

ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงานของนักจิตวิทยา ที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี

Factors affecting psychologists' work life balance stationed in the area of Pattani province

กฤติมา วัชรจินดา¹

จัทมาศ เสถียรพันธ์²

สรินญา ปูติ²

Krittima Watcharajinda¹

Chutamas Sathianphan²

Sarinda Puti²

¹นักศึกษาปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

²อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

¹Bachelor of Education student, Faculty of Education, Prince of Songkla University Pattani Campus

²Lecturer at Educational Psychology and Guidance, Faculty of Education, Prince of Songkla University Pattani Campus

บทคัดย่อ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลในชีวิตโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลในชีวิต และ 3) สร้างสมการทำนายความสมดุลในชีวิตจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี จำนวน 35 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจง จำนวน 3 คน ข้อมูลที่รวบรวมนำมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า นักจิตวิทยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทของบุคลากร ชั่วโมงการทำงานต่อวัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความสมดุลในชีวิตไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในชีวิตในระดับปานกลาง ($r = 0.680$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายความสมดุลในชีวิตได้ร้อยละ 68 สมการทำนายความสมดุลในชีวิต $Y = 1.010 + 0.54$ (ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ) $+ 0.27$ (ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม) เพื่อให้การศึกษามีการศึกษาค้นคว้าที่ครอบคลุมมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาที่เจาะลึกมากขึ้น โดยอาจจะใช้กระบวนการในการศึกษา โดยการเพิ่มตัวแปรร่วมในการศึกษา หรือศึกษาจากแนวคิดอื่นๆ เพิ่มเติม และควรจะศึกษาประชากรครอบคลุมพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ หรือภาคอื่นในประเทศไทย

Keywords: คุณภาพชีวิตการทำงาน; สมดุลชีวิตกับการทำงาน; นักจิตวิทยา

Correspondence to: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรินญา ปูติ

J Med Glob 2023 May; 2(2)

อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว

Website: <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JMedGlob>

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ISSN: 2821-918X (Online)

E-mail: sarinda.p@psu.ac.th โทรศัพท์: 08-8790-3411

How to cite this article: Krittima Watcharajinda¹, Chutamas Sathianphan², Sarinda Puti³. Factors affecting psychologists' work life balance stationed in the area of Pattani province. J Med Glob. 2023 May;2(2):29-35.

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) to compare the work-life balance, classified by individual factors, 2) to study the relationship between the quality of life at work and work-life balance, and 3) to create an equation for predicting work-life balance from the quality of life at work.

The population group used in the study consisted of 35 psychologists working in the Pattani province area, and in-depth interviews were conducted with 3 individuals. The content analysis was done in the collected data. The statistical analyses used to analyze the data included variance analysis, Pearson correlation analysis, and coefficient of determination for prediction.

The research findings were as follows: Psychologists with different individual factors such as gender, age, religion, educational level, marital status, job category, daily working hours, work experience, and monthly income did not differ significantly in terms of quality of life at work. There was a positive correlation between the quality of life at work and work-life balance ($r = 0.680$), which is statistically significant ($p < 0.01$). The quality of life at work could predict work-life balance with an accuracy of 68%. The equation for predicting life balance was: $Y = 1.010 + 0.54 (\text{work-life balance}) + 0.27 (\text{social relationships})$. To provide a comprehensive research study more efficient, there should be a more in-depth study. It may be used to study the process by adding covariates to the study or study from other concepts more and should study the population covering the three southern border provinces or other regions besides the south.

