

SELF-ESTEEM AND PERCEIVED WORKLOAD PREDICTING JOB BURNOUT OF PROVINCIAL POLICE REGION 8

Nichapan RATTANAKOT¹ and Soontaree SOOKHANAPHIBARN¹

1 Industrial and Organizational Psychology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok,
Thailand

ARTICLE HISTORY

Received: 16 February 2024

Revised: 8 March 2024

Published: 15 March 2024

ABSTRACT

The objectives of this study are to investigate 1) levels of self-esteem, perceived workload, and job burnout of provincial police region 8 2) relationship between self-esteem and job burnout of provincial police region 8 3) relationship between perceived workload and job burnout of provincial police region 8 4) predicting job burnout by self-esteem and perceived workload. The instrument was a questionnaire and 388 provincial police region 8. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results revealed that 1) most of provincial police region 8 experienced a quite low level of job burnout, quite high level of self-esteem, and high level of perceived workload. 2) There was a negative relationship between self-esteem and job burnout with a statistical significance at .0 level ($p < .01$). 3) There was a positive relationship between perceived workload and job burnout with a statistical significance at .01 level ($p < .01$). Finally, 4) significance, physical demand, effort, mental demand and performance accounted for 61% of variance in job burnout of provincial police region 8.

Keywords: Self-Esteem, Perceived Workload, Job Burnout, Provincial Police, Police Region 8

CITATION INFORMATION: Rattanakot, N., & Sookhanaphibarn, S. (2024). Self-Esteem and Perceived Workload Predicting Job Burnout of Provincial Police Region 8. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(3), 28

ความภาคภูมิใจในตนเองและการรับรู้ภาระงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8

นิชาพรรณ รัตนคช¹ และ สุนทรี สุขคณาภิบาล¹

1 จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเองและการรับรู้ภาระงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเอง และภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน และภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 และ 4) เพื่อพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ด้วยความภาคภูมิใจในตนเองและการรับรู้ภาระงาน กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 จำนวน 388 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ความภาคภูมิใจในตนเองของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และการรับรู้ภาระงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการมีความสำคัญและการรับรู้ภาระงานด้านความต้องการด้านร่างกาย ด้านความพยายาม ด้านความคับข้องใจ ด้านความต้องการด้านจิตใจ และด้านผลสำเร็จของงานสามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ได้ร้อยละ 61

คำสำคัญ: ความภาคภูมิใจในตนเอง, การรับรู้ภาระงาน, ภาวะหมดไฟในการทำงาน, ข้าราชการตำรวจ, ตำรวจภูธรภาค 8

ข้อมูลการอ้างอิง: นิชาพรรณ รัตนคช และ สุนทรี สุขคณาภิบาล. (2567). ความภาคภูมิใจในตนเองและการรับรู้ภาระงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(3), 28

