

การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

Building Work-Life Balance of Professional Nurses In a Private Hospital

บทความวิจัย

ชนิณัฐ อินทุลักษณ์* อารีวรรณ อ่วมตานี**

Khaninnutch Intulak R.N., M.S.N.*

Areewan Oumtane, R.N., M.S., Ph.D.**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน และบรรยายประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ผู้ให้ข้อมูล คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 9 คน ที่มีความยินดีและเต็มใจในการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการบันทึกเทป ร่วมกับการสังเกตและการบันทึกภาคสนาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ตามวิธีการของ Diekelman ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน

สมดุลชีวิตกับงาน หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และการทำงานให้เหมาะสม โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดี และอยู่อย่างพอเพียง

2. การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน

การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การมีความสุขในชีวิตส่วนตัว และการมีความสุขในงาน สำหรับ การมีความสุขในชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ได้แก่การใช้ชีวิตให้มีความสุขด้วยตนเอง และการเอาใจซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว ส่วนการมีความสุขในงานประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ ความสุขในงานที่เกิดจากตนเอง การจัดการความเครียดที่เกิดจากงาน การมีส่วนร่วมงานสนับสนุน และการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

จากผลการวิจัยนี้ ทำให้เข้าใจถึงประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาล หรือพยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างสมดุลชีวิตกับงานได้ต่อไป

คำสำคัญ : สมดุลชีวิตกับงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลเอกชน

Abstract

The purposes of this study were to study the meaning and describe experiences of building work-life balance of professional nurses. Nine professional nurses in a private hospital were willing to participated in this research. Data were collected using in-depth interviews with taped-record, observations and field notes. Study data were analyzed using Diekelman's content analysis. The findings were as follows:

1) Meaning of the work-life balance: Work-life balance was defined as the appropriately time managing between working and life activities in order to make happy life with sufficient conditions.

2) Building work-life balance: It consisted of two parts: to be happy in life and happy on the job. Happiness in life consisted of 2 sub-themes: making happy by self and having family members' support.

Corresponding Author: **พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลตติยภูมิ, E-mail: angelnurse9@hotmail.com

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Happy in work contained 4 sub-themes: making a happy work by self, managing work stress, receiving colleague supports and receiving appropriately organizational welfare.

The study findings provided more understanding of building work-life balance of professional nurses in a private hospital. Nursing managers in hospital or nurses can use these findings as a guideline to build work-life balance.

Keywords: Work Life Balance, professional nurses, private hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้มนุษย์วัยทำงานทุกสาขาอาชีพต้องทำงานหนักมากขึ้นเกิดความเหนื่อยล้า และเครียด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขาดความสุข หรือเกิดความขัดแย้งกับสมาชิกภายในครอบครัว และมากไปกว่านั้นยังอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น เกิดความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุขณะทำงานสูงขึ้น หรือความพึงพอใจในงานลดลง หากองค์กรต่าง ๆ ต้องการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป ก็จำเป็นต้องมีการจัดการให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดี (ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ, 2548) หน้าที่หลักของพยาบาลวิชาชีพ คือการรักษาพยาบาลผู้ป่วย นอกจากนี้ยังต้องมีภาระหน้าที่ในด้านอื่น ๆ เช่น รับผิดชอบในการบริหารจัดการ การควบคุมงานการพยาบาล การประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพ ตลอดจนงานการบริหารทรัพยากร และการเป็นนักวิชาการทางการพยาบาล จากภาระงานดังกล่าว อาจทำให้พยาบาลเกิดภาวะเหน็ดเหนื่อย เกิดความเครียดสะสม และเสียสมดุลชีวิตกับงาน ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในชีวิต และงาน สุดท้ายพยาบาลอาจลาออกจากวิชาชีพ หรือแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่า ทำให้องค์กรขาดบุคลากรในการทำงาน อีกทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนต่าง ๆ มีการเจริญเติบโต และการแข่งขันมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการเพื่อตอบสนองกลุ่มผู้ป่วย การบริการรักษาโรคเฉพาะทาง หรือการเพิ่มบริการสนับสนุนอื่น ๆ แต่เนื่องจากจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ที่มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงพยาบาล ส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนมีการดึงบุคลากรทางการแพทย์จากโรงพยาบาลอื่น ๆ หากโรงพยาบาลไม่มีการบริหารจัดการให้พยาบาลมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดีพอ อาจทำให้โรงพยาบาลต้องสูญเสียบุคลากรที่เป็นหัวใจสำคัญของโรงพยาบาล เนื่องจากพยาบาลอาจย้ายไป

ทำงานโรงพยาบาลใหม่ที่มีการบริหารจัดการให้พยาบาลมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดีกว่า (เกษสุตา จันทร์อ่อน, 2552) ดังนั้นองค์กรควรเล็งเห็นถึงความสำคัญ และสนับสนุนให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับงานเพื่อเพิ่มการคงอยู่

