

สมดุคชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

พรพรรณ พิทักษ์^{1*} นัทศน์ ศิริโชติรัตน² วิริญธิ์ กิตติพิชัย³ สุมลชาติ ดวงบุบผา⁴

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตและสมดุคชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นประเด็นสำคัญในปัจจุบัน เนื่องจากอาจจะเป็นสาเหตุสำคัญสำหรับการขาดแคลนบุคลากรด้านพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่ออธิบายระดับของสมดุคชีวิตกับการทำงานในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง 2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยการทำงาน กับสมดุคชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง 3. เพื่อหาปัจจัยพยากรณ์สมดุคชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ระเบียบวิธีวิจัยของการศึกษานี้คือการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพจำนวน 342 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งส่วนใหญ่มีระดับสมดุคชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง(ร้อยละ 56.40) ปัจจัยทางสังคม (การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว) ปัจจัยด้านการทำงาน (การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน,ความเครียด และภาระงาน) มีความสัมพันธ์กับสมดุคชีวิตในการทำงาน ส่วนการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและความเครียดเป็นปัจจัยพยากรณ์สมดุคชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งใช้พยากรณ์สมดุคชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 43.7

คำสำคัญ: สมดุคชีวิตในการทำงาน,พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

¹นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร) วิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

²⁻³ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

⁴ การพยาบาลผู้ใหญ่ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

*Corresponding author: email; nithats@gmail.com

Nursing Professional's Work-Life Balance in an Autonomous University Hospital

Pohnpan Pitaksa¹ Nithat Sirichotiratana² Wirin Kittipichai³ Sumonchat Duangbubpha⁵

Abstract

Nursing professional's quality of life and work-life balance is an important issue at present, since it may be an important cause of nursing professional shortage. This study has the following specific objectives: (1) To explain the level of a nursing professional's work-life balance in an autonomous university hospital; (2) To explain the relationship between demographic factors, social factor, occupational factors and nursing professional's work-life balance in an autonomous university hospital; (3) To determine factors predicting nursing professional's work-life balance in an autonomous university hospital.

The research methodology is a survey research, employing self-administered questionnaire as a data collection instrument. The sample size was calculated to be 342 nurses. Statistical analysis used in this study are as followed: descriptive analysis such as percentage, frequency, average and standard deviation; inferential statistics such as Pearson's Correlation and Multiple Regression.

The result found that Most of nursing professional in an autonomous university hospital (sample) had a medium level of work-life balance (56.4 %). There are statistically significant associated between social factor (family support), occupational factors (colleague support, strain and work load) and work-life balance. Social factor (family support) and occupational factors (colleague support, strain and work load) are the factor predicting work-life balance, that factor could predict variable of work-life balance of nursing professional in an autonomous university hospital 43.7

Keywords: work-life balance, nursing's professional, autonomous university hospital

¹Master of Public Health, Faculty of Public Health, Mahidol, University

^{2,3} Faculty of Public Health, Mahidol University.

⁴ Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University.

*Corresponding author: nithats@gmail.com

บทนำ (Introduction)

ปฏิเสธไม่ได้ว่าสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้องค์กรต่างๆ ต้องการที่จะเป็นองค์กรชั้นนำ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของโลก แต่ละองค์กรจึงต้องพัฒนาและยกระดับตนเอง ทำให้เกิดการแข่งขันในการทำงานมากขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเมื่อต้องทำงานภายในองค์กรที่ต้องแข่งขัน ทำให้พนักงานต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ (อรรถัย อินปิ่น, 2553) สมดุลชีวิตในการทำงานนั้นเป็นเรื่องของการบริหารจัดการเวลาของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิตประจำวัน ได้อย่างเหมาะสม การมีเวลาให้ตนเอง ครอบครัว รวมไปถึงเวลาในการทำงาน โดยทำให้ชีวิตส่วนตัว และมีความสุขในการทำงานไปพร้อมกัน การพัฒนาและสร้างเสริมให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตกับงาน (Work-life balance) ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ บทบาทหน้าที่ในการทำงานและการใช้ชีวิต การบริหารเวลาในการทำงานของตนเองและการบริหารของแต่ละองค์กร (หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุล, 2555)