บทนำ

ตำรวจภูธรภาค 8 เป็นส่วนราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ดูแล 7 จังหวัดในภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย ได้แก่ กระบี่, ชุมพร, นครศรีธรรมราช, พังงา, ภูเก็ต, ระนอง และสุราษฎร์ธานี (รายงานกำลังพล ตำรวจภูธรภาค 8, 2563) ด้วยสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการเปลี่ยนแปลงและความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว จากที่กล่าวมา อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal) กับบุคคลจำนวนมาก และอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด มักจะเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Maslach et al., 2001) ซึ่งภาวะหมดไฟในการทำงาน หมายถึง ภาวะอาการทางจิตใจ เป็นผลตอบสนองระยะยาวจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้สำเร็จ (Maslach & Jackson, 1982) จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง Maslow (1970) ให้ความหมายว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่างๆ มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ หากบุคคลขาดความภาคภูมิใจก็จะส่งผลกระทบทางลบตามมา ดังแนวคิดของ Maslach and Jackson (1986) กล่าวว่า เมื่อบุคคลขาดความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองต่ำรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ มีทัศนคติทางลบต่อตนเองต่อบุคคลอื่นและอาชีพก็จะส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟตามมา และยังสอดคล้องการงานวิจัยของ Pikoulas et al. (2022) ได้ทำการศึกษา บทบาทการป้องกันความภาคภูมิใจในตนเองต่อภาวะหมดไฟในการทำงานและภาวะซึมเศร้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การศึกษาพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้ง Sheini-Jaberi et al. (2014) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองและภาวะหมดไฟในการทำงานในพยาบาล สรุปได้ว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยหลักและเป็นพื้นฐานในการปรับตัวทางสังคมและอารมณ์ และส่งผลต่อทุกด้านของชีวิต และ Fu et al. (2019) ได้ทำการศึกษา ความภาคภูมิใจในตนเองส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองของครูการศึกษาพิเศษในประเทศจีนตะวันตก ผลการวิจัยพบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีบทบาทบางส่วนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนและส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ นอกจากนี้ภาวะหมดไฟในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาระงาน ซึ่งการรับรู้ภาระงาน หมายถึง งานที่ต้องทำตามขอบเขตภารกิจ (Task) หน้าที่ (Duty) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานสำหรับแต่ละตำแหน่งที่จะต้องทำให้เสร็จ (Hobfoll, 2002) จากการศึกษางานวิจัยพบว่า Schaufeli and Van (2006) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ภาระงานพบว่า พนักงานที่รับรู้ภาระงานของตนมีมาก ไม่ว่าจะเป็นด้วยข้อจำกัดด้านเวลาหรือความสามารถของตนเองจะนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน อีกทั้ง ลลิตา แท่งเพชร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานสัมพันธภาพในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า การรับรู้ภาระงานสามารถทำนายภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ภาระงาน ต้องทำงานหนักขึ้นภายใต้ความกดดัน ด้านเวลา ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า หมดไฟในงาน เหตุเพราะไม่สามารถจัดสรรเวลาที่มีอย่างจำกัด และยังสอดคล้องกับ ทศนีย์ สิรินพมณี และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในงาน การสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอิทธิบาทสี่เป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดค่าบุคคลอื่น แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านความสำเร็จส่วนบุคคล สัมพันธภาพในงานที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จส่วนบุคคล แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดคุณค่าบุคคลอื่น จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาระงานและความภาคภูมิใจตนเองที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหวังว่าผลการศึกษาจะสามารถนำไปให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บังคับบัญชาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และการรักษาบุคลากรให้อยู่กับหน่วยงานได้นานมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

Maslach and Jackson (1982) ได้ให้นิยามว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นกลุ่มอาการทางจิตวิทยา ซึ่งแสดงองค์ประกอบออกเป็น 3 มิติ คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) 2) การลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (Reduce personal accomplishment) และ Saksri et al. (2018) กล่าวว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และการลดคุณค่าความสำเร็จของตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่ทำงานกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยอาการภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นการเพิ่มความอ่อนล้าทางอารมณ์ ทำให้หมดความรู้สึที่จะทำงาน

