

## ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์

### Resilience and Job Demand Predicting Burnout in Veterinarians

เจนจิรา เกียรติชนะบำรุง (Jenjira Ketitanabumrong)\* ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี (Dr.Soontaree Saksri)\*\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของภาวะหมดไฟในการทำงาน ระดับความยืดหยุ่นทางอารมณ์และระดับข้อเรียกร้องจากงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์และภาวะหมดไฟในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องจากงานและภาวะหมดไฟในการทำงาน และ 4) พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงาน กลุ่มตัวอย่างคือสัตวแพทย์ที่ประกอบวิชาชีพบำบัดโรคสัตว์เลี้ยง จำนวน 336 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ความยืดหยุ่นทางอารมณ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และข้อเรียกร้องจากงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 2) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ข้อเรียกร้องจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ข้อเรียกร้องจากงานด้านข้อเรียกร้องทางจิตวิทยา ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ด้านมีกำลังใจ และข้อเรียกร้องจากงานด้านข้อเรียกร้องทางอารมณ์สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ร้อยละ 44

#### ABSTRACT

The objectives of this study are to investigate 1) levels of burnout, resilience and job demand 2) relationship between resilience and burnout 3) relationship between job demand and burnout 4) predicting burnout by resilience and job demand. The instrument was a questionnaire and 336 veterinarians working in small animal practices participated. The statistic used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results revealed that 1) most of veterinarians experienced a quite low level of burnout, quite high level of resilience and quite high level of job demands. 2) There was a negative relationship between resilience and burnout with a statistical significance at .01 level ( $p < .01$ ). 3), There was a positive relationship between job demand and burnout with a statistical significance at .01 level ( $p < .01$ ). Finally, 4) Psychological job demands, the facet of resilience; encouragement and emotional job demands accounted for 44% of variance in burnout of veterinarians.

**คำสำคัญ:** ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ข้อเรียกร้องจากงาน

**Keywords:** Burnout, Resilience, Job demand

\* นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\*\* อาจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

## บทนำ

ในปัจจุบัน มีการศึกษามากมายที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในแง่มุมมองด้านการงาน ซึ่งมีความเครียดเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากความรู้สึกรับผิดชอบเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ หรือจากการรับรู้ว่าการปฏิบัติที่มีไม่เหมาะสมกับข้อเรียกร้องที่ต้องการ เมื่อเกิดความเครียด จะทำให้เกิดความเจ็บป่วยทั้งทางกายและทางจิตใจตามมา และยังมีผลต่อหน้าที่ทางสังคมด้วย (Bonn, Bonn, 2000) วิชาชีพสัตวแพทย์เป็นอาชีพหนึ่งที่มีความเครียดในการทำงานและต้องรับความกดดันจากความคาดหวังของผู้อื่นสูงจากการศึกษาของ Meehan and Bradley (2007) พบว่า สัตวแพทย์ในประเทศออสเตรเลียต้องให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ การผ่าตัด และสนทนาทางโทรศัพท์เป็นจำนวนมากในแต่ละวัน มีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยสูงกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีวันทำงานที่ต้องเลิกงานช้ากว่าปกติ มีความยุ่งยากในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ และต้องทำงานที่พบเจอกับผู้คนที่มีความหลากหลาย ทำให้สัตวแพทย์มีโอกาสที่จะมีสุขภาพจิตที่แย่ง นอนหลับยากหรือนอนไม่หลับ ได้มากขึ้น และมีความพึงพอใจในงานลดลง

