

นิพนธ์ต้นฉบับ

**ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน
ของเจ้าพนักงานและพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร****วีรธนา แก้วบัวดี, พ.บ., พรชัย สิทธิศรีณกุล, พ.บ., ส.ม., ส.ด.**

ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Received: February 16, 2022 Revised: March 8, 2022 Accepted: April 1, 2022**บทคัดย่อ**

ที่มาของปัญหา: ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน เป็นการตอบสนองต่อภาวะทางอารมณ์ เกิดจากภาวะเครียดเรื้อรังในที่ทำงานที่ไม่สามารถจัดการได้ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของคนทำงานในปัจจุบัน และเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอัคคีภัย เผชิญสถานการณ์ที่มีผลต่อทางร่างกายและจิตใจอาจก่อให้เกิดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาระดับของภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของเจ้าพนักงานและพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

วิธีการศึกษา: เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง ในเจ้าพนักงานและพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 313 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามประเมินภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติ Multiple logistic regression

ผลการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างมีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 75.4, 84.0 และ 48.2 ตามลำดับ) และผู้ที่มีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูงคือร้อยละ 8.31 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ที่มีรายได้ไม่พอใช้ มีความสัมพันธ์เป็น 2.56 เท่า การมีความไม่พึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในสถานดับเพลิงที่ทำงานเป็น 8.31 เท่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ไม่เพียงพอเป็น 3.38 เท่า และการมีความไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าเป็น 9.9 เท่า

สรุป: จากการศึกษาพบว่ามีหลายปัจจัยสัมพันธ์กับการเกิดภาวะความเหนื่อยล้า เช่น ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่อาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เช่น พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สร้างเสริมนโยบายส่งเสริมทางสุขภาพ การเฝ้าระวังทางสุขภาพจิตมากขึ้น เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาวะที่ดี ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

คำสำคัญ: ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน, ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ดับเพลิง, ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ORIGINAL ARTICLE

**Job Burnout and Related Factors among Disaster Prevention and Mitigation Officers
in Bangkok****Weewatthana Kaeobuadi, M.D., Pornchai Sithisarankul, M.D., M.P.H., Dr.PH.**

Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University

ABSTRACT

BACKGROUND: Job burnout is a result from chronic and unmanageable stress at work. Furthermore, burnout is a major problem in today's working-age people, especially in firefighters who must cope with physical and mental stressful situations that can finally lead to burnout.

OBJECTIVES: To examine the level of job burnout and the related factors among Disaster Prevention and Mitigation Officers in Bangkok, Thailand.

METHODS: This was a cross-sectional descriptive study. The subjects were 313 officers sampled by stratified and simple random sampling. The participants' demographics, a work-related questionnaire, and the Maslach Burnout Inventory (MBI) were used to collect the data. The data were analyzed by using descriptive and inferential statistics with multiple logistic regression.

RESULTS: The results revealed that the officers experienced a low level of burnout in each dimension (84.0% in depersonalization, 75.4% in emotional exhaustion, and 48.2% in reduced personal accomplishment). Very few officers (8.31%) experienced a high level of burnout. Moreover, the results of the multiple logistic regression analysis showed the factors related to burnout were the economic status with insufficient income. Job dissatisfaction was associated with 9.9 times, the environmental dissatisfaction in the environment was 8.31 times, inadequate co-worker support was 3.38 times, and correlation was 2.56 times.

CONCLUSIONS: Many factors were related to the high level of burnout; such as, satisfaction in the workplace and receiving support from co-workers. Improvement of these factors may prevent officers from job burnout. In addition, these factors may be used as a policy for development; consequently, this would have a positive effect on the efficiency and safety of the work.

