

ความสัมพันธ์สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการสนับสนุนขององค์กร ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริมณฑลรอบ

กรุงเทพมหานคร

The Relationship Between Work-life Balance and Organizational Support Towards Happiness at Work of Nurses at the Public Hospitals Located at the Suburb Area of Bangkok

วรรณิศา เชื้อชินวงศ์, พย.บ., Wannisa Churchinnawong, B.N.S.^{1*}

ปานตา อภิรักษ์นภานนท์, ประ.ด., Panta Apiruknapanond, Ph.D.²

¹นักศึกษา, หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

¹Student, Master of Nursing Science Faculty of Nursing, Saint Louis College

²อาจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

²Assistance Professor, Ph.D., Faculty of Nursing, Saint Louis College

*Corresponding Author Email: ch.wannisa@gmail.com

Received: October 15, 2024

Revised: November 17, 2024

Accepted: January 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ส่วนตัวกับการทำงาน การสนับสนุนขององค์กร และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การสนับสนุนขององค์กร และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปีขึ้นไป ยกเว้นพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลสมุทรปราการ โรงพยาบาลปทุมธานี และโรงพยาบาลสมุทรสาคร ใช้โปรแกรม G*power ในการหาค่ากลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบหลายชั้น กลุ่มจำนวนตัวอย่าง 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ส่วนตัวกับการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 0.92 และ 0.97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย

ระดับสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริมนทลรอบกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.74, SD = .49) ระดับการสนับสนุนขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริมนทลรอบกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.94, SD = .50) ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริมนทลรอบกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.22, SD = .40) สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริมนทลรอบกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .45 และ r = .66 ตามลำดับ)

คำสำคัญ: สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การสนับสนุนขององค์กร ความสุขในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The objective of this descriptive research was to study the level of balance between personal life and work, organizational support and happiness in working of the professional nurses in hospitals around Bangkok's perimeter in order to find out the relationship between the balance of personal life and work, organizational support and happiness in working of the professional nurses in hospitals around Bangkok's perimeter. The sample group was professional nurses who had work experience of 1 year or more with the exception of professional nurses who were in executive positions working in these three hospitals around Bangkok's perimeter namely Samutprakan Hospital, Pathumthani Hospital and Samutsakhon Hospital. G* power program was being applied to find out sample values using multi-stage random sampling, resulting a sample size of 152 people. The research instruments consisted of personal information questionnaire, questionnaire about the balance of personal life and work, questionnaire about organizational support, and work happiness questionnaire. The reliability values were equal to 0.91-0.92 and 0.97 respectively. Data were analyzed by calculating the average, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The research results were the level of personal life and work balance of professional nurses in hospitals around Bangkok's perimeter was overall at a high level ($\bar{X}$ = 2.74, SD = .49). The overall level of organizational support of professional nurses in hospitals around Bangkok's perimeter was high ($\bar{X}$ = 2.94, SD = .50). The level of happiness at work in hospitals around Bangkok's perimeter was high ($\bar{X}$ = 3.22, SD = .40). The personal life balance with work and organizational support had a positive relationship with happiness at work of the professional nurses in hospitals around Bangkok's perimeter with statistical significance at the .01 level (r = .45 and r = .66).

Keywords: Balance personal life with work, Organizational support, Happiness at work

บทนำ

ด้วยการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้สภาพสังคมและเศรษฐกิจโลกต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ แต่ละองค์กรต้องพัฒนาและยกระดับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ส่งผลให้บุคลากรทุกสาขาอาชีพต้องมุ่งสู่การพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพที่ต้องทำงานหนัก (อติยา เล็กประทุม, และเฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2563) และเสียสละในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของระบบบริการสุขภาพ ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรบุคคลที่จำกัด อาจส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้นหากจัดการเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวอย่างเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม จะทำให้ประสบผลสำเร็จทั้งเรื่องงานและชีวิตครอบครัว เกิดความสุขต่อการปฏิบัติงาน (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) เมื่อเกิดความสุขแล้วจะก่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน กล้าเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ทำงาน ทำให้ลดการขาดงานและการลาออก (Manion, 2005)

