



วารสาร การพยาบาล การสาธารณสุข และการศึกษา

Nursing Public Health and Education Journal

ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2562 ISSN 2651-1908

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนแบบสถานการณ์จำลองในหมวดวิชาชีพการพยาบาล
ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา

* ธาณี กล่อมใจ, ทักษิภา ชัยวรัตน์, สมัยพร อาชาล

ประสิทธิผลของโปรแกรมการเสริมสร้างความแข็งแกร่งในชีวิตต่อความแข็งแกร่งในชีวิตการเห็นคุณค่าในตนเอง
ความฉลาดทางอารมณ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง

* ไพบุลย์ ขาวสวนศรีเจริญ, กรรณิกา เรืองเดช ขาวสวนศรีเจริญ, เสาวลักษณ์ คงสนธิ

การพัฒนารูปแบบการบูรณาการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงตามแนวคิด
University-community Engagement

* ธาณี กล่อมใจ, ทักษิภา ชัยวรัตน์, สิริสุดา เตชะวิเศษ

ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ยะลา

* ปริญญ ชัยกองเกียรติ, สาธิตาน มากชูชิต, อนุชิต คลังม้น

การศึกษาภาวะสุขภาพจิตและระดับความแข็งแกร่งในชีวิตของนักศึกษาพยาบาล : กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลแห่งหนึ่ง
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

* จงลักษณ์ ทวีแก้ว, วิจิตรา จิตร์รักษ์, ชนุกร แก้วมณี, น้ำฝน ศรีเสน

ผลของโปรแกรมติดตามส่งเสริมการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาผ่านสื่อสังคมออนไลน์
ต่อความสำเร็จในการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาอย่างเดียวนาน 12 สัปดาห์ ของมารดาทำงานนอกบ้าน

* ศุทธิณี รุจิระพงศ์, พรเพ็ญ ศิริสัตยวงค์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลพระอาจารย์ อำเภอองครักษ์
จังหวัดนครนายก

* อ้อมใจ แต่เจริญวิริยะกุล, ปรินทร์ จำปาทอง, ชนัญญา มงคล, เนตรชนก ศิริเลิศรุ่งเรือง

ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพในกลุ่มเสี่ยงโรคความดันโลหิตสูงที่มีน้ำหนักเกิน

* ศิริภา วรรณประเสริฐ

ประสิทธิผลของโปรแกรมป้องกันการฆ่าตัวตายในผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้าในชุมชน

* อธิพงษ์ อังทิมะ, สุทธิพร มูลศาสตร์, ปราการ ถมยางกูร

ผลของโปรแกรมโภชนาการที่มุ่งเน้นและชี้แนะที่มุ่งเน้นสุขภาพสายตาในผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ

* วิภาดา แซ่เล่า, กานต์สุดา วันจันทร์, สุนิศา ศิริพัฒน์กุล, ประไพศรี ศิริจักรวาล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันการบาดเจ็บจากการทำงาน ของพนักงานจัดระวางสินค้า สยามสินธุราชภูมิ
จังหวัดสมุทรปราการ

* ประหยัด ทัพย์สุทธิ

การศึกษาผลของการสูดดมกลิ่นน้ำมันดอกอานันทาสีต่อระบบประสาทอัตโนมัติและอารมณ์ความรู้สึก

* อำพล บุญเพียร, วรินทร์ เขตชูศรีกุล, วิมล สยอวรรณ, สุติภัทร โพธิ์



วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา

ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2562 ISSN 2651-1908

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบรายงานวิจัย (Research Article) และบทความปริทัศน์ (Review Article) สาขาการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา

กำหนดการออกวารสาร

ทุกๆ 4 เดือน (ปีละ 3 ฉบับ)

มกราคม – เมษายน

พฤษภาคม – สิงหาคม

กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา

312 หมู่ 11 ต.บ้านต้อม อ.เมือง จ.พะเยา 56000

โทรศัพท์ 0-5443-1779 โทรสาร 0-5443-1889

ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.เวทิน นพนิตย์

ผู้อำนวยการ Professional Associates of Thailand

ดร.ธานี กล่อมใจ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา

บรรณาธิการ

ดร.ทักษิภา ชัชรรัตน์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์ฐิติพร เรือนกุล

เลขานุการ

อาจารย์จรรยา แก้วใจบุญ

อาจารย์สมศรี ทาทาน

อาจารย์อัมพร ยานะ

นางสาว ชนิดาภา อินตะมุด

นายเอกชัย หมั่นขัตติย์

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอรารวรรณ์

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สิทธิสมบัติ

มหาวิทยาลัยเนชั่น

รองศาสตราจารย์ ดร.พรณพิไล ศรีอาภรณ์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล นธการกิจกุล

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รองศาสตราจารย์ ดร.เดชา ทำดี

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมยศ ชิดมงคล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมานจิต ภิรมย์รัตน์

มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

ดร.วิยะดา รัตนสุวรรณ

มหาวิทยาลัยพะเยา

ดร.ประจวบ แผลมหลัก

มหาวิทยาลัยพะเยา

ดร.สุภาภรณ์ อุดมลักษณ์

มหาวิทยาลัยเนชั่น

ดร.นุสรา ประเสริฐศรี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สรรพสิทธิประสงค์

ดร.จุไรรัตน์ ห้าวหาญ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สุรินทร์