Keywords: Quality of life; Work-life balance; Psychologists

บทนำ

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิต เช่น สภาวะสุขภาพทางร่างกายและทางจิตใจ ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว สังคม สภาวะทางการเงิน การขาดเวลาเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง หรืออาจนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ เช่น การใช้ความรุนแรงทางร่างกายและจิตใจ การใช้จ่าย หรือสารเสพติด การมีทัศนคติต่อผู้ร่วมงานและองค์กรทางลบ เป็นต้น เมื่อถึงจุดหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้ปฏิบัติงานจึงอาจเลือกทางออกที่ไม่เหมาะสม เช่น การลาออก การฆ่าตัวตาย เป็นต้น ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลในชีวิตจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาในปีพ.ศ. 2559 ของสราลี แซงแสวง (1) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในชีวิตและตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง ($r = 0.674$) โดยในส่วนของนักจิตวิทยาต่างก็มีความต้องการความสมดุลชีวิตรวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากรูปแบบการทำงานของนักจิตวิทยาส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การเยียวยา การช่วยเหลือผู้รับบริการทางด้านจิตใจ ซึ่งบางครั้งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึกของนักจิตวิทยา ส่งผลให้นักจิตวิทยาเกิดสภาวะความเครียดสะสมจากการทำงานนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น นอนไม่หลับ พักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นต้น และด้วยสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ในปัจจุบันส่งผลให้นักจิตวิทยาต้องเผชิญกับการทำงานที่มีความท้าทายมากขึ้น เนื่องจากข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ข้างต้น เช่น นักจิตวิทยาไม่สามารถพบกับผู้รับบริการตัวต่อตัวได้ เป็นต้น โดยเฉพาะนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีเอกลักษณ์ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเป็นพื้นที่ที่มีความเปราะบาง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานาน สามารถที่จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกที่ไม่ไว้วางใจ ขาดความเชื่อมั่น ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานอีกทางหนึ่ง หากองค์กรไม่มีการบริหารจัดการให้นักจิตวิทยามีความสมดุลในชีวิตที่ดี รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจต้องสูญเสียนักจิตวิทยาที่มีคุณภาพขององค์กร

ดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความสมดุลชีวิตของนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลในชีวิตของนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี อีกทั้งเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการจัดการทำงานของนักจิตวิทยา เพื่อส่งเสริมความสมดุลชีวิตนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานและสามารถที่จะคงอยู่ในวิชาชีพเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี จำนวน 35 คน คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (ข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดปัตตานี ณ วันที่ 17 เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564) ระยะที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและมีจุดความสนใจเฉพาะ (focus interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี จำนวน 3 คน เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ นักจิตวิทยาที่บรรจุและปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ปัตตานี ภายใต้การดูแลของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีลักษณะเลือกตอบ (checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร ชั่วโมงการทำงานต่อวัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน 2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (2) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความ

ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านการมีธรรมนุญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96 3) แบบสอบถามความสมดุลในชีวิต ตามแนวคิดของ Clark (3) และ Dex & Bond (4) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการช่วยเหลือสมาชิกอื่นในองค์กร ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัว มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi - structured interview) และมีจุดความสนใจเฉพาะ ในประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลในชีวิต มีการขออนุญาตบันทึกเสียงและจดบันทึกโน้ตขณะให้การสัมภาษณ์ ระยะเวลาการสัมภาษณ์แต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 30-50 นาที หรือจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว (saturated data)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่และลงรหัส (coding) เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ด้วยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (stepwise) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำการถอดเทป และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการ code วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี รวมทั้งสิ้น 35 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.1 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.1 ศาสนา ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 82.9 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.9 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 77.1 ส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานต่อวัน 8 – 9 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 91.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.9 ดังตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตของนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับมาก ($\mu = 3.93$) และด้านความสมดุลในชีวิตมีระดับมาก ($\mu = 4.16$)

ความสมดุลในชีวิต จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศมีความสมดุลในชีวิตไม่แตกต่างกัน ($t = 1.39, p > 0.18$) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสมดุลในชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทของบุคลากร ชั่วโมงการทำงานต่อวัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี มีความสมดุลในชีวิตสูงกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตของนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานีพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในชีวิตโดยรวมของนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.680$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านการมีธรรมนุญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในชีวิต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.401 ถึง 0.792 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 3

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 61 ($R^2 = 0.61$) เมื่อเพิ่มตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 66 ($R^2 = 0.66$) แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตสามารถรวมการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ได้ร้อยละ 78 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมได้ ร้อยละ 81 ดังตารางที่ 4

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่า ตัวแปรที่ทำนายอิทธิพลต่อความสมดุลในชีวิตมากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ($\beta = 0.59$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\beta = 0.31$) ดังตารางที่ 5

ดังนั้น สมการทำนายความสมดุลในชีวิตในรูปแบบคะแนนดิบ สามารถเขียนได้ดังนี้

ความสมดุลในชีวิต $Y = 1.010 + 0.54$ (ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ) $+ 0.27$ (ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม)

