอาการภาวะหมดไฟในการทำงานถึงร้อยละ 51 นอกจากนี้ยังพบว่า ร้อยละ 70 ของแพทย์มีรายงานอาการความวิตกกังวลทางจิตวิทยา

Galaiya et al. (2020) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานในศัลยแพทย์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานระดับสูงคือ อายุน้อย เพศหญิง สถานะภาพโสด การฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน การเพิ่มมากขึ้นของภาระงาน ความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานและคนไข้ ความหดหู่และการใช้สารเสพติด โรคประสาท

Matsuo (2020) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความชุกของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงการระบาดของ Covid-19 ในญี่ปุ่น เกสซ์กรพบว่า เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานร้อยละ 36.8 นอกจากนี้ยังพบว่า เพศหญิงมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับสูง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเภสัชกรในเขตพื้นที่จังหวัด นครศรีธรรมราช มีภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัด นครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 775 คน (สภาเภสัชกรรม, 2565) คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง(n)จำนวน 264 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 300 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ออกเป็น 23 อำเภอ และในการเก็บตัวอย่าง ทำการสุ่มตามสะดวก (Simple Random) โดยจะทำแบบสอบถามแล้วลงไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น ร้านขายยาและโรงพยาบาล อำเภอละ 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษา

ข้อมูล ดำรงและปรับปรุงจากงานวิจัยของวัลลภ วิชญเจริญสุข (2557) และศรัณย์ ศรีคำและคณะ (2557) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation) มีค่า 0.25 – 0.72 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (1984) มีค่า 0.85

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจและภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 2) ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเภสัชกร ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t – test แบบ independent simple test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน F – test และ 3) ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตาราง แสดงระดับแรงจูงใจในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช			
แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด	3.72	0.87	มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	4.22	0.67	มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.92	0.73	มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก
รวม	3.97	0.61	มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก

ผลการวิจัย พบว่า เภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ตามลำดับ

ข้อมูลภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตาราง แสดงระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช			
ภาวะหมดไฟในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.86	1.10	มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับปานกลาง
2. ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล	2.83	1.02	มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับปานกลาง
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสพความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.38	1.00	มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับน้อย
โดยรวม	2.66	0.93	มีภาวะหมดไฟในการทำงานระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า เกษัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลมีภาวะหมดไฟอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของเกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า

ตาราง การวิเคราะห์ภาวะหมดไฟของเกษัชกรเขตพื้นที่ จ.นครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	2.237	0.03*	แตกต่างกัน
อายุ	8.090	0.00*	แตกต่างกัน
สถานภาพสมรส	7.431	0.00*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	0.120	0.91	ไม่แตกต่างกัน
สถานที่ปฏิบัติงาน	0.631	0.53	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	0.700	0.49	ไม่แตกต่างกัน
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	4.737	0.00*	แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	2.198	0.09	ไม่แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. ภาวะหมดไฟในการทำงานของเกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกันตามเพศที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า เพศชายมีภาวะหมดไฟมากกว่าเพศหญิง

2. เกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุแตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า เกษัชกรที่มีอายุ 41-50 ปี มีแนวโน้มที่จะมีภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น

3. เกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า เกษัชกรที่มีสถานภาพโสดมีแนวโน้มมีภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น

4. เกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่จบการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. เกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและร้านขายยา มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า เกษัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าเกษัชกรที่ปฏิบัติงานร้านขายยา

6. เกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและในร้านขายยาที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

7. เกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า เกษัชกร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีแนวโน้มมีภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าเกษัชกรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกลุ่มอื่นๆ

8. เกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของเกษัชกร ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเกษัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง สัมประสิทธิ์การถดถอย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	3.621		10.214	.000
แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด	.034	.032	.496	.620
แรงจูงใจด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	-.446	-.322	-4.352	.000*
แรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	.203	.161	2.120	.035*