ดร.ดาราวรรณ รองเมือง

วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

ดร.ดลนภา หงส์ทอง

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา

ดร.กฤตพัทธ์ ผักผัน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา

ดร.ปรศนีย์ สมิทธิ์

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา

ดร. พิมพิมล วงศ์ไชยา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา

สารบัญ

หน้า

- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอนแบบสถานการณ์จำลอง
ในหมวดวิชาชีวะการพยาบาล ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา 3
- ประสิทธิภาพของโปรแกรมการเสริมสร้างความแข็งแกร่งในชีวิตต่อความแข็งแกร่งในชีวิต
การเห็นคุณค่าในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียน
ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง 16
- การพัฒนารูปแบบการบูรณาการจัดการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการในการดูแลผู้สูงอายุ
ที่มีภาวะพึ่งพิงตามแนวคิด University- community Engagement 31
- ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา 48
- การศึกษาภาวะสุขภาพจิตและระดับความแข็งแกร่งในชีวิตของนักศึกษาพยาบาล :
กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 60
- ผลของโปรแกรมติดตามส่งเสริมการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา
ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ต่อความสำเร็จในการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาอย่างเดียวนาน 12 สัปดาห์
ของมารดาทำงานนอกบ้าน 69
- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
ตำบลพระอาจารย์ อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก 82
- ประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพในกลุ่มเสี่ยงโรคความดันโลหิตสูงที่มีน้ำหนักเกิน 92
- ประสิทธิภาพของโปรแกรมป้องกันการฆ่าตัวตายในผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้าในชุมชน 105
- ผลของโปรแกรมโภชนาการศึกษาร้านอาหารที่มีลูทีนและซีแซนทีนสูงเพื่อสุขภาพสายตาในผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 119
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันการบาดเจ็บจากการทำงาน ของพนักงานจัดระวางสินค้า
สนามบินสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ 132
- การศึกษาผลของการสูดดมกลิ่นน้ำมันดอกอัญมมหาหงส์ต่อระบบประสาทอัตโนมัติ
และอารมณ์ความรู้สึก 147



ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

ปริญญ ชัยกองเกียรติ สาธิมาน มากชุต อนุชิต คลังมัน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

Received: January 3, 2019

Revised: April 25, 2019

Accepted: May 27, 2019

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของระบบบริการสุขภาพและความจำเป็นในการตอบสนองต่อนโยบายสาธารณสุขภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรบุคคลที่จำกัด อาจส่งผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความสุขคนทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลซึ่งต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขด้วย งานวิจัยเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน และความผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลาจำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชุดได้แก่ แบบประเมินดัชนีความสุขคนทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน และแบบประเมินความผูกพันในองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคมถึงกุมภาพันธ์ 2560 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าทีอิสระ (Independent T-Test) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลามีระยะเวลาทำงานในวิทยาลัยนาน 1 – 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 50.8 มีสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสุขคนทำงานในภาพรวมทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับมีความสุข และมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานโดยรวม และความสุขคนทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .34, p < .01$) และ ($r = .52, p < .01$) เมื่อเปรียบเทียบสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน ความผูกพันในองค์กร ระหว่างอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนพบว่าอาจารย์มีสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 4.25, p < .01$) ส่วนความผูกพันในองค์กร และดัชนีความสุขคนทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญว่าองค์กรที่สามารถดูแลบุคลากรให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน จะมีผลให้บุคลากรมีความผูกพัน อยากทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพงานได้อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : สมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน ความผูกพันในองค์กร



Relationships among Work-life Balance, Personnel Happiness Index, and Employee Engagement of Personnel Working at Boromarajonani College of Nursing, Yala

Preeyanuch Chaikongkiat, Satiman Makchuchit, Anuchit Klungmun
Boromarajonani College of Nursing, Yala

Abstract

Rapid changes in a health service system and the needs to respond to public health policies based on an inadequate human resource condition may affect work-life balance, happiness index, and employee engagement of personnel working in Boromarajonani College of Nursing, Yala who must work according to the policy of Ministry of Public Health. This descriptive research purposed to examine and analyse the relationships among work-life balance, happiness index, and employee engagement of personnel working at Boromarajonani College of Nursing, Yala. Sixty of the personnel were recruited to complete two sets of the questionnaires—happinometer and work-life balance questionnaires and employee engagement questionnaires. Data were gathered from January to February, 2017. Descriptive statistics including Pearson product-moment correlation, and independent t-test were applied for data analysis. The results revealed that most personnel working at Boromarajonani College of Nursing, Yala, had ranged working duration from one to ten years. Fifty point eight percent of the personnel stayed in work-life balance at a moderate level. Overall, nine dimensional happiness of the personnel was rated at a happy level. Their employee engagement was also appraised at a high level. As well, the correlations revealed that total work-life balance and total happiness index of the personnel were statistically significant with employee engagement, ($r = .34, p < .01$) and ($r = .52, p < .01$). When compared the work-life balance, happiness index, and employee engagement of instructors to those of supportive staff members, the result disclosed that a statistically significant difference in work-life balance ($t=4.25, p < 0.01$) was obviously obtained for the instructors. However, their employee engagement and happiness index were no statistically significant differences. This study indicates that an organization that can take care of personnel to achieve a work-life balance and happy to work well will note worthy to employee



engagement and they would like to continue working in the organization and improve their capabilities to improve continuously productivity.

