

ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข Work - Life Balance, Social Support, and Job Burnout of Public Health Officers.

(Received: November 29,2024 ; Revised: December 3,2024 ; Accepted: December 4,2024)

เสาวนีย์ จันทนบุบผา¹นรุทธ์ พรประสิทธิ์²
Saowanee Chantanaboobpa¹ Narut Pornprasit²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและ ความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 158 คน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปแจกกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่ได้คำนวณได้ตามสัดส่วนโดยอธิบายถึงขั้นตอนและรายละเอียดของการตอบแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เก็บรวบรวมแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามทั้งหมด มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาบันทึกแบบลงรหัส แล้วนำมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.61$) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.79$) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.76$) การสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.63$) ความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.34$, $SD = 0.53$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ($\beta = -0.663$, $p < .001$) ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีอิทธิพลทางบวก ($\beta = 0.296$, $p < .001$) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีอิทธิพลทางลบ ($\beta = -0.411$, $p < .001$) และการสนับสนุนทางสังคมจาก คนสำคัญมีอิทธิพลทางบวก ($\beta = 0.556$, $p < .001$) โดยร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้ร้อยละ 27.0 ($R^2 = 0.270$)

คำสำคัญ: ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน, การสนับสนุนทางสังคม, ความเหนื่อยหน่ายในงาน, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

Abstract

This research aimed to study the level of work-life balance, social support and job burnout of public health officers and to study the influence of work-life balance and social support on job burnout of public health officers. The sample consisted of 158 public health officers. Data were Collected for the research by distributing the completed questionnaires to the sample group according to the calculated proportions, explaining the steps and details of the questionnaire, collecting data by themselves, collecting questionnaires and checking the completeness of the questionnaires, analyzing all questionnaires using statistical methods and checking the accuracy of all data. The recorded the obtained data in a coded form, analyzed it, and processed it using a ready-made statistical computer program for social science research.

The findings revealed that work-life balance was at a moderate level ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.61$). Social support from family was also at a moderate level ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.79$), while social support from friends was at a high level ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.76$), and social support from significant others was at a high level ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.63$). Job burnout was found to be at a moderate level ($\bar{X} = 2.34$, $SD = 0.53$). The results of the multiple regression analysis indicated that work-life balance had a negative influence on job burnout

¹ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

($\beta = -0.663$, $p < .001$). Social support from family had a positive influence ($\beta = 0.296$, $p < .001$), social support from friends had a negative influence ($\beta = -0.411$, $p = .001$), and social support from significant others had a positive influence ($\beta = 0.556$, $p < .001$). Together, these factors predicted 27.0% of the variance in job burnout among public health officers ($R^2 = 0.270$).

Keywords: Work - Life Balance, Social Support, Job Burnout, Public Health Officers

บทนำ

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นบุคลากรทางการแพทย์ ทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังควบคุม และป้องกันโรคเพื่อ ส่งเสริมสุขภาพ ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน พร้อมทั้งให้คำแนะนำด้านการป้องกันการเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย จิตใจแก่ประชาชน¹

ความเหนื่อยหน่ายในงาน เป็นความรู้สึกทางลบกับสภาพการณ์ในการทำงานต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลานานทำให้บุคคลเกิดความอ่อนล้าทางร่างกายหรือจิตใจ ได้รับความกดดันทางอารมณ์ ภาวะที่มีความอ่อนล้าทางร่างกายและจิตใจซึ่งเกิดมาจากความเครียดโดยเฉพาะความเครียดจากการทำงานที่ไม่สามารถกำจัดหรือทำให้ลดลงได้ ซึ่งในแต่ละบุคคลมีการแสดงออกของอาการที่ต่างกันไป ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่นและงานที่รับผิดชอบ เป็นความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้า มองโลกในแง่ร้าย และหมดกำลังใจ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รู้สึกตนเองด้อยค่า และทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลกระทบถึงพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร เช่น การขาดงาน มาสาย ทำให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการลาออกจากงาน² ปัจจุบันเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความเหนื่อยหน่ายในงาน มีเพิ่มมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อตัวเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เช่น ความวิตกกังวล อาการซึมเศร้า และผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปัญหาสุขภาพ การลาออก³ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในปัจจุบัน ได้รับความกดดันหลายด้านอาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเกิดความเครียด รวมทั้งความไม่สมดุลในชีวิตและการทำงาน เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และอาจ

ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในความสมดุลในชีวิตและการทำงาน การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว การแบ่งเวลาให้แก่งาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวเกื้อหนุนกัน เวลาในการชีวิตส่วนตัวและการทำงานไม่เบียดบังซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตส่วนตัว และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว (ตนเอง ครอบครัว สังคม) เวลาการทำงานอย่างเหมาะสม หรือความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จะทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการจัดการองค์ประกอบต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁴ ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน การที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เกิดจากการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความสุขในชีวิต มีความมั่นคง การประสบความสำเร็จ หากมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี จะทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเองเพื่อรักษาสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ดีและลดความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

การสนับสนุนทางสังคม การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ชี้แนะให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้รู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงและปลอดภัย หากมีบุคคลรอบข้างคอยประคับประคองตน ก็จะรู้สึกว่าตนปลอดภัยเพราะได้รับการดูแล มีผู้เห็นคุณค่าของตนหรือยังเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทำให้สามารถปรับตัวผ่านสถานการณ์ต่างๆได้⁵ ซึ่งทำได้โดยการให้กำลังใจ

การให้ข้อมูลมูลข่าวสาร การให้การยอมรับ การให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากครอบครัว เพื่อน และคนสำคัญ เป็นสิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจะสามารถแก้ไขปัญหา และดำรงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้ช่วยให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลให้มีความเหนื่อยหน่ายในงานต่ำลง ลดความวิตกกังวล และลดภาวะความเครียดจากการทำงานในด้านการปฏิบัติงาน และความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านปริมาณงานที่มากเกินไปจะทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความเหนื่อยหน่ายในงาน และการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน หากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีการบ่งชี้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน จะส่งผลให้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานลดน้อยลง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตและการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้สำหรับปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อลดความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

สมมติฐาน

1. ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2. การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2.1 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2.2 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2.3 การสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power เวอร์ชัน 3.1.7 (Cohen, 1977) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2555) กำหนด Test Family คือ F tests, statistical test คือ Linear multiple regression: Fixed model, R^2 deviation from zero โดยการกำหนดค่าเพาเวอร์ ($1 - \beta$) เท่ากับ 0.95 ค่าอัลฟา (α) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนาย เท่ากับ 4 ตัว ค่าขนาดของอิทธิพล (effect size) เท่ากับ 0.12 ในการศึกษาครั้งนี้มีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางราชการ และอายุ งานบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายในงาน ผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดของ Maslach (1982)²

ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความรู้สึก ไม่ประสบความสำเร็จ จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรวัดแบบ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ น้อยมากที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด เกียรติสุดา ศรีสุข (2552)¹³ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค โดยรวม เท่ากับ 0.80

3. แบบสอบถามความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดมาของ Fisher (2003)⁴ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงานรบกวนชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวรบกวนงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวเกือหนุนกัน มีจำนวน 16 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรวัดแบบ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

น้อยมากที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด เกียรติสุดา ศรีสุข (2552)¹³ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค โดยรวม เท่ากับ 0.91

4. แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดมาของ Sarason, Sarason, Potter, & Antoni (1985)⁵ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านเพื่อน และด้านคนสำคัญ จำนวน 18 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรวัดแบบ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ น้อยมากที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด เกียรติสุดา ศรีสุข (2552)¹³ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค โดยรวม เท่ากับ 0.93

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (n = 158)

ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านงานรบกวนชีวิตส่วนตัว	3.23	0.90	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัวรบกวนงาน	3.83	0.55	สูง
ด้านงานและชีวิตส่วนตัวเกือหนุนกัน	3.50	0.69	ปานกลาง
ภาพรวม	3.54	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าความสมดุลในชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.54, SD = 0.61) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านชีวิตส่วนตัวรบกวนงานสูงที่สุด โดยมีความสมดุลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.83, SD = 0.55)

รองลงมาคือด้านงานและชีวิตส่วนตัวเกือหนุนกัน โดยมีความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.50, SD = 0.69) และต่ำที่สุดคือด้านงานรบกวนชีวิตส่วนตัว โดยมีความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.23, SD = 0.90)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคม (n = 158)

การสนับสนุนทางสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	3.66	0.79	ปานกลาง
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน	3.80	0.76	สูง
การสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญ	3.77	0.63	สูง
ภาพรวม	3.74	0.61	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่าการสนับสนุนทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.74, SD

= 0.61) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสูงที่สุด

โดยมีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.76$) รองลงมาคือการสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญ โดยมีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.63$) และต่ำ

ที่สุดคือการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว โดยมีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.79$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน (n = 158)