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพในต่างประเทศ พบว่ามีการศึกษาไว้ส่วนหนึ่ง เช่นการวิจัยของ Yildirim and Ayca (2008) พยาบาลที่มีสมดุลชีวิตกับงานมีการจัดการกับตารางชีวิตและภาระงานอย่างเหมาะสม จะมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร สำหรับในประเทศไทย ยังไม่พบหลักฐานการศึกษาในประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารโรงพยาบาลให้ความสำคัญ และต้องการสร้างเสริมให้พนักงานทุกคนมีสมดุลชีวิตกับงาน จึงสนใจศึกษาเรื่องสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกพยาบาลวิชาชีพที่ระบุว่าตนเองมีสมดุลชีวิตกับงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกและเห็นภาพที่ชัดเจนซึ่งไม่สามารถเก็บได้จากข้อมูลทางสถิติและตัวเลข (อารีวรรณ อ่วมธานี, 2553) ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางของผู้บริหารเพื่อสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดี ประสบผลสำเร็จทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความหมายของสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และเพื่อบรรยายการสร้างสมดุลชีวิตกับงานพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจ

อย่างลึกซึ้งต่อความหมาย และประสบการณ์การเป็นพยาบาลที่มีสมดุลชีวิตกับงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์โดยตรง

ผู้ให้ข้อมูล คือพยาบาลที่มีสมดุลชีวิตกับงาน โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ตรงกับเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้ คือ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ระบุว่าเป็นตนเองมีสมดุลชีวิตกับงาน และ 3) มีความยินดีที่จะเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลในการเล่าประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีสมดุลชีวิตกับงาน จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ส่วนเครื่องมือช่วยผู้วิจัย ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียงขนาดเล็ก และเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ 1) แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบบันทึกภาคสนาม เพื่อบันทึกหมายเลขผู้ให้ข้อมูลรวมถึงรายละเอียดเบื้องต้นของการสัมภาษณ์ และ 3) คำถามที่ใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ ใช้คำถามแบบปลายเปิด มีความยืดหยุ่นตามการสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลุ่มลึก และครอบคลุมตรงตามประเด็นที่ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2555 เลขที่โครงการ 079.1/55 ให้สามารถดำเนินการวิจัยได้ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการบันทึกเทป ผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อขอความร่วมมือในการติดต่อพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ให้ข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยจะติดต่อและเก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ให้ข้อมูลโดยตรงเพื่อชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูล และนัดหมายวัน-เวลา สถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์ใช้เวลาโดยเฉลี่ย 60 นาทีต่อครั้ง สัมภาษณ์คนละ 1-2 ครั้ง เฉลี่ย 1.5 ครั้ง การสัมภาษณ์สิ้นสุดลงเมื่อข้อมูลอิ่มตัว

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างต่อเนื่องจนสิ้นสุดการวิจัย โดยประยุกต์ขั้นตอนการวิเคราะห์ของ Diekelman (1992

อ้างถึงใน วิธนา เทียงธรรม, 2548). โดยหลังจากสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการถอดเทปคำต่อคำ และนำมาอ่านหลาย ๆ ครั้ง ดึงข้อความที่สำคัญออกมาให้มากที่สุด และนำไปตรวจสอบความตรงกับผู้ให้ข้อมูลหลัก นำข้อความที่ได้มาจัดเป็นหัวข้อ อธิบายแต่ละหัวข้อให้ละเอียดชัดเจน

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ความเชื่อถือได้ (Credibility) Guba and Lincoln (1989 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2553) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความเชื่อถือได้ โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) การตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล (Member checking) โดยนำข้อค้นพบเบื้องต้น (Preliminary themes) ไปให้ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ตรวจสอบ ข้อค้นพบเบื้องต้นประกอบด้วยรหัสของข้อมูล (Coding) และข้อความจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยให้ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า ข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์กับข้อรหัสดังกล่าวของข้อความนั้น มีความสอดคล้องกันหรือไม่ 2) การตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ (Peer debriefing) นำประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญการวิจัยเชิงคุณภาพ และมีประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ตรวจสอบความเป็นไปได้ของข้อค้นพบ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนหลัก คือ 1) ความหมายสมดุลชีวิตกับงาน และ 2) การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน

1. ความหมายสมดุลชีวิตกับงาน จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน หมายถึง ดุลยภาพระหว่างเวลาในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดี และอยู่อย่างพอเพียง มีการบริหารจัดการตนเอง ใช้เวลาที่มีอย่างเหมาะสมไม่หนักไปทางใดทางหนึ่ง ไม่ทำอะไรจนสุดโต่ง ไม่จำเป็นต้องแบ่งครึ่งระหว่างเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว สามารถแยกปัญหาระหว่างเรื่องชีวิตส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ หากเกิดปัญหาที่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้น ๆ ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “ให้ชีวิตและงานอยู่คู่กันอย่างเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องแบ่งเป็นครึ่ง ๆ นะ แต่เวลาเรายู่กับสิ่งไหนก็รู้สึกอิ่มเอมมีสุขกับสิ่งนั้น ๆ... ไม่เอาส่วนไหนของอะไรมาปนกับอีกส่วนเวลาทำงานก็มีความสุข ชีวิตส่วนตัวก็ไม่เครียด” นอกจากนี้พยาบาลยังยึดหลักความพอดี พอเพียง โดยเรียนรู้การบริหารจัดการชีวิต ครอบครัว การทำงาน สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ สวัสดิการ

และรายได้ให้ก้าวไปพร้อม ๆ กันอย่างเหมาะสม โดย อยู่อย่างมีความสุขแบบพอดี พอเพียง ไม่ดิ้นรนหรือหารายได้มากเกินไป รู้จักการสร้างสุขให้ชีวิต และงานโดยยึดหลักความพอเพียง ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “พี่ว่ามันคือการที่พี่ไม่เดือดร้อน ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว อยู่อย่างมีความสุขแบบพอดี ๆ... อยู่อย่างพอเพียงนะค่ะ ไม่ทะเลาะเบาะแว้งมากเกินไป ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งสูง ๆ... เอาแค่ว่าเราพอไหวก็พอ... ถ้าอยากมีสมดุลก็รู้จักพอดี ต้องวางใจให้เป็น ชีวิตมันก็สุขเอง”

2. การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีความเครียดในงานค่อนข้างสูง ดังที่กล่าวมาข้างต้น และปรารถนาที่จะมีสมดุลชีวิตเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่ไม่สามารถทำให้ตนเองมีสมดุลชีวิตและงาน ส่งผลทำให้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ แต่อย่างไรก็ตามยังมีพยาบาลวิชาชีพอีกจำนวนหนึ่งที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตให้กับตนเองได้เป็นอย่างดี จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน แบ่งเป็น 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

2.1 ความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุล พยาบาลวิชาชีพที่สามารถสร้างสมดุลในชีวิตกับงานได้ส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการมีความสุขในชีวิตส่วนบุคคล แบ่งเป็น 2 ประเด็นย่อยคือ

2.1.1 ใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง พยาบาลที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ ย่อมนำมาซึ่งความสุขส่วนบุคคลและขยายผลถึงการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงประเด็นของการใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเองดังต่อไปนี้ 1) มีช่วงผ่อนคลาย ระบายความเครียด ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “หนูต้องใช้เวลาส่วนตัวทำอะไรที่หนูชอบบ้าง อาทิแต่ละวันหนูก็โอแระแต่ขอให้มัน (ยิ้ม)...หาเวลาวางไปเที่ยว เอาเวลาไปพักผ่อน ให้เวลากับตัวเอง ไปทำสิ่งที่เราชอบ จะได้ไม่เก็บกด 2) ดูแลสุขภาพกายใจให้สดใสและแข็งแรงดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “ได้ออกกำลังกายยามว่าง รับประทานอาหารที่มีประโยชน์อะไร... ถ้าสุขภาพดี ก็ส่งเสริมให้เกิดสิ่งดี ๆ ตามมาไง” 3) นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “ค่อย ๆ ผักผ่อนเป็นนิสัยมันก็หลับได้เองนะแล้วค่อยตื่นมาทำธุระเอาจะไม่ฝันถึงซารอีกเด็ดขาด นอนเต็มอิ่มมันทำให้หน้าใสขึ้นเยอะเลย” 4) บริหารจัดการเงิน ไม่ใช่ให้เงินตัว ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “รายรับมันต้องพอสำหรับรายจ่ายและต้องมีเหลือเก็บอะนะ ของแบบนี้เราต้องบริหารจัดการด้วยตัวเราเอง

เช่นให้พ่อแม่ ...ใช้จ่ายใช้สอยค่าอาหารการกิน... มีเงินเหลือไว้เก็บนิดหน่อย (N8P14) และ 5) สร้างกำลังใจให้ตนเองเติมความกล้าแกร่งไปในตัวดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “... ก็รู้สึกท้อบ้างค่ะ แต่...ก็มีบางอย่างที่มันสร้างกำลังใจได้เองค่ะ อย่างเช่นถ้าเกิดว่าโดนเค้าดูแคล์ว่า เราท้อคิดบวก ทำให้เรากล้าแกร่งขึ้น... (หัวเราะ)”