Key words : work-life balance, personnel happiness index, employee engagement

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุขระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 ตามนโยบายรัฐบาลที่จะนำประเทศไทยก้าวสู่ Thailand 4.0 รองรับการเติบโตที่มีความเป็นสังคมเมือง สังคมผู้สูงอายุ แต่ในปัจจุบันพบว่าคนไทยยังเจ็บป่วยจากโรคที่ป้องกันได้ ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มขึ้น การขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพและความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบสุขภาพ ยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทย จากข้อค้นพบดังกล่าวกระทรวงสาธารณสุขจึงตั้งเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุขไว้ 3 ข้อคือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืนโดยเป้าหมายเจ้าหน้าที่มีความสุข หมายความว่าถึงบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน โดยมีเป้าหมายย่อยใน 4 ประเด็นหลักได้แก่ การผลิตและพัฒนาากำลังคนอย่างมีคุณภาพ (Availability) การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Accessibility) การสร้างความพร้อมกำลังคนด้านสุขภาพเชิงกลยุทธ์ (Acceptability) และการดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (Quality) (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559)

การดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพตามเป้าหมายเจ้าหน้าที่มีความสุขของแผนยุทธศาสตร์

ชาติฉบับนี้ ได้กำหนดให้มีการวัดดัชนีความสุขของ คนทำงาน (Happy work life index) โดยใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลที่น่าเชื่อถือเหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทยเพราะพัฒนาจากวิถีชีวิตของคนทำงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาล เครื่องมือวัดความสุขคนทำงานนี้ ประกอบด้วยความสุข 9 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money และ Happy Work-life วัดสมดุลชีวิตกับการทำงานซึ่งเป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

ผลการสำรวจความสุขคนทำงานในประเทศไทยปีพ.ศ.2555 โดยเครื่องมือ HAPPINOMETER (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2556) ในรอบแรก (ระหว่างเดือนมกราคม – มิถุนายน 2555) สำรวจจากคนทำงานที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 9596 คน พบว่าคนทำงานทั่วประเทศมีความสุขร้อยละ 61.1 โดยมีมิติที่น่าวิตกกังวลคือ มิติเพื่อนคลายดีมีผลต่ำสุด ร้อยละ 51.3 สุขภาพเงินดีร้อยละ 55.7 และครอบครัวดีร้อยละ 56.2 การสำรวจในรอบสอง (ระหว่างเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2555) จากคนทำงานที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 16,996 คนพบว่าคนทำงานทั่วประเทศมีความสุขร้อยละ 60.9 ซึ่งลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับผลสำรวจในรอบแรก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยใน



ทุกมิติแม้ว่าจะต่ำลงกว่ารอบแรกแต่มีลักษณะ คล้ายคลึงกัน แสดงให้เห็นว่า ความผ่อนคลาย ความสุขในด้านการเงิน และความสุขในครอบครัว คือ มิติที่คนทำงานไทยในปัจจุบัน ต้องการให้เกิดการพัฒนาสร้างเสริมอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดเป็นความสุขที่ยั่งยืน

ในส่วนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา จากการศึกษาความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรและสุขภาวะ องค์กรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ในปี 2557 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลาพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ($\bar{x} = 4.11, 4.10$) ในเรื่องความสุขของคนทำงานพบว่า อาจารย์ร้อยละ 67.9 มีความสุข และ ร้อยละ 32.1 มีความสุขมาก ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 58.8 มีความสุข และร้อยละ 41.2 มีความสุขมาก หลังการพัฒนาสุขภาวะองค์กรด้วยการจัดการความรู้พบว่า อาจารย์ต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงเพื่อพัฒนาสุขภาวะองค์กรใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสุข ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้ปรับปรุงระบบและกลไกของความก้าวหน้าในอาชีพการจัดสวัสดิการบุคลากรและการบริหารผลตอบแทนการทำงาน (ปริยัญช ชัยกองเกียรติ, นิมิตฺตศุรา แว, สาธิมาน มากชูชิต และวราภรณ์ ศิวดำรงพงศ์, 2560) อย่างไรก็ตามแม้ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความสุข แต่ในปี 2558-2559 ยังมีบุคลากรของวิทยาลัยทยอยลาออก/โอน/ย้ายอยู่เรื่อยๆ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมักแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เนื่องจากมีความต้องการและบทบาท

ที่แตกต่างกันไป ดังเช่นผลการศึกษาที่พบว่า พยาบาลจิตเวชมีสมดุลชีวิตและการทำงานประกอบด้วยสมดุลชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจด้านความผูกพันทางจิตใจ และด้านเวลา (กฤษณ์ชลี เพียรทอง, กชพงศ์ สารการ และรสวลีย์ อักษรวงศ์, 2560)

จะเห็นได้ว่านอกจากความสุขคนทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงานแล้วความผูกพันในองค์กร (Organization commitment) ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ เพราะหากคนทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของเขาได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นบทบาทของผู้บริหารที่ต้องสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย งานวิจัยหลายชิ้นทั้งในและต่างประเทศ (Mowday, Porter and Steers, 1982, ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, ทิพย์วรรณ มงคลติกลักกุล, 2554, นูรีมัน ดอเลาะ, อนิวัช แก้วจำนงค์, อรจันทร์ ศิริโชติ, 2556.) พบว่าความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร สภาพแวดล้อมองค์กร และบรรยากาศองค์กร ความผูกพันกับองค์กรช่วยให้มีอัตราการลาออกหรือย้ายงานต่ำ การลาป่วยหรือการหยุดงานก็ต่ำไปด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ที่มีจำกัดจึงอาจส่งผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน สุขภาพคนทำงาน และความผูกพันในองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างไร และมี



ความแตกต่างกันหรือไม่ในบุคลากรที่เป็นอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนทั้งนี้ผลการวิจัยอาจนำไปสู่แนวทางการสร้างความผูกพันของคนในองค์กร ที่มีบริบทที่คล้ายคลึงกันได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา

2. เพื่อเปรียบเทียบสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรระหว่างอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา

ระเบียบวิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปีการศึกษา 2559 เก็บข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม ถึง กุมภาพันธ์ 2560