ความเหนื่อยหน่ายในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.70	0.80	ปานกลาง
ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	1.93	0.59	ต่ำ
ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ	2.04	0.62	ต่ำ
ภาพรวม	2.34	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.34$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงที่สุด โดยมีความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, $SD =$

0.80) รองลงมาคือด้านความรู้สึก ไม่ประสบความสำเร็จ โดยมีความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.04$, $SD = 0.62$) และต่ำที่สุดคือด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล โดยมีความเหนื่อยหน่ายในงานอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.93$, $SD = 0.59$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter เพื่อทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (n = 158)

ตัวแปร	B	SE	β	t	p
ค่าคงที่	2.997	.277	-	10.811***	<.001
ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน	-.579	.085	-.663	10.811***	<.001
การสนับสนุนทางสังคมด้านครอบครัว	.197	.054	.296	-6.773***	<.001
การสนับสนุนทางสังคมด้านเพื่อน	-.287	.082	-.411	3.635***	.001
การสนับสนุนทางสังคมด้านคนสำคัญ	.464	.114	.556	-3.503**	<.001
$R^2 = .270$, $R^2_{adj} = .250$, $F = 14.115^{***}$					

หมายเหตุ **p < .01 , ***p < .001

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบ Enter เพื่อทำนายความเหนื่อยหน่ายในงาน ความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ($\beta = -.663$, $p < .001$) ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีอิทธิพลทางบวก ($\beta = .296$, $p < .001$) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีอิทธิพลทางลบ ($\beta = -.411$, $p = .001$) และการสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญมีอิทธิพลทางบวก ($\beta =$

.556, $p < .001$) โดยร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ร้อยละ 27.0 ($R^2 = .270$)

สมการพยากรณ์ความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เมื่อนำตัวทำนายทุกด้านเข้าสมการในรูปคะแนนดิบ เป็นตารางเส้นตรงได้ต่อไปนี้ ความเหนื่อยหน่ายในงาน = $2.997 - .579$ (ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน) + $.197$ (การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว) - $.287$ (การ

สนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน) + .464 (การสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญ)

สรุปและอภิปรายผล

สมมุติฐานที่ 1 ความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่าความสมดุลในชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลจากการศึกษา พบว่าความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา สายสัมพันธ์ จำปาทอง⁶ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน องค์การที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน เช่น ไม่ควบคุมเวลาในการเข้า-ออกงานให้เคร่งครัดเกินไปมีเวลาพักเบรกช่วงบ่าย หรือการไม่ทำงานล่วงเวลาเกินความจำเป็น จึงทำให้มีเวลาพักผ่อนและได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ส่งผลให้ความเหนื่อยหน่ายในงานลดลง สมมุติฐานที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ครอบครัวและคนสำคัญ มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 2.1 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผลจากการศึกษา พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญทิพย์ กองม่วง⁷ ที่พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ในงานหรือเมื่อพนักงานได้รับ

การสนับสนุนจากครอบครัวในระดับสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในงานระดับต่ำ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวภา สังข์ทอง⁸ ซึ่งพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้า ทางอารมณ์ เมื่อได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในระดับต่ำ รวมทั้งงานของ Fiorilli, Schneider, Buonomo, Romano⁹ ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานครุฑาติ

แต่ในการวิจัยครั้งนี้มีผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับกับงานวิจัยของ Sochos, Bowers, Kinman¹⁰ ที่ศึกษาในกลุ่มแพทย์ ซึ่งพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขซึ่งมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในสายงานเดียวกันกับแพทย์ ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในระดับสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในงานระดับสูง อาจมีสาเหตุจากงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอาจจะมียุทธศาสตร์หน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างจากพนักงานทั่วไป การสนับสนุนทางสังคมหรือคำแนะนำที่ได้จากครอบครัวจึงอาจจะไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รวมทั้งอาจจะยังทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จ ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ตนเองเจอได้ จึงเป็นผลทำให้เกิดความเครียด ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน

สมมุติฐานที่ 2.2 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน มีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผลจากการศึกษา พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน มีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Woodhead, Northrop, Edelstein¹¹ และงานของ

Fiorilli, Schneider, Buonomo, Romano⁹ ที่พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยอาจเป็นผลมาจากเพื่อนที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนทางสังคมนั้นอาจจะเคยประสบปัญหาที่คล้ายกัน ทำให้เข้าใจความรู้สึกที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขกำลังประสบ ทำให้การให้กำลังใจ การดูแลเอาใจใส่ การให้คำปรึกษาจึงช่วยแก้ปัญหาได้หรือลดความเหนื่อยหน่ายในงานได้

