

ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

Burn Out Syndrome in Working of Officers Rescue Station on Fire Distinguishing Operation Division 2 at Bangkok Fire and Rescue Department Bangkok Metropolitan Administration

ชาร์ฟ ประพันธ์เสน¹ อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ²

พระครูสาธุกิจโกศล³ รังสรรค์ ประเสริฐศรี⁴ พระปลัดสุระ ญาณธโร⁵

Charreef Papuntasan¹ Orapin Piyasakulkiat²

PhrakruSathukitkosol³ Rangson Prasertsri⁴ Phrapalad Sura Yanatharo⁵

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

²⁴หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

³⁵มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

¹Student of Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University

²⁴Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University

³⁵Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus

Email: thipsukhon55822@gmail.com

Received : January 14, 2023;

Revised : May 24, 2023;

Accepted : May 28, 2023

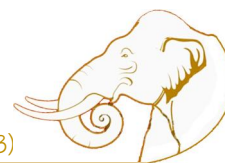
บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 จำนวน 200 คนจากการแทนค่าสูตรของ Taro Yamane ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของฟิชเชอร์ (LSD) ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = .669) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความรู้สึกต้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = .636) ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.7$, S.D. = .752) และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = .939) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับสถานภาพสมรสและบทบาทในครอบครัวที่แตกต่างกัน มีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟ; การปฏิบัติงาน; เจ้าหน้าที่; ดับเพลิงและกู้ภัย



Abstract

This study aims to study: 1) Burnout syndrome of firefighter personnel in rescue operation station division 2, at Bangkok Fire and rescue department Metropolitan Administration. 2) Compare personal factors with burnout syndrome of firefighter personnel in rescue missions, and operations at Bangkok Fire and rescue department Metropolitan Administration. The participants in the study were officers of the rescue station on Firefighter Operation Division 2 at Bangkok Fire and Rescue Department Bangkok Metropolitan Administration, two-hundreds in total numbers. The data as well as was proved the content validity and was verified with the value of Cronbach's alpha reliability test of 0.967. The study used quantitative method, which utilized questionnaires to collect the data. The statistics used in this case were descriptive statistics analysis, frequency, percentage, mean, t-test and one way analysis of variance. The LSD method was used for the pair comparison.

The results of the research were as follows:

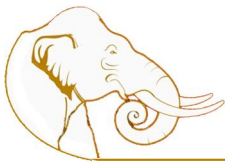
1) Burnout syndrome of firefighter personnel in rescue operation station division 2, at Bangkok Fire and rescue department Metropolitan Administration in total at moderate level ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = .669), when considering each item as follows: feelings of inferiority towards the others ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = .636), feeling of unsuccessful working ($\bar{X} = 2.7$, S.D. = .752) and emotional exhaustion ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = .939) respectively.

2) Compare personal factors with burnout syndrome of firefighter personnel in rescue missions, and operations at Bangkok Fire and rescue department Metropolitan Administration classified by age, performance periods and salary to be no difference, accept marry status and role in family to be difference.

Keywords: burnout; performance; officer; fire and rescue

บทนำ

การกำกับดูแลบรรเทาสาธารณภัยกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครให้บริการประชาชนครอบคลุมในเขตพื้นที่คลองเตย บ่อนไก่ ยานนาวา พุ่งมหาเมฆ ถนนจันทน์ พระโขนง บรรทัดทอง เป็นหน่วยงานที่เป็นกลไกสำคัญในการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยของพื้นที่ อีกทั้งยังบริหารจัดการความเสี่ยงให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความปลอดภัย บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายต่อรัฐและประชาชน ในการปฏิบัติงานตามภารกิจเป็นการบริการที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนอันเป็นหัวใจหลักของการบริหารระบบราชการ ซึ่งมีกรอบการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ และการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ด้วยเหตุนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงต้องเผชิญกับความกดดันในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเข้าถึงสถานที่เกิดเหตุอย่างรวดเร็วเพื่อทันต่อสาธารณภัยที่เกิด การได้รับการตำหนิ ดิเตียนจากผู้บังคับบัญชาหรือประชาชนผู้ประสบภัยต่างๆ การทำงานไม่เป็นเวลาเพราะต้องทำงานเป็นช่วงเวลา ที่เรียกว่า “เข้าเวร” แตกต่างจากการทำงานโดยปกติทั่วไป วันหยุดเทศกาล วันหยุด