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นบุคลากรทั้งหมดของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 76 คน กลุ่มตัวอย่างเลือกจากผู้ปฏิบัติงานอยู่จริงในช่วงการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบประเมินครบถ้วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน แบ่งออกเป็นอาจารย์ 24 คน บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 36 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบประเมินจำนวน 2 ชุด ได้แก่ 1) แบบประเมินดัชนีความสุขคนทำงาน (Happinometer) ของกระทรวงสาธารณสุขปรับปรุงมาจากเครื่องมือวัดความสุข Happinometer ของศิริรินทร์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) และพัฒนาคุณภาพแบบประเมินโดยความร่วมมือกับสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (กระทรวงสาธารณสุข, 2560) เผยแพร่ให้ใช้วัดความสุขใน 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพดีผ่อนคลายดีน้ำใจดีจิตวิญญาณดีครอบครัวดีสังคมดีใฝ่รู้ดีสุขภาพเงินดีและการทำงานดี และวัดสมดุลชีวิตกับการทำงาน รวม 69 ข้อการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขเทียบเป็นร้อยละ โดย คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 0 - 24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 25.00 - 49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข ร้อยละ 50.00 - 74.99 หมายถึง มีความสุข และร้อยละ 75.00 - 100 หมายถึง มีความสุขอย่างยิ่ง การประเมินสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับแปลผลโดยค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 4.51 - 5.00 หมายถึงมีสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51 - 4.50 หมายถึงมีสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก 2.51 - 3.50 หมายถึงมีสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 1.51 - 2.50 หมายถึงมีสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับน้อย และ 1.00 - 1.50 หมายถึงมีสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) แบบประเมินความผูกพันในองค์กรเป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของกระทรวงสาธารณสุข (2560) ซึ่งจัดทำขึ้นอยู่ในชุดเดียวกันกับเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง เป็นการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ



การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้เสนอผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2559 หมายเลขใบรับรองที่ bcnyala 020/2559 ผู้วิจัยได้ทำเอกสารชี้แจงกลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือในการทำวิจัย อธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และประโยชน์ของการวิจัย ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัยได้โดยไม่มีข้อบังคับใดๆ และสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใดๆต่อกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน กับความผูกพันในองค์กรโดยใช้ค่า

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และเปรียบเทียบสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน และความผูกพันในองค์กรระหว่างอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนโดยใช้ค่าทีอิสระ (Independent T-Test)

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปพบว่า บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.0 มีอายุในช่วง 41 – 50 ปีมากที่สุด ร้อยละ 32.8 การศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด ร้อยละ ร้อยละ 39.4 ตำแหน่งปัจจุบันเป็นข้าราชการ ร้อยละ 52.4 สถานภาพงานเป็นอาจารย์ ร้อยละ 39.3 เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 60.7 และมีระยะเวลาทำงานในวิทยาลัยนาน 1 – 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 50.8 มีสมดุลชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีดัชนีความสุขคนทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข และความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากรายละเอียดดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 สมดุลชีวิตกับการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

สมดุลชีวิตกับการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การทำงานในหนึ่งสัปดาห์	3.79	.81	มาก
2. การทำงานในหนึ่งวัน	2.66	.83	ปานกลาง
3. การพักผ่อนในหนึ่งวัน	2.61	1.35	ปานกลาง
4. ความยืดหยุ่นในการทำงาน	2.13	1.07	น้อย
5. การทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา	3.41	1.33	ปานกลาง
โดยรวม	2.91	.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 บุคลากรมีสมดุลชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีสมดุลชีวิตกับการทำงานในเรื่องการทำงานในหนึ่งสัปดาห์อยู่ในระดับมาก ส่วนความยืดหยุ่นในการทำงานอยู่ในระดับน้อย



ตารางที่ 2 ดัชนีความสุขคนทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

ความสุขคนทำงานในมิติ	ร้อยละ	แปลผล
1. สุขภาพดี	77.90	มีความสุขมาก
2. ผ่อนคลายดี	67.80	มีความสุข
3. น้ำใจดี	78.06	มีความสุขมาก
4. จิตวิญญาณดี	83.08	มีความสุขมาก
5. ครอบครัวดี	74.31	มีความสุข
6. สังคมดี	70.65	มีความสุข
7. ใฝ่รู้ดี	76.33	มีความสุขมาก
8. สุขภาพเงินดี	64.91	มีความสุข
9. การงานดี	68.71	มีความสุข
รวมทุกข้อ	73.25	มีความสุข

จากตารางที่ 2 พบว่าดัชนีความสุขคนทำงานในภาพรวมทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับมีความสุข และในมิติ สุขภาพดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี และใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับมีความสุขมาก ส่วนมิติผ่อนคลายดี ครอบครัวดี สังคมดี สุขภาพเงินดี และการงานดี อยู่ในระดับมีความสุข

ตารางที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

ความผูกพันในองค์กรในเรื่อง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร	2.77	.95	ปานกลาง
2. การปกป้ององค์กรหากมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม	3.89	.55	มาก
3. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้	3.97	.54	มาก
4. การทำงานต่อ/ลาออก เมื่อมีโอกาสศึกษาต่อและสำเร็จการศึกษาแล้ว	3.50	1.09	มาก
5. การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เมื่อมีโอกาส/องค์กรอื่นชวน/ติดต่อไป	3.13	.95	ปานกลาง
6. ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบัน	3.52	.84	มาก
7. การทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.07	.51	มาก
8. การเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร	3.89	.66	มาก
9. การทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน	3.97	.68	มาก
รวม	3.63	.48	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีเพียงเรื่องมีการแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรและการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เมื่อมีโอกาส/องค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปที่อยู่ในระดับปานกลาง



2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันในองค์กร และระหว่างดัชนีความสุขคนทำงาน กับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ดังตารางที่ 4 และ 5