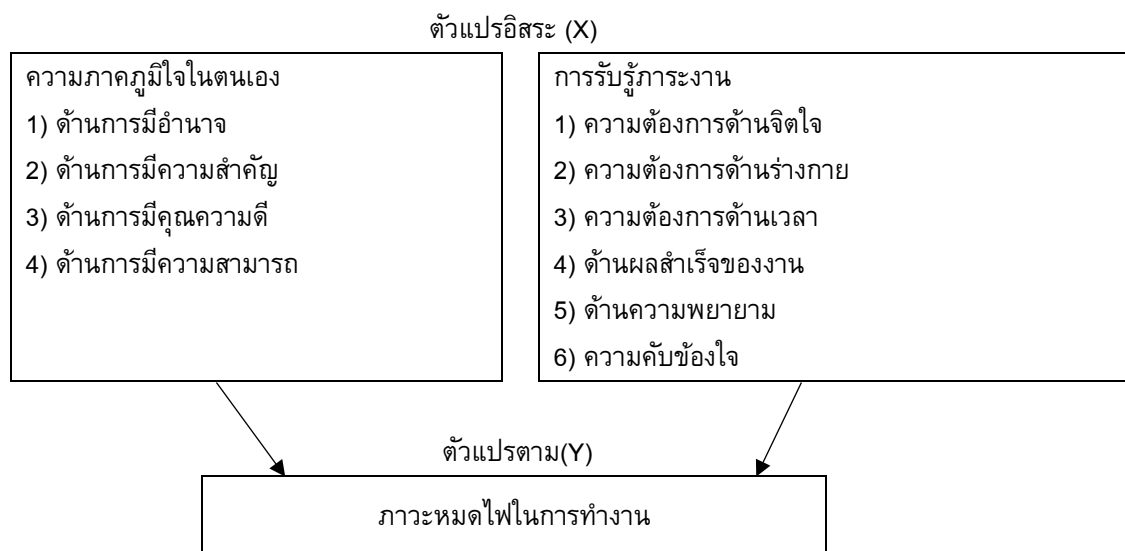
ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้และประเมินตนเอง แล้วแสดงออกในแง่ของการยอมรับตนเองหรือไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงขอบเขตความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความภาคภูมิใจในตนเอง รวมไปถึงการรับรู้จากการประเมินของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง สามารถรับรู้ได้จากคำพูดและพฤติกรรมการแสดงออกนั้นของบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) การรับรู้ว่าตนมีความสามารถ (Competence) 2) การรับรู้ว่าตนมีความสำคัญ (Significance) 3) การรับรู้ว่าตนมีอำนาจ (Power) และ 4) การรับรู้ว่าตนมีคุณความดี (Virtue) (Coopersmith, 1984) อีกทั้ง Maslach and Jackson (1986) กล่าวว่า เมื่อบุคคลขาดความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ มีทัศนคติทางลบต่อตนเองต่อต่อบุคคลอื่น และอาชีพก็จะส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟตามมา

การรับรู้ภาระงาน (Perceived Workload) หมายถึง งานที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติ มีทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ในระยะเวลาหนึ่ง ต้องปฏิบัติให้เสร็จตามระยะเวลาที่ถูกกำหนดไว้ หากพนักงานรับรู้ภาระงานมากเกินไป จะทำให้เกิดความรู้สึกอ่อนล้า จนเกิดเป็นภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Kokoroko & Sanda, 2019) Cooper and Cartwright (2001) ภาระงานมักถูกอธิบายว่าเป็นทั้งภาระงานในเชิงปริมาณ และภาระงานในเชิงคุณภาพ โดยมีงานวิจัยต่างๆ แบ่งภาระงานได้เป็น 2 มิติ คือ 1) ภาระงานเชิงปริมาณ (Quantitative Workload) 2) ภาระงานเชิงคุณภาพ (Qualitative Workload) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินการจัดการภาระงาน NASA-TLX และได้นำมาแปลเป็นภาษาไทย โดย พัลพงษ์ สุวรรณนาทิน (2559) ซึ่งใช้ประเมินภาระงานทางกาย ความคิดและจิตใจ ที่เกิดจากการทำงานที่ซับซ้อน ต้องใช้ร่างกายร่วมกับการคิดและการตัดสินใจ แบ่งออกเป็น 6 มิติ ดังนี้ 1) ความต้องการด้านจิตใจ (Mental Demand) 2) ความต้องการด้านร่างกาย (Physical Demand) 3) ความต้องการด้านเวลา (Temporal Demand) 4) ด้านผลสำเร็จของงาน (Performance) 5) ด้านความพยายาม (Effort) 6) ความคับข้องใจ (Frustration)