สมดุลชีวิตในการทำงานของวิชาชีพพยาบาลนั้นเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับการศึกษาของจุฬารัตน์ หนูบุตร (2554) ศึกษาในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ จำนวนบุคคลที่อุปการะ และจำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาล

สำหรับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีหน้าที่ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ (primary care) จนถึงสูงกว่าตติยภูมิ (super tertiary care) ด้วยแพทย์เฉพาะทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ต่างอยู่ในระดับสูง ทำให้พยาบาลมีความซับซ้อนในการทำงานของเพิ่มขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ภาระงานพยาบาลเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด เหนื่อยหน่าย ส่งผลให้ขาดความสุขในการทำงานและสมดุลชีวิตการทำงานเปลี่ยนแปลง เมื่อเกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลให้เกิดการโอนย้าย และ การลาออกเพิ่มขึ้น (อุไรพร จันทะอุ่มเม้า, 2554) สอดคล้องกับการศึกษาของอรุณรัตน์ คันธา และคณะ (2556) พบว่าอัตราการลาออกและการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพสูงเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลและปัจจัยพยากรณ์สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางของผู้บริหารในการส่งเสริมสมดุลในชีวิตที่ดีกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรพยาบาล เมื่อบุคลากรมี

สมดุลชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้ผู้ป่วยได้รับบริการที่ดีขึ้น และส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่ออธิบายระดับของสมดุลชีวิตกับการทำงานในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยการทำงาน กับสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
3. เพื่อหาปัจจัยพยากรณ์สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการ (Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Descriptive cross-sectional study) ประชากรเป็น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Cochran's formula (1977) ได้ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 360 คน ได้รับตอบกลับ 342 คน (ร้อยละ 95) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ระยะเวลาในการดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ 1-31 มกราคม พ.ศ.2563สถานที่ดำเนินการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบสอบถาม(questionnaire) ซึ่งแจกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส รายรับต่อเดือน ลักษณะครอบครัว จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ และระยะเวลาเดินทางไปกลับ จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมและปัจจัยการทำงาน จำนวน 13 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมดุลชีวิตในการทำงาน จำนวน 21 ข้อ (ตามแนวคิดของ Merrill & Merrill, 2003) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า CVI =0.82นำไปทดสอบ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.871(ส่วนที่ 2และส่วนที่ 3)

การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในคน จากหน่วยจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ COA.MURA2019/1202

ผลการศึกษา (Results)

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(ร้อยละ 98) อายุเฉลี่ย 32 ปี (SD=7.29)ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 10 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ78.9) มีรายรับต่อเดือนเฉลี่ย 37,227 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เฉลี่ยแล้วมีจำนวนบุคคลในอุปการะ 2 คน ลักษณะครอบครัวส่วนใหญ่เป็นแบบครอบครัวเดี่ยว (ร้อยละ 82.4) มีระดับสมดุชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง(ร้อยละ 56.4)

2. ปัจจัยทางสังคม

ปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยว่า ครอบครัวสนับสนุนและชื่นชมในอาชีพของตน (ร้อยละ 53.2) และเห็นด้วยว่าครอบครัวรับฟังปัญหาและให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหากับงาน (ร้อยละ 56.1)

3. ปัจจัยด้านการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (ร้อยละ 59.4) กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในเรื่องการได้รับวันลาหยุดตามแผนลาหยุด/ลาพักผ่อนโดยไม่ได้รับผลกระทบจากงาน (ร้อยละ 61.4) และความรู้สึกพึงพอใจกับภาระเปรียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 67.3) กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในเรื่องการได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น (ร้อยละ 66.1) และมีความเห็นด้วยมากที่สุดในระดับเรื่องการได้รับมอบหมายภาระงานจากผู้บังคับบัญชามากเกินไป (ร้อยละ 40.9)

