



ประกาศจังหวัดนนทบุรี
เรื่อง รายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ของ โรงพยาบาลบางกรวย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด นั้น

จังหวัดนนทบุรีได้คัดเลือกข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่ จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งระดับควบ) จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก	ส่วนราชการ
๑.	นางสาวอาภาวลี ขวรุ้ง	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลบางกรวย กลุ่มงานการแพทย์

รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น จัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่ อนึ่ง หากมีผู้ใดจะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พ.ย. ๒๕๖๖

(นายสุธี ทองแย้ม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศจังหวัดนนทบุรี
เรื่อง รายชื่อผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
ของ โรงพยาบาลบางกรวย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ/ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง เลขที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง ที่ได้รับการคัดเลือก	ตำแหน่ง เลขที่	หมายเหตุ
๑	นางสาวอภาวสี ขวรุ่ง	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลบางกรวย กลุ่มงานการแพทย์		สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลบางกรวย กลุ่มงานการแพทย์		เลื่อนระดับ
		นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม)	๑๗๒๑๖๓	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)	๑๗๒๑๖๓	
	ชื่อผลงานส่งประเมิน “ภาวะเหนื่อยล้าของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย หลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙” ชื่อแนวคิดในการพัฒนางาน “ภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย หลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙” รายละเอียดเค้าโครงผลงาน “แนบท้ายประกาศ”					๑๐๐% <i>Spom</i>

๓. แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

๑. ชื่อ - สกุล นางสาวอภาวลี ขวรงค์ ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม)
สังกัด โรงพยาบาลชุมชนบางกรวย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เงินเดือน ๒๘๓๘๐ บาท
๒. วุฒิการศึกษา แพทยศาสตรบัณฑิต สาขา เวชศาสตร์ป้องกัน แขนงสาธารณสุข
๓. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ เมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
๔. ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะได้รับการประเมิน เมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๕๓
๕. สรุปผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี

ด้านบริการ

ให้บริการตรวจวินิจฉัย รักษาโรค ฟื้นฟู ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค

ให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

ด้านวิชาการ

ให้ความรู้ทางการแพทย์ด้านการตรวจร่างกาย การวินิจฉัย และการรักษา

แก่นักศึกษาแพทย์และนักศึกษาพยาบาล ที่มีการเรียนการสอนในโรงพยาบาลบางกรวย

ด้านบริหาร

วางแผนการทำงานหน่วยผู้ป่วยนอก ร่วมดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด ประสานกรรมการตรวจรับเครื่องมือแพทย์และยา

คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง

ภาวะเหนื่อยล้าของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย หลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๑๒ เดือน

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ในช่วงสภาวะแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เริ่มตั้งแต่ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลบางกรวย เช่น การจัดตั้งโรงพยาบาลสนาม

คลินิกทางเดินหายใจ การฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ การดูแลผู้ป่วยในที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้การดูแลผู้ป่วยแตกต่างไปจากเดิมโดยสิ้นเชิงเป็นเวลายาวนานถึง ๒ ปี โดยในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นโรคติดต่อเฝ้าระวัง จำนวนผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่ลดลง แต่ยังไม่ได้หมดไป และผู้ป่วยโรคต่างๆ ที่ขาดการติดต่อรับการรักษาในช่วงภาวะแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ รวมทั้งการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ที่แตกต่างไปจากสภาวะปกติเป็นระยะเวลายาวนานถึง ๒ ปี การดำรงชีวิตของประชาชนที่แตกต่างไปจากเดิมในช่วงสภาวะแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ รวมทั้งปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดภาวะเหนื่อยล้าของบุคลากรโรงพยาบาลบางกรวย หลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย หลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อมูล ๔ ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ แบบวัดความเหนื่อยหน่ายของแมสแลช และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการลดความเหนื่อยหน่ายของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย หลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

รูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย หลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

เมื่อได้ผลวิจัยที่บ่งบอกถึงระดับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จะนำข้อมูลส่งคืนแก่ผู้บริหารโรงพยาบาล เพื่อปรับรูปแบบการทำงาน กำหนดภาระงาน เป้าหมายการทำงาน รวมทั้งสวัสดิการของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย เพื่อให้สอดคล้องกับการลดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย หลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