สมมติฐานการวิจัย

- 1) สมมติฐานที่ 1 ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8
- 2) สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8
- 3) สมมติฐานที่ 3 ความภาคภูมิใจในตนเองและการรับรู้ภาระงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 รวมจำนวน 12,538 คน (ข้อมูล ณ สิงหาคม 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 โดยการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane คำนวณได้ 388 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามมา Tryout เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ และวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาการพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน ด้วยความภาคภูมิใจในตนเอง และการรับรู้ภาระงาน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 พบว่า มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.19$, $SD = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ อาการอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.25$, $SD = .65$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.10$, $SD = .55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการมีอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.18$, $SD = .66$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ภาระงาน พบว่า การรับรู้ภาระงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 2.76$, $SD = .38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.15$, $SD = .61$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = -.42$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .00$) ยอมรับสมมติฐานที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 อยู่ในระดับสูง ($r = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .00$) ยอมรับสมมติฐานที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ได้ทั้งหมด 6 ตัว คือ การรับรู้ภาระงาน ด้านความต้องการด้านร่างกาย ด้านความพยายาม ด้านความคับข้องใจ ด้านความต้องการด้านจิตใจ ด้านผลสำเร็จของงาน และความภาคภูมิใจในการทำงาน ด้านการมีความสำคัญ ยอมรับสมมติฐานที่ 3

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองและภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความสัมพันธ์
ความภาคภูมิใจในตนเอง	-.42**	ปานกลาง
ด้านการมีอำนาจ	-.31**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการมีความสำคัญ	-.49**	ปานกลาง
ด้านการมีคุณความดี	-.32**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการมีความสามารถ	-.21**	ค่อนข้างต่ำ

** มีระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานและภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงาน	ระดับความสัมพันธ์
การรับรู้ภาระงาน	.66**	สูง
ความต้องการด้านจิตใจ	.52**	ปานกลาง
ความต้องการด้านร่างกาย	.65**	สูง
ความต้องการด้านเวลา	.17**	ต่ำที่สุด
ด้านผลสำเร็จของงาน	-.43**	ปานกลาง
ด้านความพยายาม	.45**	ปานกลาง
ด้านความคับข้องใจ	.42*	ปานกลาง

** มีระดับนัยสำคัญที่ .01 * มีระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกความภาคภูมิใจในตนเองและการรับรู้ภาระงาน ที่สามารถพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8

ภาวะหมดไฟในการทำงาน	b	SE _b	B	t	Sig.
ค่าคงที่	1.00	.20		5.02	.00
การรับรู้ภาระงาน ด้านความต้องการด้านร่างกาย	.24	.03	.35	8.41	.00
การรับรู้ภาระงาน ด้านความพยายาม	.16	.03	.22	6.29	.00
การรับรู้ภาระงาน ด้านความคับข้องใจ	.14	.02	.21	6.19	.00
การรับรู้ภาระงาน ด้านความต้องการด้านจิตใจ	.13	.03	.19	4.90	.00
การรับรู้ภาระงาน ด้านผลสำเร็จของงาน	-.10	.04	-.11	-2.88	.00
ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการมีความสำคัญ	-.08	.03	-.11	-2.81	.01

R = .78, R² = .61, Adjusted R² = .60, SE_{Est} = .35, F = 7.87, Sig. = .00*

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ความภาคภูมิใจในตนเองและการรับรู้ภาระงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8

ผลการวิจัยนี้พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ยอมรับสมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า หากความภาคภูมิใจในตนเองของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ลดลง ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ก็จะเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Maslach and Jackson (1986) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลขาดความภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ มีทัศนคติทางลบต่อตนเองต่อต่อบุคคลอื่น และอาชีพก็จะส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟตามมา

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8

ผลการวิจัยนี้พบว่า การรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานที่ 2 อธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 มีการรับรู้ภาระงานที่สูงขึ้นก็จะยิ่งส่งผลต่อภาวะหมดไฟสูงขึ้นเช่นกัน ดังที่ Leiter and Maslach (2005) ได้ให้ข้อสังเกตถึงคำพูดที่พนักงานที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานจากภาระงานพูดอยู่เสมอ โดยพนักงานมักพูดว่า “งานที่ฉันทำ มันทำให้ฉันเหนื่อยอย่างมาก” หรือ “งานของฉันมีมากตลอดเลย จะไม่ให้ฉันพักบ้างเลยหรือ” จากงานวิจัยข้างต้นเห็นได้ว่า ปัญหาภาระงานที่มีมากเกินไปของพนักงาน อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับ ลลิตา แท่งเพชร (2558) กล่าวถึงผลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน สมพันธภาพในการทำงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานว่ากล่าวคือ เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ภาระงาน ต้องทำงานหนักขึ้นภายใต้ความกดดัน ด้านเวลา ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า หมดไฟในงาน เหตุเพราะไม่สามารถจัดสรรเวลาที่มีอย่างจำกัด ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มขึ้น และเมื่องานไม่เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้พนักงานต้องสูญเสียเวลาในการพักผ่อน เกิดความอ่อนล้าทางร่างกายและอารมณ์ร่างกายอ่อนเพลียจากการทำงานปริมาณมาก ไม่มีจิตใจในการปฏิบัติงานต่อไป เกิดเป็นภาวะหมดไฟในการทำงานไปในที่สุด

สมมติฐานที่ 3 ความภาคภูมิใจในตนเองและการรับรู้ภาระงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ได้

ผลการวิจัยนี้พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 6 ตัว ได้แก่ ด้านความต้องการด้านร่างกาย ด้านความพยายาม ด้านความคับข้องใจ ด้านความต้องการด้านจิตใจ ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านการมีความสำคัญ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ไปเป็นตามสมมติฐานที่ตั้ง ยอมรับสมมติฐานที่ 3 อธิบายได้ว่าหาก ตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้เป็นตัวแปรที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานได้ของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ซึ่งสอดคล้องกับ Muldary (1983) พบว่า บุคคลจะแสดงอาการทางด้านร่างกาย (Physical) เช่น อ่อนเพลีย นอนหลับยากและตื่นจากการหลับได้ยาก การเจ็บป่วย กล้ามเนื้อตึงตัว ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน สอดคล้องกับ Dessler (2000) ได้กล่าวว่า หากบุคคลใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นอย่างหนักในการทำงาน แต่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายก็จะส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้เช่นกัน สอดคล้องกับ Tappen (1995) พบว่า ภาระงานมีผลโดยตรงกับภาวะหมดไฟในการทำงาน และสอดคล้อง Muldary (1983) อธิบายว่า งานที่มีลักษณะยุ่งยากซับซ้อนจำเป็นต้องพึ่งพาทักษะในการทำงานที่สูง หากไม่สามารถจัดการงานเหล่านั้นได้ ก็จะทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ในขณะที่เมื่อบุคคลได้รับความรัก การยกย่อง ได้รับการเห็นคุณค่าในตัวตนและงานที่ทำ ได้รับการยอมรับ เมื่อทำงานได้สำเร็จด้วยดี ทำให้บุคคลรู้สึกได้รับการยอมรับ รู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง สามารถลดการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ Cohen and Wills (1985 อ้างถึงใน จิตกาญจนา ชาญศิลป์, 2558)