*p < .05

แทนค่าในสมการ $\hat{Y}_T = 3.621 - 0.446x_2 + 0.203x_3$

จากสมการที่ \hat{Y}_T สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของเกษัชกร ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมของเกษัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และแรงจูงใจในการทำงานของเกษัชกรด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมของเกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการทำงานเกษัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาลักษณะสังคมในจังหวัดนครศรีธรรมราชเปรียบเทียบกับกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่ามีลักษณะเป็นสังคมชนบทมากกว่ากรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำให้ปริมาณคนทำงานในหน่วยงานเกษัชกรมีจำนวนไม่มาก ระดับการแข่งขันภายในหน่วยงานมีน้อย การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ไม่เร่งรีบ จึงส่งผลให้ระดับสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ

ตามรัศมี รัตนาคินทร์ (2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ ม่วงมี (2554) แต่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของเภสัชกร ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ เนื่องมาจากวิชาชีพเภสัชกร เป็นวิชาชีพที่ถือว่ามีความมั่นคง มีรายได้และสวัสดิการที่ดี ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่ารายได้ส่วนใหญ่ของเภสัชกรพื้นที่ จ.นครศรีธรรมราช มีรายได้อยู่ในช่วง 30,000 – 50,000 บาท ซึ่งเป็นรายได้ที่สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอในเขตต่างจังหวัด แต่อาจจะไม่มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ที่ทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น แพทย์ และ ทันตแพทย์ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ

2. ภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยภาวะหมดไฟมากกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากเภสัชกรมีบทบาทหน้าที่หลายด้าน ตามที่องค์กรอนามัยโลก (อ้างถึงใน อารยา ศรีไพโรจน์, 2560) ได้ให้แนวคิด คือ “Seven-star pharmacist” บทบาทเภสัชกร 7 ด้าน ดังนี้ 1) ผู้ให้การดูแล (Caregiver) 2) ผู้สื่อสาร (Communicator) 3) ผู้ตัดสินใจ (Decision-maker) 4) ผู้นำ (Leader) 5) ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learner) 6) ผู้จัดการ (Manager) 7) ครู (Teacher) อีกประเด็นที่สำคัญคือ ที่มีผลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ อาจเกิดมาจากเภสัชกรมีบทบาทที่ชัดเจนในการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าคือ การจ่ายยา การประเมินการแพ้ยา การติดตามยาที่ลูกค้าได้รับและการเป็นผู้ดูแลวิธีใช้ยาของลูกค้าเพื่อตรวจสอบหรือป้องกันปัญหาจากการใช้ยาและบทบาทของเภสัชกรเหล่านี้มีไว้เพื่อประโยชน์แก่ลูกค้า โดยให้ลูกค้าเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการใช้ยา แต่ในการทำหน้าที่ของเภสัชกรบางครั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สองฝ่ายคือเภสัชกรกับลูกค้าที่มารับยาอาจจะเกิดความไม่เข้าใจกัน เนื่องจากลูกค้าไม่พึงพอใจในตัวเภสัชกรช่วงระหว่างการรับยา จากตัวอย่างความขัดแย้งที่ได้กล่าวมาแล้วนี้สามารถส่งผลให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจต่อเภสัชกร และความรู้สึกไม่พึงพอใจดังกล่าวเป็นสาเหตุที่มาในการก่อให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะพฤติกรรมก้าวร้าวของลูกค้าที่มีหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือจิตใจก็ตาม

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ด้านเพศ พบว่า เพศชายมีภาวะหมดไฟมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศชายจะเป็นหัวหน้าครอบครัว นอกจากภาระงานจากการทำงานแล้วนั้น ยังมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว ความคาดหวังที่สมาชิกในครอบครัวมีต่อหัวหน้าครอบครัว และเพศชายมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จที่ตนเองได้ตั้งไว้ ได้แก่ ลักษณะของความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าแสดงออก หากตนเองไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่ได้รับการตอบสนองตามที่ตั้งไว้ อาจก่อให้เกิดความเครียด ผิดหวัง อ่อนล้า จนเกิดภาวะหมดไฟในที่สุด

ด้านอายุ พบว่า เภสัชกรที่มีอายุ 41-50 ปี มีแนวโน้มที่จะมีภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคคลทั่วไปในวัย 41-50 ปี เป็นช่วงอายุที่มีภาระ

