

บทความวิจัย (Research article)

ประสบการณ์ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

Work-life Balance Experience of Professional Nurses

at the Tertiary Care Hospital

ลักขณา ศิริถิรกุล^{1*}, จารุวรรณ สอนงญาดี¹

Lakana Siratirakul^{1*}, Jaruwan Sanongyard¹

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: kai_lakana@hotmail.com; โทรศัพท์ 081-9866330)

(Received: October 13, 2022; Revised: December 14, 2022; Accepted: December 27, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายประสบการณ์ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในและหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีและยินดีให้ข้อมูล โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 16 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มย่อยตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ตรวจสอบความเชื่อถือได้ด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการและหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงานตามการรับรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาว่า เป็นความสุขที่เกิดจากคุณภาพของความสุขและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและครอบครัว คุณภาพในการทำหน้าที่และการมีส่วนร่วมของการทำงานและครอบครัวเกิดความขัดแย้งในบทบาทที่ทำงานและครอบครัวน้อยที่สุด และคุณภาพด้านเวลาของการทำงานและครอบครัว

2. ปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของชีวิตและการทำงานมี 7 ประเด็น ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในชีวิต 3) การทำหน้าที่ของครอบครัว 4) การเป็นพนักงานที่ดี 5) ความขัดแย้งในบทบาทเกิดน้อยที่สุด 6) ความพอเพียงด้านเวลา และ 7) การสนับสนุนจากองค์กร

การค้นพบมุมมองความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนี้ เป็นข้อมูลให้กับองค์กรทางการพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาล ร่วมกันวางแผนการจัดนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตและนโยบายความสมดุลชีวิตและการทำงานเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีตรงกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

¹ อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

Instructor, Boromarajonani College of Nursing, Suphanburi, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

คำสำคัญ: ประสบการณ์ความสมดุลชีวิตและการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

Abstract

This qualitative research aims to explore the work-life balance of nurses in tertiary care hospitals, the Ministry of Public Health. The main informants were professional nurses for focus group discussion. 16 professional nurses were selected by using purposive sampling. These were individuals who indicated a willingness to participate in focus group discussions and who had identified themselves or were recommended by colleagues as someone who had good work and life balance. The data have been collected through focus group interviews using a semi-structured interview method. Data analysis has come from content analysis, along with triangulation methods. The research reveals that;

1. The nursing profession, operating and chief patient career lead to the meaning of life balance and work according to the perception and experience that appropriateness is caused by the balance of happiness and satisfaction in life, work and family, the balance of work and engagement of work and family with minimum-rate conflicts in work and family role, along with the balance of working time and family.

2. The findings of the work-life balance of professional nurses consist of 7 issues as follows: 1) Work satisfaction, 2) Life satisfaction, 3) Minimal Role conflict, 4) Employee citizenship, 5) Family functioning, 6) Time balance, and 7) Organization support.

The research revelation is that the perspective of professional nurses' work-life balance provides information for nursing organizations and nursing administrators to plan policies to ensure that professional nurses have a good work-life balance as they need.

Keywords: Work-life balance experience, Registered Nurses, Tertiary care hospitals

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นหนึ่งในบุคลากรทางสุขภาพที่มีความสำคัญและมีจำนวนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการให้บริการในสถานการณ์ฉุกเฉินและสาธารณสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคติดต่อรวมถึงการระบาดของผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นต้น ในปัจจุบันพบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพทั่วโลก จากการคาดการณ์การขาดแคลนพยาบาลสูงถึง 12.9 ล้านคนในปี พ.ศ. 2578 (World Health Organization, 2015) ประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาวิกฤติการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพและมีอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเช่นกัน สถิติการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาล

ระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในปี พ.ศ. 2555-2558 มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 3.9, 4.15, 4.35 และ 5.25 ตามลำดับ (สุวรรณ อินทรสถาพร และคณะ, 2563) จากปัญหาการลาออกดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนบุคลากร ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เกิดความไม่สมดุลชีวิตและการทำงาน และยังส่งผลต่อการลดระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาล จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับอิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพไทย พบว่าคุณภาพชีวิตของพยาบาลไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทยอยู่ในระดับน้อย (ปราโมทย์ ถ่างกระโทก และคณะ, 2564) จากสาเหตุดังกล่าวส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความสมดุลชีวิตและการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพัน และความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรลดลง (ไพรวลัย รัตนบัญชร และคณะ, 2557; อติทยา เล็กประทุม และ เณลิณขวัญ สิงห์วี, 2563)

ความสมดุลชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องของการบริหารจัดการเวลาของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม รวมถึง เวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว มีความสุขในการทำงานไปพร้อมกัน ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ บทบาทหน้าที่ในการทำงานและการใช้ชีวิต การบริหารเวลาในการทำงานของตนเองและการบริหารของแต่ละองค์กร (หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุล, 2555) นอกจากนี้ ความสมดุลชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องของการจัดสรรบทบาทของงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ซึ่งต้องดำเนินอยู่บนพื้นฐานความสมดุล (Hutton, 2005) รวมถึง การดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข มีเวลาให้ครอบครัว มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว มีเวลาทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จได้ทั้งงานและชีวิตครอบครัว เกิดความรู้สึกที่ดีและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานขาดความสมดุลชีวิตและการทำงานย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันที่ดีต่อองค์กรและส่งผลดีต่อชีวิตครอบครัว รวมถึงชีวิตส่วนตัวด้วย