2.1.2 ครอบครัวยุติใจ ใส่ใจซึ่งกันและกัน พยาบาลเป็นหนึ่งในมนุษย์ที่มีครอบครัว และมีความผูกพันทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจกับสมาชิกในครอบครัว ซึ่งครอบครัวมีส่วนในการส่งเสริม และสร้างสมดุลในชีวิตของพยาบาลได้อย่างชัดเจน และจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ครอบครัวสามารถสร้างเสริมความสุขในชีวิตส่วนบุคคลได้โดย การมีครอบครัวเป็นเบื้องหลังที่ดีเข้าใจหน้าที่การทำงานของพยาบาล ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “เค้าจะไม่เข้าใจว่าเราทำงานอะไรนักหนา... เมื่อก่อนพี่ก็ทะเลาะเพราะไม่เข้าใจเค้า เราก็อธิบายเหตุผลให้กันและกันฟัง... เราก็เลยเข้าใจกัน และไม่ทะเลาะกันเรื่องนี้อีกเลย (ยิ้มทั้งน้ำตา)” นอกจากนี้ยังพบว่า การที่พยาบาลและสมาชิกในครอบครัวมีเวลาร่วมกิจกรรมจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว ดังตัวอย่างคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “พี่ก็บอกแฟนพี่นะ ว่าวันไหนได้ลงเวรเร็วเราสองคนก็ออกไปวิ่งออกกำลังกายกัน... ทำให้เราสองคนมีเวลาร่วมกัน... มีแรงสู้ต่อกับวันใหม่ ๆ อะไรอย่างเงี้ย” และ พบว่า พยาบาลที่ได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัวส่งผลให้พยาบาลมีแรงใจในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “เวลาที่พวกเค้าเหล่านั่นเข้าใจเรา รับฟังปัญหา คอยเป็นกำลังใจและอยู่ข้าง ๆ เราเสมอ... ต่อให้เหนื่อยแค่ไหน ท้อแทบตาย แค่มีกำลังใจนะอ้อ สู้ตายเลย”

2.2 ความสุขในงานเป็นต้นทุนให้สมดุลเกิดขึ้นจริง พยาบาลวิชาชีพนอกจากมีความรู้ในเรื่องของวิชาชีพแล้ว พยาบาลยังมีจิตใจที่เสียสละ โอบอ้อมอารีพร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และมอบความสุขให้กับผู้อื่น ซึ่งก่อนที่พยาบาลจะสามารถทำให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ได้ตนเองต้องมีความสุขในชีวิตและงานก่อน จากการศึกษาพบว่า การที่พยาบาลจะมีความสุขในงานได้นั้น แบ่งเป็น 4 ประเด็นหลักดังนี้

2.2.1 สุขเกิดที่ใจ พัฒนาได้จากตนเอง แม้ว่างานพยาบาลเป็นงานที่มีความเครียดสูง ต้องรับผิดชอบชีวิตคน ต้องพบปะกับคนหลายประเภท หลากหลายกลุ่ม แต่หากพยาบาลสามารถทำตนให้มีความสุขกับงานได้แล้ว สมดุลชีวิต และงานย่อมตามมา ซึ่งพยาบาลใช้หลักแนวคิดเพื่อ

สร้างความสุขในงานคือ การที่พยาบาลอดทนกับการทำงาน ดังคำกล่าว ของพยาบาลว่า “บางครั้งก็รู้สึกท้อค่ะ แต่ต้องคิดให้ได้ว่าเราทำงานนะ เราต้องอดทน และเป็นมืออาชีพ...ถ้าไม่ไหวก็ต้องขอตัวช่วยอย่างพี่ ๆ...พี่ที่เก่ง ๆ ก็จะคอยช่วยกันค่ะ...ทำให้รู้สึกดีคือมันสุขใจค่ะ...มันก็ผ่านมาได้ (หัวเราะ)” ความรักในวิชาชีพ การทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ดังคำกล่าวของพยาบาลว่า “ขอแค่ทำงานที่เราได้รับผิดชอบให้ดีที่สุด ต้องแก้ปัญหาให้น้อง ๆ ได้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับทีมงาน... คนเรามันก็ต้องทำงานของตัวเองให้ดีที่สุดก่อนนะ...” การรู้จักพัฒนาตนเอง ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ดังคำกล่าวของพยาบาลว่า “... อย่างวันไหนมีหัตถการ... การเจาะปอด เจาะไขสันหลัง... เมื่อก่อนจะกลัวมากเพราะเรียนมาก็ไม่เคยเข้า case... ทำให้รู้สึกไม่ค่อยดีเลย... ไม่มั่นใจ... หนูเลยต้องพยายามเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด พอกลับห้องก็ไปหาหนังสืออ่าน... ถามพี่ ๆ เพิ่มเติม พอครั้งต่อไปก็มั่นใจมากขึ้น... ทำงานได้ดีขึ้นหมอก็ไม่ค่อยดุแล้ว (หัวเราะ)” (N5P5) และการที่พยาบาลสามารถยืดหยุ่นได้หากเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ไม่เป็นดังที่มุ่งหวัง ดังคำกล่าวของพยาบาลว่า “พี่จะเผื่อใจไว้เสมอ... ต้องรู้จักยืดหยุ่นบ้างไม่ใช่ว่าแบบแผนในใจตลอดพอพลาดมาแล้วก็รับไม่ได้... คือพี่เคยวางแผนว่า พี่จะเรียนต่อ ป.เอกเมื่อปีก่อนอะนะ... แต่มันก็มีเหตุการณ์ไม่คาดฝัน ยอมรับว่าเครียดสับสนมากเพราะพี่ไฝฝัน และอยากเรียนต่อจริง ๆ... ประสบการณ์มันสอนให้พี่รู้ว่าชีวิตคนเรามันยืดหยุ่นได้”

