

The Components of Work - life Balance of Nurses in the Tertiary Care Hospitals

Received: Apr 12, 2024

Revised: Aug 11, 2024

Accepted: Aug 14, 2024

Lakana Siratirakul, Ph.D.^{1*}Jarawan Sanongyard, Ed.D.²Netiya Jaemtim, Ed.D.³Darin Panasant, M.Sc.⁴

Abstract

Introduction: Work - life balance is important for the quality of life of nurses. Understanding the components of work - life balance will help in better management for nurses.

Research objectives: To analyze the exploratory factors of work - life balance of nurses in the tertiary care hospitals.

Research methodology: The sample consisted of 330 nurses in tertiary care hospitals, using a stratified random sampling method. The research instrument was a questionnaire on work - life balance of nurses, which had a content validity index of .94 and an overall reliability of .96. Data were analyzed using descriptive statistics and exploratory factor analysis. Factor extraction was performed using principal component analysis with orthogonal rotation using the varimax method.

Results: The findings revealed that the factors of work - life balance among nurses consisted of 7 components: 1) Work and non - work role conflicts factor, comprising 13 variables, explaining 19.22% of the variance; 2) Family support factor, comprising 5 variables, explaining 9.16% of the variance; 3) Supervisor support factor, comprising 5 variables, explaining 9.14% of the variance; 4) Time adequacy factor, comprising 5 variables, explaining 8.87% of the variance; 5) Family involvement factor, comprising 4 variables, explaining 6.95% of the variance; 6) Workplace involvement factor, comprising 3 variables, explaining 5.63% of the variance; 7) Work - life satisfaction factor, comprising 3 variables, explaining 5.46% of the variance. These 7 factors together collectively explaining 64.46% of the variance in work - life balance among nurses.

Implications: This study can be used as foundational information to promote work - life balance for nurses, which contributes to their good quality of life.

Conclusion: The findings from this study on the components of work - life balance among nurses provide valuable information for nursing administrators to formulate policies and develop strategies to promote work - life balance. This will ensure nurses to achieve a work - life balance that aligns with their needs in the future.

Keywords: exploratory factor analysis, work - life balance, nurses

Funding: Boromarajonani College of Nursing, Suphanburi

^{1*}Corresponding author: Lecturer, Email: Lakana@snc.ac.th

²⁻⁴Lecturer ²Email: jaruwan@snc.ac.th, ³Email: netiya@snc.ac.th, ⁴Email: darin@snc.ac.th

¹⁻⁴Boromarajonani College of Nursing, Suphanburi, Faculty of Nursing, Prabromrajchanok Institute, Suphanburi, Thailand.

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

Received: Apr 12, 2024

Revised: Aug 11, 2024

Accepted: Aug 14, 2024

ลักขณา ศิริกรกุล ปร.ด.^{1*}จารุวรรณ สอนงญาติ ศษ.ด.²เนติยา แจ่มทิม ศษ.ด.³คารินทร์ พนาสันต์ วท.ม.⁴

บทคัดย่อ

บทนำ: ความสมดุลชีวิตและการทำงานมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาล การเข้าใจองค์ประกอบของความสมดุลชีวิตและการทำงานจะช่วยให้สามารถช่วยส่งเสริมการจัดการความสมดุลสำหรับพยาบาลได้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย: เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

ระเบียบวิธีวิจัย: กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จำนวน 330 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ .94 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สกัดองค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม เทคนิคย่อยวิธีแกนหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบหมุนฉากด้วยวิธีแวนเดอร์เมอส์

ผลการวิจัย: พบว่า องค์ประกอบความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความขัดแย้งในบทบาทระหว่างงานและนอกเหนือจากงาน 13 ตัวแปร อธิบายได้ 19.22% 2) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว 5 ตัวแปร อธิบายได้ 9.16% 3) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน 5 ตัวแปร อธิบายได้ 9.14% 4) ด้านการมีเวลาเพียงพอ 5 ตัวแปร อธิบายได้ 8.87% 5) ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัว 4 ตัวแปร อธิบายได้ 6.95% 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3 ตัวแปร อธิบายได้ 5.63% และองค์ประกอบที่ 7 ด้านความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน 3 ตัวแปร อธิบายได้ 5.46% องค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน สามารถอธิบายความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล ได้ 64.46%

