



NDJ

วารสาร
กองการพยาบาล
Journal of Nursing division

ปีที่ 49 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2565

Vol 49 No.1 January-April 2022

ISSN 0125-7242 (print)
ISSN 2673-0326 (online)

ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมการแพทย์

สุรีย์พร กุมภาคาม [*]	วทม.
สุวรรณี แสงมหาชัย ^{**}	Ph.D.
ทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร ^{***}	Ph.D.
อุทัย เลาหวิเชียร ^{**}	Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและทดสอบตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมการแพทย์ โดยทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปร 4 ตัว ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สมดุลชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และ ผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล/สถาบัน สังกัดกรมการแพทย์ 7 แห่ง จำนวน 330 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามสมดุลชีวิตและการทำงาน แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และ แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน

ผลวิจัย พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน สมดุลชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.30, 0.60 และ 0.54 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านสมดุลชีวิตและการทำงานและส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.19 และ 0.29 ตามลำดับ สมดุลชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม สมดุลชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.13 นอกจากนี้ สมดุลชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.31 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.40 และ ตัวแปรความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสามารถอธิบายแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 43.0

คำสำคัญ: สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สมดุลชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

^{*} นักศึกษาปริญญาเอก สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{**} อาจารย์ประจำโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรรมการที่ปรึกษาคุณุณินพนธ์

^{***} อาจารย์ประจำโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรรมการที่ปรึกษาคุณุณินพนธ์

Correspondence author E-mail: khumpakam868@gmail.com

A Causal Relationship Model of Factors Influencing the Performance of Registered Nurses under The Department of Medical Services

Sureeporn Khumpakam^{*} M.S.

Suwanee Sangmahachai^{**} Ph.D.

Tipparat Laohavichien^{***} Ph.D.

Uthai Laohavichien^{**} Ph.D.

Abstract

The objectives of this cross-sectional descriptive study are to identify and test a causal relationship model of factors influencing the performance of registered nurses under Department of Medical Services. The systematic review showed that there were 4 factors affecting including work environmental, work life balance, job satisfaction and job performance. The 330 registered nurses working at the 7 hospitals and institutes under the Department of Medical Services were the sample group. The sampling technique was the simple random sampling. The questionnaires included work environmental, work-life balance, job satisfaction, and job performance.

The finding of this study shows that job environment had directed effects on job performance, work-life balance, and job satisfaction at a 0.01 level significance with path coefficients of 0.30, 0.60, and 0.54 respectively. The job environment had indirect effects on job performance through work-life balance and job satisfaction at a 0.01 level significance with path coefficients of 0.19, and 0.29 respectively. Work-life balance had a positive relationship on job performance, however there was not a direct effect on job performance. Conversely, work-life balance had an indirect effect on job performance through job satisfaction at a 0.01 level significance with a path coefficient of 0.13. In addition, work-life balance had a direct effect on job satisfaction at a 0.01 level significance with a path coefficient of 0.31. Job satisfaction had a directed effect on job performance at a 0.01 level significance with path coefficients of 0.40. The causal relationship variables accounted for 43.0 percent of variance in the job performance variable.

Key words: work environmental, work life balance, job satisfaction

^{*}Ph.D.Candidate (Public Administration), Ramkhamhaeng University.

^{**}Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University.

^{***}Associate Professor, Department of Business Administration, Faculty, Kasetsart University

. Correspondence author E-mail: khumpakam868@gmail.com

บทนำ

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์การที่มีวิสัยทัศน์ว่า “ประชาชนได้รับบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค” เน้นให้การรักษายาบาลที่เป็นโรคยุ่งยากซับซ้อน และเป็นศูนย์การแพทย์เฉพาะทางซึ่งเป็นการให้บริการที่ใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูงที่ทันสมัย ต้องใช้ทีมบุคลากรวิชาชีพด้านสุขภาพที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาทำงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การรักษายาบาลที่ดี ผู้รับบริการพึงพอใจ ปัจจุบันกรมการแพทย์มีโรงพยาบาล/สถาบันในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนรวม 38 องค์การ มีพยาบาลวิชาชีพจำนวนรวม 5,098 คน และมีสถิติการลาออกของพยาบาล ปี 2559 จำนวน 114 คน ปี 2560 จำนวน 95 คน และ ปี 2561 จำนวน 116 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561) และไม่มีแนวโน้มว่าจะลดลง ทั้งนี้ยังไม่รวมการโอนย้ายออกไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นนอกกรมการแพทย์อีกจำนวน 150 คนในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