สมมุติฐานที่ 2.3 การสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญ มีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ผลจากการศึกษา พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญมีอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fiorilli, Schneider, Buonomo, Romano⁹ ที่พบว่าการสนับสนุนจากคนสำคัญมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้มีความใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ Woodhead, Northrop, Edelstein¹¹ ที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาล ซึ่งพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากคนสำคัญไม่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขซึ่งมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในสายงานเดียวกันกับพยาบาล การที่ผลการศึกษานี้พบว่า การสนับสนุนจากคนสำคัญมีอิทธิพลทางบวกต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน จึงอาจจะมีสาเหตุจากคนสำคัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบจึงทำให้การสนับสนุนทางสังคมที่ให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่สามารถช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในงานได้ เช่นเดียวกับผลการศึกษาที่พบในการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลจากงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ส่งผลทางลบต่อความ

เหนื่อยหน่ายในงาน ดังนั้นองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรวางแผนในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีสมดุลในชีวิตและการทำงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลที่ดี ควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการเวลา มีความยืดหยุ่น ในงานเมื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถแบ่งเวลางานกับชีวิตส่วนตัวได้ดีจะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างกัน และทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากขึ้น ซึ่งช่วยลดปัญหาความเหนื่อยหน่ายให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและจากคนสำคัญ มีอิทธิพลทางบวก ต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน จึงเสนอ ดังนั้นองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้ององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรม หรือโครงการที่ส่งเสริมให้ครอบครัวและคนสำคัญเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภาระงาน ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งจะนำไปสู่การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและจาก คนสำคัญที่เป็นไปอย่างเหมาะสม และเข้าอกเข้าใจเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมากขึ้น

3. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน มีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพื่อนเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่อาจจะช่วยลดหรือป้องกันการเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน ดังนั้น องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง อาจส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสร้างกลุ่มหรือเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงาน หรือมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเปิดโอกาสได้รู้จักกัน และเพิ่มช่องทางการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในรูปแบบของการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยกับ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่อื่นที่ต่างจาก
การศึกษาในครั้งนี้

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อทราบ
อิทธิพลของรูปแบบต่างๆ ของการสนับสนุนทาง
สังคมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณา
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้บริหาร
เจ้าหน้าที่ สาธารณสุขทุกท่าน รวมถึงบุคคลที่ไม่ได้
เอ่ยนาม ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. กรมอนามัย. บทบาทของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการเฝ้าระวังและป้องกันโรค. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย; 2563.
2. Maslach C. Burnout at work: A psychological perspective. New York: Psychology Press; 1982.
3. ธนพล บุญเลิศ, ศศิมาภรณ์ ชื่นอารมย์, สรวิสรรค์ รัตนสงวนวงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ภาระงาน ความเชื่อในอำนาจควบคุมกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน. กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2554.
4. Fisher S. A comparative study of work-life balance and job satisfaction of the employees working in business process outsourcing sector. IRA-International Journal of Management & Social Sciences. 2003;10(2):87-93.
5. Sarason IG, Sarason BR, Potter EH, Antoni MH. Life events, social support, and illness. Psychosomatic Medicine. 1985 Mar-Apr;47(2):156-63.
6. สายสัมพันธ์ จำปาทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.
7. ธัญทิพย์ กองม่วง. การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนงานจากครอบครัวต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ผ่านงานที่ขัดแย้งกับครอบครัวและความเหนื่อยหน่ายในงาน [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2558.
8. สุวภา สังข์ทอง. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน: กรณีศึกษา หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.
9. Fiorilli C, Schneider B, Buonomo I, Romano L. Family and nonfamily support in relation to burnout and work engagement among Italian teachers. Psychol Sch. 2019; 6(5). Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/pits.22235>
10. Sochos A, Bowers A, Kinman G. Work stressors, social support, and burnout in junior doctors: Exploring direct and indirect pathways. J Employ Couns. 2012;49(1):27-39. Available from: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2012.00007>
11. Woodhead EL, Northrop L, Edelstein B. Stress, social support, and burnout among long-term care nursing staff. J Appl Gerontol. 2016 ;35(1):84-105.
12. นงลักษณ์ วิรัชชัย. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2555.
13. เกียรติสุตา ศรีสุข. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง; 2552