การศึกษาได้ใช้แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบกรอกข้อมูลเพียงอย่างเดียว โดยมีได้มีการสังเกตหรือเก็บข้อมูลอื่นๆร่วมด้วย ผลที่ได้จึงอาจไม่ตรงความจริงทั้งหมด

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

เนื่องจากแบบสอบถามเป็นการสอบถามถึงปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในส่วนที่ทำงาน ทำให้บุคลากรบางส่วนอาจไม่ได้กรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริงทั้งหมด

๙. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้มีการระบุในเอกสารการให้ข้อมูลแก่กลุ่มตัวอย่างว่าต้องการเก็บข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ใด และมีการเก็บรักษาความลับของข้อมูล

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑) นางสาว อาภาวลี ขวรุ่ง สัดส่วนของผลงาน ๑๐๐%
- ๒) - สัดส่วนของผลงาน
- ๓) - สัดส่วนของผลงาน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) 

(นางสาวอาภาวลี ขวรุ่ง)

(ตำแหน่ง) นายแพทย์ชำนาญการ

(วันที่) ๓๑.๐๕.๖๕

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวอาภาวลี ขวรุ่ง	
-	
-	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

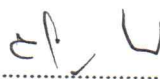
(ลงชื่อ) 

(..... (นายกิตติ ช่อมนั่น)

(ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย

(วันที่) - ๓ พ.ย. ๒๕๖๖

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) 

(นายรุ่งฤทธิ์ มวลประสิทธิ์พร)

(ตำแหน่ง) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

(วันที่) ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๖

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

ผลงานลำดับที่ ๒ และผลงานลำดับที่ ๓ (ถ้ามี) ให้ดำเนินการเหมือนผลงานลำดับที่ ๑

โดยให้สรุปผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องๆ ไป

หมายเหตุ : คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ
เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(ระดับ ข้าราชการพิเศษ)

๑. เรื่อง ภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย หลังสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๒. หลักการและเหตุผล

ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) เป็นกลุ่มอาการที่พบในอาชีพบริการหลากหลายอาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ตำรวจ นักกฎหมาย เป็นต้น ในค.ศ. ๑๙๗๓ อาจารย์ด้านจิตวิทยาในประเทศอเมริกาที่ชื่อว่าแมสแลช (Maslach) ได้บัญญัติศัพท์ Burnout ขึ้น โดยให้ความหมายไว้ว่า เป็นกลุ่มอาการที่มีความอ่อนเพลียทางด้านร่างกาย เกิดความท้อแท้ มีความรู้สึกลดความเป็นบุคคล มีทัศนคติในด้านลบแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผลจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน และเป็นปฏิกิริยาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ อาการของความเหนื่อยหน่ายจะประกอบด้วย อาการทางกาย จิต และพฤติกรรม อันได้แก่ เมื่อมีล้าทางกาย มีปัญหาการนอนหลับ วิงเวียนศีรษะ รับประทานอาหารน้อยหรือมากกว่าปกติ ขาดสมาธิในการทำงาน วิตกกังวล ซึมเศร้า โกรธง่าย แยกตัวจากผู้อื่น หรือหันไปพึ่งพาสีงเสพติด

บุคลากรสาธารณสุขไม่ว่าจะกี่ยุคกี่สมัย โดยลักษณะงานจะต้องอยู่กับผู้ป่วยตลอดเวลา สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ผู้ป่วยได้ทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม จะต้องทำงานประสานกับบุคลากรในวิชาชีพเดียวกันและต่างวิชาชีพเป็นอย่างดี เช่น แพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข หรือนักโภชนาการ เป็นต้น ด้วยภาระงาน ความรับผิดชอบงาน ความคาดหวังของผู้ป่วยและญาติ รวมถึงปริมาณผู้ป่วยที่ค่อนข้างมาก ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าของบุคลากรสาธารณสุข โดยในระหว่างช่วงสถานการณ์ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้เกิดภาวะเหนื่อยล้าของบุคลากรสาธารณสุขอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

หลังจากวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้มีการประกาศจากกระทรวงสาธารณสุขให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙จากโรคติดต่ออันตราย เป็นโรคติดต่อเฝ้าระวัง ทั้งนี้แม้สถานการณ์การแพร่ระบาดดีขึ้น แต่การติดเชื้อของผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ยังไม่หมดไป รวมทั้งจำนวนผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อต่างๆ ที่ไม่สามารถให้การรักษาในช่วงที่มีการแพร่ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ได้เริ่มเปิดรับทำการตรวจรักษา ลักษณะการทำงานหรือให้บริการผู้ป่วยที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทั้งในช่วงก่อนการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และหลังการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ รวมทั้งวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปอย่างยาวนานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงทำให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งแนวทางการให้บริการและแนวทางการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และเหนื่อยล้าจากหน้าที่ที่ต้องเผชิญ ความคาดหวังจากหลายภาคส่วนในการดูแลคนจำนวนมาก ภายใต้ความเครียด ความกดดันจากผู้ป่วย ญาติ สังคม จึงทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีโอกาสเกิดปฏิกิริยาทางจิตใจได้มากกว่าทั่วไป ซึ่งอาจเกิดความรู้สึกกดดัน ตึงเครียด โกรธ กังวลใจ กลัว หดหู่ ท้อแท้ และเหนื่อยล้าจากหน้าที่ที่ต้องเผชิญได้มากกว่าปกติ

สถานการณ์ของภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟ(Burnout)ของบุคลากรสาธารณสุข จากการสำรวจภาวะเครียด (Stress)ของกรมสุขภาพจิต พบว่าบุคลากรสาธารณสุข ๘ ใน ๑๐ คนและประชาชน ๔ ใน ๑๐ คน มีความเครียดและกังวลจากการทำงาน ซึ่งจะมีแนวโน้มทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกหมดพลัง

หมดหวัง สูญเสียพลังทางจิตใจ และนำไปสู่ภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟ (Burnout) ซึ่งนำมาสู่ความเจ็บป่วยโรคทางจิตเวช เช่น โรคซึมเศร้า (Depression)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินในฐานะปฏิบัติหน้าที่ นายแพทย์ชำนาญการ โรงพยาบาลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงจัดทำข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานในการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดโรงพยาบาลบางกรวย เพื่อลดภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟ (Burnout) ในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรสาธารณสุข สังกัดโรงพยาบาลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ปลอดภัยจากผลกระทบด้านสุขภาพจิตและมีความเข้มแข็งด้านจิตใจ เต็มเปี่ยมด้วยพลังสามารถปรับตัวสำหรับการทำงานในสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นได้

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

Mulday ให้ความหมายของภาวะหมดไฟ หมายถึง เป็นปรากฏการณ์ซึ่งแสดงถึงความเสื่อมโทรมทางสุขภาพกายและสุขภาพใจ เป็นปรากฏการณ์ซึ่งแสดงถึงความเสื่อมโทรมทางสุขภาพกายและสุขภาพใจ เป็นผลมาจากการทำงานมากเกินไปจนก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ซึ่งผลกระทบต่อคุณภาพในการบริการและการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพงานลดลง

Maslach ความเหนื่อยหน่ายเป็นสภาวะของความเครียดทางจิตใจอารมณ์และร่างกายเพื่อตอบสนองต่อความเครียดจากการทำงานเป็นเวลานาน ประกอบด้วย ความรู้สึกอ่อนเพลียทางอารมณ์ (การหมดพลังที่จะแสดงออกทางอารมณ์) การลดความเป็นตัวของตัวเอง และความสำเร็จในวิชาชีพที่ลดลง (ความรู้สึกของการประเมินตนเองในแง่ลบ) กลุ่มอาการเหนื่อยหน่ายเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่ง นำไปสู่สถานะของการที่ไม่สามารถทำงานที่เคยทำเป็นประจำต่อไปได้ อาการนี้มักจะเกิดในคนที่มีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับ การอุทิศตนเสียสละต่อบุคคลอื่นหรือส่วนรวม เช่น อาชีพด้านการสอนครู อาจารย์ กลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพโรงพยาบาล และนักสังคมสงเคราะห์

ภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน โดยมีอาการหลัก ๓ อาการ ได้แก่ ๑) มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ ๒) มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบ ๓) ขาดความรู้สึกประสบความสำเร็จ

องค์การอนามัยโลก (๒๕๖๒) ให้ความหมายของภาวะเมื่อยล้าหมดไฟ (Burnout) ว่าเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นผลที่เกิดจากความเครียดในการทำงานหรือการทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ ตามที่คาดการณ์ไว้ ซึ่งอาจจะทำให้มีความเสี่ยงที่จะเป็นโรคซึมเศร้าสูงขึ้น โดยลักษณะอาการที่เข้าข่ายมีภาวะ Burnout นี้คือ รู้สึกหมดไฟ เหนื่อยล้า พลังชีวิตหดหาย มีความรู้สึกไม่อยากทำงาน ต้องการมีระยะห่างจากงานหรือมีทัศนคติเชิงลบต่องานที่เกี่ยวข้อง และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ระยะต่างๆ ในการทำงานซึ่งนำมาสู่ภาวะหมดไฟ แบ่งได้ดังนี้

๓.๑ ระยะฮันนีมูน (the honeymoon) เป็นช่วงเริ่มงาน คนทำงานมีความตั้งใจ เสียสละเพื่องานเต็มที่ พยายามปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

๓.๒ ระยะรู้สึกตัว (the awakening) เมื่อเวลาผ่านไป คนทำงานเริ่มรู้สึกว่าความคาดหวังของตนอาจไม่ตรงกับความเป็นจริง เริ่มรู้สึกว่างานไม่ตอบสนองกับความต้องการของตนทั้งในแง่การตอบแทนและการเป็น

ที่ยอมรับ คนทำงานอาจรู้สึกชีวิตดำเนินอย่างผิดพลาด และไม่สามารถจัดการได้ ทำให้เกิดความซับซ้อนใจ และเหนื่อยล้า

๓.๓ ภาวะไฟตก (brownout) คนที่งานรู้สึกเหนื่อยล้าเรื้อรัง และหงุดหงิดง่ายขึ้นอย่างชัดเจน อาจมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อหนีความซับซ้อนใจ เช่น ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ดื่มสุรา ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานเริ่มลดลง อาจเริ่มมีการแยกตัวจากเพื่อนร่วมงาน มีการวิพากษ์วิจารณ์องค์กรของตนเอง