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	8	22.9
หญิง	27	77.1
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	10	28.6
31 – 40 ปี	20	57.1
41 – 50 ปี	4	11.4
50 ปีขึ้นไป	1	2.9
ศาสนา		
พุทธ	5	14.3
อิสลาม	29	82.9
คริสต์	-	-
อื่น ๆ	1	2.9
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	29	82.9
ปริญญาโท	6	17.1
ปริญญาเอก	-	-
อื่น ๆ (ไปรตระบุ)	-	-
สถานภาพ		
โสด	13	37.1
สมรส	22	62.9
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	-	-
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	27	77.1
พนักงานราชการ	3	8.6
ลูกจ้างประจำ	3	8.6
พนักงานสัญญาจ้าง	2	5.7
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน		
8 – 9 ชั่วโมง	32	91.4
10 – 11 ชั่วโมง	3	8.6
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	2	5.7
1 – 3 ปี	5	14.3
4 – 6 ปี	4	11.4
7 – 9 ปี	6	17.1
10 ปีขึ้นไป	18	51.4
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน	3	8.6
15,001 – 20,000 บาท/เดือน	6	17.1
20,001 – 25,000 บาท/เดือน	11	34.4
25,001 บาทขึ้นไป	15	42.9
รวม	100.00	100.00

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสมดุลในชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test		Test of Homogeneity		ANOVA		การเปรียบเทียบรายคู่
	T	P	Levene's test	P	F	P	
1. เพศ	1.39	0.18					
2. อายุ			0.03	0.97	0.35	0.79	
3. ศาสนา			0.10	0.75	4.25	0.02	
4. ระดับการศึกษา			0.12	0.73	0.04	0.85	
5. สถานภาพ			1.92	0.18	0.03	0.86	
6. ประเภทของบุคลากร			1.93	0.15	0.70	0.56	
7. ชั่วโมงการทำงานต่อวัน			0.02	0.89	1.49	0.23	
8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			1.36	0.27	1.21	0.33	3>5 ^s
9. รายได้ต่อเดือน			0.53	0.67	1.34	0.28	

*p < 0.05, **p < 0.01, s = การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลในชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสมดุลในชีวิต					
	ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่	ความพึงพอใจในงาน	การช่วยเหลือสมาชิกอื่นในองค์กร	ความพึงพอใจในชีวิต	สัมพันธภาพในครอบครัว	รวม
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.741	0.777**	0.807	0.788	0.803*	0.783**
สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.489**	0.611*	0.314	0.604**	0.634**	0.648**
การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	0.403*	0.679**	0.263	0.517**	0.525**	0.571**
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.353*	0.479**	0.187	0.483**	0.465**	0.487**
การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในสังคม	0.344*	0.734**	0.240	0.489**	0.454**	0.401**
การมีธรรมนุญในองค์กร	0.404*	0.676**	0.204	0.469**	0.500**	0.535**
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	0.564**	0.800**	0.476**	0.730**	0.699**	0.781**
การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.380*	0.567**	0.310	0.702**	0.672**	0.688**
รวม	0.466**	0.773**	0.312**	0.624**	0.641**	0.680**

*p < 0.05, **p < 0.01

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลในชีวิตของนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	F
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	0.78	0.61	0.599	51.717
การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.81	0.66	0.640	31.202

ตารางที่ 5 รูปแบบสมการการทำนายความสมดุลในชีวิต

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E est	β	t	Sig.
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	0.54	0.37	0.59	4.21	0.00
การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.27	0.357	0.31	2.19	0.04
R = 0.81	R ² = 0.66	F 11.55	p value < 0.001		

*p < 0.05 (Constant = 1.010)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์พบว่า นักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพประเภทของบุคลากร ชั่วโมงการทำงานต่อวัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสมดุลในชีวิตไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย ปราบริพันธุ์ (5) ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายประเด็นไม่แตกต่างกัน และพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ต่างกันมีความสมดุลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลในชีวิตเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลซึ่งกันและกัน นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพแก่ผู้รับบริการภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารจัดการองค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่มีข้อจำกัดของปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ด้านการมีธรรมนุญในองค์กร กล่าวคือองค์กรของผู้ให้สัมภาษณ์มีความยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงานตามความเหมาะสม

“...ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาคตามความเหมาะสม คือ รับผิดชอบบทบาทหน้าที่ตามความเหมาะสมจากกระจายงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล...” ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1

จากข้อมูลของผู้รับการสัมภาษณ์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นการดูแลขององค์กรต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งความยุติธรรม ความเสมอภาคในการให้ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความสุขในตนเอง จากการศึกษาของพรรณชนก เดชสิงห์ (6) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและสมรรถผลการทำงานในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทยมีหลายปัจจัยที่สามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนการดูแลอัตราค่าจ้างพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลได้ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้นสามารถเพิ่มพูนความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้นได้และทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีความสุขและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพทั้งร่างกาย จิตใจ จิตสังคม ส่งผลให้การปฏิบัติงานการดูแลผู้ป่วยผู้รับบริการและประชาชนที่ได้รับการรักษาดูแลอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในชีวิตของนักจิตวิทยาที่ประจำการในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.680$, $p < 0.01$) พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอและยุติธรรมจากการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองได้ทุกด้าน นำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลในชีวิตของนักจิตวิทยาที่ประจำการในจังหวัดปัตตานี ความสมดุลในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั่นหมายความว่า เมื่อนักจิตวิทยามีความสมดุลในชีวิตที่ดีขึ้น มักจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย ความสมดุลในชีวิตอาจส่งผลให้นักจิตวิทยารู้สึกมีความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองมากขึ้น

เนื่องจากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองในทุกด้านได้ดีขึ้น สิ่งนี้เป็นไปได้เนื่องจากจากการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอและยุติธรรมจากการทำงานเต็มที่ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและชีวิตของนักจิตวิทยาที่ประจำการในพื้นที่ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความเพียงพอและยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจมีผลต่อความพึงพอใจในงานและชีวิตทั่ว ๆ ไปของบุคคล ดังที่ทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow ระบุบุคคลมีลำดับขั้นของความต้องการ และเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางสรีรวิทยาและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว นักจิตวิทยาเหล่านี้ได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอและยุติธรรม ก็สามารถมุ่งความสนใจไปที่ความต้องการลำดับที่สูงกว่าได้ รวมถึงการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการค้นหาความรู้สึกถึงจุดประสงค์และความพึงพอใจในการทำงานและชีวิตของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ ถ่างกระโทก และคณะ (7) ซึ่งพบว่าสมดุลชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ญ์กานต์ พอค้า (1) พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอและยุติธรรม กล่าวคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมไปถึงการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน

“...เหมาะสมแล้ว โดยรวมรู้สึกพอใจและเพียงพอต่อสวัสดิการและการใช้ชีวิต เช่น การรักษาพยาบาลมาปรับเป็นข้าราชการก็จะมีสิทธิ์การรักษาพยาบาลพ่อแม่ฟรีด้วย ส่วนวันหยุดก็ตามราชการไทย เรื่องของค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง หรือว่าค่าที่พักจะมีสนับสนุนเจ้าหน้าที่เสมอ...” ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3

ส่วนด้านการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ของนักจิตวิทยาเป็นการปฏิบัติงานภายในองค์กรในแต่ละองค์กรมีนักจิตวิทยาเพียง 1-2 คน และอาจขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่สังคมและนักจิตวิทยาประกอบอยู่ปฏิบัติงานกับกลุ่มคนน้อย อาจมีข้อจำกัดในทรัพยากรหรือโอกาสในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น และอาจเกิดจากการที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ การปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานจากมุมมองที่มีต่อการทำงานแตกต่างกันในแต่ละองค์กร นอกจากนั้นค่าเฉลี่ยที่สูงหรือต่ำของการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในสังคมอาจขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น รูปแบบการทำงาน วัตถุประสงค์ของการร่วมมือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความควบคุมในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ด้านการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในสังคมกล่าวคือการแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของนักจิตวิทยาต่อผู้ร่วมงาน บางครั้งอาจจะไม่ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