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองและการรับรู้ภาระงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 8 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) จากผลการวิจัยพบว่าภาวะหมดไฟในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธร 8 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ พบว่า ด้านอาการอ่อนล้าทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการฝึกอบรมผ่อนคลายความเหนื่อยล้าจากการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน หากกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพและสภาพแวดล้อมให้บุคลากรรู้สึกอยากที่จะมาทำงานในทุกๆ วัน รวมถึงเปิดโอกาส ให้แสดงความสามารถและความคิดเห็น หากบุคลากรได้รับการดูแลในเรื่องเหล่านี้ก็จะส่งผลให้ภาวะหมดไฟด้านอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ลดลง
- 2) จากผลการวิจัยพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการมีความสำคัญเป็นตัวแปรพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงออกถึงการให้ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนในผลงานการช่วยเหลือเมื่อเจอปัญหา ให้รางวัลการทำงานเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
- 3) จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ภาระงานด้านความต้องการด้านร่างกายเป็นตัวแปรพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรจัดสรรงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ปลุกฝังให้พนักงานรู้จักลำดับความสำคัญของงาน และควรส่งเสริมให้ตระหนักการมีสุขภาพที่แข็งแรง ออกกำลังกาย พักผ่อนให้เพียงพอ และทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอว่าควรศึกษากับกลุ่มประชากรในกลุ่มวิชาชีพอื่นที่อาจมีปัญหาในเรื่องภาวะหมดไฟในการทำงาน เช่น ทหาร แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ หรือพนักงานในบริษัทที่ทำงานที่มีความเสี่ยง เป็นต้น เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานที่อาจจะเกิดต่อกลุ่มประชากรในอนาคตได้
- 2) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆที่สามารถส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เช่น ความเครียด ความผูกพันในองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นต้น
- 3) งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ อาจพิจารณาทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพร่วมด้วยในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในสภาพปัจจุบัน มีได้รับข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิตกาญจนา ชาญศิลป์, (2558). *ความเครียดและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ตำรวจภูธรภาค 8. (2563). *รายงานกำลังพล*. ตำรวจภูธรภาค 8.
- ทัศนีย์ สิรินพมณี, เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพ และ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2563). การรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในงาน การสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอิทธิบาทสี่ เป็นตัวแปรกำกับ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 30(2), 2673-0693.
- พัลพงษ์ สุวรรณวาทีน. (2559). *การรับรู้ภาระงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยมีการสื่อสารภายในองค์กรและความเครียดในการทำงาน เป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา แท่งเพชร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในงานโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). *Managing Workplace Stress*. California: SAGE Publications, Inc.
- Coopersmith, S. (1984). *SEI: Self-esteem inventories*. Pao Alto, C.A. Consulting Psychologist Press.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper & Row.
- Pikoulas, G., Charila, D., & Elias, T. (2022). *The protective role of self-esteem on burnout and depression symptoms among police officers: A path analysis approach*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/14613557221089569>.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Kitaoka, K., & Masuda, S. (2013) Academic report on burnout among Japanese nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 10, 273-279
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of co-worker support. *Safety and Health at Work*, 10(1), 341-346.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). *A mediation model of job burnout*. In A. S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology*, (pp. 544-564). Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis*. In: Sanders, G. S., Suls, J., editors. *Social Psychology of Health and Illness*. Erlbanm: Hillsdale.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory*. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.
- Muldary, T. W. (1983). *Burnout and health Professional manifestation and management*. New York. McGraw Hill.
- Sheini-Jaberi, P., Baraz-Pordanjani, S., & Beiranvand, S. (2014). *Relationship between self-esteem and burnout nurses*. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/20473869.2019.1662204>.

- Saksri, S., Chunin, M., & Nokchan, C. (2018). Self-efficacy and Social Support Predicting Job Burnout of Teachers. *International Journal of Recent Innovations in Academic Research*, 2(8), 206-216.
- Schaufeli, W. B., & Van, R. W. (2006). About the role of positive and negative Emotions in manager well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). *Gedrag & Organisatie*, 19, 244-323.
- Teppen, R. M. (1995). *Nursing leadership and management*. Philadelphia: F. A. Davis.
- Fu, W., Tang, W., Xue, E., Li, J., & Shan, C. (2019). *The mediation effect of self-esteem on job-burnout and self-efficacy of special education teachers in Western China*. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/20473869.2019.1662204>.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).