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันในองค์กร

สมดุลชีวิตกับการทำงานรายข้อ	n	r	p
1. การทำงานในหนึ่งสัปดาห์	60	-.13	.32
2. การทำงานในหนึ่งวัน	60	-.05	.73
3. การพักผ่อนในหนึ่งวัน	60	.41**	.00
4. ความยืดหยุ่นในการทำงาน	60	.24	.07
5. การทำงานตรงตามวุฒิการศึกษา	60	.25	.06
สมดุลชีวิตกับการทำงานโดยรวม	60	.34**	.00

** P < .01

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา มีสมดุลชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($r = .34$) และในเรื่องการพักผ่อนในหนึ่งวัน ($r = .41$) สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร

ดัชนีความสุขคนทำงานรายด้าน	n	r	p
1. สุขภาพดี	60	.15	.25
2. ผ่อนคลายดี	60	.38**	.00
3. น้ำใจดี	60	.24	.06
4. จิตวิญญาณดี	60	.41**	.00
5. ครอบครัวดี	60	.18	.15
6. สังคมดี	60	.65**	.00
7. ใฝ่รู้ดี	60	.36**	.00
8. สุขภาพเงินดี	60	.18	.17
9. การงานดี	60	.66**	.00
ดัชนีความสุขคนทำงานโดยรวม	60	.52**	.00

**P < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา มีความสุขคนทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ในด้านการงานดีมากที่สุด ($r = .66$) รองลงมาคือสังคมดี ($r = .65$) จิตวิญญาณดี ($r = .41$) ผ่อนคลายดี ($r = .38$) ใฝ่รู้ดี ($r = .36$) ตามลำดับ และสัมพันธ์กับความสุขคนทำงานโดยรวม ($r = .52$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



3.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมดุชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ระหว่างอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลาดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร ดัชนีความสุขคนทำงาน สมดุชีวิตกับการทำงาน ระหว่างอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

ตัวแปร	ประเภท	n	$\bar{X}$	S	t	df	p
ความผูกพันในองค์กร	อาจารย์	24	3.62	.50	.19	58	.85
	บุคลากรสายสนับสนุน	36	3.60	.42			
ดัชนีความสุขคนทำงาน	อาจารย์	24	3.74	.29	1.79	58	.07
	บุคลากรสายสนับสนุน	36	3.58	.32			
สมดุชีวิตกับการทำงาน	อาจารย์	24	3.24	.44	4.25*	58	.00
	บุคลากรสายสนับสนุน	36	2.67	.54			

*P < .01

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่าอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา มีสมดุชีวิตกับการทำงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันในองค์กรและดัชนีความสุขคนทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา มีสมดุชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีดัชนีความสุขคนทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข และมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละตัวแปร จะพบว่า การที่บุคลากรมีสมดุชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่มีสมดุชีวิตกับการทำงานในเรื่องการทำงานในหนึ่งสัปดาห์อยู่ในระดับมาก ส่วนความยืดหยุ่นในการทำงานอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่ ไม่มีบ้านพักอาศัยในบริเวณวิทยาลัย จำเป็นต้องรีบเดินทางมาทำงานในตอนเช้า และกลับที่พักหลังเลิกงานตามเวลาในแต่ละวัน เมื่อถึงวันสุดสัปดาห์ได้พักผ่อนกับครอบครัวจึงทำให้สมดุชีวิตกับการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้จากการ

สัมภาษณ์เพิ่มเติมพบว่า เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม การทำงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา มีความยืดหยุ่น เข้าใจ เอื้อให้ได้ปฏิบัติภารกิจทางศาสนาเป็นประจำทุกวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงถือศีลอด วิทยาลัยจะสนับสนุนและเอื้ออำนวยเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติศาสนกิจได้ตามที่ต้องการ บุคลากรจึงรู้สึกว่ามีสมดุชีวิตกับการทำงานในแต่ละสัปดาห์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของขนิษฐนันท์ อินทุลักษณะ และอารีวรรณ อ่วมตานี (2560) ที่ศึกษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าการสร้างสมดุชีวิตกับงานประกอบด้วย 2 ส่วนคือการมีความสุขในชีวิตส่วนตัวและการมีความสุขในงานสำหรับการมีความสุขในชีวิตส่วนตัวประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ได้แก่การใช้ชีวิตให้มีความสุขด้วยตนเองและการเอาใจ



ใส่ซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัวส่วนการมีความสุขในงานประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อยได้แก่ ความสุขในงานที่เกิดจากตนเองการจัดการความเครียดที่เกิดจากงานการมีส่วนร่วมสนับสนุนและการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

ผลงานวิจัยนี้พบว่าบุคลากรมีดัชนีความสุขคนทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข และมีดัชนีความสุขคนทำงานในมิติสุขภาพดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี และใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับมีความสุขมาก สอดคล้องกับผลการสำรวจปีที่ 1 รอบครึ่งปีแรก (มกราคม -มิถุนายน พ.ศ. 2555) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการสำรวจจาก 64 องค์กรพบว่า ความสุขคนทำงานในประเทศไทยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมีความสุขตามเป้าหมาย โดยมีมิติที่มีค่าคะแนนความสุขสูงที่สุดของคนทำงานในประเทศไทย คือ จิตวิญญาณดี (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ , 2556)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะความสุขคนทำงานรายด้านการงานดี ($r = .66$) และสังคมดี ($r = .65$) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มากกว่าด้านอื่นๆแสดงให้เห็นว่าบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา มีความสุขในการทำงานโดยพึงพอใจกับการมีครอบครัวดี สังคมดี ได้อยู่ในพื้นที่บ้านเกิดของตน และความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานกับการทำงานกับความผูกพันในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการพักผ่อนในวัน (r = .41) และสมดุลงานกับการทำงานโดยรวม ($r = .34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าสมดุลงานกับการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรมาก หากบุคคลได้ทำงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม

สามารถบริหารจัดการเวลาได้ด้วยตนเอง ย่อมพอใจที่จะทำงานในองค์กรเดิม ไม่อยากย้ายไปที่อื่น

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า อาจารย์มีสมดุลงานกับการทำงานแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันในองค์กรและดัชนีความสุขคนทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดจะพบว่า อาจารย์มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กร ดัชนีความสุขคนทำงาน และสมดุลงานกับการทำงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนในทุกเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสมดุลงานกับการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการในระดับชำนาญการพิเศษ ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมา ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องคุณวุฒิการศึกษา และรายได้ จึงมีผลให้การพักผ่อนในวันแตกต่างกันมาก เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนบางคนอาจจำเป็นต้องใช้เวลาหลังเลิกงานเพื่อทำงานบ้าน ดูแลครอบครัว หรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติม นอกจากนี้ความแตกต่างในสถานภาพการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการเพิ่มเงินเดือนในแต่ละปีก็มีความแตกต่างกันมากด้วย จึงมีผลให้สมดุลงานกับการทำงานมีความแตกต่างกันมาก ($\bar{x} = 3.24$, $\bar{x} = 2.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความผูกพันในองค์กรและดัชนีความสุขคนทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความพอใจที่ได้ทำงานใกล้บ้าน ได้อยู่กับครอบครัวอันเป็นที่รัก และได้ปฏิบัติศาสนกิจตามต้องการดังกล่าวข้างต้น



ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผลงานวิจัยนี้พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา มีระยะเวลาทำงานในวิทยาลัยนาน 10 ปี ขึ้นไปถึงร้อยละ 49.2 มีสมรรถชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีความสุขคนทำงานในภาพรวมทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับมีความสุข และมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า สมรรถชีวิตกับการทำงานโดยรวม และความสุขคนทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กรขนาดเล็ก ที่มีบุคลากร 60-80 คน ว่าควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เกิดสมรรถชีวิตกับการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน จะมีผลให้บุคลากรมีความผูกพัน อยากทำงานอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป เพื่อให้สามารถร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพงานได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์อย่างง่าย ผู้สนใจอาจพัฒนางานวิจัยโดยศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรสมรรถชีวิตกับการทำงาน ความสุขคนทำงาน และความผูกพันในองค์กร จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งชี้แนวโน้มความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่าตัวแปรใด มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม หรืออาจศึกษาตัวแปรแฝงโดยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบสมรรถชีวิตกับการทำงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาการสร้างเสริมสมรรถชีวิตกับการทำงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล หรือในองค์กรที่มีบริบทคล้ายคลึงกันได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ที่สนับสนุนทุนวิจัย ขอขอบคุณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2560). แบบสำรวจ *Happinometer* เครื่องมือวัดความสุขด้วยตัวเอง กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2561, จาก http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/HAPPINOMETER.pdf
- กฤษณ์ชลี เพียรทอง, กชพงศ์ สารการและรสลีย์ อักษรวงศ์. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมดุชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 31(2), 109-119.
- ชนิษฐ์นัสท์ อินทุลักษณ์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2560). การสร้างสมดุชีวิตกับงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 382-389.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (2554). *บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะมุ่งอนาคต* ควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทัศนันท์ ทุมมานนท์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร* ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุรีมัน ดอกเลาะ, อนิวัช แก้วจันทน์, อรจันทร์ ศิริโชติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 5 (3), 110-121.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ, นิเมศศุรา แว, สาธิมาน มากชูจิต และวราภรณ์ ศิวดำรงพงศ์. (2560). การพัฒนาสุขภาวะองค์กรด้วยการจัดการความรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 67-79.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). *ยุทธศาสตร์ 20 ปี*. สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน 2560, จาก http://bps.moph.go.th/new_bps/
- Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R.M. (1982). *Employee organization linkages: the psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.



คำแนะนำ



การส่งผลงานวิชาการลงตีพิมพ์

ในวารสารการพยาบาล การสาธารณสุข และการศึกษา พ.ศ.2562

เพื่อให้การจัดทำวารสารการพยาบาล การสาธารณสุข และการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีคุณภาพ ดังนี้

วารสารจะดำเนินการในลักษณะ E- journal ไม่จัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม

ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ

ผลงานวิชาการที่ได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ หมายถึง ผลงานที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 คน ในลักษณะ Double blinded ที่มีความเห็นตรงกันว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพสามารถลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้

ผลงานวิชาการที่รับตีพิมพ์ หมายถึง บทความวิจัย และบทความปริทรรศน์

คำแนะนำของการเตรียมบทความ

1. ข้อกำหนดการตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสารการพยาบาล การสาธารณสุข และการศึกษามีดังต่อไปนี้

1.1. เป็นผลงานวิชาการทั้งภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษในสาขาการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา

1.2. ผลงานวิชาการต้องไม่เคยลงตีพิมพ์ในหนังสือและวารสารใดมาก่อนยกเว้นเป็นผลงาน

วิชาการที่ได้นำเสนอในการประชุมทางวิชาการที่ไม่มี Proceedings และผู้เขียนจะต้องไม่ส่งบทความเพื่อไปตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่นในเวลาเดียวกัน

1.3. ผลงานวิชาการจะได้รับการพิจารณาถ้อยแถลงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่กองบรรณาธิการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า 2 คน

1.4. กองบรรณาธิการจะแจ้งผลการพิจารณาการลงตีพิมพ์ในวารสารหลังจากผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

1.5. หากผลงานวิชาการใดได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ เจ้าของผลงานวิชาการจะต้องแก้ไขต้นฉบับให้เสร็จและส่งคืนกองบรรณาธิการภายในเวลาที่กำหนดมิฉะนั้นจะถือว่าสละสิทธิ์การตีพิมพ์