KEYWORDS: burnout, firefighter, Thai, related factors

บทนำ

ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน (Burnout) หรือภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นการตอบสนองต่อภาวะทางอารมณ์และความเครียดเรื้อรังต่อการทำงาน เกิดภาวะเครียดเรื้อรังในที่ทำงานที่ไม่สามารถจัดการได้¹ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของคนวัยทำงานในปัจจุบัน ในปี 2019 WHO ได้ให้การรับรองว่า Burnout ไม่ใช่โรคแต่เป็นปรากฏการณ์เหตุอาชีพ (occupational phenomenon) เป็นครั้งแรกในคู่มือวินิจฉัยและจัดประเภทของโรคระหว่างประเทศ (ICD-11)¹ โดยภาวะนี้พบได้ในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการกับสังคม และในกลุ่มอาชีพที่ทำงานบริการที่มีความเร่งด่วนฉุกเฉิน เช่น ในพนักงานดับเพลิง นักปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ (Paramedics)² ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduced personal accomplishment)³ ซึ่งหากภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานไม่ได้รับการจัดการจะส่งผลกระทบหลายด้าน ได้แก่ ผลกระทบด้านร่างกายอาจพบอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง ปวดเมื่อย ปวดศีรษะ ผลกระทบด้านจิตใจ เช่น บางรายอาจสูญเสียแรงจูงใจ หดหู่ และอาการนอนไม่หลับได้ และมีผลกระทบต่อการทำงาน เช่น อาจมีการขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกัน ระวังอัคคีภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยอื่นๆ โดยการทำงานดับเพลิงนั้นจะต้องเผชิญความร้อน สารเคมี แก๊สต่างๆ การใช้ชุดป้องกันส่วนบุคคล หรือสภาวะการทำงานที่อันตรายเสี่ยงต่อชีวิต⁴ การเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อจิตใจอาจก่อให้เกิดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน และภาวะนี้มีความสัมพันธ์กับความอ่อนล้า การเกิดความผิดพลาด และมีผลต่อการลดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีผลต่อการทำงานและความปลอดภัยในชีวิตของพวกเขาเหล่านี้เป็นอันมาก⁵ อย่างไรก็ดีตามในประเทศไทยยังไม่เคยมีการศึกษาถึงภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานในเจ้าพนักงานและพนักงาน

ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับปฏิบัติการดับเพลิงในกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาระดับของภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของเจ้าพนักงานและพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่ 276/64

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เจ้าพนักงานและพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,787 คน การคำนวณกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร Sample size for finite population โดยใช้ค่าอัตราการเกิดเหตุการณ์ เท่ากับ 0.6 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ดังนั้นต้องการกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 306 คน กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จากประชากรในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 6 กอง 37 สถานีดับเพลิง โดยแต่ละกองสุ่มสถานีดับเพลิงมาร้อยละ 20 จากการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 457 คน เกณฑ์การคัดเข้า คือ เจ้าพนักงานและพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร และมีอายุมากกว่า 18 ปี เกณฑ์การคัดออก คือ เจ้าพนักงานและพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีปัญหาทางจิตเวช

เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามเพื่อประเมินภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงาน ประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วนคือ 1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตร สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาวะครอบครัว ระดับการศึกษา โรคประจำตัว ปัญหาหรือโรคทางจิตเวช เป็นต้น 2. ข้อมูลปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทักษะที่ต้องงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ

งาน การสนับสนุนทางสังคม 3. แบบประเมินภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานฉบับภาษาไทย ซึ่งแปลมาจาก Maslach burnout inventory (MBI) โดยสิริยา สัมมาวาจ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 22 ข้อ แบ่งเป็นด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์จำนวน 9 ข้อ ด้านการลดความเป็นบุคคลจำนวน 5 ข้อ และด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลจำนวน 8 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล: ด้วยการส่งแบบสอบถามประเมินภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ในช่วงมิถุนายนถึงกรกฎาคม พ.ศ.2564 โดยเก็บแบบสอบถามจากแต่ละกอง ตรวจสอบความสมบูรณ์และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านงาน คະແນและระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานและปัจจัยต่างๆ โดยการวิเคราะห์ Bivariate analysis โดยข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ระดับการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งงาน ความรู้สึกของท่านต่อภาระงาน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีเวลาในการนอนหลับ การมีเวลาส่วนตัว ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในสถานีดับเพลิงที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความคิดเคยคิดลาออกจากการทำงาน นำมาหาความสัมพันธ์กับระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานโดยใช้สถิติ Fisher's