นักชกตฤกษ์ก็ไม่ได้หยุดตามปกติเพราะต้องเตรียมความพร้อมในการรองรับกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวที่ไม่สามารถมีเวลาดูแลได้ตามเวลาปกติ ปัญหาสุขภาพที่ต้องเผชิญความเสี่ยงอันตราย คิวพิษหรือสารเคมีอันตรายและการพักผ่อนที่ไม่เป็นเวลา หรือแม้กระทั่งผลตอบแทนรายได้ที่ได้รับอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน จนทำให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ต้องเผชิญกับความเครียดสะสมเป็นเวลานานหรือ เป็นประจำทุกวัน ย่อมส่งก่อให้เกิดความอ่อนล้า ทั้งร่างกายและจิตใจรู้สึกรีบเร่ง มีความอดทนต่องานที่รับผิดชอบต่ำลง ไม่อยากทำงาน จนถึงขั้นขาดพลังในการดำเนินชีวิต อาการเหล่านี้รวมเรียกว่าภาวะหมดไฟ (Burn Out Syndrome) (ตฤณพงษ์ ทับทิมศรี, 2562) ซึ่งภาวะหมดไฟนั้นนอกจากจะกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังทำให้เกิดทัศนคติในเชิงลบต่องาน การทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพแล้ว อาจก่อเกิดการโอนย้ายหน่วยงานหรืออาจลาออกจากงาน ผลกระทบดังกล่าวย่อมส่งผลเสียต่อองค์กร เช่น การขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานต้องรับภาระหนักขึ้น หรือองค์กรต้องเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทน และที่สำคัญอาจกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ต้องใช้ความรวดเร็วในการทำงาน จำนวนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และจิตใจที่เข้มแข็งของผู้ปฏิบัติงาน ในการเข้าถึงเหตุได้อย่างทันท่วงที ผลกระทบเหล่านี้อาจต่อเนื่องเป็นวงจรจนส่งกระทบกับเป้าหมายภารกิจขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรลดต่ำลงและนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์กรอีกด้วย

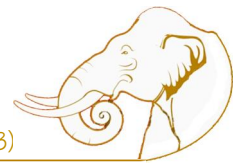
จะเห็นได้ว่า ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานนั้นเกิดขึ้นกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ของภาครัฐจำนวนไม่น้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าจึงมีจุดมุ่งหมายศึกษาภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางป้องกันภาวะหมดไฟในกลุ่มอาชีพปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย เพื่อให้สามารถให้บริการกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมุ่งเน้นที่เจ้าหน้าที่ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 398 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (Taro Yamane, 1973: 125) โดยกำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ .05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ได้จำนวน 200 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยยึดหลักความมีประสิทธิภาพ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของข้อความ ทั้งด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ในการนำแนวคิด และทฤษฎีใช้ในการตั้งคำถาม

3. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4. เงินเดือน และ 5. บทบาทในครอบครัว จำนวน 5 ข้อเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (10 ข้อ) 2) ความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (10 ข้อ) 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (10 ข้อ) จำนวน 30 ข้อโดยคำถามแต่ละข้อมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2549: 125) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 มีระดับภาวะหมดไฟมากที่สุด, 3.41 – 4.20 ภาวะหมดไฟมาก, 2.61 – 3.40 ภาวะหมดไฟปานกลาง 1.81 – 2.60 ภาวะหมดไฟน้อย, 1.00 – 1.80 ภาวะหมดไฟน้อยที่สุด

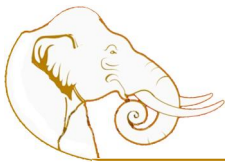
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ และสรุปประเด็นคำถามและคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4. เงินเดือน และ 5. บทบาทในครอบครัว