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นความเครียดทั้งด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีมาอย่างเรื้อรังยาวนาน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งทางกายและทางใจ เกิดพฤติกรรมที่มีความเย็นชาต่อคนรอบข้าง และความรู้สึกว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพ โดย Hanssez et al. ได้ทำการศึกษาในปี 2008 พบว่าสัตวแพทย์ในประเทศเบลเยียม ร้อยละ 15.6 มีภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูง และการศึกษาของ Hatch et al. ในปี 2011 พบว่าในภาพรวม สัตวแพทย์ในประเทศออสเตรเลียมีระดับความซึมเศร้า ความกังวล และภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับที่สูงกว่าประชากรทั่วไป และในการศึกษาสัตวแพทย์ในประเทศไนจีเรียพบว่าผู้ที่มีการหมดไฟในการทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในอาชีพต่ำ มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และทางร่างกายสูง มีความวิตกกังวล ความหงุดหงิด และความเจ็บปวดสูงด้วย (Adebayo et al., 2009) และ Maslach et al. (2001) กล่าวว่าบุคคลที่ประสบกับความเครียดทางด้านอารมณ์และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานมายาวนานจะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out syndrome) Leiter, Maslach (1988) พบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานจะแสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความเฉชา และความรู้สึกว่าตนเองไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบัน ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นมากในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล ซึ่งมีผลเป็นอย่างมากต่อสุขภาวะที่ดีในทางวิชาชีพและสุขภาวะส่วนบุคคล และต่อคุณภาพในการดูแลสุขภาพของคนไข้หรือผู้รับบริการ (Lovell, Lee, 2013)

วิชาชีพสัตวแพทย์เป็นอาชีพที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆอยู่เสมอ ซึ่งถ้าหากผู้ประกอบการวิชาชีพสัตวแพทย์ไม่สามารถปรับตัวเมื่อได้รับสิ่งกระตุ้นความเครียดเหล่านี้ได้ ก็อาจจะทำให้เกิดความเครียดสะสมและก่อให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาได้ ดังนั้น สิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้สัตวแพทย์สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ซึ่งเป็นความสามารถทางอารมณ์และจิตใจในการปรับตัวและฟื้นตัวกลับสู่สภาวะปกติในภายหลังที่พบกับเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากในชีวิต โดยการศึกษาของ Cooke et al. (2013) ได้พบว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน การศึกษาของ Rushton et al. (2015) พบว่าการมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์สูงจะป้องกันผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาลจากภาวะหมดไฟในการทำงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และช่วยสนับสนุนความสำเร็จของบุคคลด้วย

นอกจากนี้ ระดับข้อเรียกร้องจากงาน (Job demand) ซึ่งเป็นปริมาณงานที่ต้องทำให้เสร็จ รวมไปถึงความต้องการและข้อจำกัดด้านเวลาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งด้านจิตวิทยา ภายนอก และทางอารมณ์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานได้เช่นกัน (Schaufeli, Bakker, 2004) ซึ่งข้อเรียกร้องจากงานเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งกระตุ้นความเครียดที่มีบทบาทเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสิ่งกระตุ้นความเครียดทางจิต (Karasek, 1989) โดยรวมถึงแง่มุมมองด้านกายภาพ

ด้านจิตใจ ด้านสังคม หรือด้านองค์การของงานที่เรื้อรังก่อให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จทั้งด้านทางกายภาพ และด้านจิตใจ เช่น การรู้คิดหรืออารมณ์ โดยใช้ต้นทุนทั้งทางสรีระและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน (Demerouti et al., 2001)

ในประเทศไทย การศึกษาทางจิตวิทยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ยังมีอยู่น้อย ประกอบกับความต้องการของผู้วิจัยที่ต้องการจะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ในประเทศไทย การให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านสุขภาพจิต และการปรับปรุงลักษณะของงานในเชิงข้อเรียกร้องจากงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานของสัตวแพทย์ในประเทศไทย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และข้อเรียกร้องจากงานของสัตวแพทย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์และภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องจากงานและภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์
4. เพื่อพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ด้วยความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงาน

### วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สัตวแพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพบำบัดโรคสัตว์เลี้ยงเป็นงานประจำ อ้างอิงจากสมาชิกสมาคมสัตวแพทย์ผู้ประกอบการบำบัดโรคสัตว์แห่งประเทศไทย จำนวน 7,626 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือสัตวแพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพบำบัดโรคสัตว์เลี้ยงเป็นงานประจำ 336 คน คำนวณจากโปรแกรมคำนวณกลุ่มตัวอย่าง G\*Power กำหนดค่าขนาดอิทธิพลจากงานวิจัยที่ผ่านมาของ Mastenbroek et al. (2014) ได้ค่า 0.1 กำหนดค่าความเชื่อมั่น 0.02 ค่าอำนาจการทดสอบ 0.99 และใช้จำนวนตัวแปรพยากรณ์ 6 ตัว คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 329 คน ผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenient Sampling) โดยได้รับความร่วมมือจากสมาคมสัตวแพทย์ผู้ประกอบการบำบัดโรคสัตว์แห่งประเทศไทยในการประชาสัมพันธ์ลิ้งค์แบบสอบถามออนไลน์แก่สมาชิก โดยเปิดรับคำตอบเป็นเวลา 1 เดือน และได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ทั้งหมด 336 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แล้วนำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างสัตวแพทย์จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วย Corrected Item Total Correlation ค่าถามต้องมีค่า  $r$  มากกว่า 0.20 (บัตติตา, 2554) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (Numally, 1978) หากค่าถามใดมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ดังกล่าว จะตัดคำถามข้อนั้นทิ้ง แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จะประกอบไปด้วย

1. แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2) ด้านความเย็นชา 3) ด้านการลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง โดยเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .611-.873 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .936 .932 และ .923 ตามลำดับ

2. แบบสอบถามเรื่องความยืดหยุ่นทางอารมณ์ จำนวน 14 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านทนต่อแรงกดดัน 2) ด้านมีกำลังใจ 3) ด้านต่อสู้เอาชนะอุปสรรค เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .298 - .639 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .725 .758 และ .738 ตามลำดับ

3. แบบสอบถามเรื่องข้อเรียกร้องจากงาน จำนวน 21 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านข้อเรียกร้องทางจิตวิทยา 2) ด้านข้อเรียกร้องทางกายภาพ 3) ด้านข้อเรียกร้องทางอารมณ์ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .355 - .851 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .834 .907 และ .874 ตามลำดับ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วในแบบออนไลน์ด้วย Google Form
2. ติดต่อขอความร่วมมือจากสัตวแพทย์ที่มีคุณลักษณะตรงกับกลุ่มตัวอย่างโดยตรง และขอความอนุเคราะห์จากสมาคมสัตวแพทย์ผู้ประกอบการบำบัดโรคสัตว์แห่งประเทศไทย (VPAT) ในการประชาสัมพันธ์งานวิจัยและเก็บข้อมูลจากสมาชิกสมาคม โดยผู้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 336 คน ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูล 1 เดือน
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับของตัวแปร ได้แก่ ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และข้อเรียกร้องจากงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยผู้วิจัยได้ใช้คะแนนเฉลี่ยในการประเมินระดับของตัวแปร โดยรวมและเป็นรายด้าน ดังนี้

##### คะแนนเฉลี่ยของตัวแปร

1.00 – 1.75	มีระดับของตัวแปรน้อย
1.76 – 2.50	มีระดับของตัวแปรค่อนข้างน้อย
2.51 – 3.25	มีระดับของตัวแปรค่อนข้างมาก
3.26 – 4.00	มีระดับของตัวแปรมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ข้อเรียกร้องจากงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์ (2550) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 – 0.79	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 - 0.59	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.39	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 ลงมา	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

4. การวิเคราะห์การพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

#### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 336 คน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน (ร้อยละ 72.60) มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี (ร้อยละ 80.35) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 308 คน (ร้อยละ 91.70) มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 0 - 5 ปี (ร้อยละ 60.10) และมีรายได้รวมต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 31.30)

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และข้อเรียกร้องจากงานของสัตวแพทย์

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
ภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวม	2.14	0.55	ค่อนข้างน้อย
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.40	0.61	ค่อนข้างน้อย
ความเย็นชา	1.94	0.60	ค่อนข้างน้อย
การลดคุณค่าความสำเร็จในตนเอง	2.05	0.66	ค่อนข้างน้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมของสัตวแพทย์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย โดยที่ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 2.40 อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความยืดหยุ่นทางอารมณ์

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
ความยืดหยุ่นทางอารมณ์โดยรวม	3.02	0.51	ค่อนข้างมาก
ทนต่อแรงกดดัน	2.83	0.60	ค่อนข้างมาก
มีกำลังใจ	3.01	0.66	ค่อนข้างมาก
ต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	3.16	0.58	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 2 พบว่าสัตวแพทย์มีระดับความยืดหยุ่นทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยด้านทนต่อแรงกดดันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.83