2.2.2 ความเครียดเกิดขึ้นได้ เวลาแก้ไขให้ใช้สติปัญญา ความเครียด จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป และส่งผลให้งานเสียสมดุล หากพยาบาลเรียนรู้ และสามารถเข้าใจตนเองได้ว่าขณะนี้กำลังเผชิญกับความเครียด และมีแนวทางในการจัดการความเครียดนั้น ๆ โดยใช้สติ และปัญญามาพิจารณา และจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้พยาบาลมีสมดุลกับงานได้ คือเข้าใจผู้อื่น ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “เพราะคนเราจะทำงานอย่างมีความสุข...ต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใจเขาใจเรา... รู้ และเข้าใจว่าคนที่ทำงานวิชาชีพอย่างพวกเรา ความเครียดมันสูงไง เราเปลี่ยนใครไม่ได้เราก็ต้องปรับที่ตัวเราเองง่ายกว่า ผูกมิตรดีกว่าสร้างศัตรู... พอไม่มีปัญหาในที่ทำงาน ชีวิตส่วนตัวก็จะดีไปด้วย มันเหมือนวงล้ออะ” การปรับตัวเข้ากับงาน ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “ปรับตัวตามสถานการณ์ตามคนเอานะ...เคยมีหมอด่า เอ่อ ด่าแบบว่าตลกอะ คือเรารายงาน case แล้วเรียกหม่อีกท่านว่าท่านเงิ คำก็ด่าสวน

มาเลยนะว่า เวอร์จริงทำไมต้องเรียกท่าน เป็นอะไรกันนักกันหนา ward นี้ (หัวเราะ) ตอนแรกพี่ก็อึ้งนะ มาด่าดูทำไมวะ แล้วท่านก็สั่ง order นะพอสั่งจบวางหูดังแคร็ก (ยิ้ม) สักพักเดินขึ้นมาเยี่ยมคนไข้ พี่รายงานอะไรก็ไม่เรียกใครว่าท่านให้เค้าได้ยินอีกเลย ยอมปรับเปลี่ยนที่ตัวเราเองเล็ก ๆ น้อยโดยไม่ผิด หรือไม่เบียดเบียนใครถ้ามันทำให้โลกสงบสุขก็ควรทำนะ เราเองก็มีความสุขไปด้วย” พยาบาลเรียนรู้ที่จะฝึกจิตตนเองโดยการปล่อยวาง ให้อภัย ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “พี่คิดว่าถ้าเราวางใจให้ไม่ทุกข์ปล่อยวางบ้าง ให้อภัยบ้าง รักคนอื่นให้เหมือนรักตัวเองหรือเอาสักครั้งที่รักตัวเอง มันก็จะทำให้เราลดความไม่สบายใจได้... ใครมาว่าหรือนินทาหรือด่าเราถ้าเราเก็บไปคิดมันก็หนักหัวเรานะปล่อย ๆ มันไป พอเวลาผ่านไปก็ไม่เห็นมีใครทำให้เราแค้นได้ ทุกอย่างมันอยู่ที่เรา ...คือมันต้องให้อภัยกันแหละปล่อย ๆ ไปบ้างอย่าไปเก็บอะไรที่มันไม่ดีมาใส่ใจ และพยาบาลมีการฝึกให้ตนเองมีความพอเพียง ดังคำกล่าวของพยาบาลว่า “จะคิดจะทำอะไรก็ขอแบบพอเพียงแหละเอางกลาง ๆ อย่างงานพี่ก็เต็มที่กับงานแต่ไม่เคร่งเครียดมาก ว่าเราต้องทำให้ดีเลิศหรือให้เหนือกว่าใคร ๆ เอาแค่ทำให้คนไข้ปลอดภัยก็พอ...ไม่คร่ำเคร่งมากไม่คาดหวังว่าวันนั้นคนไข้ต้องชื่นชมฉันนะ วันนี้นัดต้องได้รับคำชมอะไรอะ มันเปลี่ยไปนะแบบนี้เอาแบบพอดี ๆ ดีกว่า