จากการศึกษาความสมดุลชีวิตและการทำงาน พบว่ามีการศึกษาที่ความสมดุลชีวิตและการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการทำงานกับกิจกรรมในชีวิต (Dex & Bond, 2005; Bouwmeester et al., 2021) อย่างไรก็ตาม จำนวนชั่วโมงในการทำงานกับกิจกรรมการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย เนื่องจากแต่ละคนมีบทบาท ลักษณะงานที่ทำ และความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความสมดุลชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลตามบทบาทหน้าที่ในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ดังความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงานของ Hutton (2005) และ Clark (2001) ว่าเป็นการบริหารจัดการเรื่องชีวิตและการทำงานอย่างสมดุล มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม โดยมีความสอดคล้องกันระหว่างกำหนดเวลาในบทบาทการทำงานและบทบาทการใช้ชีวิตด้านอื่น ทำให้บุคคลเกิดความสมดุลในการแสดงบทบาทตามสภาพเงื่อนไขที่เป็นอยู่ โดยมีผลกระทบ

ระหว่างบทบาทน้อยที่สุด หรือเกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทน้อยที่สุด และเกิดความพึงพอใจในบทบาทมากที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมยังเห็นถึงความหลากหลายของความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าใจมุมมองความหมายและประสบการณ์การเสริมสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์อย่างแท้จริง รวมถึงเกิดความรู้ความเข้าใจและเป็นอีกแนวทางเลือกหนึ่งสำหรับการสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานในสหสาขาวิชาชีพอื่นได้ ผลการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคล ครอบครัวและองค์กรทางการพยาบาล และเป็นแนวทางการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดี ทั้งนี้ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรและทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่ออธิบายประสบการณ์ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

คำถามการวิจัย

ประสบการณ์ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเป็นอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบพรรณนา (descriptive qualitative research) มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน จำนวน 8 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 8 คน ในโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดอุตรดิตถ์ รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำนวน 16 คน ข้อมูลจึงอ้อมตัว คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ด้วยวิธีการสอบถามจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยถึงการหาบุคคลผู้ที่มีความสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตที่ดี สามารถทำหน้าที่ในครอบครัวได้เป็นอย่างดี การเป็นพนักงานที่ดี มีความขัดแย้งในบทบาทงานกับบทบาทอื่น ๆ น้อยที่สุด และสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว ชีวิตส่วนตัวและกิจกรรมทางสังคมได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานกะหมุนเวียนและหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มี

ประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยใน ในโรงพยาบาลศูนย์แผนกสูติรีเวช ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม ห้องผ่าตัด และผู้ป่วยหนัก และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องมากกว่า 2 ปี 2) มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและการทำงาน และ 3) มีความยินดีเข้าร่วมและให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่มย่อย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้บทสนทนาจากแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล ตามทฤษฎีเส้นแบ่งขอบข่ายงานและครอบครัว (Clark, 2000) ตัวอย่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) ความสมดุลชีวิตและการทำงานในความคิดของท่านคืออะไร 2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลชีวิตและการทำงานในความคิดของท่านคืออะไร 3) ท่านมีวิธีการดูแลความสมดุลชีวิตและการทำงานของท่านอย่างไร

ซึ่งแบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ 1) พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเรื่องความสมดุลชีวิตและการทำงานและมีประสบการณ์ด้านการวิจัย 2) ผู้บริหารทางการพยาบาลมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการพยาบาล มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารองค์กร และ 3) นักวิชาการที่มีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเรื่องความสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยมีผลงานเผยแพร่ทางวิชาการเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและการทำงาน ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและนำไปทดลองสัมภาษณ์พยาบาลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 ราย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสนทนากลุ่มย่อยโดยผู้วิจัย ซึ่งได้รับการฝึกวิธีการสัมภาษณ์และมีประสบการณ์ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพในการลงเรียนวิชาวิจัยเชิงคุณภาพในระดับปริญญาเอก จากการฝึกทักษะการสนทนากลุ่มย่อยในรายวิชาเชิงคุณภาพทางการพยาบาล และประสบการณ์ทำงานวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับอาจารย์พยาบาลในระดับปริญญาเอก โดยมีรายละเอียดในการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทีมผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงพยาบาลศูนย์ในจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยการโทรศัพท์ประสานฝ่ายการพยาบาลและลงสำรวจพื้นที่ก่อนการดำเนินการ เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยและขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

3. การเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหอผู้ป่วย ทีมผู้วิจัยแนะนำตนเอง และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการสัมภาษณ์ เป็นการสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองโดยไม่แบ่งแยกสถานภาพกับผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยการบอกชื่อจริงและชื่อเล่น และใช้สรรพนามเรียกผู้ให้ข้อมูลด้วยความเคารพและให้เกียรติตามวัยที่แตกต่างกัน เช่น คุณพี่ คุณน้อง ทำให้เกิดความคุ้นเคยได้เร็วขึ้น

4. การสนทนากลุ่มย่อย (focus group interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พร้อมทั้งบันทึกการสัมภาษณ์และขอบันทึกเทปเสียง โดยการขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลหลักอีกครั้งด้วย