กระทรวงสาธารณสุขมุ่งเน้นด้านองค์กรแห่งความสุข โดยมีการจัดทำดัชนีชี้วัดความสุขด้วยตนเอง หรือ HAPPINOMETER สำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กร สถิติผลการประเมินความสุขของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในปี 2560, 2562, 2565 คิดเป็นร้อยละ 62.55, 63.26, 63.64 ตามลำดับ แม้ว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขจะเพิ่มขึ้น แต่ปัญหาอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพยังเป็นปัญหาต่อระบบสุขภาพของประเทศ โดยปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากภาระงานมากเกินไป จนส่งผลกระทบต่อชีวิตต่อสุขภาพครอบครัว ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบันและภาระงาน (Hfocus, 2566)

การสำรวจความคิดเห็นในเดือนมกราคมของพยาบาลกว่า 18,000 คนในสหรัฐอเมริกา ซึ่งดำเนินการโดย AMN Healthcare Services เผยว่า 30% ของผู้เข้าร่วมการสำรวจมีความประสงค์ที่จะลาออกจากอาชีพ เพิ่มขึ้น 7% เมื่อเทียบกับปี 2021 โดยวิกฤตโควิด 19 ถือเป็นเหตุผลที่ทำให้พวกเขาคิดลาออก (Grace, 2566) ดังนั้นการสนับสนุนขององค์กรที่เหมาะสมและมีคุณภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านค่าตอบแทนหรือสวัสดิการในระดับที่เหมาะสม มีอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน จะทำให้พยาบาลมีความรู้สึกต่อองค์การเป็นไปในทางบวก (Rhoades & Eisenberger, 2002) โดยพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก ย่อมจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมาก (นฤมล นัยรัตน์, 2560) และยังส่งผลให้พยาบาลรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน หากพยาบาลมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนหรือสวัสดิการไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพที่สูงขึ้น อาจจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่มั่นคงต่อองค์การ (ปัทมา ชันโท, 2559)

โรงพยาบาลรัฐบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นคนนอกพื้นที่ มีความแตกต่างทั้งภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ ทำให้ภาระการทำงานของบุคลากรค่อนข้างหนัก กระทรวงสาธารณสุขจึงให้ความสำคัญในการสนับสนุนเพื่อลดความแออัดในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับบริการที่เข้าถึงง่าย ลดระยะเวลารอคอย ลดการส่งต่อ ด้วยการพัฒนาในด้านอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ต่าง ๆ แต่เนื่องด้วยภาระงานที่มาก อาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรเกิดความเครียด ท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่มีความสุขในการทำงาน และชีวิตขาดสมดุล

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการสนับสนุนขององค์กรต่อความสุข

ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางใน
การบริหารจัดการบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ให้มีสมดุล
ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี และจะเป็นข้อมูล
สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการพัฒนากลยุทธ์
ในการธำรงรักษาพยาบาลให้คงอยู่อย่างยั่งยืนและเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับ
การทำงาน การสนับสนุนขององค์กร และความสุขใน
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทล
รอบกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิต
ส่วนตัวกับการทำงาน และความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบ
กรุงเทพมหานคร