สรุปผล: การศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลอันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพยาบาล

ข้อเสนอแนะ: ผลจากการศึกษาองค์ประกอบความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลที่ได้จากงานวิจัยนี้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารทางการพยาบาลวางแผนนโยบายและสร้างแนวทางการส่งเสริมความสมดุลชีวิตและการทำงานเพื่อพยาบาลมีความสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีตรงกับความต้องการของพยาบาลต่อไป

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ ความสมดุลชีวิตและการทำงาน พยาบาล

บทนำ

การทำงานและการสร้างครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญสองประการในชีวิตของบุคคล และการสับเปลี่ยนระหว่างสองบทบาทนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของผู้คนนับล้านทั่วโลก นอกจากนี้เวลาในการทำกิจกรรมทางศาสนาหรือทางสังคม และการพักผ่อนหย่อนใจยังเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต ดังนั้น บุคคลต้องจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม ทำให้เกิดความสมดุลในสามมิติของชีวิต ได้แก่ ชีวิตในองค์กร ชีวิตสังคม และชีวิตส่วนตัว เรียกว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work - life balance : WLB)¹ ความสมดุลชีวิตและการทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่มีค่าตอบแทนและการผูกพันในชีวิตส่วนตัว รวมทั้งความรับผิดชอบและกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน (ครอบครัว เวลาพักผ่อน และสังคม)² แนวคิดของความสมดุลชีวิตและการทำงานประกอบด้วย 4 ด้านของชีวิต ได้แก่ ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว ชีวิตสังคม เพื่อน และชีวิตส่วนตัว อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปแล้วการทำงานและชีวิตส่วนตัวมักขัดแย้งกัน บุคลากรมักจะต้องทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันให้กับองค์กร และยอมเสียสละความต้องการในชีวิตส่วนตัวและสังคม

พยาบาลส่วนใหญ่มีบทบาทในการดูแลผู้ป่วย และต้องทำงานเวรผลัด เพื่อให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงพยาบาลศูนย์ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีจำนวนพยาบาลที่ไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลมีภาระงานมากขึ้น นอกเหนือจากการดูแลผู้ป่วย ผู้บริหารทางการพยาบาลยังมีหน้าที่ในการบริหารงานเพื่อประเมินคุณภาพของโรงพยาบาล และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลทำให้พยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลเผชิญกับความรับผิดชอบในงานที่เพิ่มขึ้น จากสถานการณ์ดังกล่าวเป็นสาเหตุทำให้พยาบาลลาออกจากงานซึ่งส่งผลให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล

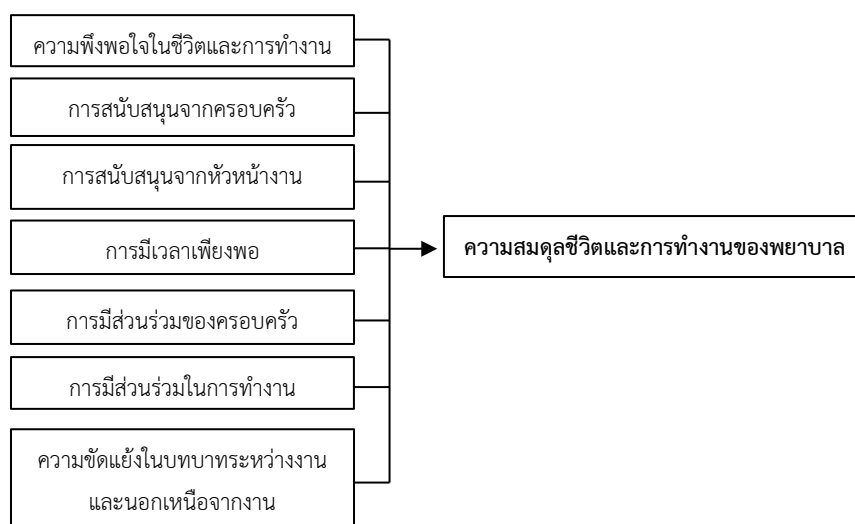
ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาที่วิกฤติและรุนแรงมากขึ้น ประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2563 พบว่ามีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระบบทั้งสิ้น 220,000 คน และยังคงมีความต้องการพยาบาลอีกอย่างน้อย 30,000 คน³ จากการทบทวนวรรณกรรมมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ได้แก่ ปัญหาความต้องการสมดุลระหว่างงานและครอบครัว⁴ จากการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นตัวชี้วัดอัตราการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพและความสมดุลชีวิตและการทำงานยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ⁵ ดังนั้น การที่จะธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตและการทำงาน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