2.2.3 หัวหน้าที่เห็นคุณค่า เพื่อนร่วมทีมมา

ช่วยเหลือกัน ในชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากบริบทงานที่พยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบและเผชิญทุกครั้งที่ยื่นเวรแล้ว ยังมีสิ่งอื่น ๆ อีกมากที่พยาบาลวิชาชีพต้องประสบ เช่น ระบบงาน ความยากง่ายของการดูแลผู้ป่วย เพื่อนร่วมทีม และหัวหน้างาน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพอาจมีทั้งความสุข ความทุกข์ในงานซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ส่งผลทำให้เกิดสมดุลในงาน การทำงานเป็นทีมและมีหัวหน้าที่เป็นผู้นำ มีทีมที่ดี ให้ความร่วมมือในการทำงาน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยกันทำงาน พยาบาลที่สามารถสร้างสมดุลในงานได้นั้นได้กล่าวไว้ว่า หัวหน้าหรือผู้บริหารควรมีเมตตาธรรม มีหัวใจการบริหารแบบธรรมาภิบาล และสามารถยืดหยุ่นได้ทั้งเรื่องการทำงานและการขอเวร สิ่งเหล่านี้จะช่วยเอื้อให้งานสัมฤทธิ์ผลพยาบาลมีความสุขในงานและสร้างสมดุลงานได้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “ถ้าเราได้ขึ้นเวรกับคนที่รู้ใจหรือเข้าใจกัน ความเหนื่อยล้า ความเครียด มันก็น้อยลง เวลาขึ้นกับคนที่พูดกันยากมันก็เบื่อไม่อยากมาขึ้นเวร... เดียวนี้ ward พี่ทำงานกันเป็นทีมมีอะไรก็ช่วย ๆ กัน

ปรับกันเกือบทุกคนแต่มันช่วยให้พวกเราทำงานได้สนุกขึ้นนะ แต่ละคนมากก็ไม่บ่ตั้ง ส่งเวรรับเวรก็ไม่เครียดไม่เซ็งวางแผนงานร่วมกันทำงานเป็นแนวเดียวกันมันก็โอไ้...” นอกจากนั้นพยาบาลยังกล่าวว่าหัวหน้าที่มีความเป็นผู้นำ ยุติธรรม และมีความรู้ความสามารถ บริหารงานด้วยความยุติธรรมช่วยส่งเสริมให้พยาบาลมีสมรรถนะดังคำกล่าวนี้ “หัวหน้านี้ก็ต้องมีความเป็นผู้นำนะ มีความยุติธรรม มีความรู้มากพอที่จะมาเป็นหัวหน้าเราได้ ต้องโอ้อ้อมอารี มีจิตเมตตาจิตเป็นกุศล (หัวเราะ) ไม่ต้องถึงขั้นอรหันต์แต่ต้องเข้าใจลูกน้องไม่ลำเอียง เวลาลูกน้องมีปัญหาที่ต้องรับฟังช่วยแก้ไข ช่วยแก้ไขไม่ได้ก็อย่าซ้ำเติม... พี่ว่าสิ่งเหล่านี้มันเป็นตัวเสริมให้พวกเราเกิดสมดุลชีวิตกับงานได้นะ”

2.2.4 องค์การต้องจัดสรร ให้สวัสดิการ

ที่เพียงพอ องค์การถือว่าเป็นบ้านหลังที่ 2 ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ ปัจจุบันทุกวิชาชีพมักใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานมากกว่าที่บ้านเช่นเดียวกับพยาบาลผู้ให้ข้อมูลที่กล่าวว่าใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในโรงพยาบาล หากโรงพยาบาลที่พยาบาลปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นองค์การแห่งความสุข มีความมั่นคง สนับสนุนในเรื่องของระบบงานและเงิน ค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสมรวมถึงการมีกฎระเบียบที่ไม่เคร่งครัดจนเกินไป สามารถยืดหยุ่นได้ ย่อมนำมาซึ่งความสุขของพยาบาลและเกิดการคงอยู่ องค์การที่มีความมั่นคงจริงใจต่อพนักงานก็อ่อนน้อมในเรื่องงานและเงินรวมถึงสร้างขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจที่ดีแก่พนักงานในทางการบริหารถือว่าเป็นองค์การหนึ่งที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้คนตั้งใจทำงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถ อุทิศตนให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ หากองค์การเห็นคุณค่าของพยาบาลและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่าเหนื่อย ย่อมเสริมแรงด้านบวกให้พยาบาลรู้สึกมีความสุขและสมดุลในงานตามมา ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “องค์การเค้าหนักหนุ่นเราพอควรแหละ แต่ต้องทำ OT นะ... ของเรามันดีก็ตรงที่ค่าวิชาชีพที่ได้เยอะนี้แหละ มันก็เลยไม่คิดมากไป... ถ้า รพ. เรามันมีผลกำไรดีเราก็คงได้โบนัสดี... มันก็เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสมดุลนะพี่ว่า สมดุลมันก็เกิดได้ง่ายขึ้น... แต่เอาแบบแค่พอดี ๆ นะไม่ใช่ว่าอยากมีอยากได้จนเกินตัวอันนี้ก็ไม่ไหวเขาเรียกว่าโลภ สมดุลมันก็วิ่งหนีเหมือนกัน (หัวเราะ)... องค์การก็มีส่วนสำคัญจะต้องสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตหลาย ๆ ด้านของพวกเรา ทั้งเงินเดือน โบนัส สวัสดิการของเราเอง ครอบครัว... รพ.เค้าก็พยายามหาแรงจูงใจมาดึงดูดพยาบาลเพื่อเข้าไปทำงานกับตัวเองอย่างพี่ว่าที่พี่อยู่กับที่นี่มาได้เนิ่นนานก็เพราะเค้าก็เอื้อกับเราเยอะด้วยแหละ”