ตารางที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัย	จำนวน (ร้อยละ)	ปัจจัย	จำนวน (ร้อยละ)
เพศ		การได้รับสนับสนุนจากหัวหน้า	
ชาย	313 (100.0)	เพียงพอ	231 (73.8)
อายุ (mean±SD)	41.8±6.1	ไม่เพียงพอ	82 (26.2)
ระดับการศึกษา		การได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	
มัธยมศึกษา/ปวช.	19 (6.1)	เพียงพอ	259 (82.8)
ปวส./อนุปริญญา	87 (27.8)	ไม่เพียงพอ	54 (17.2)
ปริญญาตรี	177 (56.5)	การได้รับสนับสนุนจากครอบครัว	
ปริญญาโทขึ้นไป	30 (9.6)	เพียงพอ	288 (92.0)

exact test ข้อมูลเชิงปริมาณที่มีการแจกแจงปกติ ได้แก่ อายุ และจำนวนปีที่ทำงาน นำมาหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติ unpaired t-test และข้อมูลเชิงปริมาณที่มีการแจกแจงไม่ปกติ นำมาหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Mann-Whitney U test จากนั้นนำมาวิเคราะห์ Multivariable analysis ด้วยสถิติ Multiple Logistic Regression ในการศึกษานี้ใช้วิธีการคัดเลือกแบบลำดับขั้น Backward stepwise selection โดยในงานวิจัยนี้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังสถานีดับเพลิงต่างๆ ที่ได้สมัครไว้ตามกอง ทั้งหมด 9 สถานีดับเพลิง กระจายครบทั้ง 6 กอง จำนวนทั้งสิ้น 457 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 68.5 ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยด้านบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศชาย จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีอายุเฉลี่ย 41.8±6.1 ปี ปัจจัยด้านการทำงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 246 คน (ร้อยละ 78.6) โดยปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเฉลี่ย 11.9±6.4 ปี โดยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ใช้เวลาทำมากที่สุดคือ จับสัตว์ จำนวน 183 คน (ร้อยละ 58.5) งานที่ส่วนใหญ่ทำแล้วรู้สึกชอบมากที่สุดคือ งานดับเพลิง จำนวน 258 คน (ร้อยละ 82.4) และงานที่ส่วนใหญ่ทำแล้วรู้สึกเหนื่อยล้ามากที่สุดคือ งานดับเพลิง จำนวน 162 คน (ร้อยละ 51.5) และข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัย	จำนวน (ร้อยละ)	ปัจจัย	จำนวน (ร้อยละ)
สถานภาพทางเศรษฐกิจ		ไม่เพียงพอ	25 (8.0)
มีรายได้พอใช้, มีเงินเก็บ	78 (24.9)	มีเวลาในการนอนหลับ	
มีรายได้พอใช้, ไม่มีเงินเก็บ	176 (56.2)	เพียงพอ	180 (57.5)
มีรายได้ไม่พอใช้	59 (18.9)	ไม่เพียงพอ	133 (42.5)
ระยะเวลาการทำงาน (mean±SD)	11.9±6.4	ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	
ชั่วโมงการปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ Median (IQR)	84 (48) ชั่วโมง	เพียงพอ	92 (29.4)
ตำแหน่งงาน		ไม่เพียงพอ	221 (70.6)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	67 (21.4)	ความพึงพอใจในงาน	
พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	246 (78.6)	เพียงพอ	261 (83.4)
ความรู้สึกร่องต่อการงาน (n=309)		ไม่เพียงพอ	52 (16.6)
พอดี	222 (71.8)		
มากเกินไป	87 (28.2)		

ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับต่ำ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ร้อยละ 75.4 ด้านการลดความเป็นบุคคลร้อยละ 84.0 และการลดความสำเร็จส่วนบุคคลร้อยละ 48.2 (ตารางที่ 2)