ครอบครัว บุตร ที่ต้องรับผิดชอบดูแล การทำงานในโรงพยาบาลที่มีการทำงานเป็นหลายช่วงเวลา อาจมีความเหนื่อยล้าได้ อีกทั้งเกษตรกรที่มีอายุ 41-50 ปี ผ่านการทำงานมากกว่า 10 ปี รายได้ที่ได้รับที่ค่อนข้างสูงตั้งแต่เริ่มทำงานในตำแหน่งเกษตรกร หากมีการวางแผนการเก็บออมที่ดีตั้งแต่ต้นก็จะมีเงินเก็บที่เพียงพอจะดูแลครอบครัวหรือลงทุนทำธุรกิจด้านอื่นใหม่ได้ ทำให้ภาวะหมดไฟในช่วงวัยนี้มีแนวโน้มสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า เกษตรกรที่มีสถานภาพโสดมีแนวโน้มมีภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกษตรกรที่มีสภาพโสดไม่มีภรรยาหรือความรับผิดชอบที่ต้องดูแลมากมาย การทำงานในร้านขายยาหรือในโรงพยาบาลที่เจอแต่สังคมแบบเดิม อาจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่ท้าทาย ไม่มีความพยายามที่จะต้องทนทำงาน เลยอาจจะส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟได้มากกว่าเกษตรกรที่สมรสแล้วหรือเป็นหม้าย/หย่าร้าง

ด้านระดับการศึกษา พบว่า เกษตรกรที่จบการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ไม่ว่าเกษตรกรจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก ล้วนจบการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งสิ้น ดังนั้นจึงมีหลักการคิดที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าเกษตรกร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและร้านขายยา มีภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติในโรงพยาบาลมากกว่า มีภาระงานที่มากกว่า เจอคนไข้เยอะกว่าเกษตรกรร้านขายยา อีกทั้งการเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นในโรงพยาบาล ที่มักจะให้ความสำคัญกับวิชาชีพแพทย์ และทันตแพทย์ จึงทำให้เกษตรกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ มากกว่าเกษตรกรที่ปฏิบัติงานร้านขายยา

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า เกษตรกร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและในร้านขายยาที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ไม่ว่าเกษตรกรจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใด หัวหน้างานหรือเกษตรกรปฏิบัติการ หรือจะเป็นเจ้าของกิจการร้านขายยา ทุกคนก็มีล้นแต่มีหน้าที่หลักในการให้คำปรึกษาและจ่ายยาให้กับคนไข้ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า เกษตรกร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีแนวโน้มมีภาวะหมดไฟในการทำงานมากกว่าเกษตรกรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกษตรกรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จะเป็นเกษตรกรที่จบใหม่ เพิ่งเริ่มทำงาน ความคิดความคาดหวังในขณะที่ยังเรียนกับการทำงานจริงอาจจะแตกต่างกัน เมื่อมาเจอปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่ตรงกับที่คาดหวังไว้ อาจจะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้มากกว่าเกษตรกรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี

ด้านรายได้ พบว่า เกษัชกร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากเกษัชกรส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นรายได้ที่มากพอสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

แรงจูงใจในการทำงานของเกษัชกร ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมของเกษัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช กล่าวคือ เมื่อเกษัชกรมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ช่วยเกษัชกร เมื่อคิดจะทำอะไรได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในการทำงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกษัชกรผู้นั้นย่อมมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จึงทำให้เกษัชกรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ในขณะที่เกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานก็จะน้อยลง สอดคล้องกับ อริสโตเติล (อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2546) นักปราชญ์ชาวกรีก กล่าวว่า "มนุษย์เป็นสัตว์สังคม" หมายความว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่สามารถอยู่ลำพังเพียงคนเดียวได้ ต้องติดต่อสัมพันธ์กันพึ่งพาอาศัยและอยู่ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้นจึงทำให้ แรงจูงใจในการทำงานของเกษัชกรด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมของเกษัชกร

แรงจูงใจในการทำงานของเกษัชกรด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมของเกษัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช กล่าวคือ การปฏิบัติงานของเกษัชกร จำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ที่เรียนรู้มา ประกอบกับความต้องการพัฒนาทักษะหรือวิทยาการความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดการใช้ยาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ป่วย เกษัชกรยังต้องการได้รับโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ต้องการได้รับความไว้วางใจและการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อตนเองประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย และต้องการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ หากความต้องการหรือแรงจูงใจดังกล่าวเหล่านี้มีมากขึ้นเท่าไร แต่ไม่ได้รับการตอบสนองหรือไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ย่อมส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานมากขึ้นด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการวิจัยพบว่า เกษัชกร ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านการลดค่าความเป็นบุคคลมีภาวะหมดไฟอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาลักษณะงานหรือความรับผิดชอบของเกษัชกร โดยให้เกษัชกรได้ออกพื้นที่หรือออกหน่วยให้บริการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ยาและการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง มีการหมุนเวียนงานกันไป

ตามแผนกต่าง ๆ โดยไม่ต้องอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานเดิม ๆ พบเจอผู้ร่วมงานเดิม ๆ ซึ่งจะทำให้เภสัชกรเกิดความรู้สึกตื่นเต้นทำทลายความรู้ความสามารถของตน ส่งผลให้ภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยลงได้

2. จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของเภสัชกร ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมของเภสัชกร ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า หากโรงพยาบาลหรือร้านขายยาต้องการให้ภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกรลดน้อยลง ก็ควรต้องมีการดำเนินการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของเภสัชกร ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าของกิจการและเพื่อนร่วมงานหรือผู้ช่วยเภสัชกร

3. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของเภสัชกรด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมของเภสัชกร กล่าวคือยิ่งมีแรงจูงใจด้านความต้องเจริญก้าวหน้ามากขึ้น กลับยิ่งทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานสูงขึ้น หากแรงจูงใจนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการตอบสนองต่อความเจริญก้าวหน้าด้วยหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน จากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานให้ตรงสายงาน เช่น ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับยาและการใช้ยา ควรจะต้องให้เภสัชกรเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาไม่เฉพาะแต่ในเภสัชกรโรงพยาบาลและร้านขายยา ได้แก่ เภสัชกรที่เป็นผู้แทนยา หรือเภสัชกรที่ทำงานในโรงงานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของเภสัชกรให้กว้างขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และภาวะหมดไฟของบุคลากรวิชาชีพทางการแพทย์เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสุขภาพจิต. (2565). *Burnout Syndrome ภาวะหมดไฟในการทำงาน*. ค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2565. จาก กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (dmh.go.th).
- ตามรัตน์ รัตนาคินทร์. (2557). *ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ เภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. Veridian E-Journal Science and Technology Silpakorn University, 1(4),18-30.

- ทิพรรัตน์ บำรุงพนิชถาวรและคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นครินทร์ ชูงาม. (2563). สุขภาพจิตและภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 28(4), 348-359.
- มนัสพงษ์ มาลา. (2563). ภาวะเมื่อยล้าหมดไฟในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตสุขภาพที่ 4. นนทบุรี: ส่วนราชการศูนย์วิศวกรรมการแพทย์ที่ 4.
- วัลลภ วิชาญเจริญสุข. (2557). ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ, คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรัณย์ ศรีคำและคณะ. (2557). ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของแพทย์ประจำบ้านโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 59(2), 139-150.
- สภาเภสัชกรรม. (2565). จำนวนเภสัชกรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ. 2565. ค้นเมื่อ 22 กันยายน 2565. จาก www.pharmacycouncil.org
- อารยา ศรีไพโรจน์. (2560). คุณลักษณะและบทบาทของเภสัชกร : โอกาสพัฒนา คณะกรรมการเภสัชกรรมและการบำบัด. เอกสารประกอบการเรียน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York : Free Press.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). *The burn-out syndrome in the day care setting*. Child care quarterly. Vol.6 No.2 : 100-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., and Leiter, M.P. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology. Vol.52 : 397-422.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic, Introductory Analysis*. 3rd. New York : Harper and Row Publishers.