1.6. ผลงานวิจัยต้องได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสถาบันใดสถาบันหนึ่ง (เฉพาะวิจัยในมนุษย์)

2. อัตราค่าบำรุงวารสารฯ / ค่าธรรมเนียมในการนำผลงานวิชาการลงตีพิมพ์ในวารสารฯ อัตราค่าธรรมเนียม 4,000 บาท/ 1 บทความ โดยชำระค่าลงทะเบียนตีพิมพ์บทความ โดยการโอนเงินมาที่บัญชีธนาคารกรุงไทย สาขา พระยา เลขบัญชี 512-0-69285-0 ชื่อบัญชี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี (งานวารสาร)

3. การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัยมีแนวปฏิบัติตามลำดับการเขียน ดังนี้



3.1 ชื่อเรื่อง ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3.2 ชื่อ-สกุลและสถานที่ทำงานของผู้แต่ง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

3.3. บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract)

3.4. คำสำคัญ (Keywords) ให้ผู้เขียนพิจารณา คำสำคัญทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3-5 คำ

3.5. บทนำเป็นการเขียนความเป็นมาหรือความสำคัญ ควรเขียนสาระหรือข้อมูลสำคัญที่เป็นประเด็นหลักการวิจัยเขียนให้กระชับตรงประเด็นและแสดงถึงความสำคัญหรือปัญหาที่ต้องทำการศึกษ

3.6. วัตถุประสงค์การวิจัย กระชับและชัดเจน

3.7. ระเบียบวิธีการวิจัยเป็นการเขียนอธิบายกระบวนการทำวิจัยตามหลักระเบียบวิธีวิจัยที่มีคุณภาพ โดยมีรายละเอียดพอสังเขปที่แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของกระบวนการ

3.8. ผลการวิจัย เป็นการเขียนผลการวิเคราะห์ข้อมูลหรือข้อค้นพบจากการวิจัยหากจะมีการนำเสนอข้อมูลด้วยตารางควรออกแบบตารางให้เหมาะสมและให้นำเสนอข้อมูลได้ตารางตามที่จำเป็น การอธิบายข้อมูลควรหลีกเลี่ยงการกล่าวซ้ำกับสิ่งที่แสดงในตาราง

3.9. อภิปรายผลเป็นการแปลความหมายของผลการวิจัยและอธิบายเหตุผลว่าข้อค้นพบหรือสิ่งที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายด้วยหลักการหรือทฤษฎีใดบ้าง ผลการวิจัยสอดคล้องหรือขัดแย้งกับผลการวิจัยของคนอื่นหรือไม่อย่างไรทั้งนี้ในการอภิปรายควรสนับสนุนด้วยข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผลและอธิบาย โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

3.10. ข้อเสนอแนะในการเขียนข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรเขียนข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ หรือสำหรับการทำวิจัยต่อยอดในอนาคตทั้งนี้ข้อเสนอแนะควรสืบเนื่องจากข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ใช่ข้อเสนอแนะตามหลักการโดยทั่วไป

3.11. กิตติกรรมประกาศ (หากมี)

3.12. เอกสารอ้างอิง

4. การเตรียมต้นฉบับบทความปริทัศน์ (Review Article) มีแนวปฏิบัติตามลำดับการเขียนดังนี้

4.1 ชื่อเรื่อง ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4.2 ชื่อผู้นิพนธ์ทุกคน และสถานที่ทำงาน โดยใช้ภาษาไทย

4.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษเป็นความเรียงย่อหน้าเดียว ประกอบด้วยสาระสังเขปที่สำคัญและครบถ้วน คำสำคัญ (Key words) มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3-5 คำ

4.4 บทนำ เป็นการเขียนความสำคัญ ควรเขียนสาระหรือข้อมูลสำคัญที่เป็นประเด็นหลักของเรื่องที่น่าสนใจ เขียนให้กระชับตรงประเด็นและแสดงถึงความสำคัญว่าทำไมจึงนำเสนอบทความนี้

4.5 สาระปริทัศน์ในประเด็นต่างๆ ที่ตรงกับชื่อเรื่อง โดยประเด็นที่น่าสนใจจะต้องกระชับตรงประเด็น ไม่ซ้ำซ้อน

4.6 วิจารณ์ เป็นการสรุปสาระ และแสดงความคิดเห็นของผู้เขียนโดยจะอ้างอิงวรรณกรรมต่างๆมาเพิ่มเติมหรือไม่ก็ได้

4.7. กิตติกรรมประกาศ (หากมี)

4.8 เอกสารอ้างอิง

5. การอ้างอิงเอกสาร

การเขียนเอกสารอ้างอิง (References) ท้ายบทความสำหรับแนวทางการเขียนเอกสารอ้างอิง โดยใช้ระบบของ APA ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 (The Publication Manual of the American Psychological Association, 6th edition, published by the American Psychological Association, 2011) มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้แต่งเป็นชาวไทยให้ลงทั้งชื่อและนามสกุลตามลำดับ

ผู้แต่งเป็นชาวต่างประเทศให้ลงนามสกุลตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค และต่อด้วยอักษรย่อของชื่อต้น และชื่อรอง ทั้งนี้รวมถึงผู้แต่งชาวไทยที่เขียนหนังสือเป็น



ภาษาอังกฤษจะลงรายการผู้แต่ง โดยใช้นามสกุลขึ้นต้น
เหมือนผู้แต่งชาวต่างประเทศดังตัวอย่าง

5.1 หนังสือ

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์ ตั้งแต่พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). เมืองที่พิมพ์:สำนักพิมพ์

บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติ
สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่4).
กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

Kosslyn, S. M., & Rosenberg, R. S.
(2004). *Psychology: The brain, the
person, the world*. (2nd ed.). Essex,
England: Pearson Education
Limited.