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Maslach (1986) ได้อธิบายลักษณะอาการของภาวะหมดไฟในการทำงานประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ 2. ความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และ 3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน



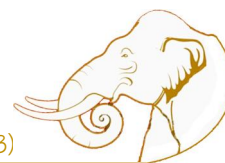
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ของภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน ผู้ตอบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ถัดมาอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสและอยู่ด้วยกัน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ถัดมาสมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ 11 – 20 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมา 1 – 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ถัดมา 6 – 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 เงินเดือน ส่วนใหญ่ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา 25,000 – 35,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ถัดมาต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 บทบาทในครอบครัว ส่วนใหญ่ มีภาระครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา มีภาระครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ถัดมาไม่มีภาระครอบครัว จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และมีภาระครอบครัวที่เดือดร้อนมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

2. ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน	ลำดับ ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับภาวะหมดไฟ ในการทำงาน
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	3	2.67	.939	ปานกลาง
2. ด้านความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล	1	2.82	.636	ปานกลาง
3. ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	2	2.78	.752	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		2.75	.669	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .669 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ พบว่า ด้านความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = .636) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = .752) และด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = .939)

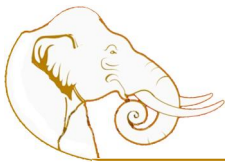
3. ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน			
	t-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
อายุ	-	.121	.947	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพสมรส	-	2.862	.038*	ยอมรับสมมติฐาน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	1.185	.317	ปฏิเสธสมมติฐาน
เงินเดือน	-	1.241	.296	ปฏิเสธสมมติฐาน
บทบาทในครอบครัว	-	4.491	.005*	ยอมรับสมมติฐาน

*นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 แสดงถึง ปัจจัยส่วนบุคคลต่อความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ส่วน



ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และบทบาทในครอบครัวที่ แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มสถานภาพสมรส ด้วยวิธี LSD

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรสและอยู่ด้วยกัน	สมรสแต่ไม่ได้ อยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง/ ม่าย
โสด	2.56	-	-.56	-.33	-.15
สมรสและอยู่ด้วยกัน	2.82		-	-.06	.14
สมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	2.89			-	.18
หย่าร้าง/ม่าย	2.71				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

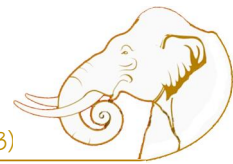
จากตารางที่ 3 การทดสอบด้วยเทคนิค LSD พบว่าภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในกลุ่มที่มีสถานภาพโสดแตกต่างจากกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน และกลุ่มสมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานภาพโสดจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน และกลุ่มสมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกันดังตารางที่ 3 จึงยอมรับสมมติฐานที่กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีภาวะหมดไฟที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามบทบาทในครอบครัว ด้วยวิธี LSD

บทบาทในครอบครัว	ค่าเฉลี่ย	ไม่มีภาระ ครอบครัว	มีภาระครอบครัว ที่ไม่เดือดร้อน	ภาระครอบครัวที่ เดือดร้อนปานกลาง	มีภาระ ครอบครัวที่ เดือดร้อนมาก
ไม่มีภาระครอบครัว	2.47	-	-.21	-.36	-.97
มีภาระครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน	2.68		-	-.15	-.76
ภาระครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง	2.83			-	-.61
มีภาระครอบครัวที่เดือดร้อนมาก	3.44				-

*. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตารางที่ 4 การทดสอบด้วยเทคนิค LSD พบว่าภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในกลุ่มที่ไม่มี



ภาวะครอบครัวแตกต่างจากกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง และกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มที่ไม่มีภาวะครอบครัวจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง และกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมาก

สำหรับกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่ไม่เดือดร้อนแตกต่างจากกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่ไม่เดือดร้อนจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมาก และกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของกลุ่ม พบว่า

สำหรับกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลางแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่มีภาวะครอบครัว และกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาวะครอบครัว แต่ต่ำกว่ากลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมาก

สำหรับกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมากจะแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่มีภาวะครอบครัวกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน และกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนมากมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาวะครอบครัว กลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่ไม่เดือดร้อน และกลุ่มที่มีภาวะครอบครัวที่เดือดร้อนปานกลาง ดังตารางที่ 11 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครที่มีบทบาทในครอบครัวที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

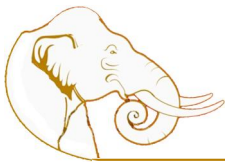
อภิปรายผล

การอภิปรายผลภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากในบางครั้งเจ้าหน้าที่จะมีความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลอื่นด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความแน่นอนจากการต้องคอยเฝ้าระวังสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา จึงไม่ค่อยมีเวลาในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บางครั้งการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้ตามเป้าประสงค์ที่วางไว้จนมีความรู้สึกเครียด และคิดว่าการปฏิบัติงานของตนไม่ประสบความสำเร็จ รวมไปถึงงานที่ต้องทุ่มเททั้งทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่อาจทำให้เกิดความอ่อนล้าในบางเวลา แต่ด้วยอุดมการณ์ ภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เหมือนขวัญ จรงค์หนู และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะหมดไฟของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

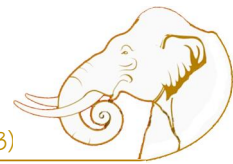
1.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ใน



ระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยมีความเสี่ยงสูง อีกทั้งต้องมีการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะรู้ตัวเองต้องเผชิญกับการทำงานที่กดดันทุกวันแต่ส่วนมากก็ยังสามารถตื่นนอนในตอนเช้าได้ โดยอาจจะมีความรู้สึกอ่อนเพลียบ้างในบางครั้ง มีความรู้สึกอ่อนล้าเมื่อเลิกงานบ้างเป็นบางครั้ง แต่ไม่มีความกดดันในการทำงาน เมื่อนึกถึงงานก็ยังมีความรู้สึกที่อยากทำงานอยู่ และยังมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป สอดคล้องกับ Maslach (1986) ได้กล่าวถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานว่าเป็นกลุ่มของความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดความเป็นบุคคล และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเครียดเรื้อรังที่เกิดจากการทำงานที่ต้องให้บริการแก่บุคคลอื่นโดยเฉพาะงานที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ โดยอธิบายว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกท้อแท้อ่อนล้าสิ้นหวัง หมดกำลังใจในการทำงานหรือ การดำรงชีวิตประจำวัน ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลเป็นความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่น และต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนความรู้สึกลดความสำเร็จส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกและทัศนคติต่อตนเองในทางลบ มีความเห็นคุณค่าในตนเองต่ำไม่มีความภาคภูมิใจในความสามารถและผลงานของตน

1.2 ด้านความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้สึกว่าตนเองด้อยค่าในงานที่ปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยไม่เดือดร้อนเพื่อนร่วมงาน และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ สามารถทำงานเป็นทีมได้ และสามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาได้ ไม่สอดคล้องกับสภากาชาดไทย (2565) ได้กล่าวถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานว่าเป็นภาวะผิดปกติที่เกิดจากการทำงาน (Occupational Phenomenon) ซึ่งภาวะนี้ไม่ใช่ความผิดปกติใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น แต่เป็นผลกระทบจากการขาดสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ทำให้เกิดปัจจัยต่างๆ อันนำมาซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงาน อาทิ ขาดการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่ดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการทำงานที่มีความกดดันและความเครียดตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในภาระงาน ไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานและความคาดหวังในการทำงานสูงมากเกินไป ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับตนเองจนทำให้เกิดความเครียด ทำงานที่มีความวุ่นวายทำให้ต้องใช้พลังงานสูงจึงเหนื่อยล้าได้ง่าย ขาดแรงสนับสนุนทางสังคม