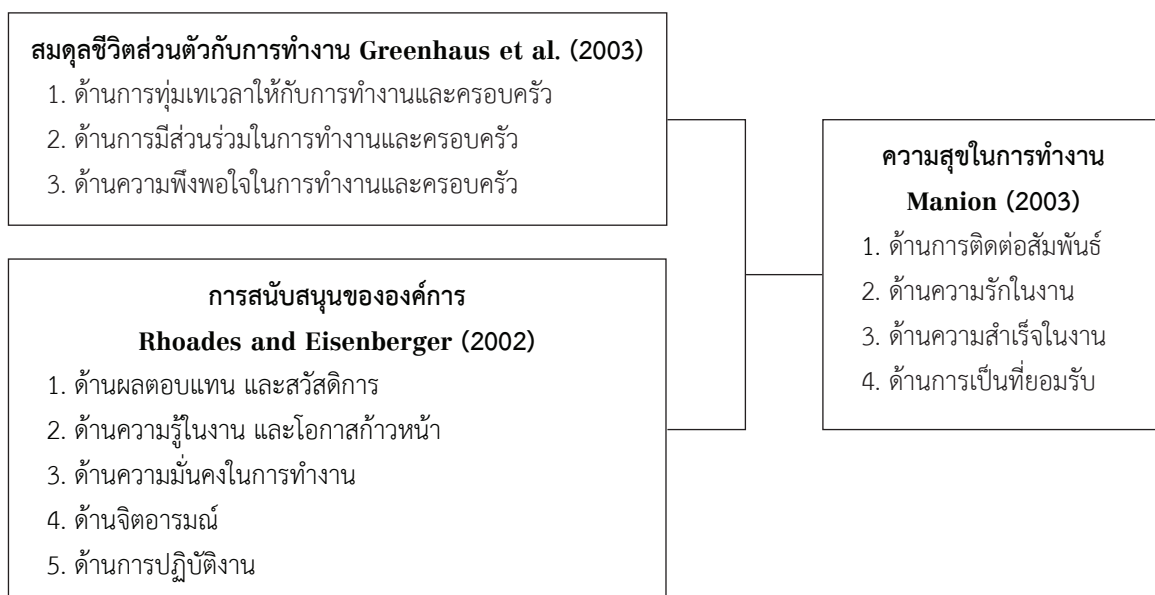
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุน
ขององค์กร และความสุขในการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร
2. การสนับสนุนองค์กร มีความสัมพันธ์
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของแมนเนียน (Manion, 2003) โรเดส และไอซ์เซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) กรีนเฮาส์ และคณะ (Greenhaus et al., 2003) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (ดังแผนภาพที่ 1)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์สมมูลชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน และการสนับสนุนขององค์กรต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ 6 กระทรวงสาธารณสุขในเขตปริมณฑลรอบกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า นนทบุรี โรงพยาบาลนครปฐม โรงพยาบาลสมุทรปราการ โรงพยาบาลปทุมธานี และโรงพยาบาลสมุทรสาคร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่อายุงาน 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยใน และหน่วยงานพิเศษ ในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร ยกเว้นพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ใช้โปรแกรม G*power ในการหาค่ากลุ่มตัวอย่าง คำนวณได้ 138 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บแบบสอบถามหรือตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จึงเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 10 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) เท่ากับ 14 คน รวมเป็น 152 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้น

ขั้นที่ 1 การสุ่มโรงพยาบาลจะเป็นการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก 3 แห่ง จากทั้งหมด 5 แห่งแบบไม่ใส่คืน ซึ่งผลได้แก่ โรงพยาบาลสมุทรปราการ โรงพยาบาลปทุมธานี และโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ขั้นที่ 2 แบบเป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนอก

2) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน

3) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานพิเศษ

ขั้นที่ 3 สุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติงาน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Allocation)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ แผนก ชั่วโมงการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จำนวน 12 ข้อ ตามแนวคิดของกรีนเฮาส์ และคณะ (Greenhaus et al., 2003) ดัดแปลงจาก (ปิยะนุช ทองเงิน, 2557) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- ด้านการทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานและครอบครัว ข้อ 1-4

- ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและครอบครัว ข้อ 5-8

- ด้านความพึงพอใจในการทำงานและครอบครัว ข้อ 9-12

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนองค์กร จำนวน 20 ข้อ ตามแนวคิดของไรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) ดัดแปลงจาก (ปัทมา ชันโท, 2559) ประกอบด้วย 5 ด้านคือ

- ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ข้อ 1- 4

- ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า ข้อ

5-8

- ด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 9-12

- ด้านจิตอาารมณ์ ข้อ 13-16

- ด้านการปฏิบัติงาน ข้อ 17-20

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 27 ข้อ ตามแนวคิด แมเนียน (Manion, 2003) ดัดแปลงจาก (จิราวัฒน์ไทยประเสริฐ, 2559) ประกอบด้วย 4 ด้านคือ

- ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ข้อ 1-6
- ด้านความรักในงาน ข้อ 7-12
- ด้านความสำเร็จในงาน ข้อ 13-18
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ ข้อ 19-27

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Davis, 1992) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับสมมติฐานชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนองค์กร และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ดัชนีความตรงของเนื้อหา เท่ากับ 0.83 1 0.96 ตามลำดับ

3.2 การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไข ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาตรวจสอบหาความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความสมมติฐานชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การสนับสนุนองค์กร และความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.91 0.92 และ 0.97 ตามลำดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อไปยังฝ่ายการพยาบาล และผู้ประสานงาน โดยผู้ประสานงานของโรงพยาบาล

เป็นผู้ทำการแจกแบบสอบถามพร้อมเก็บรวบรวมทั้งหมด ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยหาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำข้อมูลไปตรวจสอบการแจกแจงพบว่าการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) จึงนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับสมมติฐานชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การสนับสนุนขององค์กร และความสุขในการทำงาน เป็น 4 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 กำหนดให้เป็นระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 กำหนดให้เป็นระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 กำหนดให้เป็นระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 กำหนดให้เป็นระดับน้อยที่สุด