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรและสมดุชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (จำนวน 342 คน)

ตัวแปร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	df	t/F	P-value
คุณลักษณะส่วนบุคคล						
เพศ						
ชาย	7	3.49	0.45	340	0.269 (t)	0.788
หญิง	335	3.53	0.36			
อายุ (ปี)						

ตัวแปร คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	df	t/F	P-value
≤ 29	155	3.52	0.38	340	0.108 (t)	0.914
≥30	187	3.53	0.35			
สถานภาพสมรส						
โสด	270	3.51	0.38	340	0.885 (t)	0.377
แต่งงาน/อยู่ด้วยกัน						
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	72	3.56	0.31			
ลักษณะครอบครัว						
ครอบครัวเดี่ยว	282	3.54	0.36	340	1.235 (t)	0.218
ครอบครัวขยาย/ครอบครัว						
ประสม/ครอบครัวมีภาระ	60	3.47	0.37			
รายรับต่อเดือน (บาท)						
20,000-30,000	127	3.52	0.37	341	0.634 (F)	0.531
30,001-40,000	143	3.51	0.37			
>40,000	72	3.57	0.33			
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)						
≤48	177	3.53	0.34	340	0.313(t)	0.754
>48	165	3.52	0.39			
ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน						
ช่วงเวลาปกติ	66	3.59	0.36	340	1.678 (t)	0.094
ปฏิบัติงานเป็นกะ	276	3.51	0.36			
ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ (นาที)						
≤ 30	230	3.53	0.36	340	0.289 (t)	0.772
>30	112	3.51	0.36			
บุคคลที่อยู่ในอุปการะ (คน)						
≤ 2	149	3.56	0.38	340	1.425 (t)	0.155
> 2	193	3.50	0.35			

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะประชากร ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยการทำงาน กับสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง(จำนวน 342 คน)

ตัวแปร	Correlation coefficient (r)	p-value	แปลผล
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
ประสบการณ์การทำงาน	0.024	0.652	น้อย
ปัจจัยทางสังคม			
การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว	0.545	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการทำงาน			
การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	0.548	<0.001	ปานกลาง
ความเครียด	-0.481	<0.001	ปานกลาง
ภาระงาน	-0.204	<0.001	น้อย

จากตารางการวิเคราะห์ด้านบนพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านการทำงาน (การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน, ความเครียด และภาระงาน) มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 3 วิเคราะห์หาปัจจัยพยากรณ์สมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งโดยวิธี Stepwise Multiple Regression

ตัวแปร	B	SE(B)	Beta	p-value	VIF
ตัวแปรคงที่	2.054	0.212		<0.001	
การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว	0.230	0.030	0.349	<0.001	1.281
การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	0.215	0.040	0.281	<0.001	1.649
ความเครียด	-0.131	0.034	-	<0.001	1.518
			0.193		

$R=0.661$, Adjust $R^2=0.432$, $R^2=0.437$

จากตารางด้านบนพบว่า ปัจจัยที่ใช้ทำนายระดับสมดุลงานชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาคือ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความเครียด ($p < 0.001$, $R^2=0.437$) กล่าวคือ ปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายระดับสมดุลงานชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 43.7 ได้สมการทำนาย $Y=2.054+0.349X_1+0.281X_2-0.193X_3$ (X_1 =การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว X_2 =การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน X_3 =ความเครียด)

อภิปรายผล (Discussion)

คุณลักษณะประชากรและปัจจัยด้านการทำงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับสมดุลงานชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส รายรับต่อเดือน ลักษณะครอบครัว ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และระยะเวลาเดินทางกลับบ้านผู้วิจัยอภิปรายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลงานชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งดังนี้

การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมดุลงานชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เนื่องจากครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและครอบครัวที่ให้การสนับสนุนกับบุคคลอย่างเต็มที่ในทุกด้าน จะทำให้บุคคลเกิดความเข้มแข็งและความแข็งแกร่งในจิตใจ ส่งผลให้เกิดเป้าหมายและแรงผลักดันในการทำงานเพื่อให้ครอบครัวของตนเองเกิดความสุขและความมั่นคงมากขึ้น ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดสมดุลงานชีวิตที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของจรัมพร โห้ล่ายอง และคณะ (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมดุลงานชีวิตกับการทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ความสุขจากครอบครัว การให้ความสำคัญกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับสมดุลงานชีวิตในการทำงาน

การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมดุลงานชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เนื่องจากการทำงานนั้นจำเป็นต้องใช้คนจำนวนหลายคนในการทำงานร่วมกัน เรียนรู้ในเรื่องของทักษะต่างๆ และแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน หากเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นกับเพื่อนร่วมงานอาจจะทำให้งานล่าช้าหรือเกิดความเสียหายมากมา ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจาก

เพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆ จะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความตึงเครียดในการทำงานและทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปในทางที่ดีและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมีความสุขเมื่อมาทำงานอีกด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Mattessich และคณะ(2017) ที่ศึกษาสมดุระหว่างงานและชีวิตของแพทย์ผิวหนังโดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว การลาคลอด และความสำเร็จในอาชีพ พบว่า51% ของแพทย์ที่มีบุตร มีอุปสรรคในการคลอดบุตร การลาคลอด รับผิดชอบงานได้น้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน ไม่มีเวลาและความเป็นส่วนตัวในการให้นมบุตร อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตึงเครียดเช่นเดียวกับการศึกษาของ ศยามล เอกะกุลนันต์ (2554) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า สัมพันธภาพและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลต่อสมดุลชีวิตและงาน

ความเครียด จากผลการศึกษาพบว่า ความเครียด มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เนื่องจากความเครียดที่มากเกินไปทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน แต่จะทำให้เกิดรู้สึกกดดันไม่ยอมมาทำงานหรือไม่อยากทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจจะส่งผลให้งานที่ออกมานั้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และเมื่อมีความเครียดสะสมเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน อาจจะทำให้บุคคลไม่ต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรอีกต่อไป ทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไป ซึ่งผลการวิจัยซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ ขนิญรัตน์ส์ อินทุลักษณ์ และอารีย์วรรณ อ่อมตานี (2557)พบว่าสิ่งที่สามารถทำให้มีความสมดุลงานและชีวิตได้คือ มีการจัดการความเครียดที่เหมาะสมทำให้มีความสุขกับสิ่งที่ทำรวมถึงการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี โดยครอบครัวเข้าใจและใส่ใจกันและกัน มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนร่วมมือกันดี และสอดคล้องกับการศึกษาของ Bell และคณะ (2012) พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในการทำงาน และเพิ่มความขัดแย้งในครอบครัว

ภาระงาน จากผลการศึกษาพบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yildirim และ Aycan (2008)กล่าวว่า ภาระงานที่หนัก ความเหนื่อยหน่ายท้อใจมีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานส่งผลต่ออัตราการลาออกที่สูงขึ้นและต่อเนื่องขึ้นทุกปี และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของ Flinkman และคณะ(2008)พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ตัดสินใจลาออกสาเหตุหลักคือความไม่พอใจในภาระงาน เนื่องจากภาระงานที่หนักเกินไป ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาเป็นของตนเอง ไม่

มีเวลาให้กับครอบครัว ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรต้องการงานอื่นที่มีภาระไม่หนักเกินไป แต่ได้ผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน และยังมีเวลาในการทำสิ่งที่ตนเองต้องการมากขึ้น ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออก ทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรในการทำงานไป

การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความเครียด สามารถใช้ทำนายระดับสมดุลชีวิตของพยาบาลวิชาชีพได้ จะเห็นได้ว่า ภาระงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลชีวิตในการทำงานแต่ไม่สามารถใช้ทำนายระดับสมดุลชีวิต บ่งบอกว่าถึงแม้พยาบาลวิชาชีพจะมีภาระงานที่หนักแต่ถ้ามีการจัดสรรเวลาได้ดี โดยไม่เกิดความเครียดไม่ส่งผลกระทบต่อระดับสมดุลชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิญร์นัสท์อินทุลักษณ์และ อารียวรรณ อ่วมตานี (2557) ได้ศึกษาความหมายของสมดุลระหว่างงานและชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เอกชน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการบันทึกเทปรวมกับการสังเกตและการบันทึกภาคสนาม ที่พบว่า การที่พยาบาลมีความสุขในการทำงานจะส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตในการทำงานได้ พยาบาลที่มีความอดทน มีความเข้าใจ และการเรียนรู้เร็ว เพื่อทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานพยาบาลในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย และผู้รับบริการได้อย่างมั่นใจ ผู้ป่วยปลอดภัย เกิดความประทับใจในการบริการ ทำให้เกิดความสุขและการนำมาซึ่งสมดุลในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา (Recommendations)

1. องค์กรควรมีการเพิ่มอัตรากำลังในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีภาระงานลดลงและมีเวลาในการพักผ่อนและวันหยุดมากขึ้น
2. องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันและความสามัคคี
3. เชื้อให้พนักงานได้ลากลับบ้านไปหาครอบครัว เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เวลาร่วมกันกับครอบครัว เป็นการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว
4. องค์กรควรมีหน่วยงานในการรับปรึกษาปัญหาความเครียดกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ระบายความเครียด

เอกสารอ้างอิง (References)

ชนิญร์นัสท์ อินทุลักษณ์. (2556). ประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จรัมพร โห้ล่ายอง, ศิรินันท์กิตติสุขสถิต, มะลิวัลย์ ชันเล็ก. (2560). งาน ครอบครัว สังคม: สมดุลชีวิต กับการทำงานที่มากกว่าการจัดสรรเวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. *วิศวกรรมสาร มก*, 19 (2), 96-102.
- นิศาชล โทแก้ว, สุชนา บุญเหลือ และภูริศร์ พงษ์เพ็ญจันทร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุล ชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, (33)2.
- ศยามล เอกกุลานันต์. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Journal of Behavioral Science*. 2011;17(2):86-102
- หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อรทัย อินปิ่น. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่. *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- อรุณรัตน์ คันธา, เดช เกตุฉ่ำ, กฤษดา แสงวงศ์ และดวงทิพย์ ธีระวิทย์. (2556). การย้ายงานของ พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3).
- อุไรพร จันทะอ่อมเม้า, ดนุลดา จามจรี และศิริมา ลีละวงศ์. (2554). การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร สุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *นพบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*.
- Amanda S. Bell, Diana Rajendran, Stephen Theiler. Job Stress, Wellbeing, Work life balance and work life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology* 2012;8(1):25-37
- Dilek Yildirim, Zeyneo Aycan. Nurses' work demands and work family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing studies* 2008;45:1366-78.
- Mattessich, S., Shea, K., & Whitaker-Worth, D. (2017). Parenting and Female Dermatologists' Perceptions of Work-life Balance. *International Journal of Women's Dermatology*, 3, 127 -130.
- Merrill & Merrill (2003). *Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money*. New York: McGraw-Hall. Murphy, L.R. 1995 "Managing Job Stress and Employee Assistance/Human Resource Management Partnership". *Personnel Review*. 24.

วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข ปีที่ 6 ฉบับเพิ่มเติม 2563

M.Flinkman, M. Laine, H. Leino-Kilpi, H. M. Hasselhorn, S. Salanterä. Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. Eldervier Ltd, *Journal of Nursing Studies*. 2008; 45:727-39