วาจา ในช่วงการดำเนินการสัมภาษณ์ทีมผู้วิจัยมีการบันทึกย่อที่เขียนและเปิดโอกาสผู้ให้ข้อมูลหลักตอบคำถามอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์และการรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยกล่าวทบทวนข้อมูลหรือประเด็นสำคัญ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ให้ข้อมูลหลักเมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที ในขณะการสนทนากลุ่มย่อย ผู้วิจัยทำการบันทึกภาคสนาม (field note) ทุกครั้ง เพื่อจดข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้วิจัยสังเกตพบ การแสดงสีหน้า ท่าทาง ประเด็นที่น่าสนใจ รวมถึงการบันทึกย่อในขณะสัมภาษณ์เพื่อป้องกันการลืม หลังการสนทนากลุ่มย่อยผู้วิจัยได้ทำการถอดเทป บันทึกเสียงคำถามสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ จัดพิมพ์ คำสัมภาษณ์ อ่านคำสัมภาษณ์รายบรรทัด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกรายละเอียดเมื่อสิ้นสุดการสนทนากลุ่มย่อย ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเดือนสิงหาคม – เดือนตุลาคม 2565

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (trustworthiness)

เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องเกี่ยวกับความเป็นจริงและการตีความของผู้วิจัยรายละเอียด ดังนี้ (Lincoln & Guba, 1985)

1. ความเชื่อถือได้ (credibility) มีการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (member checking) โดยนำผลการวิเคราะห์ในภาพรวมให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยัน เพื่อให้ข้อมูลที่สมบูรณ์และมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น
2. ความคงที่ (dependability) ผู้วิจัยจัดทำตารางบันทึกข้อมูลมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้และดำเนินการวิจัยภายใต้กระบวนการวิจัยที่วางแผนไว้
3. การนำไปใช้ (transferability) ผู้วิจัยเขียนบรรยายบริบทของพื้นที่ที่ศึกษา การดำเนินการวิจัยไว้อย่างละเอียด เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทหรือสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันได้
4. การยืนยันข้อมูล (confirmability) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมเอกสารต่าง ๆ สิ่งที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงแหล่งข้อมูล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องภายหลังได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการดำเนินการกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ เพื่อนำมาซึ่งการตอบโจทย์การวิจัย การดำเนินการในขั้นตอนนี้ จึงเป็นการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) (Graneheim & Lundman, 2004) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. บทสัมภาษณ์จากการสนทนากลุ่ม (interview transcripts) ทั้งหมด ถูกนำมาอ่านเพื่อทำความเข้าใจ ค้นหาความหมายและค้นหาความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. บทสัมภาษณ์ทั้งหมดจากการสนทนากลุ่มถูกนำมาอ่านซ้ำหลาย ๆ รอบเพื่อให้เข้าใจเนื้อหาที่สำคัญ ความหมายทั้งหมดที่สะท้อนวัตถุประสงค์ของการวิจัยเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและการทำงาน ในรูปแบบกลุ่มคำหรือประโยคที่แสดงในบทสัมภาษณ์จากสนทนากลุ่ม ซึ่งแสดงในรูปหน่วยของความหมาย (meaning unit)

3. หน่วยของความหมาย (meaning unit) แต่ละหน่วยจะถูกย่อความหมาย (condensation) ถูกนำมารวมกลุ่มตามประเด็นที่ค้นพบ และหลังจากนั้นจึงมีการให้รหัส (coding) ในหน่วยที่มีการเชื่อมโยงกับความหมายของแต่ละกลุ่ม ซึ่งกระบวนการนี้ จะเริ่มอธิบายรหัสที่ถูกจัดหมวดหมู่ให้มีลักษณะของความเป็นนามธรรมมากขึ้น

4. หน่วยที่ถูกให้รหัสถูกจัดกลุ่ม เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลโดยจะเห็นความเหมือนและความแตกต่างของข้อมูลแต่ละหมวด ภาพข้อมูลที่ได้เป็นลักษณะของหมวดหมู่ย่อย ๆ (sub-categories) ซึ่งถูกแบ่งข้อมูลให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

5. หมวดหมู่ย่อย ๆ แต่ละหมวด (sub-categories) ถูกนำมารวมเป็นประเภทของความหมายและความต่างของความหมายที่ค้นพบและให้ชื่อประเภทของความหมายแต่ละหมวดหมู่ (categories)

6. ความหมายแต่ละหมวดหมู่ (categories) ถูกนำมากำหนดประเด็นหลัก (theme) ผ่านการตีความ (interpretation) โดยประเด็นหลักมีความเชื่อมโยงกับความหมายที่สอดคล้องต่อหมวดหมู่ (categories) และหมวดหมู่ย่อย (sub-categories)

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยนี้ ผ่านการพิจารณาและได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี ได้รับเอกสารรับรองหมายเลข EC-001/2565 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2565 ได้รับการรับรองแล้ว ผู้วิจัยจึงจะเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้หลักเล็งการกระทำใด ๆ ก็ตาม ที่อาจสร้างความไม่สบายใจต่อผู้ให้ข้อมูลและมีผลกระทบต่อองค์กรได้ จากนั้นได้ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยก่อนการสนทนากลุ่มย่อย ผู้ให้ข้อมูลสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมวิจัยได้ตามความสมัครใจ การจดบันทึก และการบันทึกเสียง ได้ทำการขออนุญาตก่อน การวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้ปกปิดข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล การให้การสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความพร้อมและการยินยอม การเก็บเอกสารที่ใช้รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บไว้ในตู้ที่สามารถเข้าถึงได้เพียงคนเดียว และทำลายทันทีที่เสร็จสิ้นการวิจัย และการรายงานผลการวิจัยจะถูกรายงานโดยภาพรวมของการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 16 คน อายุอยู่ระหว่าง 35-54 ปี มากกว่าครึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 56.25 สถานภาพคู่ ร้อยละ 50.00 มีบุตรจำนวน 2 คน ร้อยละ 25.00 ลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยว ร้อยละ 43.75 ความเพียงพอของรายได้ระดับมีเหลือเก็บ ร้อยละ 50.00

