



ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย ในประเทศไทย*

วรรณช ปัทมาพงษ์ พย.ม.**
ชนินษฐา วรธงชัย PhD***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลผู้ป่วยใน ที่อยู่ในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ (มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ) และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ บริหาร มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 158 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ พยาบาล ผู้วิจัยได้รับอนุญาตในการใช้เครื่องมือ และนำไปทดลองใช้ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาคทั้งหมดเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในประเทศไทยโดยรวมทุก ด้านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี 2) ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในประเทศไทยอยู่ในระดับดี 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ในระดับปานกลาง ($r = 0.498$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.0001

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีแหล่งทรัพยากรเพียงพอและเหมาะสม มีการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารอัตรากำลัง เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพ

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

*วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



The Relationship between Work Environments with Nurse Job Satisfaction Work – Life Balance among University Hospitals in Thailand.*

Woranut Patthapong M.N.S **

Kanittha Volrathongchai PhD***

Abstract

The purpose of this descriptive research was to study the relationship between working environments and nurses job satisfaction work – life balance among university hospitals in Thailand. The sample was 158 nurses who working in inpatient nursing departments at four university hospitals: Prince of Songkla Hospital, Srinagarind Hospital, Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn Medical Center (Srinakharinwirot University) and Naresuan University Hospital. Research questionnaires were:-1) personal characteristics, 2) nursing work environment, and 3) nurses job satisfaction work – life balance. Reliability testing of nursing work environment and nurse job satisfaction work – life balance were done and computed using Cronbach's alpha which were equal to 0.91 for overall score. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results indicate that 1) The working environments of nurses at university hospitals were in good level. 2) Job satisfaction work – life balance of nurses at university hospitals is rated to be good. 3) The working environment was positively correlated with job satisfaction work – life balance of nurses at university hospitals. ($r=0.498$) ≤ 0.0001 level of significance.

The study findings suggest that to maintain job satisfaction with respect to work – life balance, nurse administrators should promote the components that make up a good working environment. Namely, they should promote safety, provide adequate and appropriate resources and engage in strategic planning in related to human resource management. With these components in place, nurse might be more likely to enjoy a higher job satisfaction work – life balance which might have further positive effects on nurse's retention.

Keywords : work environments, job satisfaction, work – life balance

*Thesis of Master of Nursing Science, Faculty of Nursing, Khon Kaen University.

**Student, Master of Nursing Science Program in Nursing Administration. Faculty of Nursing, Khon Kaen University.

***Assistant Professor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University.



บทนำ

ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด ต่อคุณภาพบริการพยาบาล¹ เนื่องจากการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน ให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจช่วยส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดศรัทธาเชื่อมั่นต่อองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน² ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานทางสังคม เศรษฐกิจ ระบาดวิทยา ประกอบกับการขยายงานด้านสุขภาพเพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านบริการในฐานะศูนย์กลางบริการด้านการแพทย์ (Medical hub) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆ อาจส่งผลกระทบต่อ ความปลอดภัยและความพึงพอใจของพยาบาล³ การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นระบบที่สำคัญ ตามมาตรฐานโรงพยาบาลคุณภาพ (HA) ที่เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์กร ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน⁴ โดยเฉพาะองค์การพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะงานที่ซับซ้อน มีบุคลากรในหน่วยงานจำนวนมาก และมีการแบ่งงานออกเป็นหลายหน่วยงานย่อยโดยคำนึงถึงคุณภาพบริการเป็นหลัก เพื่อดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้รับบริการ

การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์ที่เป็นแหล่งผลิตแพทย์รวมถึงเป็นสถานศึกษาของนักวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกแขนง จึงมีพันธกิจหลักเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการวิจัย มุ่งความเป็นเลิศทั้งทางด้านวิชาการ การวิจัยและด้านการรักษาพยาบาล มีศักยภาพในการดูแลรักษาในระดับสูง มีอุปกรณ์เครื่องมือการตรวจที่ทันสมัย มีแพทย์พยาบาลที่เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา หลายๆด้าน รับการส่งต่อผู้ป่วยหนักจากโรงพยาบาลต่างๆ ทำให้มีลักษณะผู้ป่วยที่เจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรง ทั้งโรคที่วิกฤติและโรคเรื้อรัง มีภาระงานที่หนัก ต้องทำงานแข่งกับเวลา ลักษณะงานมีความเร่งรีบ ต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน ทำให้อ่อนล้า มีความเครียด ขาดแรงจูงใจ เกิดความเบื่อหน่าย มีพฤติกรรมบริการที่ไม่เหมาะสม เกิดข้อร้องเรียน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการและผู้รับบริการเกิดความไม่พึงพอใจ⁵ ที่สำคัญที่สุด คือพยาบาลไม่มีความพึงพอใจในงาน และลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยก็ยังพบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังอยู่ตลอด แม้ว่าจะมีการสรรหาพยาบาลเข้ามาทำงานทุกวิธี ยัง

มีความต้องการอัตรากำลังอยู่เป็นจำนวนมาก ในปัจจุบันมีนโยบายปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้ไม่มีนโยบายการบรรจุเป็นข้าราชการ มีการบริหารบุคคลและระเบียบการเบิกจ่ายเงินเดือน/ค่าตอบแทน และสวัสดิการแตกต่างจากราชการแบบเดิม ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะมีผลต่อความพึงพอใจเมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพราะพยาบาลที่คงอยู่ในงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะใช้สิทธิ์สวัสดิการข้าราชการพยาบาลเพื่อดูแลครอบครัว และต้องการความมั่นคงในงาน ตลอดจนทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและส่งเสริมให้มีความพึงพอใจในงานในที่สุด

จากสภาพการปัจจุบันผู้บริหารทางการแพทย์บาลล้วนตระหนัก และยอมรับถึงปัญหาการขาดแคลนพยาบาล มีการคิดค้นวิธีการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่และยึดมั่นผูกพันในองค์การ สามารถทำให้การดำเนินพันธกิจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาลส่วนใหญ่ทำในโรงพยาบาลทั่วไป⁶ โรงพยาบาลเอกชน⁷ ไม่ครอบคลุมโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีบริบทในการทำงานที่แตกต่างกันกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้งในด้านลักษณะผู้ป่วยที่เจ็บป่วยซับซ้อนรุนแรง ทั้งโรคที่วิกฤติและเรื้อรัง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหรือไม่ อย่างไร โดยทำการวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับพยาบาลและระดับองค์การพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทางการแพทย์ สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์เกิดความพึงพอใจ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพบริการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย



2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิดของ Aiken and Patricia⁹ ในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี ซึ่งได้กล่าวถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพ เอื้อต่อการทำงานที่ดีของพยาบาล ทำให้พยาบาลพึงพอใจ และสามารถดึงดูดพยาบาลให้คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับที่มการพยาบาล ได้แก่ ความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล การควบคุมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างแพทย์และพยาบาล การสนับสนุนขององค์กร ระดับองค์การพยาบาล ได้แก่ โครงสร้างและการบริหารการพยาบาล ภาวะผู้นำทางการพยาบาล โอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ล้วนเป็นคุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยตรง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลทำงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ

สำหรับการศึกษาความพึงพอใจในงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของสำนักการพยาบาล⁹ ซึ่งมีการดัดแปลงตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg¹⁰ เพราะความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจ โดยการจูงใจจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ส่วนความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านความพึงพอใจในงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งล้วนมีความสำคัญในการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพยาบาล ทำให้การทำงานของพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลผู้ป่วยใน ที่อยู่ในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่บริหาร ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Cochran, 1977 อย่างใน วรรณชนก จันทขุม¹¹ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling) โดยคำนวณจากประชากรทั้งสิ้นจำนวน 2,016 คน ใช้ค่าความแปรปรวนของประชากร 0.28 จากการศึกษาของ ศุภศรี เดชเกษม¹² กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กรณีสงแบบสอบถามทางไปรษณีย์และทดแทนการไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 158 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โดยใช้ The Nursing Work Environment Index – Revised ของ Aiken & Patricia⁹ ฉบับแปลภาษาไทยโดย นาคี สอนโพธิ์¹² ปรับข้อความให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.94 3) แบบประเมินความพึงพอใจในงานความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพยาบาล⁹ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.94 โดยผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91