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอโครงร่างการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ และนำหนังสือรับรองหมายเลข E.028/2566 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ใช้เอกสารชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย การให้สิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย หรือการถอนตัวได้ การรักษาความลับของข้อมูล และการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง เมื่อได้เอกสารรับรองของโรงพยาบาลสมุทรสาคร เลขที่ สค0133/1509, โรงพยาบาล

สมุทรปราการ เลขที่ Nq02267, โรงพยาบาลปทุมธานี เลขที่ ปท0033.203.4/1113 จึงทำการเก็บข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 152 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 97.40 สถานภาพโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 อายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 27-44 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 51.97 ในด้านชั่วโมงการทำงานพบว่าส่วนใหญ่จำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 41 ชั่วโมง

ต่อสัปดาห์ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 95.39 และชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อสัปดาห์ 9-16 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.92

2. ระดับสมดุชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.74, SD = .49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 2.90, SD = .52) และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X}$ = 2.55, SD = .62) (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 152)

สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	$\bar{X}$	SD	MIN	MAX	ระดับ
1. การทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานและครอบครัว	2.75	.63	1	4	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและครอบครัว	2.55	.62	1	4	มาก
3. ความพึงพอใจในการทำงานและครอบครัว	2.90	.52	1	4	มาก
ภาพรวม	2.74	.49	1	4	มาก

3. ระดับการสนับสนุนขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.92, SD = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการปฏิบัติงาน อยู่ใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.10, SD = .54) และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.50, SD = .74) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสนับสนุนขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 152)

การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ	$\bar{X}$	SD	MIN	MAX	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ	2.50	.74	1	4	น้อย
2. ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า	2.99	.60	1	4	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.94	.60	1	4	มาก
4. ด้านจิตอาสรมณ์	3.08	.53	1	4	มาก
5. ด้านการปฏิบัติงาน	3.10	.54	1	4	มาก
ภาพรวม	2.92	.50	1	4	มาก

4. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.40, SD = .49) และด้าน ความสำเร็จในงาน และความรักในงาน อยู่ในระดับมาก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.22, SD = .40) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.15, SD = .44 และ $\bar{X}$ = 3.15, SD = .53) ตามลำดับ (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทล
รอบกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม (n = 152)

ความสุขในการทำงาน		SD	MIN	MAX	ระดับ	
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.40	.49	2	4	มากที่สุด	
2. ด้านความรักในงาน	3.15	.53	1.83	4	มาก	
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.15	.44	2	4	มาก	
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.18	.44	1.67	4	มาก	
ภาพรวม		3.22	.40	1.88	4	มาก

5. สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการ สนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ทางการที่ดีที่ระดับ .01 (r = .45 และ r = .66 ตามลำดับ) ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร การสนับสนุนขององค์กรและความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร (n = 152)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-value
1. สมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและความสุขในการทำงาน	.45**	< .001
2. การสนับสนุนองค์กรและความสุขในการทำงาน	.66**	< .001

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจในการทำงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและครอบครัว ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลมีชั่วโมงในการทำงานที่มาก ประกอบกับสภาพสังคมปัจจุบัน พยาบาลใช้เวลาในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำให้เวลาของการให้กับครอบครัวน้อยลง แต่พยาบาลยังสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้ เนื่องจากส่วนใหญ่สถานภาพโสดจึงทำให้ภาระหน้าที่ของครอบครัวไม่กระทบกับการทำงาน จึงทำให้สัมพันธ์ภาพกับครอบครัวดี มีความรักความเข้าใจกัน จึงเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอติทยา เล็กประทุม และเฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องมีการผลัดเปลี่ยนรอบเวรทำงาน ทำให้เวลาการทำงานหรือการพักผ่อนแตกต่างกับอาชีพอื่น ๆ อีกทั้งยังเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบต่องานสูง เนื่องจากลักษณะของการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้อื่น ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถไปทำกิจกรรมส่วนตัวอยู่กับครอบครัวหรือสังคมได้มากเท่ากับอาชีพอื่น

2. ระดับการสนับสนุนขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลที่รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขให้การสนับสนุนในหลายๆ ด้าน ทั้งครุภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการแพทย์ ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าการสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อภิปรายได้ว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย อาจเนื่องมาจากสภาพสังคมเศรษฐกิจปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป อัตราเงินเฟ้อ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายและแบ่งปันให้ครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติ ชุมทรีวงศ์ (2562) เรื่องด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด แต่องค์กรยังมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร เรื่องเครื่องมือและความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐภูมิ ราชบุรี และอนิรุท พิพัฒน์ประภาประภา (2564) พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการปฏิบัติงานส่งผลต่อ