2. ประสพการณ์ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ พบแก่นสาระสำคัญ 2 ประเด็นหลัก คือ

2.1 ความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย

2.1.1 คุณภาพของความสุขและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและครอบครัว คือ มีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต และประสบความสำเร็จทั้งการทำงานและชีวิตครอบครัว ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือ การทำให้มีความสุขและประสบความสำเร็จทั้งการทำงานและชีวิตครอบครัว ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือ ถ้าเราพอใจในงานแสดงว่าเรามีความสมดุลในงาน ส่วนถ้าเรามีความพึงพอใจในชีวิตแสดงว่าเรามีความสมดุลในชีวิต ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือ ความสมดุลก็เหมือนดูจากความพึงพอใจทั้งในงานและในชีวิต ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือ สมดุลชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย การทำงานและชีวิตส่วนตัว บางคนโสด หรือมีครอบครัวแล้ว ซึ่งการทำงานจะดำเนินไปควบคู่กับชีวิตส่วนตัวไม่หนักไปด้านใดด้านหนึ่งแบบไม่มีปัญหา โดยที่ทั้ง 2 ส่วนประสบความสำเร็จทั้งคู่ ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือ ความสมดุลชีวิตและการทำงาน รู้สึกว่า การทำงานครอบครัว ถ้าทุกอย่างมันสมดุลกันมันคงจะส่งผลให้เรามีความสุข ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน หมายถึง เป็นความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงาน การพักผ่อนและการใช้ชีวิตส่วนตัว ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

2.1.2 คุณภาพในการทำหน้าที่และการมีส่วนร่วมในชีวิตการทำงานและครอบครัว ส่งผลทำให้เกิดความสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดี ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือการใช้ชีวิตในการทำงานอย่างเต็มที่และการได้ทำหน้าที่ในครอบครัวอย่างเต็มที่เหมือนกัน ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมทั้งงาน ครอบครัวและเพื่อนฝูงเพื่อให้เรามีความสุขทั้งในงานและในชีวิตครอบครัว ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือการได้ทำหน้าที่ในงานและในครอบครัวไม่บกพร่อง ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือในชีวิตเรามีหน้าที่ที่ต้องทำในครอบครัว ในบทบาทของพยาบาลในที่ทำงาน โดยใช้แต่ละบทบาทให้ถูกต้องให้สมดุลกัน ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือการไม่ละเลยบทบาทหน้าที่ในครอบครัวโดยที่ทำงานอย่างเดียว ทำให้สมดุลกัน ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8)

2.1.3 เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุดในบทบาทที่ทำงานและครอบครัวน้อยที่สุด โดยการจัดสรรเวลาให้ได้ทำทุก ๆ ส่วนในชีวิตทั้งเรื่องงาน ครอบครัว การดูแลตนเองและการช่วยงานสังคม ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือ ไม่เกิดความขัดแย้งในแต่ละบทบาทหรือเกิดน้อยที่สุด โดยที่สามารถทำทุกอย่างไปพร้อมกันได้ ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือการจัดสรรให้ทำทุกๆส่วนในชีวิตให้มันลงตัวทั้งเรื่องงาน ครอบครัว การดูแลตนเองและการช่วยงานทางสังคมบ้าง โดยพยายามทำให้ได้ในทุกส่วนโดยอาศัยการบริหารจัดการเวลา” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือเราสามารถบริหารจัดการได้ทั้งในที่ทำงาน ทั้งที่บ้าน ทั้งสังคม โดยเฉพาะเป็นคนมีสังคมทั้งเพื่อน ไม่ให้บกพร่อง เหมือนกับว่าเกิดความเสียหายแต่ละจุดน้อยที่สุด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16)

2.1.4 ดุลยภาพด้านเวลาการทำงานและครอบครัว คือ การมีเวลาให้กับครอบครัวและทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือ การได้มีเวลาให้กับครอบครัวและได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้ง 2 อย่าง การใช้เวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวให้สมดุลกัน โดยที่ไม่ใช่การแบ่งจำนวนเวลาเท่าๆ กัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือการใช้เวลากับการทำงานและครอบครัวให้สมดุลกัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือโดยอาศัยการบริหารเวลาในการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน การดูแลครอบครัว หาเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวและสังสรรค์กับเพื่อนบ้าง เพื่อให้เกิดความสุขในชีวิตในทุกๆด้าน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือสำหรับคนที่มีครอบครัวจะมองในมุมของงานและครอบครัวเท่านั้น แต่สำหรับคนโสดอาจมองในมุมของส่วนตัว ในเรื่องการออกกำลังกาย การอ่านหนังสือ การพักผ่อน หรือ การไปเที่ยว การดูหนัง ฟังเพลงด้วย การได้หาเวลาให้กับตัวเองและได้ทำกิจกรรมส่วนตัว เช่นการเสริมสวย การช้อปปิ้ง เล่นเกมส์ อ่านนิยาย การรีแลกซ์ ก็ถือว่าเรามีความสมดุลในเรื่องชีวิตส่วนตัว หรือการได้ไปเที่ยวกับเพื่อน ไปวัดบ้างก็เป็นการใช้ชีวิตทางสังคมบ้าง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14)

“ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คือเป็นความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงาน การพักผ่อนและการใช้ชีวิตส่วนตัว อีกอย่างก็เป็นความรู้สึกเหนื่อยในระยะเวลาหนึ่งกับความรู้สึกผ่อนคลายในอีกระยะเวลาหนึ่งในหนึ่งวันให้มันมีความสมดุลกัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

2.2 ปัจจัยส่งเสริมความสมดุลชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย

2.2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกดีต่องานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่างานมีความหมายกับตน มีความสุขกับการทำงาน และการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“เราช่วยให้ผู้ป่วยรู้สึกทุกข์น้อยลงและเจ็บปวดน้อยลง นั่นคือความสุขจากการทำงาน นอกจากนี้ เราภูมิใจในผลงานของเรา การดูแลผู้ป่วยเป็นสิ่งที่ท้าทาย เมื่อผู้ป่วยฟื้นตัว เรารู้สึกดี” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“ผู้รับบริการของเรามีความสุข เราเข้าไปช่วยเขาทำให้เขามีความทุกข์น้อยลง อันนี้วัดได้จากการเข้าไปช่วยเหลือเขาอย่างน้อยได้คุยเป็นเพื่อน ได้ระบาย ได้ปลดทุกข์ ความเจ็บปวดน้อยลง อันนั้นเป็นความสุขที่ได้จากที่ทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“เมื่อได้เห็นคนเจ็บอาการดีขึ้น เรารู้สึกดีใจที่ได้ช่วยเหลือให้ผู้ป่วยหายจากโรคและความทรมานได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้ฉันมีความสุขในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

“ฉันรักงานที่ฉันทำเพราะงานของฉันเป็นงานที่มีคุณค่า และมีความหมายต่อเพื่อนมนุษย์” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

“ความพึงพอใจในงานก็คือความสุขของเราในที่ทำงาน ซึ่งอาจจะดูได้จากเงินเดือน สวัสดิการ และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขเท่านั้นพอ เพราะเนื่องจากการทำงานแล้วเรามีความสุข เราก็จะทำงานได้ไปเรื่อย ๆ ไม่เครียด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

2.2.2 ความพึงพอใจในชีวิต การที่พยาบาลวิชาชีพมีความสุขกับการดำรงชีวิต พึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ สามารถปฏิบัติบทบาทความรับผิดชอบในครอบครัวได้อย่างครบถ้วน และคิดว่าการ ทำกิจกรรมในครอบครัวเป็นรางวัลหนึ่งของชีวิต ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“เนื่องจากเรื่องครอบครัวและการทำงานเป็นของคู่กัน คือถ้าครอบครัวโอเคในลักษณะ งานเรา เข้าใจงาน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและยอมรับในงานเราได้คือทุกอย่างก็จะ happy ไปด้วยกัน อย่างที่บอก ความภูมิใจ พอเพียงแค่นี้ก็มีแล้วสำหรับชีวิต” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“ความสุขของชีวิตเราก็คือ การได้ใช้เวลากับชีวิตในการพักผ่อน ดูหนัง ฟังเพลง เวลา ทำงานก็ทำอย่างเต็มที่” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

2.2.3 การทำหน้าที่ของครอบครัว สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นการที่พยาบาล วิชาชีพ ดำรงไว้ซึ่งความรัก ความเข้าใจ ความห่วงใย ความเอาใจใส่ และคอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน สมาชิกทุกคนในครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“ส่วนการมีส่วนร่วมครอบครัวเข้าใจว่าการช่วยเหลือเราในเรื่องการดูแลลูก ดูแลบ้าน ช่วย เราทำงานบ้านเพื่อที่เราจะได้พักผ่อนมากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ส่วนการมีส่วนร่วมครอบครัวเข้าใจว่าเป็นความเข้าใจกัน การช่วยเหลืองานเรา สัมพันธภาพที่ดี ความเป็นครอบครัวก็คือความเข้าใจ อีกอย่างการที่เป็นที่ปรึกษาหลักในการช่วยแก้ไขปัญหาก็เราได้ ใน กรณีที่มีปัญหาคำถามใจ ถึงจะไม่ใช้ปัญหาใหญ่แต่ถ้าเรามีคนที่อยู่เคียงข้างพูดคุยกับเราได้ทุกอย่าง เพียงคำแนะนำ เล็กๆน้อยๆ มันก็ทำให้เรารู้สึกดี เป็นการให้กำลังใจกันแค่นี้ก็รู้สึกอบอุ่นใจ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

“ความรักเชื่อมทุกจุด ขอให้ครอบครัวซัพพอร์ต และให้กำลังใจเรา ทุกปัญหาก็ผ่านไป” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“บทบาทความเป็นสามี ภรรยา ต้องช่วยกันประคอง ถ้ามีแล้วทำงานนั้น งานนี้เป็นหน้าที่ ของแม่บ้าน อันเนี่ยเป็นสาเหตุให้ต้องหย่าร้าง ดังนั้นคนในครอบครัวต้องช่วยกันโดยเฉพาะงานในบ้าน เพื่อช่วยกันแบ่ง เบาภาระงานบ้าน ไม่ว่าจะทำกับข้าว หรือทำงานบ้าน ก็ให้ช่วย ๆ กันก็จะทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตครอบครัว” (ผู้ให้ ข้อมูลคนที่ 13)