นอกจากปัญหาการลาออกของพยาบาลแล้วยังมีปัญหาเรื่องผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมบริการและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ผู้ป่วยไม่ปลอดภัยเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนจากผู้มาใช้บริการ หรือบางครั้งผลการปฏิบัติงานอาจไม่บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การตั้งไว้ การทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะมีลักษณะงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยทั้งในระยะวิกฤต ใกล้เสียชีวิตหรือป่วยเรื้อรัง ซึ่งต้องใช้การตัดสินใจเร่งด่วน ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อหรืออันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย บางครั้งอัตรากำลังขาดแคลน ทำให้พยาบาลต้องทำงานต่อเนื่องที่เป็นช่วงเวลายาวนานเกินไป มีตารางการทำงานที่ไม่แน่นอน ต้องขึ้นเวรใน

ยามวิกาล ส่งผลให้เกิดความเครียด รู้สึกว่าชีวิตและการทำงานไม่มีความสุข ไม่พึงพอใจในงาน ก็อาจจะลาออกจากงานและหางานใหม่ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการสำรวจความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประเทศไทย พบว่าในภาพรวมทุกวิชาชีพของบุคลากรสุขภาพมีคะแนนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ร้อยละ 66.19 ซึ่งเป็นระดับที่ต้องปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพพบว่ามีความอยู่ในระดับต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน¹ โครงการวิจัยสุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลไทย (TNCs) ได้สำรวจพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศจำนวน 18,765 คน พบว่าพยาบาลมากกว่าครึ่งมีความเครียด โดยร้อยละ 45.5 มีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับสูง ประมาณ 1 ใน 3 มีปัญหาเรื่องการนอนหลับ และร้อยละ 8-10 เคยใช้ยานอนหลับ ซึ่งปัจจัยเสี่ยงของความเครียดในการทำงาน ความเครียดสูงจะสัมพันธ์กับการบาดเจ็บ ถูกเข็มทิ่มตำ การบาดเจ็บจากของมีคมและเจ็บป่วยด้วยโรคกระดูกและกล้ามเนื้อ สำหรับดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ พบว่าพยาบาลไทยอยู่ในระดับ 0.75 ซึ่งต่ำกว่าผู้หญิงไทยที่ประกอบอาชีพอื่นที่มีค่าดัชนีอยู่ที่ 0.95 รวมถึงต่ำกว่าประเทศอังกฤษที่อยู่ที่ 0.85 และประเทศสวีเดนที่อยู่ที่ 0.83² จินตนา ยูนิพันธ์ นายกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยกล่าวว่า “ความไม่ปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ต่ำของพยาบาล อาจส่งผลกระทบต่อ การดูแลคนไข้แม้ว่าพยาบาลจะพยายามเต็มที่แล้วก็ตาม”³

การศึกษาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่

มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างจากในอดีตเมื่อ 10-20 ปีก่อน คือช่วงปี พ.ศ. 2544 - 2554 เช่น โลกไร้พรมแดน การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความต้องการของงาน นวัตกรรมเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อคนทำงาน⁴ มาและเจียง⁵ (Ma and Jiang) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลผู้ป่วยให้ปลอดภัย ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ให้การสนับสนุนจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น เกิดความพึงพอใจกับชีวิตและเกิดสมดุลชีวิตและการทำงาน⁶ การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานพบว่าองค์การที่บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน จะมีความมุ่งมั่น ทูมเท และมองที่เป้าหมายขององค์กรมากกว่าเป้าหมายของตนเอง ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน⁷ ในทางตรงข้ามถ้าบุคลากรไม่พึงพอใจในงานจะแสดงความตั้งใจในการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานมากกว่าบุคลากรที่พึงพอใจในงาน⁸

จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลไทยมาอย่างยาวนาน บางครั้งส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และเมื่อทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ผ่านมา พบว่าส่วนใหญ่เป็นลักษณะของปัจจัยที่ทำนาย แต่การทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลยังมีจำนวนน้อย โดยเฉพาะยังไม่มีการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างจากที่อื่น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลการวิจัยจะสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริงตลอดจนได้ข้อมูลเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของ

โรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน นำมาซึ่งคุณภาพการบริการที่ดีมีมาตรฐานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มารับบริการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กรมการแพทย์ โดยผ่านสมดุลชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของลินช์ และคณะ⁹ แบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน (task performance) เป็นกิจกรรมที่สำคัญต่อองค์การเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่มีผลโดยตรงต่อกระบวนการทำงานหลักขององค์การ อาจจะใช้เรียกอีกชื่อว่า in-role performance หรือ ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และ (2) ผลการปฏิบัติงานในเชิงบริบท (contextual performance) เป็นกิจกรรมที่ไม่ใช่กระบวนการทำงานหลักขององค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีผลทำให้มุมมองต่อองค์การในด้านต่าง ๆ กว้างขวางขึ้น เช่น สังคมและสิ่งแวดล้อมในด้านจิตใจ สิ่งเหล่านี้ผู้ที่ทำกิจกรรมหลักขององค์การจำเป็นต้องทำด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เรียกอีกชื่อว่า extra-role performance หรือ ผลการปฏิบัติงาน