แนวคิดความสมดุลชีวิตและการทำงานเป็นแนวคิดในการจัดสรรบทบาทของงาน ครอบครัวและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความสมดุล และสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข มีเวลาให้ครอบครัวมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว มีเวลาทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ประสบผลสำเร็จทั้งเรื่องของงาน และชีวิตครอบครัว เกิดความรู้สึกที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีการศึกษาความสมดุลชีวิตและการทำงานมีหลายแนวคิด แนวคิดของ Greenhaus, Collins, and Shaw⁶ กล่าวว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานประกอบด้วย 1) ความสมดุลด้านเวลา 2) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ และ 3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ และแนวคิดของความสมดุลชีวิตและการทำงานเป็นดุลยภาพระหว่างเวลาในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว⁷

โดยการใช้ชีวิตบนความพอดีและการบริหารจัดการตนเอง ใช้เวลาอย่างเหมาะสมไม่หนักไปทางใดทางหนึ่ง นอกจากนี้แนวคิดความสมดุลชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องการบริหารจัดการเรื่องชีวิตและการทำงานอย่างสมดุล มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม^๖ ความสมดุลชีวิตและการทำงานยังรวมถึงความสุขที่เกิดจากดุลยภาพของความสุขและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและครอบครัว ดุลยภาพในการทำหน้าที่และการมีส่วนร่วมของการทำงานและครอบครัว มีความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ทำงานและครอบครัวน้อยที่สุด และดุลยภาพด้านเวลาของการทำงานและครอบครัว จากการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องซับซ้อน และมีหลากหลายแนวคิดขึ้นอยู่กับมุมมองหรือทัศนคติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล เพื่อให้ทราบองค์ประกอบของความสมดุลชีวิตและการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุง วางแผน และกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลได้อย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดความสมดุลชีวิตและการทำงานจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลของ Clark^๘ และแนวคิดความสมดุลชีวิตและการทำงานของ Greenhaus, Collins, & Shaw^๖ และความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การมีเวลาเพียงพอ การมีส่วนร่วมของครอบครัว การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความขัดแย้งในบทบาทระหว่างงานและนอกเหนือจากงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 35 แห่ง (จากรายงานข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข ประจำปี พ.ศ 2565)⁹ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30,914 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เลือกเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 300 ราย ถือว่าดี (As a good)¹⁰ สอดคล้องกับ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 300 - 500 คน ในการวิเคราะห์ตัวประกอบ¹¹ ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 360 คน เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) เพื่อเลือกโรงพยาบาลระดับตติยภูมิจำแนกตามเขตสุขภาพ จับฉลากได้ 3 เขต จาก 12 เขตสุขภาพ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับฉลากสุ่มโรงพยาบาลในแต่ละเขตสุขภาพ ที่จับฉลากได้ จำนวน 3 โรงพยาบาล และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับฉลากเพื่อให้ได้พยาบาลวิชาชีพ ในแต่ละโรงพยาบาล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปจัดเก็บข้อมูลในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพตามคุณสมบัติ ในแต่ละโรงพยาบาลที่จับฉลากได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 114 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 18 ข้อ 2) ความพึงพอใจในชีวิต 12 ข้อ 3) การทำหน้าที่ของครอบครัว 21 ข้อ 4) การเป็นพนักงานที่ดี 9 ข้อ 5) ความขัดแย้งในบทบาทเกิดน้อยที่สุด 23 ข้อ 6) ความสมดุลด้านเวลา 15 ข้อ และ 7) การสนับสนุนจากองค์กร 16 ข้อ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index, CVI) เท่ากับ .94 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ ที่มีคุณลักษณะเหมือนกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาในโรงพยาบาลที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการหลังได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ประสานกับโรงพยาบาลที่สุ่มเป็นตัวอย่างได้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยและขออนุญาต เก็บข้อมูลโดยผู้ประสานงานวิจัยในพื้นที่จำนวน 8 ท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้อบรมวิธีการใช้เครื่องมือวิจัยให้กับผู้ประสานงานวิจัยในพื้นที่เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันในการตอบแบบสอบถามวิจัย โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้ประสานงานวิจัยในพื้นที่ จำนวน 360 ฉบับ พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัย

และค่าใช้จ่ายในการส่งแบบสอบถามกลับ เมื่อแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจะถูกตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.67

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เอกสารรับรองเลขที่ YM 035/2566 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2566 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัย วัตถุประสงค์และการเก็บรวบรวมข้อมูล และเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้ตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยโดยอิสระ โดยจะไม่มีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัว เมื่อกลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้วให้ลงลายมือชื่อในใบยินยอมการวิจัยทุกคน ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และการนำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวมเท่านั้น เมื่อสิ้นสุดการวิจัยแล้วแบบสอบถามจะถูกทำลาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้ EFA ด้วยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลนำมาจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้สถิติ Kaiser – Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้¹²

ค่า KMO .80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด
ค่า KMO .70 - .79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมาก
ค่า KMO .60 - .69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
ค่า KMO .50 - .59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
ค่า KMO น้อยกว่า .50	ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติ Bartlett's test of Sphericity

2. การวิเคราะห์ Bartlett's test of Sphericity ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่า KMO เท่ากับ .875 ซึ่งเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเหมาะสมต่อการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ส่วนผลการวิเคราะห์ Bartlett's test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 11327.865 ($p < .05$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน รายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนั้น ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์นี้เหมาะสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ในการวิจัยนี้ใช้เทคนิค Principal Component Analysis และการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมูแมกด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax method) เพื่อหาองค์ประกอบของความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยพิจารณาองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบและต้องมีตัวแปรสังเกตได้ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป 2) Eigen Value ต้องมีค่ามากกว่า 1 3) ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมมากกว่า 60% และ 4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมากกว่า 3¹³

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (N = 330)

องค์ประกอบ	1	2	3	4	5	6	7
ด้านความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน	1.00						
ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัว	.565**	1.00					
ด้านความขัดแย้งในบทบาทระหว่างงานและนอกเหนือจากงาน	.261**	.192**	1.00				
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	.409**	.369**	.075	1.00			
ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว	.367**	.516**	.077	.418**	1.00		
ด้านการมีเวลาเพียงพอ	.439**	.332**	.647**	.215**	.336**	1.00	
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.530**	.347**	.144**	.278**	.393**	.432**	1.00
รวม	.821**	.775**	.925**	.720**	.859**	.867**	.884**

Bartlett's test of Sphericity = 11327.865, $p < .05$
 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = .875

** $p < .01$

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล จำนวน 330 คน พบว่า มีอายุในช่วง 41 - 50 ปี ร้อยละ 38.93 รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 21.47 ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 94.30 สถานภาพสมรส ร้อยละ 53.40 ซึ่งส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่กับครอบครัว ร้อยละ 90.61 มีตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 87.60 เงินเดือนเฉลี่ย 25,000 - 35,000 บาท ร้อยละ 29.19 และใช้เวลาในการทำงานพยาบาลเฉลี่ย 51 - 60 ชั่วโมง/สัปดาห์ ร้อยละ 25.50

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) จากข้อคำถามทั้งหมด 114 ข้อ พบว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ มีค่าไอเกนระหว่าง 2.07 - 7.30 ทั้ง 7 องค์ประกอบ พบว่าสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งหมด ร้อยละ 64.46 ดังตารางที่ 2