2.2.4 การเป็นพนักงานที่ดี การที่พยาบาลวิชาชีพมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือ งานของสมาชิกในองค์กร ยินดีปฏิบัติงานแทนหากสมาชิกในองค์กรมีความจำเป็นต้องหยุดงาน และการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“ความใกล้ชิด สนับสนุนความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ถ้ามีให้ กัน เราก็จะตอบสนองต่อกัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“การมีความสัมพันธ์กันที่ดีทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีในงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

“การที่เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ทำงานอย่างมีความสุข” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“การมีส่วนร่วมในที่ทำงาน มองความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติกันและกันจะช่วย ให้การทำงานราบรื่น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16)

2.2.5 ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ที่น้อยที่สุด การที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติบทบาทต่าง ๆ ที่ตนต้องรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่การทำงาน ได้แก่ บทบาทในครอบครัว บทบาทในสังคมกับเพื่อนได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทหรือเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุดและไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากกว่ากัน ทำให้อีกบทบาทหนึ่งถูกลดความสำคัญลง ส่งผลให้บุคคลสามารถรักษาคุณภาพของบทบาทหน้าที่เหล่านั้นได้ ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“การใช้เวลากับการทำงานและครอบครัวให้สมดุลกัน ไม่เกิดความขัดแย้งในแต่ละบทบาทหรือเกิดน้อยที่สุดโดยที่สามารถทำทุกอย่างไปพร้อมๆกันได้อย่างดี” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“บทบาทของพยาบาลและบทบาทของการเป็นสมาชิกหนึ่งในครอบครัว นั้น ครอบครัวย่อมมาคาดหวังว่าเราเป็นพยาบาลต้องมาดูแลมันไม่ใช่ ทุุกๆคนก็มีบทบาทของแต่ละคน พยาบาลต้องทำหน้าที่ในงานอย่างเต็มที่ ฉะนั้นครอบครัวก็ต้องเข้าใจในบทบาทของพยาบาล ถ้าเขาเข้าใจมันก็จะไม่มี conflict แต่ถ้าเขาไม่เข้าใจก็จะเกิดความขัดแย้งว่าทำไมไม่มาดูแลฉันละ ซึ่งตามปกติย่อมต้องมีการเกิด conflict ได้บ้างแต่เป็นไปไม่ได้ที่จะเกิด conflict เลย ดังนั้นก็ต้องทำอะไรให้เกิด conflict ให้น้อยที่สุดถึงจะได้สมดุลทั้งงานและครอบครัว” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“การรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในทำงานหรือบทบาทหน้าที่ของครอบครัว อยู่ที่ทำงานเราก็มียุติวแต่พอเรากลับบ้านมันก็ไม่ใช่ เมื่อกลับบ้านเราก็มองบทบาทจากที่ทำงานลงแล้วทำบทบาทอื่นเมื่ออยู่บ้านได้ก็ไม่น่าจะมีความขัดแย้งในบทบาทหรือเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

2.2.6 ความพอเพียงด้านเวลา เป็นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการจัดสรรเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว ชีวิตส่วนตัวและสังคม ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“เวลาส่วนใหญ่ของพยาบาลคือเวลาทำงานมากกว่าจริงๆ มันขึ้นอยู่กับมุมมองและการปรับตัว บางครั้งที่ต้องลงเวรไปนอนน้อยหน่อยเพื่อที่จะเอาเวลาไปพักผ่อนกับครอบครัวไปเที่ยว ไปกิน เราต้องลดเวลาส่วนตัวของเราลงไป แต่ถ้าเราทำเวลาตรงนั้นแล้วเรามีความสุข ทำให้เกิดความสมดุล” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“สำหรับการสมดุลด้านของเวลา ก็เอาที่มัน win-win ทั้งหมดทำแล้วทุกคนก็จะโอเคทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่ไม่จำเป็นต้องให้เวลาเท่ากัน เหมือนกับว่า เราทำอะไรก็จะเต็มที่ทั้งในงาน ในครอบครัวและการดูแลตนเองเราก็จะสมดุลของเราได้เองโดยจัดสรรแยกกันโดยชัดเจน โดยไม่เกิดความขัดแย้งในทุกบทบาท” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“เวลาสำหรับพี่ที่ต้องจัดสรรก็ต้องให้เหมาะสมกัน อย่างพี่ก็ไม่ค่อยเอางานกลับไปทำบ้าน จัดแบ่งช่วงเวลาจริงๆสำหรับพี่เองพี่โอเคในเรื่องของการบริหารจัดการเวลา น้อยครั้งที่พี่จะเอางานกลับไปทำที่บ้าน โดยแยกกันระหว่างงานและครอบครัวอย่างชัดเจน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14)

2.2.7 การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการที่องค์กรเล็งเห็นคุณค่าของพยาบาล ใส่ใจต่อความผาสุกและสนับสนุนความต้องการทางอารมณ์และสังคม ดังตัวอย่างคำบอกเล่า ดังนี้

“หัวหน้าก็ยังเอื้อและมีส่วนช่วยเหลืออย่างมากในช่วยสลับเวร ถ้าหัวหน้าไม่เข้าใจหรือไม่เอื้อให้เรา จะยังทำให้เรารู้สึกแย่งไปอีกในช่วงเวลาที่เรากำลังเกิดวิกฤติ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