และมีผู้ที่เข้ากับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูงตามเกณฑ์ของ Maslach คือคนที่มีความเครียดด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูง หรือการลดความเป็นบุคคลสูง หรือมีความเครียดด้านความสำเร็จส่วนบุคคลต่ำเข้าเกณฑ์อย่างน้อย 2 ใน 3 ด้าน ซึ่งเป็นจำนวน 26 คน (ร้อยละ 8.3)

ตารางที่ 2 สัดส่วนระดับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานทั้ง 3 ด้าน

ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน	ระดับต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	236 (75.4)	50 (16.0)	27 (8.6)	9.9
การลดความเป็นบุคคล	263 (84.0)	20 (6.4)	30 (9.6)	3.6
การลดความสำเร็จส่วนบุคคล	151 (48.2)	61 (19.5)	101 (32.3)	34.9
ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน	287 (91.7)		26 (8.3)	

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple Logistic Regression โดยนำปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการวิเคราะห์ในขั้นตอน Bivariate analysis ที่มีค่า $p \leq 0.25$ (ตารางที่ 3) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงาน ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจ

ที่มีรายได้ไม่พอใช้ (adjusted OR=2.51; 95%CI: 1.06-5.95) การมีความไม่พึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (adjusted OR=8.31; 95%CI: 2.02-34.15) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ไม่เพียงพอ (adjusted OR=3.38; 95%CI: 1.24-9.24) และการมีความไม่พึงพอใจในงาน (adjusted OR=9.90; 95%CI: 2.68-36.68) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูง

ปัจจัย	ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน		OR (95%CI)	p-value
	ระดับสูง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับไม่สูง จำนวน (ร้อยละ)		
อายุ (mean±SD)	41.1±6.3	41.9±6.1	0.98 (0.91-1.05)	0.51
ระดับการศึกษา				
มัธยมศึกษา/ปวช.	3 (15.8)	16 (84.2)	2.18 (0.56-8.41)	0.09
ปวส./อนุปริญญา	4 (4.6)	83 (95.4)	0.56 (0.18-1.75)	
ปริญญาตรี	14 (7.9)	163 (92.1)	1	
ปริญญาโทขึ้นไป	5 (16.7)	25 (83.3)	2.33 (0.77-7.03)	
สถานภาพทางเศรษฐกิจ				
มีรายได้พอใช้	17 (6.7)	237 (93.3)	1	0.04
มีรายได้ไม่พอใช้	9 (15.3)	50 (84.7)	2.51 (1.06-5.95)	
จำนวนปีที่ทำงาน (mean±SD)	10.73 (5.47)	11.97 (6.49)	0.97 (0.91-1.03)	0.35
ตำแหน่งงาน				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	6 (9.0)	61 (91.0)	1	0.81
พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	20 (8.1)	226 (91.9)	0.90 (0.35-2.34)	
ความรู้สึกของท่านต่อภาระงาน (n=309)				
พอดี	14 (6.3)	208 (93.7)	1	0.04
มากเกินไป	12 (13.8)	75 (86.2)	2.37 (1.05-5.37)	
การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า				
เพียงพอ	16 (6.9)	215 (93.1)	1	0.16
ไม่เพียงพอ	10 (12.2)	72 (87.8)	1.87 (0.81-4.30)	
การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน				
เพียงพอ	15 (5.8)	244 (94.2)	1	<0.001
ไม่เพียงพอ	11 (20.4)	43 (79.6)	4.16 (1.79-9.67)	
การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว				
เพียงพอ	21 (5.8)	215 (94.2)	1	0.04
ไม่เพียงพอ	5 (20.4)	72 (79.6)	3.17 (1.08-9.32)	
การมีที่ปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน				
เพียงพอ	17 (7.1)	222 (92.9)	1	0.23
ไม่เพียงพอ	9 (12.2)	65 (87.8)	1.81 (0.77-4.25)	
มีเวลาในการนอนหลับ				
เพียงพอ	8 (4.5)	171 (95.5)	1	0.01
ไม่เพียงพอ	18 (13.4)	116 (86.6)	3.32 (1.39-7.88)	
การมีเวลาส่วนตัว				
เพียงพอ	11 (6.5)	158 (93.5)	1	0.23
ไม่เพียงพอ	15 (10.4)	129 (89.6)	1.67 (0.74-3.76)	
ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในสถานีดับเพลิงที่ทำงาน				
เพียงพอ	7 (7.6)	85 (92.4)	1	1.00
ไม่เพียงพอ	19 (21.2)	202 (91.4)	1.14 (0.46-2.82)	
ความพึงพอใจในการทำงาน				
เพียงพอ	15 (5.8)	246 (94.2)	1	<0.001
ไม่เพียงพอ	11 (21.2)	41 (79.8)	4.4 (1.89-10.25)	
เคยคิดลาออกจากการทำงาน				
ไม่เคย	20 (7.5)	248 (92.5)	1	0.24
เคย	6 (13.3)	39 (86.7)	1.91 (0.72-5.05)	