นอกจากบทบาทหน้าที่ ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายด้าน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไอเคนและพาดริเซียน¹⁰ แบ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล เป็น 7 ด้าน ดังนี้

วาระสารกองการพยาบาล

1. ความมีอิสระในวิชาชีพ พยาบาลจะรับรู้ถึงการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติทางการพยาบาล

2. ความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติทางการพยาบาล พยาบาลจะรับรู้ถึงพลังอำนาจในการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ

3. สัมพันธภาพระหว่างแพทย์และพยาบาล พยาบาลจะรับรู้ถึงความร่วมมือของแพทย์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. การสนับสนุนขององค์กร พยาบาลจะรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับ

5. โครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล โดยพยาบาลจะรับรู้ถึงการจัดโครงสร้าง และลักษณะการบริหารงานขององค์กร

6. ผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพ พยาบาลจะรับรู้ถึงความสามารถของผู้นำทางการพยาบาลในการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติทางการพยาบาล

7. โอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ พยาบาลจะรับรู้ถึงการได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

พยาบาลมีบทบาทสำคัญในการดูแลและป้องกันผู้ป่วยให้ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีของพยาบาลจะเป็นแรงบันดาลใจให้พยาบาลทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และช่วยให้องค์กรเติบโตก้าวหน้า นอกจากนี้สมดุลชีวิตและการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยพยาบาลประเมินตามการรับรู้ของตัวเองว่างานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลกันหรือไม่ เฮย์แมน¹¹ ศึกษาสมดุลชีวิตและการทำงาน และแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. งานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2. ชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่องาน

3. งานและชีวิตส่วนตัวมีส่วนส่งเสริมกันและกัน

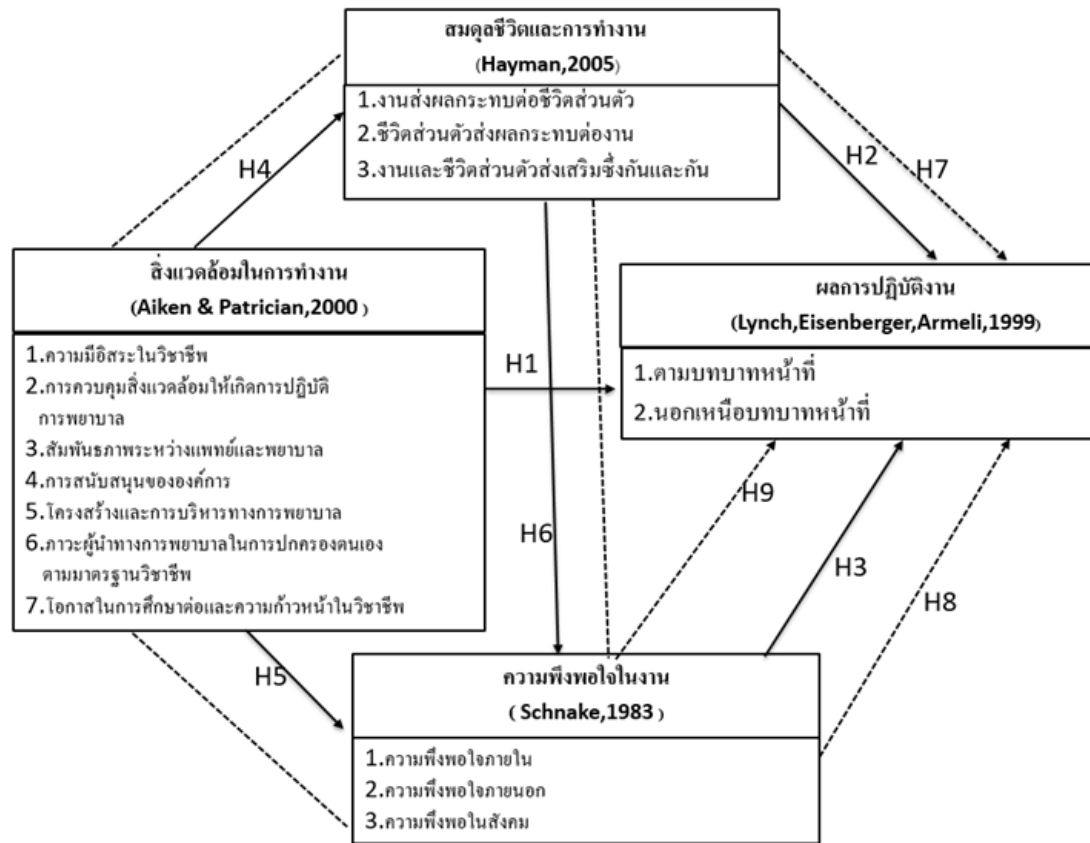
โดยพยาบาลจะประเมินการรับรู้ว่าเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่ใช้ในชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ มีความเหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อกัน สามารถบริหารเวลาได้อย่างลงตัวไม่ขัดแย้งกัน นำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน การศึกษาของชแนค¹² แบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจ เป็น 3 มิติ ดังนี้