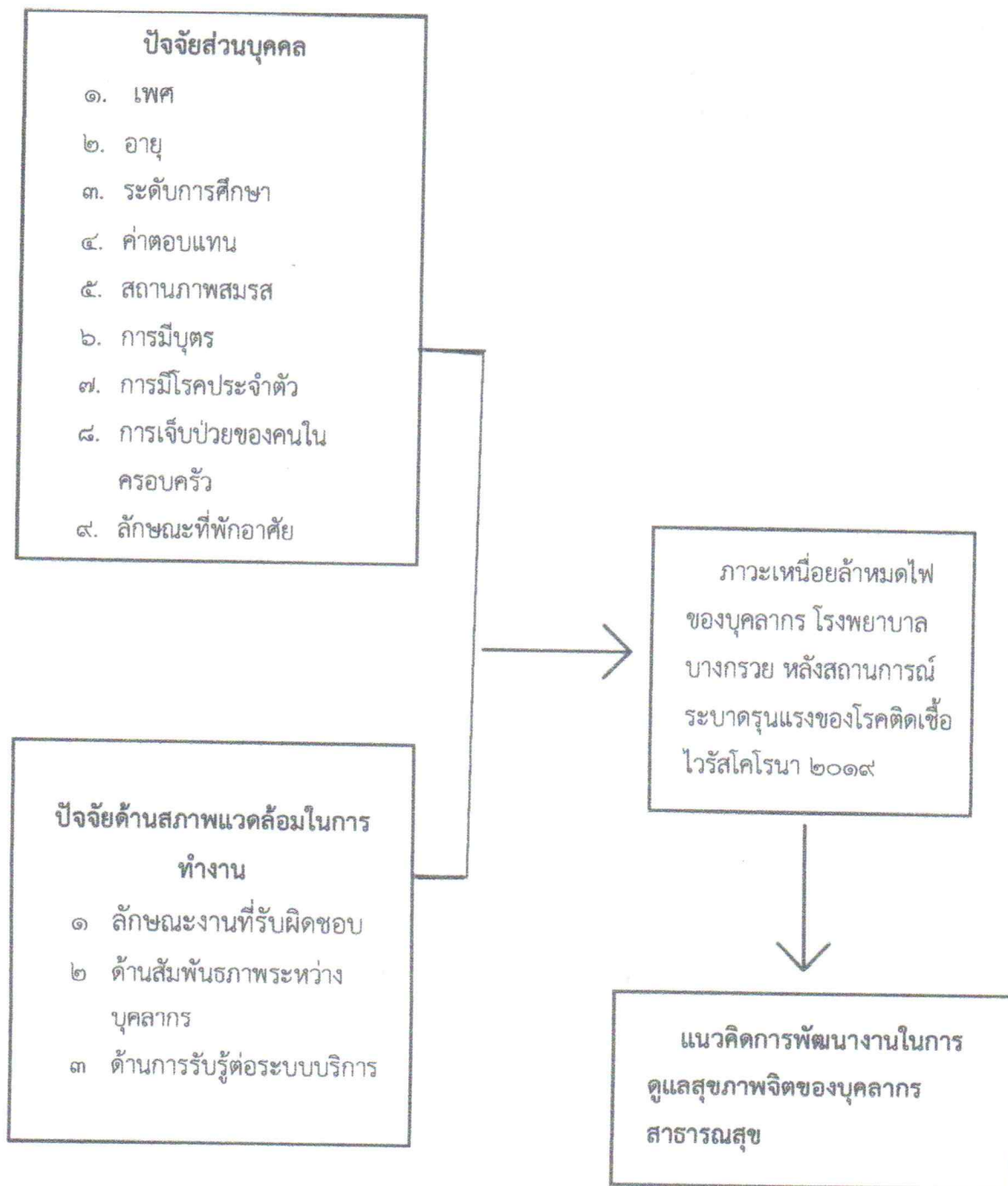
๓.๔ ภาวะหมดไฟเต็มที่ (full scale of burnout) หากช่วงไฟตกไม่ได้รับการแก้ไข คนทำงานจะเริ่มรู้สึกสิ้นหวัง มีความรู้สึกที่ตนเองล้มเหลว สูญเสียความมั่นใจในตนเองไป มีอาการของภาวะหมดไฟเต็มที่

๓.๕ ภาวะฟื้นตัว (the phoenix phenomenon) หากคนทำงานได้มีโอกาสผ่อนคลาย และพักผ่อนอย่างเต็มที่ จะสามารถกลับมาปรับตนเองและความคาดหวังต่องานให้ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้นรวมถึงสามารถปรับแรงบันดาลใจ และเป้าหมายในการทำงานด้วยผลกระทบจากภาวะหมดไฟทำงาน

- ผลด้านร่างกาย: อาจพบอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง ปวดเมื่อย ปวดศีรษะ
 - ผลด้านจิตใจ: บางรายอาจสูญเสียแรงจูงใจ หมดหวัง รู้สึกหมดหนทางที่จะช่วยให้ดีขึ้น ส่งผลให้มีอาการของภาวะซึมเศร้า และอาการนอนไม่หลับได้ อาจพบมีการใช้สารเสพติดเพื่อจัดการกับอารมณ์
 - ผลต่อการทำงาน: อาจขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาจคิดเรื่องลาออกในที่สุด
- สัญญาณเตือนว่าเริ่มเกิดภาวะหมดไฟ
- อาการทางอารมณ์: หดหู่ เศร้า อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย หงุดหงิด ไม่พอใจในงานที่ทำ
 - อาการทางความคิด: เริ่มมองงานหรือคนอื่นในแง่ร้าย ระวังง่ายขึ้น โทษคนอื่น สงสัยความสามารถของตนเอง และอยากเลี่ยงปัญหา
 - อาการทางพฤติกรรม: หุนหันพลันแล่น ผัดวันประกันพรุ่ง ทำกิจกรรมสร้างความสุขลดลง เริ่มมาทำงานสายบ่อยขึ้น บริหารจัดการเวลาแย่ลง