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	Crude OR (95%CI)	Adjusted OR (95%CI)
สถานภาพทางเศรษฐกิจ		
มีรายได้พอใช้	1	1
มีรายได้ไม่พอใช้	2.51 (1.06-5.95)	2.56 (1.01-6.47)
ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน		
เพียงพอ	1	1
ไม่เพียงพอ	1.14 (0.46-2.82)	8.31 (2.02-34.15)
การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน		
เพียงพอ	1	1
ไม่เพียงพอ	4.16 (1.79-9.67)	3.38 (1.24-9.24)
ความพึงพอใจในการทำงาน		
เพียงพอ	1	1
ไม่เพียงพอ	4.40 (1.89-10.25)	9.90 (2.68-36.68)

อภิปรายผล

ในการศึกษานี้พบว่าความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคล และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำเร็จลดลงในเจ้านักงานและพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับต่ำ⁶ ส่วนผู้ที่เข้ากับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูง ซึ่งเป็นจำนวน 26 คน (ร้อยละ 8.3)

สถานภาพทางเศรษฐกิจ พบว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยยังมีสถานภาพทางเศรษฐกิจไม่ดี รายได้ไม่พอใช้ยังมีโอกาสพบภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูงมากกว่าเป็น 2.51 เท่าเทียบกับคนที่มียาได้พอใช้ อาจเนื่องจากหากสถานภาพทางเศรษฐกิจไม่ดี รายได้ไม่พอใช้ ทำให้ไม่สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีพอ เกิดความเครียดสะสมเรื้อรังและซึ่งสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้⁷ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าการมีรายได้ต่ำมีโอกาสเกิดภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูงได้มากกว่า

ส่วนการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หากได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอ ยังมีโอกาสพบภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูงมากกว่าเป็น 4.16 เท่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและจากครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญใน

การจัดการแก้ปัญหาต่างๆ และเป็นปัจจัยที่ป้องกันการเกิดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้⁸ เนื่องจากในการทำงานดับเพลิงต้องมีการออกปฏิบัติการร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกันทำงาน ดังนั้นหากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี จะทำให้การทำงานราบรื่น และลดความเครียดได้

ความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานระดับสูงมากกว่าเป็น 4.4 เท่า สอดคล้องกับการศึกษาในประเทศไต้หวัน⁹ ซึ่งพบว่าความพึงพอใจ ในด้านบรรยากาศการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการลดโอกาสเกิดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ดังนั้นหากมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็อาจก่อให้เกิดความเครียดสะสมและภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานได้

ความไม่พึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในสถานีดดับเพลิง ที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดภาวะความเหนื่อยล้ามากกว่าเป็น 8.31 เท่า เนื่องจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความร้อน ฝุ่นควัน แสงและเสียงที่ไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ดีและเพียงพอ เพื่อลดโอกาสสัมผัสความเสี่ยงทางสิ่งแวดล้อมนี้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ก่อนหน้านี้ในประเทศสหรัฐอเมริกา และแคนาดา^{6,10} ที่พบว่า ความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล มีชุด