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับข้อเรียกร้องจากงาน

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
ข้อเรียกร้องจากงานโดยรวม	2.76	0.60	ค่อนข้างมาก
ข้อเรียกร้องทางจิตวิทยา	2.77	0.70	ค่อนข้างมาก
ข้อเรียกร้องทางกายภาพ	2.44	0.79	ค่อนข้างน้อย
ข้อเรียกร้องทางอารมณ์	2.90	0.68	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สัตวแพทย์มีระดับข้อเรียกร้องจากงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีระดับข้อเรียกร้องจากงานในด้านข้อเรียกร้องทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 2.90 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์และภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องจากงานและภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4 และ 5 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางอารมณ์และภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความสัมพันธ์
ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ โดยรวม	-.42**	ปานกลาง
ทนต่อแรงกดดัน	-.27**	ต่ำ
มีกำลังใจ	-.45**	ปานกลาง
ต่อสู้เอาชนะอุปสรรค	-.30**	ต่ำ

\*\* มีระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความยืดหยุ่นทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ( $r = -.42$ ) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ด้านมีกำลังใจมีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานมากที่สุดในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ( $r = .45$ )

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร่องจากงานและภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์

**ตารางที่ 5** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร่องจากงานและภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ ภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความสัมพันธ์
ข้อเรียกร่องจากงาน โดยรวม	.50 **	ปานกลาง
ข้อเรียกร่องทางจิตวิทยา	.39 **	ต่ำ
ข้อเรียกร่องทางกายภาพ	.27 **	ต่ำ
ข้อเรียกร่องทางอารมณ์	.53 **	ปานกลาง

\*\* มีระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อเรียกร่องจากงานทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้อเรียกร่องจากงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ( $r = .50$ ) และข้อเรียกร่องจากงานทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานมากที่สุดในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ( $r = .53$ )

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ด้วยความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร่องจากงาน

ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร่องจากงาน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน

ตัวพยากรณ์	B	SE	B	t
ค่าคงที่	1.86	.17	-	11.16**
ข้อเรียกร้องทางอารมณ์	.30	.04	.37	7.43**
มีกำลังใจ	-.31	.04	-.37	-8.88**
ข้อเรียกร้องทางจิตวิทยา	.14	.04	.18	3.62**
R = .66	SE <sub>est</sub> = .42			
R <sup>2</sup> = .44	F = 13.12**			

\*\* มีระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 6 เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ที่คาดว่าจะมีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ ได้แก่ ความยึดหยุ่นทางอารมณ์รายด้านและข้อเรียกร้องจากงานรายด้านจำนวนทั้งสิ้น 6 ตัวแปร มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ความยึดหยุ่นทางอารมณ์ด้านมีกำลังใจ ข้อเรียกร้องจากงานด้านข้อเรียกร้องทางอารมณ์และข้อเรียกร้องทางจิตวิทยา สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำตัวแปรข้อเรียกร้องจากงานและความยึดหยุ่นทางอารมณ์มาจัดเป็นสมการ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะหมดไฟในการทำงาน ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ภาวะหมดไฟในการทำงาน} = 1.86 + 0.30 (\text{ข้อเรียกร้องทางอารมณ์}) - 0.31 (\text{ความยึดหยุ่นทางอารมณ์ด้านมีกำลังใจ}) + 0.14 (\text{ข้อเรียกร้องทางจิตวิทยา})$$

นอกจากนี้ หากแปลงคะแนนดิบให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน จะสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\text{ภาวะหมดไฟในการทำงาน} = 0.37 (\text{ข้อเรียกร้องทางอารมณ์}) - 0.37 (\text{ความยึดหยุ่นทางอารมณ์ด้านมีกำลังใจ}) + 0.18 (\text{ข้อเรียกร้องทางจิตวิทยา})$$

### อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความยึดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

การศึกษานี้พบว่าสัตวแพทย์มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยรวมในระดับค่อนข้างน้อย ในขณะที่การศึกษาเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงานในสัตวแพทย์ของ Hansetz et al. (2008) พบว่ามีสัตวแพทย์ในประเทศเบลเยียม ร้อยละ 15.6 มีภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูง นอกจากนี้การศึกษานี้พบว่าสัตวแพทย์มีระดับความยึดหยุ่นทางอารมณ์ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งการศึกษาเรื่องความยึดหยุ่นทางอารมณ์ในสัตวแพทย์ทั้งในและต่างประเทศ อาจยังไม่ชัดเจนที่มึคนสนใจศึกษามากนัก ในกรณีนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่สัตวแพทย์มีความยึดหยุ่นทางอารมณ์ค่อนข้างมากอาจเป็นเพราะมีการปลูกฝังความยึดหยุ่นทางอารมณ์ผ่านทางการศึกษาในด้านความอดทน การมีกำลังใจ การต่อสู้กับอุปสรรค ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความยึดหยุ่นทางอารมณ์ และการศึกษานี้พบว่าสัตวแพทย์มีระดับข้อเรียกร้องจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Reijula et al. (2003) ที่พบว่างานของสัตวแพทย์มีข้อเรียกร้องจากงานมาก

ในการศึกษานี้พบว่าความยึดหยุ่นทางอารมณ์และภาวะหมดไฟในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบ แสดงว่าสัตวแพทย์ที่มีความยึดหยุ่นทางอารมณ์สูงจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานต่ำ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในงานด้านสัตวแพทย์

ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างหนักและมีความกดดันสูง เนื่องจากต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับชีวิตสัตว์ โดยที่สัตว์ไม่สามารถบอกอาการได้ ต้องอาศัยข้อมูลจากเจ้าของสัตว์เป็นหลัก ซึ่งการสื่อสารกับเจ้าของสัตว์ให้เข้าใจเกี่ยวกับอาการและการดำเนินของโรค เป็นสิ่งที่กดดัน ทั้งยังมีเรื่องของค่าใช้จ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งหากวินิจฉัยผิดพลาด มีความล่าช้า หรือเกิดปัญหาใด ก็ส่งผลกระทบต่อทุกฝ่ายเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น หากสัตว์แพทย์มีความทนต่อแรงกดดัน ได้น้อย ก็จะเกิดความเครียด ความอ่อนล้า หรือรู้สึกว่าคุณไม่ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rushton et al. (2015) ที่พบว่าหากมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์สูง ก็จะช่วยป้องกันพยาบาลจากการมีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และเพิ่มความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง และการศึกษาของ Cooke et al. (2013) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของแพทย์

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องจากงานกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ในการศึกษาพบว่า ข้อเรียกร้องจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน แสดงว่า สัตว์แพทย์ที่มีข้อเรียกร้องจากงานมากจะมีภาวะหมดไฟในการทำงานมาก เนื่องจากงานของสัตวแพทย์เป็นงานต้องใช้แรงกายและแรงใจมากในการทำงานให้สำเร็จจุลวง เช่น การทำงานเป็นกะ ทั้งกลางวันและกลางคืน จำนวนผู้รับบริการที่มาก การทำงานล่วงเวลา ซึ่งจะทำให้เกิดความเครียด และทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานตามมาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Greenglass และคณะ (2001) ที่พบว่าภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยเฉพาะด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และการศึกษาของ Schaufeli และ Bakker (2004) ที่พบว่า ข้อเรียกร้องจากงานสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานได้

ในการศึกษาการพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงาน การวิจัยครั้งนี้พบว่าสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 44 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Schaufeli, Bakker (2004), Lourel et al. (2008) และ Mastenbroek et al. (2014) ที่พบว่าข้อเรียกร้องจากงานสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ และการศึกษาของ Manzano García และคณะ (2011) ที่พบว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีผลป้องกันความอ่อนล้าทางอารมณ์ได้

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย แต่อย่างไรก็ตาม ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม เนื่องจากภาวะหมดไฟในการทำงานส่งผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคลและผลการปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตสัตว์ ดังนั้น บุคคลที่ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์และผู้บริหารองค์กรจึงควรตระหนักถึงปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงานและผลเสียของภาวะหมดไฟในการทำงานมากขึ้น โดยการประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์เพื่อให้รู้ถึงระดับของปัญหา และหาทางลดภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ให้น้อยลง โดยเฉพาะด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ โดยอาจจัดโครงการรับการปรึกษาทางจิตวิทยาจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาวะหมดไฟในการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง

2. จากผลการวิจัยพบว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์ของสัตวแพทย์ทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้ว และผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานสูงที่สุดคือด้านมีกำลังใจ ดังนั้น การเพิ่มทักษะการสร้างกำลังใจด้วยตนเองและการได้รับกำลังใจจากบุคคลรอบข้างจะช่วยให้สัตวแพทย์มีภาวะหมดไฟในการทำงานน้อยลงได้ และผู้วิจัยเห็นว่าการส่งเสริมให้สัตวแพทย์มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์เพิ่มขึ้นก็เป็นสิ่งที่ดี เนื่องจากความยืดหยุ่นทางอารมณ์เป็นผลดีต่อชีวิตของสัตวแพทย์ในด้านอื่น ๆ ด้วย ไม่เพียงแต่ในเรื่องของภาวะหมดไฟในการทำงานเท่านั้น การส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์อาจสามารถฝึกฝนได้ด้วยตัวเอง เช่น การฝึกคิดบวก การปล่อยวาง การวางแผนรับมือกับปัญหา การมีผู้คนที่คอยสนับสนุน เป็นต้น หรืออาจมีการจัดฝึกอบรมโดยองค์กรก็ได้ อย่างไรก็ตาม ผลของการฝึกอบรมอาจไม่เห็นได้ภายในระยะเวลาอันสั้น แต่ก็จะเป็นพื้นฐานแนวคิด ทักษะที่ดีต่อไปในภายภาคหน้า



3. จากผลการวิจัยพบว่าข้อเรียกร้องจากงานของสัตว์แพทย์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อเรียกร้องทางอารมณ์เป็นข้อเรียกร้องจากงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างข้อเรียกร้องจากงานและภาวะหมดไฟในการทำงานด้วย ซึ่งการประสมกับข้อเรียกร้องจากงานเหล่านี้อาจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก เนื่องจากเป็นธรรมชาติของงานสัตวแพทย์ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สัตวแพทย์หรือผู้บริหารอาจจัดการได้ เช่น การบริหารเวลาในการทำงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การจัดหาอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้สามารถทำงานได้สะดวกขึ้น เป็นต้น ส่วนในด้านข้อเรียกร้องทางอารมณ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ และมีระดับความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานสูงที่สุด ผู้วิจัยแนะนำให้สัตวแพทย์ฝึกฝนในด้านการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ศิลปะในการสื่อสาร เพื่อให้สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

4. จากผลการวิจัยพบว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ โดยเฉพาะด้านข้อเรียกร้องทางอารมณ์ ข้อเรียกร้องทางจิตวิทยา และการมีกำลังใจ ดังนั้น สัตวแพทย์และองค์กรที่เกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริม แก้ไขปัญหา หรือบริหารจัดการตัวแปรดังกล่าวเพื่อให้ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์เกิดขึ้นน้อยที่สุด หรือสามารถลดภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์ได้ ซึ่งเป็นผลดีต่อทั้งตัวสัตวแพทย์ ต่อองค์กร และต่อสัตว์ป่วยที่รับบริการจากสัตวแพทย์อีกด้วย

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาเฉพาะสัตวแพทย์ผู้ประกอบการวิชาชีพบำบัดโรคสัตว์เลี้ยงโดยรวม มิได้ครอบคลุมถึงสัตวแพทย์ที่ทำงานในสายงานอื่น ๆ เช่น สายงานปศุสัตว์ ผู้แทนขาย นักวิชาการ เป็นต้น นอกจากนี้ แม้แต่ในสายงานรักษาสัตว์เลี้ยง ก็ยังมีสายงานย่อยที่แบ่งย่อยลงไปอีก เช่น งานสัตสกรรม งานอายุรกรรม งานโรคเฉพาะทาง งานสัตว์เลี้ยงพิเศษ เป็นต้น ซึ่งในแต่ละงานก็จะมีลักษณะงานในรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจมีผลต่อตัวแปรต่าง ๆ ได้

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เช่น ทรัพยากรในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ เป็นต้น