Mussen, P., Rosenzweig, M. R., Aronson,
E., Elkind, D., Feshbach, S., Geiwitz,
P. J., et al. (1973). *Psychology: An
introduction*. Lexington, Mass.:
Health.

5.2 วารสาร

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อ
วารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้า.

เพชฌัญญู กิจระการ และสมนึก ภัททิยธนี.
(2545). ดัชนีประสิทธิผล Effectiveness
Index:E.I.). *วารสารการวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(1), 30-36.

Klimoski, R., & Palmer, S. (1993). The
ADA and the hiring process in
organizations. *Consulting
Psychology Journal: Practice and
Research*, 45(2), 10-36.

5.3 หนังสือรวมเรื่อง (Book Review)

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อบรรณาธิการ
(บรรณาธิการ), ชื่อหนังสือ (ครั้งที่พิมพ์ ตั้งแต่พิมพ์ครั้งที่
2 เป็นต้นไป, หน้า). เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์

ประสม เนืองเฉลิม. (2549). *วิทยาศาสตร์พื้นฐาน
การจัดการเรียนรู้มิติทางวัฒนธรรมท้องถิ่น
การบูรณาการ ความรู้พื้นฐานกับการจัดการ
เรียนรู้วิทยาศาสตร์เพื่อชุมชน: กรณีศึกษา
จากแหล่งเรียนรู้ป่าปู้ตา. ใน ฉลาด
จันทร์สมบัติ (บรรณาธิการ), *ศึกษาศาสตร์
วิจัย ประจำปี2548 – 2549* (หน้า 127 –
140). มหาสารคาม: สารคาม-การพิมพ์-สาร
คามเปเปอร์*

Cooper, J., Mirabile, R., & Scher, S. J. (2005).
Actions and attitudes: The theory of
cognitive dissonance. In T. C. Brock &
M. C. Green (Eds.), *Persuasion:
Psychological insights and
perspectives* (2nd ed., pp. 63-79).
Thousand Oaks, CA, US: Sage
Publications, Inc.

5.4 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้นิพนธ์. (วันที่ เดือน ปีที่ปรับปรุง
ล่าสุด). ชื่อเรื่อง. วันที่ทำการสืบค้น, ชื่อฐานข้อมูล
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (3
ธันวาคม 2548). *ธนาคารหลักสูตร.
สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2550*, จาก
[http://db.onec.go.th/thaigifted/les
sonplan/index.php](http://db.onec.go.th/thaigifted/lessonplan/index.php)

Wollman, N. (1999, November 12).
*Influencing attitudes and
behaviors for social change*.
Retrieved July 6, 2005, from
[http://www.radpsynet.org/docs/woll
manattitude.html](http://www.radpsynet.org/docs/wollmanattitude.html)

6. โปรดตรวจสอบ ต้นฉบับดูว่า ท่านได้เขียน
หัวข้อต่างๆ และให้ข้อมูลครบถ้วน ใช้คำต่างๆ ถูกต้อง
ตามพจนานุกรมไทย และอังกฤษ รวมทั้งคำศัพท์ทาง
วิชาการ และระบบการอ้างอิง ได้ถูกต้อง

7. ในการนำผลงานของผู้อื่นมาใช้ในการบทความ
ขอให้ผู้เขียนใช้ข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือและ



ทันสมัยไม่เกิน 10 ปีมีการระบุชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ปรากฏอย่างชัดเจนควรอ้างอิงจากแหล่งหรือเอกสารที่เป็นต้นตอของข้อมูลและบทความใดที่มีการตรวจสอบพบว่าเข้าข่าย Plagiarism จะถูกตัดสิทธิ์ในการพิจารณาลงตีพิมพ์

8. การตั้งค่าน้ำกระดาษให้ตั้งค่าขนาดกระดาษ A4 จัดหน้าให้มีช่องว่างด้านบน 1 นิ้ว ด้านล่าง 1 นิ้ว ด้านซ้าย 1.25 นิ้ว ด้านขวา 1 นิ้ว อักษรที่ใช้ในการพิมพ์ให้ใช้ฟอนต์ AngsanaNew ขนาด 16 และ single space และมีเนื้อหารวมบทความย่อและเอกสารอ้างอิงไม่เกิน 15 หน้า

9. การส่งต้นฉบับให้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

9.1. ส่งต้นฉบับบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเป็นอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ (.docx) ไปที่เว็บไซต์ของวารสารที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/bcnpy> เพื่อทำการลงทะเบียนสมาชิกวารสารและดำเนินการส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ของ TCI ทั้งนี้ผู้เขียนสามารถศึกษาข้อมูลคำแนะนำเบื้องต้นสำหรับผู้พิมพ์ที่เมนูด้านขวามือของหน้าเว็บไซต์ หรือตามคู่มือแนบท้าย

9.2. เมื่อบทความผ่านประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจะมีการแจ้งจากกองบรรณาธิการ

วารสารให้ผู้เขียนดำเนินการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

9.3. ชำระเงินค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ในวารสารเมื่อได้รับการแจ้งจากกองบรรณาธิการ

ข้อ 8. วารสารมีกำหนดออกปีละ 3 ฉบับคือ ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม และฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

ผู้พิมพ์หรือผู้อ่านท่านใดประสงค์จะขอข้อมูลหรือรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกองบรรณาธิการได้ดังนี้

กองบรรณาธิการวารสารการพยาบาล
การสาธารณสุขและการศึกษา
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา
312 หมู่ 11 ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมือง
จังหวัดพะเยา รหัสไปรษณีย์ 56000
โทรศัพท์ 0-5443-1779 ต่อ 105,114
โทรสาร 0-5443-1889
มือถือ 06-1289-5926
E-mail : journal@bcnpy.ac.th