ยูนีฟอร์มที่ใส่ทำงานสะดวก และการปฏิบัติตามมาตรการด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในทางลบกับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน

ข้อจำกัดในการวิจัย รูปแบบการวิจัยเป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง ซึ่งบอกขนาดของปัญหาและความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ได้ แต่ไม่สามารถบอกถึงความเป็นเหตุเป็นผลได้ และเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ให้กรอกเอง โดยไม่มีการเก็บข้อมูลอื่นๆ ซึ่งอาจเกิดผลเสียต่อผลการวิจัยที่อาจไม่ได้ข้อมูลตามความเป็นจริงทั้งหมด เพราะอาจกังวลถึงผลที่จะตามมาแต่ผู้วิจัยได้ระบุในคำชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และการเก็บรักษาความลับแล้ว

ประโยชน์และการนำไปใช้เนื่องจากในประเทศไทยยังมีการศึกษาถึงภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานในพนักงานดับเพลิงอยู่ไม่มาก หากมีองค์ความรู้ในด้านนี้มากขึ้น จะมีการปรับเปลี่ยน หรือเสริมสร้างนโยบายเพื่อป้องกันการเกิดภาวะเหนื่อยล้าในการทำงาน ดูแลสุขภาพทางจิตใจ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของเจ้าพนักงานและพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีนัยสำคัญคือสถานภาพทางเศรษฐกิจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในสถานีดับเพลิง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถนำไปพัฒนาเป็นแนวทางจัดทำนโยบายส่งเสริมและมีการเฝ้าระวังด้านสุขภาพจิตต่อไปได้ เช่น การทำแบบประเมินความเครียด มีการรับฟังพูดคุยกันระหว่างหัวหน้า ลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

ผลประโยชน์ทับซ้อน: ไม่มี

แหล่งเงินทุนสนับสนุน: ไม่มี

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ดร.จิตรดา ทองดี ในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแต่ละตาราง รวมถึงให้คำปรึกษาด้านสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon: international classification of diseases [Internet]. 2019 [cited 2020 Nov 3]. Available from https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/
2. Murphy SA, Beaton RD, Pike KC, Cain KC. Firefighters and paramedics: years of service, job aspirations, and burnout. *AAOHN J* 1994;42:534-40
3. Bangxang JN. Resident burnout: prevalence and associated factors in Rajavithi hospital. *J Psychiatr Assoc Thailand* 2019;64:61-76.
4. Katsavouni F, Bebetos E, Malliou P, Beneka A. The relationship between burnout, PTSD symptoms and injuries in firefighters. *Occup Med (Lond)* 2016;66:32-7.
5. Smith TD, Hughes K, DeJoy DM, Dyal MA. Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science* 2018; 103:287-92.
6. Vinnikov D, Tulekov Z, Akylzhanov A, Romanova Z, Dushpanova A, Kalmatayeva Z. Age and work duration do not predict burnout in firefighters. *BMC Public Health* [Internet]. 2019[cited 2020 Dec 1];19(1):308. Available from: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-019-6643-2>
7. Smith TD, DeJoy DM, Dyal MA, Huang G. Impact of work pressure, work stress and work-family conflict on firefighter burnout. *Arch Environ Occup Health* 2019;74:215-22.
8. Huynh JY, Xanthopoulou D, Winefield AH. Social support moderates the impact of demands on burnout and organizational connectedness: a two-wave study of volunteer firefighters. *J Occup Health Psychol* 2013;18:9-15.
9. Ogresta J, Rusac S, Zorec L. Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers. *Croat Med J* 2008;49:364-74.
10. Rosca AC, Mateizer A, Dan CI, Demerouti E. Job demands and exhaustion in firefighters: the moderating role of work meaning. a cross-sectional study. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021[cited 2021 Mar 14];18(18):9819. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8472436/>