1. ความพึงพอใจภายนอก (extrinsic satisfaction) หมายถึง ความพอใจในเรื่องประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ มิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการทำงานและ การได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

2. ความพึงพอใจภายใน (intrinsic satisfaction) หมายถึงความพึงพอใจในเรื่องลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน และมองเห็นโอกาสที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จอย่างมีคุณค่า

3. ความพึงพอใจในสังคม (Social satisfaction) หมายถึงความพึงพอใจในด้านที่เพื่อร่วมงานปฏิบัติต่อเรา โอกาสร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ และความมั่นคงในงานที่ทำ จะเห็นได้ว่าถ้าพยาบาลมีความสุข มีความพึงพอใจในงานจะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานดี

ดังนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานซึ่งสามารถมองเห็นความเชื่อมโยง หรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านั้น จากนั้นนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย รายละเอียดแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล/สถาบันที่สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเลือกเฉพาะหน่วยบริการประชาชนที่มีขนาดใหญ่ จำนวนเพียงมากกว่า 200 เตียง¹³ หรือเป็นสถาบันที่ให้บริการเฉพาะทางที่เป็นหน่วยงานส่วนกลาง (ยกเว้นหน่วยงานส่วนภูมิภาค) ประกอบด้วย โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

สถาบันประสาทวิทยา สถาบันมะเร็งแห่งชาติ และสถาบันโรคทรวงอก มีประชากรรวมทั้งสิ้น 3,574 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล/สถาบัน สังกัดกรมการแพทย์ ทั้งสิ้น 7 แห่งดังกล่าว สุ่มตัวอย่างใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามแนวคิดของแฮร์และคณะ¹⁴ คือ 20 ตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ เนื่องจากผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาล/สถาบันที่เป็นตัวแทนของกรมการแพทย์ 7 แห่ง จากกรอบแนวคิด มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 15 ตัวแปร ดังนั้น คำนวณตัวอย่างได้ ดังนี้

วารสารกองการพยาบาล

ขนาดตัวอย่าง $20 \times 15 = 300$ คน แต่เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลจากหลายแห่งจึงมีโอกาสเกิดข้อมูลสูญหายผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 ดังนั้นขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 330 คน

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ ลินซ์ และคณะ¹¹ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ (1) การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ ตามพรรณนาลักษณะงาน และ (2) ด้านการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ เดิมมีข้อความจำนวน 16 ข้อ ซึ่งมีจำนวนข้อความบางข้อซ้ำซ้อนกัน จึงเลือกและลดเหลือรวมข้อความได้จำนวน 10 ข้อ

2. แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ ไอเคนและพาทรีย์เซียน¹² ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ (1) ความมีอิสระในวิชาชีพ (2) การควบคุมให้เกิดการปฏิบัติทางการพยาบาล (3) สัมพันธภาพระหว่างแพทย์และพยาบาล (4) การสนับสนุนขององค์กร (5) โครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล (6) ผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ และ (7) โอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เดิมข้อความมีจำนวนรวม 57 ข้อ ซึ่งมีจำนวนข้อความมากไป บางด้านมีข้อความซ้ำซ้อนกันหรือใช้ข้อความร่วมกัน จึงเลือกและลดเหลือรวมข้อความได้จำนวน 30 ข้อ

3. แบบสอบถามสมดุลชีวิตและการทำงานตามแนวคิดของเฮย์แมน¹¹ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ (1) งานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว (2) ชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่องาน และ (3) งานและชีวิตส่วนตัวมีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกัน เดิมข้อความ 15 ข้อ ผู้วิจัยเห็นว่าข้อความมีจำนวนมากไป บางข้อซ้ำซ้อนกันจึงเลือกและลดเหลือรวมข้อความได้จำนวน 12 ข้อ

4. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ ชแนค¹² ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ (1) ความพึงพอใจภายใน (2) ความพึงพอใจภายนอก และ (3) ความพึงพอใจในสังคม ข้อคำถามรวม 11 ข้อ

ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคซึ่งแบบสอบถามทั้ง 4 ด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สมดุลชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.921, 0.842, 0.912 และ 0.825 ตามลำดับ เมื่อรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.943

การพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของ 7 โรงพยาบาล/สถาบัน ดังนี้ โรงพยาบาลราชวิถี (เลขที่อนุมัติ 077/2564 รับรอง 20 เมษายน 2564) โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี (เลขที่อนุมัติ 03/2564 รับรอง 15 กุมภาพันธ์ 2564) โรงพยาบาลเลิดสิน (เลขที่อนุมัติ 064/2564 รับรอง 19 พฤษภาคม 2564) สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี (เลขที่อนุมัติ 042/2564 รับรอง 16 มีนาคม 2564) สถาบันประสาทวิทยา (เลขที่อนุมัติ 021/2564 รับรอง 2 เมษายน 2564) สถาบันมะเร็งแห่งชาติ (เลขที่อนุมัติ 012/2564 รับรอง 4 มีนาคม 2564) และสถาบันโรคทรวงอก (เลขที่อนุมัติ 060/2564 รับรอง 20 เมษายน 2564) ดำเนินการวิจัยโดยยึดหลักจริยธรรมและการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การตอบรับ ปฏิเสธ หรือถอนตัวออกจากการวิจัย ไม่มีผลกระทบใด ๆ ข้อมูลเก็บเป็นความลับ นำเสนอข้อมูลในภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลใช้ระยะเวลา 4 เดือน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2564 ถึงเดือนพฤษภาคม

2564 แบบสอบถามที่ตอบกลับมีความสมบูรณ์ และมีจำนวน 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพหุตัวแปร ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรม LISREL (Version 8.72) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ การทดสอบสมมติฐาน การประเมินโมเดลการวัด การประเมินโมเดลโครงสร้าง การปรับโมเดล และการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล

ผลการวิจัย

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.20 และ 26.40 ตามลำดับ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 94.50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.20 และ 37.90 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาโท (พยาบาล) คิดเป็นร้อยละ 83.60 และ 9.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 บาทขึ้นไป รองลงมาคือ 21,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.20 และ 21.20 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ต้องทำงานล่วงเวลา (OT) 6-10 เวร/เดือน รองลงมาคือ 11-15 เวร/เดือน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และ 23.00 ตามลำดับ และส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนให้อบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะ 2-5 ครั้ง/ปี รองลงมาคือ 1 ครั้ง/ปี คิดเป็นร้อยละ 63.90 และ 28.20 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างรับรู้และเห็นด้วยว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (Mean 5.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โอกาส

ในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (Mean 5.60) รองลงมาคือ สัมพันธภาพระหว่างแพทย์และพยาบาล ผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เช่นเดียวกัน (Mean 5.55) และการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติงาน (Mean 5.27)

การพิจารณาองค์ประกอบสมดุชีวิตและการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมด้านองค์ประกอบสมดุชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (Mean 4.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean 5.06) รองลงมา คือ งานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน (Mean 4.89) และงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว (Mean 4.44) แต่ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เช่นเดียวกัน

การพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน พบว่า โดยภาพรวมด้านองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก (Mean 5.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean 5.53) รองลงมา คือ ความพึงพอใจภายใน (Mean 5.49) อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และความพึงพอใจภายนอก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean 5.17) แต่ยังคงอยู่ในระดับค่อนข้างมากเช่นเดียวกัน

การพิจารณาองค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมองค์ประกอบผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (Mean 5.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean 5.57) รองลงมา คือ การปฏิบัตินอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Mean 5.55) ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน รายละเอียดในตารางที่ 1

วารสารกองการพยาบาล

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแฝง 4 ตัวและตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว

ตัวแปร	Mean	SD	ระดับ
ตัวแปรแฝง			
1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ENV)	5.23	0.66	ค่อนข้างมาก
2. สมดุลชีวิตและการทำงาน (WLB)	4.80	0.83	ค่อนข้างมาก
3. ความพึงพอใจในงาน (JS)	5.42	0.67	มาก
4. ผลการปฏิบัติงาน (JP)	5.56	0.61	มาก
ตัวแปรสังเกตได้			
1. ความมีอิสระในวิชาชีพ (AUTO)	5.14	0.89	ค่อนข้างมาก
2. การควบคุมสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติการพยาบาล (CONT)	5.27	0.84	ค่อนข้างมาก
3. สัมพันธภาพระหว่างแพทย์และพยาบาล (RELA)	5.55	0.90	มาก
4. การสนับสนุนขององค์กร (OSUP)	4.87	1.05	ค่อนข้างมาก
5. โครงสร้างและการบริหารทางการพยาบาล (OSTM)	4.54	1.08	ค่อนข้างมาก
6. ผู้นำทางการพยาบาลในการปกครองตนเองตาม (LEAD)	5.55	0.73	มาก
7. โอกาสศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (EDUC)	5.60	0.78	มาก
8. งานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว (WIPC)	4.44	1.04	ค่อนข้างมาก
9. ชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่องาน (PLIW)	5.06	1.23	ค่อนข้างมาก
10. งานและชีวิตส่วนตัวมีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกัน (WPIE)	4.89	0.99	ค่อนข้างมาก
11. ความพึงพอใจภายใน (INTR)	5.49	0.69	มาก
12. ความพึงพอใจในภายนอก (EXTR)	5.17	0.83	ค่อนข้างมาก
13. ความพึงพอใจในสังคม (SOCI)	5.53	0.71	มาก
14. ตามบทบาทหน้าที่ (INRO)	5.57	0.62	มาก
15. นอกเหนือบทบาทหน้าที่ (EXRO)	5.55	0.76	มาก

การพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล (ENV) สมดุลชีวิตและการทำงาน (WLB) ความพึงพอใจในงาน (JS) และผลการปฏิบัติงาน (JP) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรแฝงมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.44 –

0.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่ 0.72 รองลงมาคือสมดุลชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในงาน มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ที่ 0.64

การพิจารณาอิทธิพลทางตรง พบว่า สมดุลชีวิตและการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54 และ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.30 และ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานผ่านสมดุลชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.19 และ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ผลการปฏิบัติงานไม่ได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมดุลชีวิตและการทำงานขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.00 แต่ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากสมดุลชีวิตและการทำงาน ผ่านความพึงพอใจในงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปรเหตุ	สิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล (ENV)			สมดุลชีวิตและการทำงาน (WLB)			ความพึงพอใจในงาน (JS)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
สมดุลชีวิตและการทำงาน (WLB)	0.60** (0.11)		0.60** (0.11)						
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.72** (0.06)	0.19* (0.06)	0.54** (0.08)	0.31** (0.08)		0.31** (0.08)			
ผลการปฏิบัติงาน (JP)	0.59** (0.09)	0.29** (0.08)	0.30** (0.10)	0.13 (0.09)	0.13** (0.05)	0.00 (0.09)	0.40** (0.10)		0.40** (0.10)
	5.48		5.48						
	12.36	3.34	6.94	3.71		3.71			
	6.30	3.72	3.06	1.36	2.65	0.001	3.83		3.83

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	ENV	WLB	JS	JP
ENV	1			
WLB	0.60	1		
JS	0.72	0.64	1	
JP	0.59	0.44	0.62	1

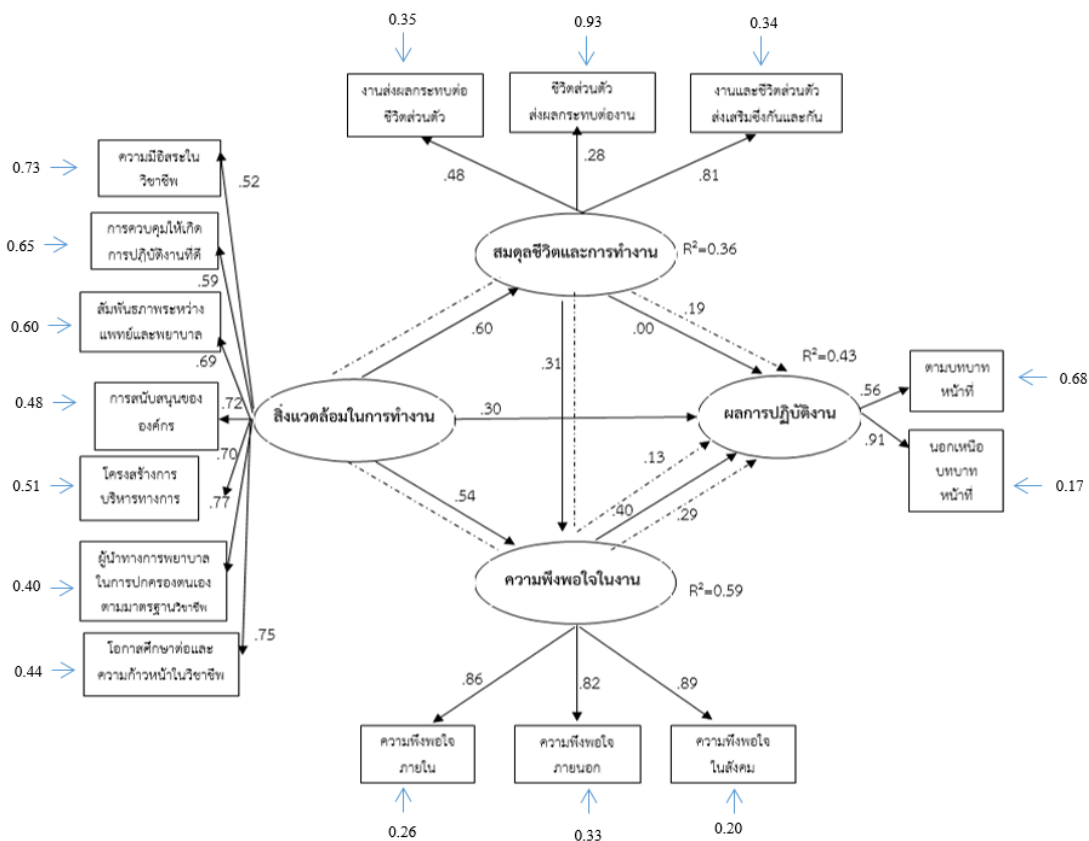
หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, **p<0.01