สรุปและการอภิปรายผล

ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายตามประเด็นที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้ ดุลยภาพระหว่างเวลาในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดี และอยู่อย่างพอเพียง จากการศึกษาวิจัย พบว่าพยาบาลผู้ให้ข้อมูลได้ให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน ที่เน้นถึงการวางแผนหรือวางแผนเป้าหมายของชีวิต และการทำงานโดยใช้หลักการบริหารจัดการชีวิตกับงานให้เหมาะสมเพื่อให้การใช้ชีวิตราบรื่น และงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ Houston and Marks (2005) ได้กล่าวว่าความสมดุลใน 3 ด้านคือ สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต (Time balance) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงาน และชีวิต (Involvement balance) และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction balance) ที่พอเหมาะพอดี และมีดุลยภาพระหว่างกัน ซึ่งสมดุลชีวิตกับงานเป็นการรักษาดุลยภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้เวลา กับแบบแผนการดำเนินชีวิต สถานะของความสมดุลประกอบด้วยการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคคลที่มีความเท่าเทียมกัน (Lockwood, 2003) หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิต และการทำงานอย่างมีดุลยภาพ

ความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุล

การดูแลชีวิตให้ดีที่สุดเป็นสิ่งที่มนุษย์พึงกระทำ เนื่องจากชีวิตคือจุดเริ่มต้นของทุกสิ่งรวมทั้งความสุขในชีวิตส่วนบุคคลก็เช่นเดียวกันที่สามารถสร้างความสุขในองค์ประกอบอื่นต่อไป ซึ่งพยาบาลผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงการจัดการชีวิต และความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุลไว้ 2 ประเด็นหลักคือ ใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง คือการมีช่วงเวลาผ่อนคลาย ระบายความเครียด ออกกำลังกาย รักษาสุขภาพทั้งกาย และใจ นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ บริหารจัดการเงินไม่ใช้ให้เกินตัว รู้จักสร้างกำลังใจให้ตนเอง และมีครอบครัวที่เข้าใจ ใส่ใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ Voydanoff (2005) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ต้องมีการประเมินว่าทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัว และทรัพยากรในการทำงาน มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงานหรือไม่ ดุลยภาพ และความกลมกลืนกัน ระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน จะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการทำงานพร้อม ๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการ

ใช้ชีวิตครอบครัว ดังนั้น พยาบาลจึงสามารถสร้างความสุขในชีวิตส่วนบุคคลโดยเริ่มต้นจากตนเอง และการมีครอบครัวเป็นแรงสนับสนุนที่ดี