1.3 ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้สึกอยากลาออกจากงาน โดยมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานสร้างประโยชน์ให้กับสาธารณชน ด้วยความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจในการทำงานให้ออกมาได้ดีตามเป้าหมาย คิดว่าตนมีส่วนร่วมในการทำงานของทีมจากการได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยสามารถใช้ความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ทำรู้สึกว่าได้ยุ่งยากซับซ้อนอะไรมากนัก ไม่สอดคล้องกับ Halewood & Tribe (2003) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหลงตนเองมีความเสี่ยงที่จะมีความยุ่งยากทางใจหลายอย่าง ได้แก่ มักจะแยกตัวเองออกจากประสบการณ์ที่ได้รับ โดยใช้กลไกในการป้องกันตนเอง (defense mechanism) เช่น การปฏิเสธ ความเป็นจริง (denial) การเก็บกด (repression) ไม่เข้าใจหรือมีความรู้สึกร่วมกับผู้รับบริการ มีแนวโน้มที่จะไม่ตระหนักรู้ในตนเองตามความเป็นจริง ไม่ซื่อสัตย์กับตนเอง ประเมินตนเองที่สูงกว่าความเป็นจริง และคาดหวังว่าตนจะประสบ



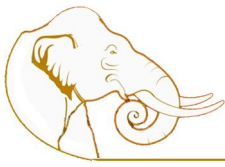
ความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีความเข้าใจหรือมีความรู้สึกร่วม ทำให้มีปัญหาในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น อันได้แก่ ผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมงานเป็นผลทำให้การทำงานให้บริการเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการให้บริการ เมื่อไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานจึงทำให้เกิดความเครียดและ ความรู้สึกผิดที่ไม่สามารถให้บริการที่มีคุณภาพนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานได้

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2.1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้มีการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่และการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องหมั่นฝึกซ้อมร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ แม้มีอายุมากขึ้นก็ยังมีร่างกายที่แข็งแรงอยู่เสมอ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ฉัตรชกรณ์ ระเบิด และ วิลาสินี จินตลิตติ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ที่อยู่กลุ่มที่มีสถานภาพโสดจะแตกต่างจากกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน และกลุ่มสมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน จากการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของกลุ่มสถานภาพโสดจะมีค่าเฉลี่ยของสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน และกลุ่มสมรสแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ด้วยผู้ที่มีสถานภาพโสดอาจมีความต้องการมีสัมพันธภาพต่อบุคคลอื่นในสังคม แต่ด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ไม่แน่นอน และต้องเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดอารมณ์อ่อนล้าและรู้สึกวุ่นวายไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของปทุมรัตน์ สกุลพิมลรัตน์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีริบเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วีริบเบอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และภาวะหมดไฟโดยรวมมีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก เจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร รับทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตนเองที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการป้องกันและระงับอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัยอื่นๆ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมาณพลหรือตามที่ร้องขอ จึงเป็นปัจจัยแรงจูงใจให้ต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สมความภาคภูมิ อีกทั้งระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนานเท่าใดก็จะยิ่งสะสมทักษะ ประสบการณ์ในการ