“การสนับสนุนของหัวหน้างานช่วยลดความขัดแย้งในผู้ร่วมงานลง มีความสุข รับฟังปัญหาให้ข้อคิดเห็น อันไหนแก้ไขก็แก้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14)

“ในที่ทำงานเมื่อมีปัญหาที่สามารถปรึกษาหัวหน้าได้เลย พูดบอกได้เลย เมื่อเกิดปัญหาอันดับแรกหัวหน้าจะนำปัญหาเข้าห้องประชุมก่อน อันไหนปรับได้ก็ปรับ ถ้าอันไหนปรับไม่ได้แล้วเกิดข้อขัดแย้ง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

“ในมุมมองของหัวหน้าที่เราได้สัมผัส เมื่อเกิดปัญหาขึ้น เราเข้าไปคุยกับหัวหน้า หัวหน้าก็จะให้ข้อคิดกับเรา เสนอแนะวิธีต่างๆ ซึ่งเรามองว่าเราเป็นเด็ก อย่างจะมองหรือคิดไม่ถึงถึงในมุมที่หัวหน้าแนะนำ เหมือนเขามองในมุมกว้าง เขาให้ข้อแนะนำ แล้วเราจะได้อำนาจที่เราจะแก้ไขในแง่ไหน ซึ่งเราเองอาจจะไม่ได้มองกว้างอย่างนี้ ทำให้เรารู้สึกว่าเราไม่โดดเดี่ยว มีคนช่วยซัพพอร์ต” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“ระบบหรือนโยบายขององค์กรที่ทำให้เราทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11)

“หัวหน้าควรรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ไม่กุ่มอำนาจเบ็ดเสร็จ ไม่ใช่ตั้งจนคุยเล่นพูดคุยกันไม่ได้ เหมือนอยู่กันอย่างพี่น้อง ทำให้มีความสุขในที่ทำงานมากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9)

การอภิปรายผล

1. ความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงาน ในมุมมองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จากการศึกษาได้ข้อค้นพบความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงานที่ครอบคลุม 1) ดุลยภาพของความสุขและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและครอบครัว 2) ดุลยภาพในการทำหน้าที่และการมีส่วนร่วมในชีวิตการทำงานและครอบครัว 3) เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่น้อยที่สุดและ 4) ดุลยภาพด้านเวลาการทำงานและและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการสร้างดุลยภาพในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยให้ความหมายของงาน หมายถึงกิจกรรมต่างๆครอบคลุมทั้งการทำงานตามเวลางานปกติ และกิจกรรมอื่นที่ต้องทำนอกเหนือเวลางาน ส่วนชีวิต หมายถึง การใช้ชีวิตกับครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว รวมถึงการใช้เวลาสำหรับการทำกิจกรรมในครอบครัว และ คำว่า สมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม (Hyman & Summers, 2004)

นอกจากนี้ความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงานไม่เพียงแต่การจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสมเท่านั้น ยังรวมถึงการสร้างสมดุลจากการมีส่วนร่วมในองค์กร ครอบครัวหรือหน้าที่อื่นๆ ได้อย่างลงตัวและความสมดุลด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ครอบครัวของตนเองที่จัดสรรได้อย่างสมดุล (Greenhaus et al., 2003) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Clark (2000) ที่ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลมีความพึงพอใจในการแสดงบทบาทที่ดีในการทำงานและการดูแลครอบครัว โดยมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทเรื่องงานและครอบครัวน้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับความสมดุลชีวิตและการทำงานในพยาบาลวิชาชีพ เป็นการแบ่งเวลาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำรงชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน ให้เท่าเทียมกันในแต่ละบทบาทโดยต้องมีความพึงพอใจมีการจัดสรรเวลา มีความขัดแย้งในบทบาทน้อยที่สุด และการปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ และองค์กรที่ทำงานยังมีส่วนสำคัญอย่างมากในการที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสมดุลชีวิตและการทำงาน (เรียม นมรักษ์, 2564)

2. ปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ในมุมมองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สะท้อนออกเป็น 7 ประเด็น ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในชีวิต

3) การทำหน้าที่ของครอบครัว 4) การเป็นพนักงานที่ดี 5) ความขัดแย้งในบทบาทเกิดน้อยที่สุด 6) ความพอเพียงด้านเวลา และ 7) การสนับสนุนจากองค์กร กล่าวคือ ดุลยภาพด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต สมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจ ซึ่งการจัดสรรเวลา การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจที่มีให้กับการทำงานและการใช้ชีวิตกับครอบครัวอย่างสมดุลจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ (Greenhaus et al., 2003) นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่คนทำงานต้องการให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีจะส่งผลดีทั้งคนทำงานและองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้พยาบาลหรือพนักงานมีความสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีได้ (ปริณดา สมควร, 2557) จากการศึกษาของจรัมพร ให้อย่าง และคณะ (2560) ได้ข้อค้นพบที่ว่า ครอบครัวและสังคมในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงาน เนื่องจากความสุขจากครอบครัวเป็นกำลังผลักดันสำคัญให้กับคนทำงานให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคของภาระงานหนักได้ ร่วมกับความมีน้ำใจ ความใส่ใจให้ความสำคัญกับสังคมากรบข้างหรือเพื่อนร่วมงานเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยเพิ่มระดับความสมดุลชีวิตและการทำงานเช่นกัน นอกจากนี้การบริหารจัดการด้านเวลาที่เหมาะสมต่อการทำงาน ครอบครัว ส่วนตัวและสังคม และการที่สมาชิกในครอบครัวมีความรัก ความผูกพัน ความช่วยเหลือกันและกันของสมาชิกในครอบครัวจะเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