เกณฑ์การแปลความหมาย การคำนวณค่าคะแนนให้คิดคะแนนค่าความพึงพอใจความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพยาบาล ของสำนักการพยาบาล เป็นร้อยละ⁹ ได้กำหนดการแปลผลเปรียบเทียบกับร้อยละของคะแนนความพึงพอใจกับเกณฑ์เป็น 4 ระดับ ได้แก่ ความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 90-100) ความพึงพอใจอยู่ในระดับดี (ร้อยละ 80-89.9) ความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใช้



(ร้อยละ 70-79.9) ความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (น้อยกว่าร้อยละ 70)

สำหรับการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์¹¹ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ ($r = \pm 1.00$) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r > 0.70$) ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r < 0.30$) ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.30 - 0.70$) ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน ($r = 0$) ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก (r มีค่าเป็นบวก) ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางลบ (r มีค่าเป็นลบ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยทำหนังสือผ่านคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่งถึงคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง โดยสำเนาเรียนถึงหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งพร้อมกับหนังสือที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์วิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล หลังจากได้รับอนุญาตจากผู้บริหารทั้ง 4 แห่ง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยจัดทำระเบียบกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รหัส ซึ่งประกอบไปด้วยตัวเลข 4 ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ 1 หมายถึง ลำดับที่ของโรงพยาบาล ตำแหน่งที่ 2, 3 และ 4 หมายถึง อันดับของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นเขียนรหัสแทนชื่อผู้ตอบแบบสอบถามลงในแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดต่อผู้ประสานงานของแต่ละสถาบัน และส่งแบบสอบถามไปยังผู้ประสานงานแต่ละโรงพยาบาลทางไปรษณีย์ เพื่อแจกแบบสอบถามตามลำดับชื่อที่จับฉลากไว้แล้วแบบสอบถามทุกฉบับระบุคำชี้แจง รวมทั้งวันเวลาที่ขอรับแบบสอบถามคืนไว้ส่วนหน้าของแบบสอบถาม พร้อมแนบซองติดแสตมป์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างใส่แบบสอบถามที่ตอบแล้วส่งผู้วิจัยทางไปรษณีย์ภายใน 4 สัปดาห์ เก็บรวบรวมคืนประมาณ 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ประสานงานของแต่ละสถาบันทางโทรศัพท์ กรณีที่ได้รับข้อมูลตอบกลับไม่ครบจะตามอีกครั้งประมาณ 1-2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับมา มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ถูกต้อง จำนวน 158 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 7 เดือน (1 มกราคม พ.ศ. 2559 – 30 สิงหาคม พ.ศ. 2559)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา 1) ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ โดยรวมและรายด้าน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามแบบสอบถาม 3) ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพยาบาลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามแบบสอบถาม 4) วิเคราะห์ตัวแปรหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพยาบาล ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

จริยธรรมการวิจัย การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 และได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2559

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมามีช่วงอายุ 20-30 ปี โดยพยาบาลมีอายุเฉลี่ย 35.4 ปี ส่วนใหญ่พยาบาลมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ช่วงระยะเวลา >10 ปี (Expert) คิดเป็นร้อยละ 39.24 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10.11 ปี รายได้ในปีปัจจุบันมากที่สุด 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาก็คือ มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.8 จบการศึกษาทางการพยาบาลสูงสุดระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 86.7 จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 13.3 โดยพยาบาลปฏิบัติงานมากที่สุดในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมและศัลยกรรมกระดูก และแผนกการพยาบาลวิกฤตและฉุกเฉิน มีจำนวนเท่ากันคิดเป็น ร้อยละ 21.5

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ระดับที่มการพยาบาลและระดับองค์การพยาบาล มีสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับดี มีค่าคะแนนร้อยละ 98.7 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทุกด้านมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน



ในระดับดี เรียงลำดับตามค่าคะแนนสูงสุด ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านโครงสร้างและการบริหารงานการพยาบาล มีคะแนนเท่ากัน มีค่าคะแนนร้อยละ 99.4, 96.8, 96.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

3. ความพึงพอใจในงานสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี พบว่า ความพึงพอใจในงานสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับดี ร้อยละ 48.10 รองลงมาอยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 29.7 โดยอยู่ในระดับดีมาก เพียงร้อยละ 4.4 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 158)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ดี n (%)	ควรปรับปรุง n (%)
ด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล	151 (95.6)	7 (4.4)
ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี	150 (94.9)	8 (5.1)
ด้านสัมพันธภาพระหว่างแพทย์และพยาบาล	152 (96.2)	6 (3.8)
ด้านการสนับสนุนขององค์กรพยาบาล	152 (96.2)	6 (3.8)
ด้านโครงสร้างและการบริหารการพยาบาล	153 (96.8)	5 (3.2)
ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล	157 (99.4)	1 (0.6)
ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	153 (96.8)	5 (3.2)
รวม	156 (98.7)	2 (1.3)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของความพึงพอใจในงานความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพยาบาลโดยรวม (n = 158)

ร้อยละความพึงพอใจ	จำนวน	ร้อยละ	การแปลผล
ร้อยละ 90 ขึ้นไป	7	4.4	ระดับดีมาก
ร้อยละ 80-89.99	76	48.1	ระดับดี
ร้อยละ 70-79.99	47	29.7	ระดับพอใช้
น้อยกว่าร้อยละ 70	28	17.7	ระดับที่ต้องปรับปรุง



ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลกับความพึงพอใจในงาน สมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในประเทศไทยจำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 158)

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน สมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานโดยรวม		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับที่มการพยาบาล			
1.ด้านความอิสระในวิชาชีพพยาบาล	0.362	*0.000	ปานกลาง
2.ด้านความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี	0.431	*0.000	ปานกลาง
3.ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างแพทย์และพยาบาล	0.210	0.004	ต่ำ
4.ด้านการสนับสนุนขององค์กรพยาบาล	0.381	*0.000	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับองค์กรพยาบาล			
5.ด้านโครงสร้างและการบริหารการพยาบาล	0.474	*0.000	ปานกลาง
6.ด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาล	0.378	*0.000	ปานกลาง
7.ด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.524	*0.000	ปานกลาง
รวม	0.498	*0.000	ปานกลาง

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.0001

การอภิปรายผล

1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ระดับที่มการพยาบาลและระดับองค์กรพยาบาล มีสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับดี ด้านที่ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพยาบาล เพื่อให้พยาบาลมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้น และด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างแพทย์และพยาบาล ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลสามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะเฉพาะวิชาชีพพยาบาล ได้แก่ การดูแลแบบองค์รวม การใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และศิลปะศาสตร์ ความชำนาญเฉพาะทาง การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความมีอิสระในวิชาชีพ และลักษณะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ซูศรี มโนการ¹⁴ กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่หากทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ไม่มีความปลอดภัย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีสมาธิ ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาล

2) ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ความพึงใจที่มีระดับพอใช้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70 -79.9 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ด้านสถานที่และเครื่องมือ 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 5) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 6) ด้านการมีส่วนร่วม จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพยาบาล พยาบาลส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี อายุเฉลี่ย 35 ปี ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น จะทำงานหนักเพื่อสร้างหลักฐานชีวิตที่มั่นคงให้ตนเอง และครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของมาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ¹⁵ พบว่า สาเหตุที่ทำให้ไม่พึงพอใจและลาออกจากงาน คือ สวัสดิการรักษาพยาบาลไม่ดี สวัสดิการไม่เพียงพอ และภาระงานหนัก จะเห็นว่าผลตอบแทนและสวัสดิการการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่มีความเป็นธรรมเหมาะสม รวมทั้งระบบสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน¹⁶ ส่งผลให้บริการพยาบาลที่ดีมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ



3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในระดับปานกลาง ($r = 0.498$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.0001 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับที่มหาวิทยาลัยและระดับองค์การพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพยาบาล มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.362-0.431$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.0001 อภิปรายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานพยาบาลที่ดี ย่อมส่งผลให้ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพยาบาลอยู่ในระดับที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ดีของพยาบาล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแรงจูงใจให้ทำงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ ดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นาคี สอนโพธิ์¹³ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในระดับปานกลาง ($r=0.451-0.552$) และอภิวันท์ ไทงามศิลป์¹⁷ ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในระดับสูงถึงปานกลาง ($r= 0.703-0.529$) แต่ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้แบบประเมินความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพยาบาล ของสำนักการพยาบาล⁷ โดยได้เพิ่มการศึกษาแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพยาบาล ทำให้ได้ข้อมูลของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพยาบาล ที่เป็นประโยชน์ต่อที่มหาวิทยาลัยและองค์การพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสม มีการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารอัตรากำลัง เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสมดุล

ระหว่างชีวิตและการทำงานของพยาบาล ส่งผลให้คงอยู่ในงาน องค์การมีผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1) ฝ่ายการพยาบาลควรมีการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบริบทของหอผู้ป่วย ตามเกณฑ์ภาระงานที่สภาการพยาบาลกำหนด เช่น การกำหนดนโยบายให้บุคลากรเลือกปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงหรือ 12 ชั่วโมง การจัดตารางการปฏิบัติงานที่บุคลากรมีส่วนร่วมและสามารถยืดหยุ่นเหมาะสมกับชีวิตประจำวัน สามารถแลกเปลี่ยนแนวในกลุ่มพยาบาลที่มีสมรรถนะใกล้เคียงกันได้

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การพยาบาล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
2. Decker PJ, Sullivan EJ. Nursing Administration: A Micro/Macro Approach for Effective Nurse Executives. Norwalk: Appleton & Lange; 1992.
3. Begat I, Ellefsen B, Severinsson E. Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being – a Norwegian study. Journal of Nursing Management 2005;13 (3): 221-230.



4. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). คู่มือการนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติสำหรับมาตรฐาน โรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี. พิมพ์ครั้งแรก นนทบุรี: บริษัท หนังสือดีวัน จำกัด; 2554.
5. Kanai - Pak M, Aiken LH, Sloane DM, Poghosyan L. Poor work environments and nurse inexperience are associated with burnout, job dissatisfaction and quality deficits in Japanese hospitals. *Journal of Clinical Nursing* 2008; 17(24): 3324- 3329.
6. บุษบา วงษ์พิมล, อภิญญา จำปามูล. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอัตรากำลังพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* 2555; 30(3): 16-23.
7. ลภัสรดา แก้วปัญญา. ปัจจัยการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรภาครัฐและเอกชน. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตนฟอร์ด; 2556.
8. Aiken LH, Patrician PA. Measuring organizational traits of hospitals : The Revised Nursing Work Index. *Nursing Research* 2000; 49(3): 146-153.
9. สำนักการพยาบาล. การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข; 2554.
10. Herzberg F, Mausner B. *The Motivation to Work*, 2nd ed. New York: John Wiley; 1959.
11. วรณชนก จันทชุม. การวิจัยทางการพยาบาล : การเลือกตัวอย่างและการกำหนดตัวอย่าง. ขอนแก่น : ภาควิชาการศึกษาวิจัยและบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2545.
12. ศุภศรี เดชเกษม. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
13. นาคี สอนโพธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2553.
14. ชูศรี มโนการ. การศึกษาองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารสภาการพยาบาล* 2550; 22(2): 57-71.
15. มาริษา สมบัติบุรินทร์และคณะ. การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. *วารสารพยาบาลศาสตร์* 2546; 21 (2):34-40.
16. Decker PJ, Sullivan EJ. *Nursing Administration: A Micro/Macro Approach for Effective Nurse Executives*. Norwalk: Appleton & Lange; 1992.
17. อภิวันท์ ไทงามศิลป์, วรณชนก จันทชุม. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย กับตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางการพยาบาลของหอผู้ป่วยด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* 2555; 28(1): 40-47.