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความขัดแย้งในบทบาทระหว่างงานและนอกเหนือจากงาน ประกอบด้วย 13 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .62 - .84 โดยข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) สูงสุด 3 ข้อแรก คือ ท่านทำงานหนักเกินไปจนละเลยกิจกรรมในครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว หลังจากเลิกงาน ท่านรู้สึกว่าร่ากายอ่อนล้าไม่สามารถทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การออกกำลังกาย และการเข้าสังคม และงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกหดหู่เนื่องจากไม่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ประกอบด้วย 5 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .71 - .81 โดยข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) สูงสุด 3 ข้อแรก คือ สมาชิกในครอบครัวช่วยดูแลกิจวัตรประจำที่ท่านต้องรับผิดชอบและช่วยให้ท่านได้รับความสะดวกมากขึ้น เช่น จัดหาอาหาร ซักผ้า รีดผ้า เป็นต้น และสมาชิกในครอบครัวของท่านปรับวิถีชีวิตของตนเองเพื่อให้เหมาะกับตารางการทำงานของท่าน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ประกอบด้วย 5 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .74 - .84 โดยข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) สูงสุด 3 ข้อแรก คือ หัวหน้างานจัด ตารางปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองท่านตามที่ท่านร้องขอเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตและครอบครัว หัวหน้างาน ของท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวของท่านหัวหน้างานของท่าน มีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับการลาฉุกเฉิน เมื่อท่านมีธุระจำเป็นหรือเร่งด่วนทางบ้าน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีเวลาเพียงพอ ประกอบด้วย 5 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .64 - .79 โดยข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) สูงสุด 3 ข้อแรก คือ ท่านมีเวลาเข้าร่วม กิจกรรมในชุมชนหรือกิจกรรมทางศาสนาอย่างเพียงพอ ท่านมีเวลาทำกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนอย่างเพียงพอ และท่านมีเวลาเพียงพอที่จะใช้ในการทำหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัว

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัว ประกอบด้วย 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .46 - .81 โดยข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) สูงสุด 3 ข้อแรก คือ เวลาว่างส่วนใหญ่ ของท่านมักจะใช้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัว สมาชิกในครอบครัวทุกคนมาร่วมทำกิจกรรมสำคัญ อย่างพร้อมเพรียง และท่านได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครอบครัวของท่านเป็นส่วนใหญ่

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .71 - .81 โดยข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) สูงสุด 3 ข้อแรก คือ ท่านช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่มีภาระงานหนักด้วยความเต็มใจ แม้ว่างานของท่านจะยุ่งมาก ท่านให้ข้อเสนอแนะ ที่สร้างสรรค์กับหน่วยงานเพื่อพัฒนาองค์กร และท่านเต็มใจรับ - ส่งเสริม แม้จะใช้เวลานานและเลยเวลาปฏิบัติงานไปแล้ว

องค์ประกอบที่ 7 ด้านความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 3 ข้อ มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .65 - .77 โดยข้อที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) สูงสุด 3 ข้อแรก คือ ท่านพอใจที่ท่านสามารถทำงานเสร็จได้ในแต่ละวัน ทำให้สามารถทำกิจวัตรในครอบครัวหรือส่วนตัวได้ ท่านพอใจ กับงานบ้านที่ท่านรับผิดชอบ แม้ว่าท่านต้องรับผิดชอบภาระงานพยาบาลจำนวนมาก และแม้ว่าจะต้องรับผิดชอบ งานในครอบครัวมากแต่งานพยาบาลเป็นงานที่ท่านรักและต้องการรับผิดชอบเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ค่าไอเกน และค่าร้อยละของการอธิบายความแปรปรวนของ ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (N = 330)

Item	Factors loading						
	1	2	3	4	5	6	7
ด้านความขัดแย้งในบทบาทระหว่างงานและนอกเหนือจากงาน							
RC42	.84*						
RC48	.79*						
RC50	.77*						
RC36	.77*						
RC41	.75*						
RC39	.73*						
RC47	.72*						
RC33	.71*						
RC34	.70*						