นอกจากนี้ การศึกษาของจรัมพร ให้อย่างและคณะ (2560) พบข้อค้นพบที่ว่า อิทธิพลของครอบครัวและสังคมเป็นปัจจัยที่สะท้อนความสุขที่ได้จากครอบครัวและความสุขจากความมีน้ำใจ การใส่ใจให้ความสำคัญกับสังคมากรบข้างไม่ว่าจะสังคมากรบข้างหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตและการทำงานในทางบวก นอกจากนี้ ระดับความสุขจากครอบครัวช่วยเพิ่มระดับความสมดุลชีวิตและการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า กำลังใจ ความรัก ความใส่ใจ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในครอบครัวจะช่วยผลักดันให้คนทำงานสามารถฝ่าฟันอุปสรรคของภาระงานที่หนักได้ เช่นเดียวกันกับความมีน้ำใจ ความใส่ใจให้ความสำคัญกับสังคมากรบข้าง เพื่อนร่วมงานจะช่วยเพิ่มระดับความสมดุลชีวิตและการทำงานได้ รวมถึง การศึกษาของปัญญา พิมใจใส และคณะ (2565) ที่ค้นพบว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ รวมถึงการศึกษาของ ปิยสุณีย์ ชัยปาณี และคณะ (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่องค์กรจะส่งเสริมให้คนทำงานมีความสมดุลชีวิตและการทำงาน จะประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรแห่งความสุข การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการบริหารจัดการเวลา ดังนั้นผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยพิจารณานโยบายที่ส่งเสริมความสมดุลชีวิตและการทำงานให้แก่พยาบาลที่เกี่ยวกับการแบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี การส่งเสริมความพึงพอใจในงาน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน นโยบายวันหยุด การลาพักผ่อน เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับ

คำแนะนำในการทำงานที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลที่ดีและการคงอยู่ในวิชาชีพอย่างมั่นคง (เรียม นมรักษ์, 2564; Nanjundeswaraswamy, 2022)

ข้อจำกัดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานกะหมุนเวียนและหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยใน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้อาจจะไม่สามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในแผนกผู้ป่วยนอกและแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน และไม่ได้เป็นตัวแทนของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้บริหารโรงพยาบาล บุคลากรทางการพยาบาลในการส่งเสริมความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในทุกระดับโรงพยาบาล
2. เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของครอบครัว สังคมเพื่อนร่วมงาน และนโยบายยืดหยุ่นระยะเวลาการทำงานของพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือวัดความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ตรงและสอดคล้องกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- จรัมพร ไหล่ายอง, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และ มะลิวัลย์ ชันเล็ก. (2560). งาน ครอบครัว สังคม: สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มากกว่าการจัดสรรเวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. *วิศวกรรมสารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 19(2), 96-102.
- ปริญดา สมควร. (2557). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปราโมทย์ ถ่างกระโทก, วินัย ไตรนาทวลวัลย์, เอกกมล ไชโยม, และ ภราดร ยิ่งยวด. (2564). อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพไทย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 30(2), 344-352.

- ปิยสุนีย์ ชัยปาณี, เอกสิทธิ์ สนามทอง, อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, และ ดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2563). กลยุทธ์ทางเลือกการสร้างความสุขในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสรรถนะสูงในประเทศไทย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 12(2), 88-104.
- ปณณนุช พิมพ์ใจใส, มัณฑนา เทวาทโกณกุล, และ อัจฉรา ศรีสุภกรกุล. (2565). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โรงพยาบาลในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 30(2), 13-24.
- ไพรวลัย รัตนปัญชร, ยุยงค์ จันทรวิจิตร, สาโรจน์ สันตยากร, และ ปกรณ์ ประจัญบาน. (2557). ปัจจัยจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราช พิชณุโลก. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 8(3), 104-117.
- เรียม นมรักษ์. (2564). สมดุลชีวิตและการทำงานในพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 11(3), 176-186.
- สวรรณ อินทรสถาพร, อรรพรรณ แก้วบุญชู, และ เพลินพิศ บุญยมาลิก. (2563). สมดุลชีวิตและงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าของพยาบาลที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิชั้นสูงแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลสภากาชาดไทย*, 13(2), 129-143.
- หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน: กรณีศึกษา สถาบันคุ้มครองเงินฝาก [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อติยา เล็กประทุม, และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 46(1), 174-217.
- Bouwmeester, O., Atkinson, R., Noury, L., & Ruotsalainen, R. (2021). Work-life Balance policies in high performance organisations: A comparative interview study with millennials in Dutch consultancies. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 6-32.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behaviour*, 58(3), 348-365.
- Dex, S., & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work, Employment and Society*, 19(3), 627-637.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Hutton, A. (2005). *The case for work/ life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group.
- Hyman, J. & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33(4), 418- 429.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Nanjundeswaraswamy, T. S. (2022). Nurses quality of work life: Scale development and validation. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2), 371-394.
- World Health Organization. (2015). *Global strategy on human resources for health: workforce 2030*. World Health Organization.