ความสุขในการทำงาน โดยจัดให้มีความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จัดเตรียมเครื่องมือในการทำงาน ให้กำลังใจบุคลากร จะส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน แต่พยาบาลยังภูมิใจในองค์กร ยังคงปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และยังมีความตั้งใจคงอยู่จนเกษียณ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล นัยรัตน์ (2560) ที่ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่โดยพยาบาลวิชาชีพ มีอัตราความตั้งใจที่ยังคงอยู่ในงานมากถึงร้อยละ 75.65

3. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่าพยาบาลใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานเป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือ มีความหวังดี ยินดีต่อกัน มีความรักความผูกพันกัน มีสัมพันธ์อันดี จะส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น ผูกพันในงาน เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับวิจัยของ (รัชนิกรณ์ ปานวงศ์, อารี ชิวเกษมสุข, และเรณูการ์ ทองคำรอด, 2563; นุรป่าชีเยห์ गुणा, 2562; ศรีวิไล แสงเลิศศิลปะชัย, 2560) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากมนุษย์ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานจะนำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน และมีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

4. สมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพสามารถสร้างสมดุลชีวิตส่วนตัวกับ

การทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาให้ครอบครัวได้ เกิดสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับชนิธรณ์ อินทุลักษณะ และอารีวรรณ อ่วมตานี (2557) ที่พบว่า การสร้างสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน คือการมีความสุขในชีวิตส่วนตัวและการมีความสุขในงาน สำหรับการมีความสุขในชีวิตส่วนตัว คือการใช้ชีวิตให้มีความสุขด้วยตนเองและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล นัยรัตน์ (2560) ที่อธิบายได้ว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นการรักษาดุลยภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน

5. การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปริณทลรอบกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนขององค์กร ด้านการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ ความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร แม้เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ และสวัสดิการจะไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย พยาบาลจึงมีความสุขในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐภูมิ ราชบุรี และอนิรุช พิพัฒน์ประภาประภา (2564) ที่พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จัดเตรียมเครื่องมือในการทำงาน ให้กำลังใจบุคลากร จะส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกรณ์ ปานวงศ์ และคณะ (2563) ที่กล่าวว่า องค์กรมีส่วนทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้จากการกำหนดนโยบาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้ทราบประเด็นที่ควรนำมาแก้ไขปรับปรุง หรือเสริมสร้าง ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล เช่น

1.1 จัดให้มีการยืดหยุ่นต่อการทำงานในการจัดเวลาทำงานที่เหมาะสม

1.2 จัดพื้นที่สิ่งแวดล้อม ให้เป็นสัดส่วนเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ กาแฟ ของว่าง

1.3 บริการให้คำปรึกษาทางการเงินการวางแผนการเงินเพื่อความมั่นคงในชีวิต

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรจะเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงลึกเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงเนื้อหาเชิงลึกของเนื้อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตส่วนตัว สมดุลของชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และคำตอบที่เป็นจริง

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการสนับสนุนองค์กรต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กิตติ ชุณหทศวงศ์. (2562). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 7(2), 465-483.

ชนิษฐ์นันท์ อินทุลักษณ์, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี.

(2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 382-389.

ณัฐภูมิ ราชบุรี, และอนิรุช พิพัฒน์ประภา. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 232-244.

นฤมล นัยรัตน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์โรงพยาบาลเอกชน ที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุรปาศิยะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัทมา ชันโท (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีสโกไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

- รัชนิกรณ์ ปานวงศ์, อารี ชิวเกษมสุข, และเรณูการ์ ทองคำรอด. (2563). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์. *วารสารพยาบาล*, 69(3), 11-19.
- ศรีวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย. (2560). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อติยา เล็กประทุม, และเฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 46(1), 174-217.
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied nursing research*, 5(4), 194-197. doi: 10.1016/S0897-1897(05)80008-4
- Grace, C. (2566). *พยาบาลในสหรัฐฯ 1 ใน 3 จ่อลาออก หลังโควิดทำสุขภาพจิตพัง*. สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/international-news/693961>
- 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. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659. doi: 10.1097/00005110-200312000-00008
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698-714. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698