ตารางที่ 2 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ค่าไอเกน และค่าร้อยละของการอธิบายความแปรปรวนของความสมดุชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (N = 330) (ต่อ)

Item	Factors loading						
	1	2	3	4	5	6	7
RC32	.70*						
TB88	.68*						
TB85	.64*						
RC31	.62*						
ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว							
FS80		.81*					
FS77		.79*					
FS81		.79*					
FS79		.78*					
FS83		.71*					
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน							
SS106			.84*				
SS107			.82*				
SS111			.79*				
SS109			.79*				
SS110			.74*				
ด้านการมีเวลาเพียงพอ							
TB94				.79*			
TB95				.79*			
TB97				.69*			
TB98				.66*			
TB90				.64*			
ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัว							
FI66					.81*		
FI67					.79*		
FI65					.77*		
FI72					.46*		
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน							
WI59						.81*	
WI60						.72*	
WI61						.71*	
ด้านความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน							
JS9							.77*
LS19							.73*
JS8							.65*
Number of variables	13	5	5	5	4	3	3
Factor loading	.62 - .84	.71 - .81	.74 - .84	.64 - .79	.46 - .81	.71 - .81	.65 - .77
Eigen values	7.30	3.48	3.47	3.37	2.64	2.14	2.07
Percentage of variance	19.22	9.16	9.14	8.87	6.95	5.63	5.46
Cumulative percentage of variance = 64.46							

* p < .05

อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความขัดแย้งในบทบาทระหว่างงานและนอกเหนือจากงาน 2) การสนับสนุนจากครอบครัว 3) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 4) การมีเวลาเพียงพอ 5) การมีส่วนร่วมของครอบครัว 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน และ 7) ความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน รวมถึงความสมดุลชีวิตและการทำงานย่อย จำนวน 38 ข้อ ซึ่งผู้วิจัย อภิปรายผลการวิจัย ตามลำดับที่ค้นพบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความขัดแย้งในบทบาทระหว่างงานและนอกเหนือจากงาน (Work and non - work role conflicts) เป็นองค์ประกอบแรกที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด ร้อยละ 19.22 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานหมุนเวียนในเวรเช้า บ่าย และดึก ซึ่งมีผลทำให้ไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมบางอย่างพร้อมกับครอบครัว และการรับส่งบุตรไปโรงเรียน เป็นต้น การศึกษาชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมีผลเสียต่อครอบครัว และมีผลต่อการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของงานและบทบาทของครอบครัวทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้¹⁴ และการศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นความขัดแย้งกันระหว่างบทบาทหน้าที่ในที่ทำงานและที่บ้านที่มีสาเหตุมาจากเวลา เมื่อบุคคลทุ่มเทเวลาให้กับงานมากเกินไป จนไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ เกิดข้อจำกัดในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงาน¹⁵ สอดคล้องกับแนวคิดความสมดุลชีวิตและการทำงานของ Clark เป็นเรื่องการบริหารจัดการเรื่องชีวิตและการทำงานอย่างสมดุล โดยเกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทน้อยที่สุด ก็จะก่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตและการทำงานได้¹⁶

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.16 เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีของครอบครัวและการสนับสนุนของครอบครัวในทุกด้านทำให้บุคคลเกิดความเข้มแข็งในจิตใจ ส่งผลให้เกิดเป้าหมายและแรงผลักดันในการทำงานเพื่อให้ครอบครัวของตนเองมีความสุข และความมั่นคงมากขึ้น สอดคล้องกับการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสมดุลชีวิตในการทำงาน เนื่องจากกำลังใจ ความรัก ความใส่ใจ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในครอบครัวจะช่วยผลักดันให้คนทำงานสามารถฝ่าฟันอุปสรรคของงานที่หนักได้ ระดับความสุขจากครอบครัวช่วยเพิ่มระดับความสมดุลชีวิตและการทำงาน¹⁶ และสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นตัวแปรที่ร่วมทำนายความสมดุลชีวิตและการทำงานได้¹⁷