“...บางทีความคิดเห็นของตนเองกับหัวหน้าไม่ตรงกัน ต้องใช้ระยะเวลาในการอธิบายให้หัวหน้าเข้าใจ แต่สุดท้ายเขาก็ทำตามที่เราเสนอ แต่ไม่เคยมีทะเลาะหรือมองหน้ากันไม่ติด ส่วนใหญ่ยอมรับกัน...” ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2

อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจิตวิทยาทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนสามารถที่จะวัดความสมดุลในชีวิตได้อย่างครอบคลุมเนื่องจากถึงแม้ว่านักจิตวิทยาจะพบเจอกับอุปสรรคในการทำงานบ้าง แต่

นักจิตวิทยาก็สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ภายใต้การได้รับการดูแล การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร นักจิตวิทยาจึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานควบคู่ไปกับการมีสมดุลในชีวิต

จากการศึกษายังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สามารถร่วมทำนายความสมดุลในชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถึงร้อยละ 68 อาจเป็นเพราะหากผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในทุก ๆ ด้าน นำไปสู่การมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีคามพึงพอใจในงาน พึงพอใจในชีวิต นำไปสู่การมีความสมดุลในชีวิตทั้งต่อตนเองและครอบครัว สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคลกล่าวคือ องค์กรของผู้ให้สัมภาษณ์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

“...องค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้หรือศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีการส่งไปอบรมความรู้ต่าง ๆ หรือวิชาชีพเฉพาะทางให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น หรือหากเสนอลิ่งที่สนใจที่จะไปอบรมให้แก่ผู้บริหาร ผู้บริหารก็ยินดีที่จะสนับสนุน...” ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3

“...มีความสุขอยู่ในระดับมาก ตอนนี้นำคำเนินมาถึงเป้าหมายที่เราพอใจแล้ว มีความสุขทั้งในเรื่องของการทำงานตรงตามสายที่เราชอบมา มีครอบครัวมีลูก...” ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3

และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตในการทำงานและตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.674$) (1) เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ในด้านของความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันนั้นมาจากปัจจัยในทุกๆ ด้านขององค์ประกอบทั้ง 2 ตัวแปรที่ส่งผลต่อกันและกัน จึงทำให้ทราบถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มช่วงวัย เมื่อมองจากสภาพการณ์ในปัจจุบันก็เห็นได้ว่าค่าครองชีพแพงขึ้น แต่ผู้ปฏิบัติงานก็ยังสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและผลการปฏิบัติงานดี โดยการได้รับอิทธิพลของปัจจัยทั้งทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อกันอยู่ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างยาวนานมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งผลต่อความมั่นคงชีวิตในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

สรุป

นักจิตวิทยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทของบุคลากร ชั่วโมงการทำงานต่อวัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างก็มีความสมดุลในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายความสมดุลในชีวิตได้ร้อยละ 68 และสามารถแสดงสมการความสมดุลในชีวิต $Y = 1.010 + 0.54$ (ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ) + 0.27 (ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม) ดังนั้นผู้บริหารควรมีการประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อวางแผนในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสมดุลชีวิตที่นำมาสู่ความผาสุกได้ และการวิจัยในครั้งต่อไปควรจะศึกษาประชากรครอบคลุมพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ หรือภาคอื่นในประเทศไทย เพื่อให้มีงานวิจัยที่ครอบคลุมและมีประโยชน์ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

1. สราวุธ แสงแสวง. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y [การศึกษาอิสระ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2559.
2. Walton RE. Quality of Working Life : What Is It ?. Stone Management Review 1973;1: 12-46.
3. Clark, SC. Work cultures and work/family balance. Journal of Vocational Behaviour 2001;58:348-65.
4. Dex S. Bond S. Measuring work-life balance and its covariates. Employments Society 2005;1:627-36.
5. สมชัย ปราบริต้น. ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ [ม.ป.ป.];9:527-538.
6. พรณชนก เดชสิงห์. การศึกษาคุณภาพชีวิตและสมดุลการทำงานในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2560.
7. ปราโมทย์ ถ่างกระโทก, วินัย ไตรนาทวัลย์, เอกกมล ไชยโม, และภราดร ยิ่งยวด. อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพไทย. วารสารวิชาการสาธารณสุข 2564;30:344-52.

JMed
Glob **2023**