แนวคิดเรื่องสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายนั้น แมสแลชและคาสปาร์ (Maslach and Kaspar) ได้กล่าวไว้ว่ามีอยู่สองประการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ บุคลิกภาพ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยจะพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพที่อ่อนแอ อายุที่น้อย สถานภาพโสด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำโดยเฉพาะที่น้อยกว่า ๕ ปี จะมีแนวโน้มที่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายสูง ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร และการรับรู้ต่อระบบบริการนั้นจะพบว่า สภาพแวดล้อมในงานที่ต้องรับผิดชอบสูง งานล้นมือ การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงานในเชิงลบ และการรับรู้ต่อระบบบริการในเชิงลบ เช่น นโยบายขององค์กรไม่ชัดเจน ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน หรือองค์กรไม่สนับสนุนในเรื่องการพัฒนาตนเอง ทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในระดับสูง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านระดับภาวะความเหนื่อยล้าหมดไฟในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล บางกรวย หลังสถานการณ์การระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๔.๑ ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหลัง สถานการณ์การระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้า หมดไฟของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

๔.๒ ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความเหนื่อยล้าในงานในแต่ละด้าน

๔.๓ ได้แนวทางการพัฒนางานในการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดโรงพยาบาล บางกรวย จังหวัดนนทบุรี หลังสถานการณ์การระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๔.๔ จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อลดภาวะการเหนื่อยล้าหมดไฟของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย หลัง สถานการณ์การระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๔.๕ คืนข้อมูลให้แก่ผู้บริหารโรงพยาบาลเพื่อวางแผนการสร้างความสุขในการทำงาน

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในโรงพยาบาลทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายจากการ ปฏิบัติงานจนเกิดภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟหลังสถานการณ์การระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๕.๒ มีการจัดแผนยุทธศาสตร์เพื่อลดภาวะการเหนื่อยล้าหมดไฟของบุคลากร โรงพยาบาลบางกรวย หลังสถานการณ์การระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร

๕.๓ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรวางแผนการสร้างความสุขจากการทำงานเพื่อลดภาวะเหนื่อยล้า หมดไฟ

(ลงชื่อ) 

(นางสาวอภาวลิ ขวรุ่ง)

(ตำแหน่ง) นายแพทย์ชำนาญการ

(วันที่) ๓ เม.ย. ๒๕๖๔

ผู้ขอประเมิน

ตอนที่ ๔ แบบสรุปความเห็นในการประเมินบุคคล

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาวอภาวลี ขว่อง

ตำแหน่งที่ขอประเมิน นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	๒๐	๑๙
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๓๐	๒๘
๓. คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่มีผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย	๓๐	๒๙
๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน		๕
๕. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ทศนคติ เสียสละ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์	๑๐	๙
	๑๐	
รวม	๑๐๐	๙๒

๑. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(☒) เหมาะสม (ระบุเหตุผล).....

(☐) ไม่เหมาะสม (ระบุเหตุผล)

(ลงชื่อผู้ประเมิน) 

(.....(นายกรัตน์ ชื่นมณี).....)

(ตำแหน่ง)ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย.....

(วันที่) ๓ พ.ย. ๒๕๖๒

๒. ความรับรองของผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป 1 ระดับ

(☒) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

(☐) ไม่เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

(ระบุเหตุผล).....

(ลงชื่อผู้ประเมิน) 

(นายรุ่งฤทัย มวลประสิทธิ์พร)

(ตำแหน่ง) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

(วันที่) ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๒

หมายเหตุ : คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้คำรับรองหนึ่งระดับได้

๓. ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

(☒) ผ่านการประเมิน ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(☐) ไม่ผ่านการประเมิน ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๗๐

(ระบุเหตุผล)

(ลงชื่อผู้ประเมิน)

(.....นายสุริ ทอแสง.....)

(ตำแหน่ง)ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี.....

(วันที่)๒๐ พ.ย. ๒๕๖๖.....