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.14 เนื่องจากการทำงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันทั้งในส่วนหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ในการร่วมมือร่วมใจกันทำงาน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งการที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในเรื่องต่าง ๆ จะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความตึงเครียดในการทำงาน และทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปในทางที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น¹⁸ สอดคล้องกับการสนับสนุนจากองค์กรและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตและการทำงาน เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากที่ทำงานจะทำให้สามารถเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ และทำให้แนวโน้มของความสมดุลชีวิตและการทำงานระดับสูง¹⁹ และการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลชีวิตและการทำงาน²⁰

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีเวลาเพียงพอ (Time adequacy) อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.87 เนื่องจากการบริหารจัดการเรื่องชีวิต และการทำงานให้เกิดความสมดุล มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้การปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม โดยมีความสอดคล้องกันระหว่างกำหนดเวลาในบทบาทการทำงานและบทบาทการใช้ชีวิตด้านอื่น ๆ ทำให้พยาบาลเกิดความสมดุลชีวิตและการทำงาน²¹ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hyman & Summers ความเหมาะสมในการจัดสรรเวลางานและชีวิตส่วนตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามความสามารถของแต่ละบุคคลในแต่ละสถานการณ์ย่อมทำให้เกิดความสมดุลชีวิตและการทำงาน²²

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัว (Family involvement) อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.95 เนื่องจากการมีส่วนร่วมของครอบครัวทั้งในรูปธรรมและนามธรรม จากบุคคลในครอบครัว เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการรับรู้ถึงการมีครอบครัวคอยช่วยเหลือสนับสนุนทำให้มีแนวโน้มของความสมดุลชีวิตและการทำงานระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดความสมดุลของ Greenhaus, Collins, & Shaw มองความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ เป็นความยินดี เต็มใจของบุคคลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านหน้าที่การงานและหน้าที่ในครอบครัวเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม⁶ การศึกษาเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานนั้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ²³ รวมถึงการศึกษาความสมดุลชีวิตและการทำงานด้านความผูกพันทางจิตใจเป็นหนึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช²⁴

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Workplace involvement) อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.63 เป็นเรื่องของการทำงานที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานของผู้อื่น ยินดีปฏิบัติงานแทนหากเพื่อนร่วมงานมีความจำเป็นต้องหยุดงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ยังสอดคล้องการศึกษาเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานนั้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ²³

องค์ประกอบที่ 7 ด้านความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน (Work - life satisfaction) อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 5.46 เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิต เป็นการที่บุคคลมีความสุขกับการดำรงชีวิตพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ สามารถปฏิบัติบทบาทความรับผิดชอบในครอบครัวได้อย่างครบถ้วน และคิดว่าการทำกิจกรรมในครอบครัวเป็นรางวัลหนึ่งของชีวิต ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นการที่บุคคลมีความรู้สึกดีต่องานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่างานมีความหมายกับตนและมีความสุขกับการทำงาน รวมถึงระดับความพึงพอใจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับงานและหน้าที่ในครอบครัวเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม จะถือว่าเกิดความสมดุลชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาความสมดุลชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจเป็นหนึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช²⁴

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงพยาบาลในระดับตติยภูมิสามารถนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ในครั้งนี้เป็นแบบประเมินเพื่อวัดระดับความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริม

ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตของพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลมากขึ้น

2. ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานแก่พยาบาลในองค์กร เช่น เรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดสวัสดิการ และการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

2. ควรมีการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงโครงสร้างเพื่อยืนยัน ตรวจสอบองค์ประกอบและความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