3. ศึกษาวิจัยในเชิงการทดลอง โดยจัดการฝึกอบรมเรื่องความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และวัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในช่วงเวลาต่าง ๆ กัน และเก็บข้อมูลในระยะเวลาที่ยาวนาน เพื่อให้เห็นผลการฝึกอบรมที่ชัดเจนต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือในด้านข้อเรียกร้องจากงาน อาจทำการวิจัยในเชิงทดลอง โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็นไปในแนวทางลดข้อเรียกร้องจากงาน วัดระดับภาวะหมดไฟในการทำงานในช่วงเวลาต่าง ๆ กัน เพื่อการจัดการข้อเรียกร้องจากงานที่ดีขึ้นในองค์กรทางสัตวแพทย์

#### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับเงินอุดหนุนบางส่วนจากทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์สำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสมาคมสัตวแพทย์ผู้ประกอบการบำบัดโรคสัตว์แห่งประเทศไทย (VPAT) ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการประชาสัมพันธ์งานวิจัยและเก็บข้อมูลจากสมาชิกสมาคมฯ

#### เอกสารอ้างอิง

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร; 2550.

- บัณฑิตา อินสมบัติ. ข้อพิจารณาในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจการจำแนก. วารสารวิชาการ บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย  
ราชภัฏนครสวรรค์ 2554; 6(16): 1-12.
- Adebayo OO, Ajadi TA, Ajadi RA. Preliminary study on burnout syndrome among veterinarians in Nigeria. *Tropical  
Veterinarian*. 2009; 27(3), 30-40.
- Bonn D, Bonn J. Work-related stress: can it be a thing of the past?. *The Lancet*. 2000; 355(9198): 124.
- Cooke GPE, Doust JA, Steele MC. A survey of resilience, burnout, and tolerance of uncertainty in Australian general  
practice registrars. *BMC Medical Education*. 2013; 13: 2
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *Journal of  
Applied Psychology*. 2001; 86(3), 499.
- Greenglass ER, Burke RJ, Fiksenbaum L. Workload and burnout in nurses. *Journal of Community & Applied Social  
Psychology*. 2001; 11(3), 211-215.
- Hansez I, Schins F, Rollin F. Occupational stress, work-home interference and burnout among Belgian veterinary  
practitioners. *Irish Veterinary Journal*. 2008; 61 : 233.
- Hatch PH, Winefield HR, Christie BA, Lievaart JJ. Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in  
Australia. *Australian Veterinary Journal*. 2011; 89(11): 460-8.
- Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative  
Science Quarterly*. 1979; 24: 285-306
- Leiter MP, Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal  
of Organizational Behavior*. 1988; 9(4): 297-308.
- Lourel M, Abdellaoui S, Chevaleyre S, Paltrier M, Gana K. Relationships between psychological job demands, job  
control and burnout among firefighters. *North American Journal of Psychology*. 2008; 10(3): 489-496.
- Lovell BL, Lee RT. Burnout and health promotion in veterinary medicine. *Canadian Veterinary Journal*. 2013; 54(8):  
790-791.
- Manzano García G, Calvo A, Carlos J. Emotional exhaustion of nursing staff: influence of emotional annoyance and  
resilience. *International Nursing Review*. 2012; 59(1): 101-107.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001; 52: 397-422.
- Mastenbroek NJJM, Jaarsma ADC, Demerouti E, Muijtjens AMM, Scherpbier, AJJA, Van Beukelen P. Burnout and  
engagement, and its predictors in young veterinary professionals: the influence of gender. *Vet Rec*. 2014;  
174(6), 144.
- Meehan MP, Bradley L. Identifying and Evaluating Job Stress within the Australian Small Animal Veterinary  
Profession. *Australian Veterinary Practitioner*. 2007; 37(2): 70-83.
- Nunnally J. *Psychometric methods*. 2nd Edition. McGraw-Hill. New York. 1978.
- Reijula K, Räsänen K, Hämäläinen M, Juntunen K, Lindbohm ML, Taskinen H, et al. (2003). Work environment and  
occupational health of Finnish veterinarians. *American Journal of Industrial Medicine*. 2003; 44(1): 46-57.
- Rushton CH, Batcheller J, Schroeder K, Donohue P. Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity  
settings. *American Journal of Critical Care*. 2015; 24(5): 412-420.
- Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A  
Multi sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004; 25(3): 293-315.