TE = ผลรวมอิทธิพล, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง

วารสารกองการพยาบาล

แสดงให้เห็นว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน สมดุลชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.30, 0.60 และ 0.54 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านสมดุลชีวิตและการทำงานและส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.19 และ 0.29 ตามลำดับ สมดุลชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม สมดุลชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการ

ปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.13 นอกจากนี้ สมดุลชีวิตและการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.31 และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.40 และตัวแปรความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสามารถอธิบายแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 43.0 ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กรมการแพทย์

อิทธิพลทางตรง

อิทธิพลทางอ้อม

อภิปรายผล

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านสมดุลชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในงาน รวอลและคณะ¹³ เปรียบเทียบว่าพยาบาลเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของความสำเร็จในระบบบริการสุขภาพ และพยาบาลจะเป็นคนแรกที่ถูกลกล่าวถึงเมื่อคิดถึงระบบบริการสุขภาพ และ เซนและกิมเบอริ¹⁴ กล่าวว่า ถ้าการดูแลสุขภาพเปรียบเหมือนเลือดของชีวิต สิ่งแวดล้อมในการทำงานก็คือหัวใจที่สูบฉีดเลือดไปเลี้ยงทั่วร่างกาย พยาบาลมีบทบาทสำคัญในการดูแลและป้องกันผู้ป่วยให้ปลอดภัย ดังนั้นสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีของพยาบาลจะเป็นแรงบันดาลใจให้พยาบาลทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และช่วยให้องค์กรเติบโตก้าวหน้า

2. สมดุลชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานแต่ไม่พบว่ามอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยพบว่า สมดุลชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน จากประสบการณ์ในการทำงานของผู้วิจัยมากกว่า 35 ปี พบว่าบางครั้งพยาบาลอาจรู้สึกขัดแย้งระหว่างภาระหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องงานและไม่ใช่ว่าเรื่องงานบ้าง เช่น ในวันหยุดราชการ พยาบาลที่มีครอบครัวอาจมีความรู้สึกขัดแย้งในใจไม่พึงพอใจที่ต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการพยาบาลต้องการไปเที่ยวพักผ่อนกับครอบครัว แต่ด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ทำให้ต้องมาปฏิบัติงานและที่สำคัญพยาบาลทุกคนตระหนักดีว่าการเรียนมาในสายวิชาชีพพยาบาลนี้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานแตกต่างจากวิชาชีพอื่น วันหยุดวันพักอาจ

ไม่ได้ตามต้องการและพวกเขาจะละทิ้งผู้ป่วยไม่ได้ พยาบาลทุกคนถูกหล่อหลอมมาตั้งแต่สมัยเป็นนักเรียนพยาบาลทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาให้ลงตัวให้ได้มากที่สุด เกิดความขัดแย้งน้อยและความตึงเครียดน้อยที่สุดในเรื่องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น¹³ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งก็คือผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยนั่นเอง จึงสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า สมดุลชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานแต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน

3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร¹¹

4. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลจากการศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอภิปรายเพิ่มเติมให้เห็นความสัมพันธ์ได้ว่า โดยทั่วไปการปฏิบัติงานของพยาบาลจะตั้งเป้าหมายถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานไว้ การตั้งเป้าหมายจะแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังที่อยากจะทำพัฒนางานให้ดีขึ้น โดยต้องใช้ความพยายาม ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการรับรู้ในการตั้งเป้าหมายในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวจะทำให้พยาบาลประเมินความรู้สึกของตนเองว่ามีสมดุลชีวิตและการทำงานหรือไม่ งานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

วาระสารกองการพยาบาล

ด้านอื่นๆ ชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่องาน หรืองานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันไปด้วยกันได้ดี พยาบาลรู้สึกมีความพึงพอใจในงาน มีความสุข ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดี มีมาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. **ด้านการขยายองค์ความรู้** เกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมการแพทย์ จากผลการวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ดังนั้น จะต้องจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล ด้านต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมในการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลผ่านสมดุลชีวิตและการทำงาน

ดังนั้น ควรส่งเสริมให้พยาบาลมีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดี ส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่ดีมีมาตรฐาน จะต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลสามารถบริหารเวลาระหว่างชีวิตการทำงานและเวลาด้านอื่นได้ลงตัว ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันได้แก่ การสนับสนุนขององค์การโดยให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการจัดตารางการปฏิบัติงาน การจัดตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น การเลือกวันหยุดพักผ่อนได้ จัดให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อภาระงาน มี

แผนสำรองอัตรากำลังกรณีอัตรากำลังขาดฉุกเฉิน สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความพึงพอใจในงาน ดังนั้นในแง่การขยายองค์ความรู้ เพื่อให้พยาบาลมีความพึงพอใจส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่ดีมีมาตรฐาน จะต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน เมื่อพยาบาลรู้สึกพึงพอใจในงานย่อมส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีด้วย

2. ด้านการบริหารจัดการโรงพยาบาล

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์และใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่เป็นทรัพยากรมนุษย์กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดขององค์การมุ่งสร้างและธำรงไว้ให้องค์การมีสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินการที่ดีอยู่เสมอและสอดคล้องกับความต้องการของพยาบาล รวมทั้งสนับสนุนให้พยาบาลมีชีวิตและการทำงานที่สมดุลกัน เพื่อให้พยาบาลและองค์การสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการมุ่งหวัง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของสหวิชาชีพอื่น ๆ ในทีมสุขภาพอื่น เช่น แพทย์ เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ เพื่อดูผลการศึกษว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

References

1. Uraiporn Janta-Um-Mou, Danulada Jamjuree, Sirima Leelawong. Assessment of job satisfaction, and work-life balance of health personnel in the Ministry of Public Health. 2nd ed. Nonthaburi: Nursing Division, Ministry of Public Health; 2011. Thai.
2. Krisada Sawaengdee. Research results show that Thai nurses are stressed by 50%. [Internet].2015 [cited 2018 Feb 3]; Available from: <http://www.komchadluek.net/news/edu-health/200859.Thai>.
3. Siwaporn Ongsri. Insecurity at work and low quality of life among nurses. [Internet].2018 [cited 2018 Feb 3]; Available from: <http://www.komchadluek.net/news/edu-health/200859.Thai>.
4. Darcy, C., Mccarthy, A., Hill, J., Grady, G. Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *Europea Management Journal*. 2012; 30(2): 111-20.
5. Ma, H., A.L. Jiang.Literature review of nursing leadership. *Chinese Nursing Management*. 2007; 7(8): 36-8.
6. Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., Gordon, J. R. The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women.2007.
7. Biswas, S. Psychological climate as an antecedent of job satisfaction & job involvement.The *India Journal of Industrial Relation*. 2011; 46(3):465-77.
8. Yau-De Wang, C. Y., Kuei-Ying Wang. Comparing public and private employees' job satisfaction and turnover. *Public Personel Management*. 2012; 41(3): 557-73.
9. Lynch, P.D., Eisenberger, R., Armeli, S. Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of applied psychology*, 1999; 84(4):467- 83.
10. Aiken, L.H., Patricia, A.P. Measuring organizational traits of hospital: The revised nursing index. *Nursing Research*. 2000; 49(3):146-58.
11. Hayman, J. Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*. 2005; 13(1):85-91.
12. Schnake, M.E. An empirical assessment of the effects of affective response in the measurement of organizational climate. *Personel Psychology*. 1983; 36(4): 791-800.
13. Medical Department. Structure and organization chart. [Internet].2018 [cited 2018 February 5]. Available from: <http://www.dms.moph.go.th>. Thai.
14. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. Aderson, R.E. *Multivariate data analysis*.7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall; 2010.