References

1. Poulouse S, Sudarsan N. Work life balance: A conceptual review. International journal of advances in management and economics 2014;3(2):1-17. Available from: <https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/324> (in Thai)
2. Clark SC. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations 2000;53(6):747-70. Available from: <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
3. Rattikarnsuka J, Oumtane A. Nursing management of head nurses receiving the outstanding award. Journal of The Royal Thai Army Nurses 2014;15(2):179-86. Available from: <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/25176/21436> (in Thai)
4. Pukuang T, Pensirinapa N, Geerapong P. Organizational climate, burnout and retention of professional nurses in a private hospital chain in Bangkok. The Journal of Boromarjonani College of Nursing Suphanburi 2022;5(2):79-91. Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/SNC/article/view/260539/177952> (in Thai)
5. Kaewtawee A, Oumtane A. Relationships between work-life balance, safety climate and organizational commitment of professional nurses, private hospitals, southern region. Journal of The Royal Thai Army Nurses 2014;15(3):313-320. Available from: <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/30706/26522> (in Thai)
6. Greenhaus J H, Collins K M, Shaw J D. The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behaviour 2003;63(3):510-531. Available from: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
7. Siratirakul L, Sanongyard J. Work-life balance experience of professional nurses at the tertiary care hospital. The Journal of Boromarjonani College of Nursing Suphanburi 2022;5(2):79-91. Available from: <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/pck/article/view/259075/176019> (in Thai)
8. Clark S C. Work cultures and work/family balance. Journal of Vocational Behaviour 2001;58(3):348-365. Available from: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>

9. Strategy and Planning Division, Permanent Secretary Offices, Ministry of Public Health. Public health resource concerning the public health in the year 2023. Available from: <http://spd.moph.go.th>. (2023, April. 10).
10. Comrey A L, Lee H B. A first course in factor analysis. 2nd ed. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated; 1992.
11. Comrey A L. First course in factor analysis. New York: Academic Press; 1973.
12. Angsuchoti S, Wijitwanna S, Pinyopanuwat R. Statistical analysis for social and behavioral science research: Techniques for using LISREL software. Bangkok: Charoen Dee Mungkong Printing; 2009. (in Thai)
13. Kaiyawan Y. Multivariate statistical analysis for research. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 2013. (in Thai)
14. Ahmad A. Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. The Journal of Human Resource and Adult Learning 2008;4(1):57-65. Available from: <https://url.in.th/mmUzk>
15. Ketpratum P, Abhicharttibutra K, Chitpakdee B. Work-family conflict of nurses in thoen hospital, Lampang province. Nursing Journal 2020;47(4):408-18. Available from: <https://url.in.th/Nihom> (in Thai)
16. Holumyong C, Kittisuksatit S, Kanlek M. Work, family, and society: A work-life balance that involves more than just time management of workers in the Industrial production sector. Kasetsart Engineering Journal 2017;19(2): 87-102. Available from: <https://url.in.th/NUGLG> (in Thai)
17. Saengrotkittikhun W, Choochom O. Personal and social environmental factors related to school work-life balance of graduate students in bangkok. Warasan Phuettikammasat 2021;27(2):63-77. Available from: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/249132/169411> (in Thai)
18. Pitaksa P, Sirichotiratana N, Kittipichai W, Duangbubpha S. Nursing professional's work-life balance in an Autonomous University Hospital. Public Health Policy & Laws Journal 2020;6(Supplement) :83-94. Available from: https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/243237 (in Thai)
19. Singlaw T. Work life balance of provincial waterworks authority region 3's employee. [master's thesis]. Silpakorn University; 2020. (in Thai)
20. Khunkamut J. The antecedents and consequences of work life balance of information technology generation Y employees in private company in Bangkok. [master's thesis]. Bangkok: Silpakorn University; 2022. (in Thai)
21. Dex S, Bond S. Measuring work-life balance and its covariates. Work, Employment and Society 2005;19(3):627-637. doi: 10.1177/0950017005055676
22. Hyman J, Summers J. Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. Personnel Review 2004;33(4):418-429. Available from: <https://doi.org/10.1108/00483480410539498>
23. Kaewkiattikun K. Work-family interaction of registered nurses. Thai Human Resource Research Journal 2009;4(1):13-31. Available from: http://www.journalhri.com/pdf/0401_02.PDF (in Thai)

24. Pianthong K, Sarakan K, Aksornwong R. A factor analysis of work life balance of psychiatric nurses. The Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health 2017;31(2):109-119. Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/JPNMH/article/view/105157/83596> (in Thai)