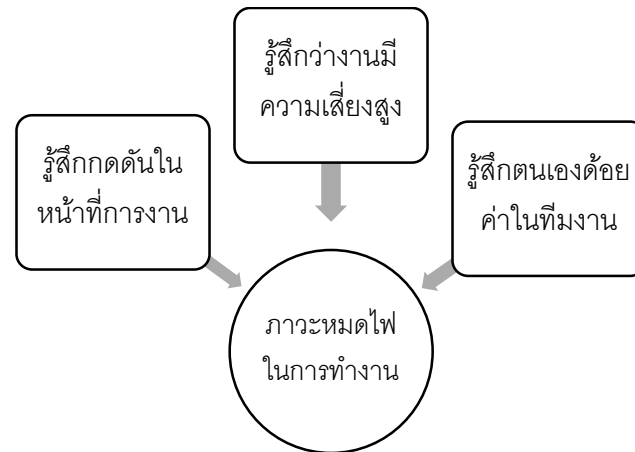
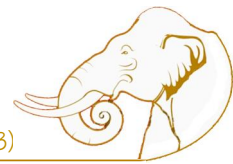
ทำงาน เพื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและยังแสดงถึงความมั่นคงในอาชีพอีกด้วย ดังนั้นระยะเวลาจึงไม่มีผลต่อภาวะหมดไฟใดๆ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ ทองขุนดำ พร้อม พิไล บัวสุวรรณและ มีชัย ออสุวรรณ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน” ส่วนสถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กอง ปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครจำแนกตามเงินเดือน พบว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับ เป็นไปตามกฎ ระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่ข้าราชการจะพึงได้รับ จึงไม่ เป็นประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปทุมรัตน์ สกกุลพิมล รัตน์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” พบว่า เพศ และเงินเดือนของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีภาวะหมดไฟในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กอง ปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครจำแนกตามบทบาท ในครอบครัว พบว่า บทบาทในครอบครัวที่แตกต่างกันภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการ เปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า กลุ่มที่ไม่มีภาระครอบครัวจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีภาระครอบครัวที่ เดือดร้อนปานกลาง และกลุ่มที่มีภาระครอบครัวที่เดือดร้อนมาก ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มที่ไม่มีภาระครอบครัว หรือมีภาระครอบครัวปานกลางอาจไม่มีความกดดันต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ปทุมรัตน์ สกกุลพิมลรัตน์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” ที่ศึกษาพบว่า ภาระครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัทวีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์มีภาวะหมดไฟในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้จากการวิจัย

ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานเกิดจากความกดดัน มีความเสี่ยงสูง บางครั้งก็รู้สึกอ่อนล้าทาง อารมณ์ อีกทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้สึกลดน้อยค่าตนเอง แต่ก็มีความรู้สึกที่ขัดแย้งไม่ ต้องการลาออกจากงาน เพราะว่างานที่ทำอยู่เป็นงานสร้างประโยชน์ให้กับสาธารณชนความสามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานให้ออกมาได้ดีตามเป้าหมาย



ภาพที่ 1. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ระดับปานกลางทุกด้านได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับสถานภาพสมรสและบทบาทในครอบครัวที่แตกต่างกันมีภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

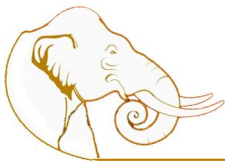
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการทบทวนการบริหารความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการลาออกของบุคลากรจากสาเหตุที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ ภาระงาน หรือค่าตอบแทนที่สมดุลกับค่าครองชีพ หรือภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว

2. ควรสังเกตพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ โดยการสร้างเสริมแรงจูงใจในด้านต่างๆ ให้มากขึ้น หรือการทำกิจกรรมอื่นๆ การมีเวลาพักและการทำความเข้าใจปัญหาที่งาน ในระหว่างการทำงาน และสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่กำลังมีภาวะหมดไฟในการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมการบ่น มีความไม่ใส่ใจในการทำงาน และการทำงานแบบไม่มีเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ ทองขุนดำ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, และ มีชัย ออสุวรรณ. (2565). ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีความวิทย์ฐานะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 วิทยาสานเขตราชโยธา. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2) , 1083 - 1096.



- ฉัตรชนกรณ์ ระเบิด, และวิลาสินี จินตลิตติ. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสวนสุนันทาวิชาการ และวิจัย*, 15(2) , 60-79.
- ปทุมรัตน์ สกฤตพิมลรัตน์. (2554). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วีรับเบอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง. กรณีศึกษา บริษัทให้คำปรึกษาด้านโภชนาการและความงามแห่งหนึ่ง*. สืบค้นจาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/TU.res.2008.76
- สภากาชาดไทย. (2565). *Burn out ภาวะหมดไฟในการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://doh.hpc.go.th/bs/topicDisplay.phpid=273>
- เหมือนขวัญ จรงค์หนู, และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 13(2) , 48-61.
- Maslach, C. and Jackson. S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual. (2nd Edition)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Halewood, A. & Tribe. R. (2003). *What is the prevalence of narcissistic injury among trainee counseling psychologist*. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*. 76, 87-102.