ความสุขในงานเป็นต้นทุนให้สมดุลเกิดขึ้นจริง

การที่พยาบาลมีความสุขในงานนั้นส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับงานได้ ด้วยแนวคิด และวิธีการสร้างสมดุล โดยมีเป้าหมายในชีวิต และงาน หากสิ่งที่มุ่งหวังนั้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ต้องรู้จักยอมรับ และอดทนต่อการรอคอยได้ อดทนกับการทำงาน เข้าใจว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความอดทนสูง ต้องเสียสละ และต้องดูแลผู้ป่วยให้พ้นทุกข์ พยาบาลที่มีความอดทนมีความเข้าใจ และรักในวิชาชีพจะเป็นผู้ที่สามารถสร้างสมดุลในงานได้ง่าย เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย และผู้รับบริการ ซึ่งในปัจจุบันทางการแพทย์มีวิวัฒนาการเพิ่มขึ้นตลอดเวลา พยาบาลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เร็ว รู้จักการศึกษาหาความรู้เพิ่มเพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างมั่นใจ ผู้ป่วยปลอดภัยเกิดความประทับใจในบริการที่ได้รับ พยาบาลที่สามารถสร้างสุขให้ตนเองได้จะนำมาซึ่งการมีสมดุลกับงาน นอกจากนี้ยังพบประเด็นการสร้างสมดุลงานว่าพยาบาลต้องรู้จักจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น โดยพยาบาลที่มีความคิดในเชิงบวก เข้าใจตนเอง และผู้อื่น เรียนรู้การปรับตัวรู้จักการปล่อยวาง และมีความพอใจในงานจะเป็นผู้ที่จัดการกับความเครียดได้เหมาะสม หากพยาบาลไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ จะทำให้พยาบาลขาดความสุข ไม่มีความพึงพอใจในงาน เพิ่มการลาออกโอนย้ายอัตรากำลัง จึงไม่เพียงพอ (ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ, 2553) นอกจากนี้ประเด็นดังกล่าว ยังพบว่า หัวหน้างาน เพื่อนร่วมทีม และองค์กร เป็นสิ่งเกื้อหนุนที่ทำให้เกิดสมดุลงานได้อย่างมั่นคง กล่าวคือ การที่พยาบาลมีเพื่อนร่วมทีมที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรักความสามัคคี ย่อมส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน และรักมันผูกพันกับองค์กร เกิดการคงอยู่ในงาน และมีสมดุลชีวิตอย่างมั่นคง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้เห็นได้ว่า สมดุลชีวิตกับงานเกิดจากการมีสมดุลชีวิตส่วนตัว กับการมีสมดุลในงาน ดังนั้นผู้บริหารควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ดังนี้ 1) จากผลการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพต้องการมีเวลาส่วนตัว และทำกิจกรรมที่ชอบร่วมกับครอบครัว ดังนั้นฝ่ายการพยาบาล หรือหัวหน้าควรมีการจัดเวร จำนวนวันที่ขึ้นเวร การให้วันหยุดตรงกับเสาร์-

อาทิตย์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ แบบหมุนเวียน เพื่อพยาบาลจะได้มีเวลาให้กับครอบครัว หรือตนเองได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ 2) จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาล เป็นงานที่มีความเครียดและแรงกดดันสูง บางครั้งอาจไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ในเวลาอันสั้น หรืออาจกลายเป็นความเครียดสะสม ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรจัดให้พนักงานจิตวิทยาเพื่อให้คำปรึกษาหากมีปัญหาที่ไม่สามารถปรึกษาใครได้ 3) จากผลการศึกษพบว่า ด้วยสภาพเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งภาระงานของพยาบาลที่เพิ่มขึ้น ฝ่ายการพยาบาลและผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาล โดยจัดสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ข้อค้นพบจึงไม่สามารถนำไปอ้างอิงกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนอื่น หรือโรงพยาบาลของรัฐบาลทั้งหมดได้ ดังนั้น จึงควรศึกษาข้อมูลจากโรงพยาบาลอื่น ๆ 2) ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษากลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในการบริหารพยาบาล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสมดุลชีวิตกับงาน เช่น ผู้บริหารการพยาบาล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการเกิดสมดุลชีวิตกับงาน ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (2554). สมดุลชีวิตกับงาน. *วารสารทรัพยากรมนุษย์* 4(1) : 36-44.
- เกษสุตา จันทร์อ่อน. (2552). *ประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ให้การดูแลผู้ป่วยต่างชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ รัตติกาลสุข และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2557). การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัลดีเด่น *วารสารพยาบาลทหารบก*. 15(2) :179-186.
- ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ. (2553). ความเครียดปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และการจัดการกับความเครียดในพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์* 28(1) : 67-75.

- นางพิมล นิมิตรอนันท์ และทินกร จักร. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ และพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยคริสเตียน. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 13(2) : 60-71.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2548). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน*. หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์ (HR Section) กรุงเทพมหานคร.
- รุ่งนภา กุลภักดี. (2556). ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 14(3) : 96-104.
- วีณา เทียงธรรม. (2548). *การวิจัยทางการพยาบาล : แนวคิดหลักการ และวิธีปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสร้างสื่อจำกัด.
- สายสมร เฉลยกิตติ, นันทา สุรักษา, ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และเสกสรรค์ ทองคำบรรจง. (2555). การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ. *วารสารจิตวิทยา*. 18 : 9-27.
- สายสมร เฉลยกิตติ และนันทา สุรักษา. (2553). ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนามนุษย์. *วารสารจิตวิทยา*. 16 : 106-117.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2553). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Houston, D. M., and Marks, G. (2005). Working, caring and sharing: Work-life dilemmas in early motherhood, in Houston D.M. (ed), *Work-life Balance in the Twenty First Century*. New York : Palgrave
- Lockwood, N. R. (2003) Work/life balance: Challenges and solutions. *SHRM Research Quarterly* 2 : 1-10.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demand and resources approach. *Journal of Marriage and Family* 67 : 822-836.
- Yildirim, D., and Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 45 : 1366-1378.