

ประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

นางสาวณิณรัตน์ อินทุลักษณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2556  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

EXPERIENCES OF BUILDING WORK-LIFE BALANCE OF PROFESSIONAL NURSES IN  
A PRIVATE HOSPITAL

Miss Khaninnutch Intulak

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements  
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของ
	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน
โดย	นางสาวชนิษฐ์นันท์ อินทุลักษณ์
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวีพร ชนศิลป์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกสิปป)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(พันโทหญิง ดร. วาสนา นัยพัฒน์)

ขนิษฐนันท์ อินทุลักษณ์: ประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชน. (EXPERIENCES OF BUILDING WORK-LIFE BALANCE OF  
PROFESSIONAL NURSES IN A PRIVATE HOSPITAL) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:  
ผศ. ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 190 หน้า.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน และ  
บรรยายประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ผู้ให้  
ข้อมูล คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 9 คน ที่มีความยินดีและเต็มใจในการเข้าร่วม  
วิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการบันทึกเทปร่วมกับการสังเกต และ  
การบันทึกภาคสนาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ตามวิธีการของ Diekelman  
ผลการวิจัยมีดังนี้

#### 1. ความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน

สมดุลชีวิตกับงาน หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และ  
การทำงานให้เหมาะสม โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดี และอยู่อย่างพอเพียง

#### 2. การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน

การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การมีความสุขในชีวิตส่วนตัว  
และการมีความสุขในงาน สำหรับการมีความสุขในชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ได้แก่  
การใช้ชีวิตให้มีความสุขด้วยตนเอง และการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว ส่วน  
การมีความสุขในงานประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ ความสุขในงานที่เกิดจากตนเอง การ  
จัดการความเครียดที่เกิดจากงาน การมีผู้ร่วมงานสนับสนุน และการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจาก  
องค์กร

จากผลการวิจัยนี้ ทำให้เข้าใจถึงประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาล  
วิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาล หรือพยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการ  
สร้างสมดุลชีวิตกับงานได้ต่อไป

สาขาวิชา...การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อนิสิต.....  
ปีการศึกษา.....2556.....ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

## 5377617736 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORDS : WORK LIFE BALANCE / PROFESSIONAL NURSE

KHANINNUTCH INTULAK: EXPERIENCES OF BUILDING WORK-LIFE

BALANCE OF PROFESSIONAL NURSES IN A PRIVATE HOSPITAL. ADVISOR:

ASST. PROF. AREEWAN OUMTANEE, Ph.D., 190 pp.

The purposes of this study were to study the meaning and describe experiences of building work-life balance of professional nurses. Nine professional nurses in a private hospital were willing to participated in this research. Data were collected using in-depth interviews with taped-record, observations and field notes. Study data were analyzed using Diekelman’s content analysis. The findings were as follows:

1. Meaning of the work-life balance

Work-life balance was defined as the appropriately time management between working and life activities in order to make happy life with sufficient conditions.

2. Building work-life balance

It consisted of two parts: to be a happy in life and a happy on the job. A happiness in life consisted of 2 sub themes: making a happy by self and having family members’ support. A happy in work contained 4 sub-themes: making a happy work by self, managing work stress, receiving a colleague supports and receiving appropriately organizational welfare.

The study findings provided for more understanding of building work-life balance of professional nurses in a private hospital. Nursing managers in hospital or nurses can use these findings as a guideline to build work-life balance.

Field of Study :...Nursing Administration.... Student’s Signature: .....

Academic Year:.....2013..... Advisor’s Signature: .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมธานี ผู้เปรียบเสมือนแสงสว่างที่ปลายอุโมงค์ ซึ่งกรุณาให้ความรู้ให้กำลังใจ และคำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ด้วยความห่วงใย เอาใจใส่และเป็นกำลังใจตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และประทับใจในความเมตตา กรุณาเป็นที่สุด และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกสิลาป ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ พันโทหญิง ดร.วาสนา นัยพัฒน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้กำลังใจ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ยิ่งรวมถึงให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้งานวิจัยมีความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้วยความรัก เมตตา ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา ณ ที่นี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งยิ่งและจะจดจำไว้ในใจตลอดไป ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้การสนับสนุนทุนบางส่วนในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร โรงพยาบาลที่กรุณาสนับสนุนและให้ทุนศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิตในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณพี่ๆ น้องๆ ในหน่วยงานทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ เป็นแรงใจในการศึกษา และทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา รวมถึงขอขอบพระคุณพยาบาลผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่เห็นความสำคัญ และสละเวลาให้ข้อมูลอย่างดียิ่งในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบระลึกถึงพระคุณ คุณตา-คุณยาย บิดา-มารดาที่อบรมสั่งสอนเลี้ยงดูด้วยความรัก ให้สติ ปัญญา และ สิ่งที่ดีงามแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณครอบครัวคองทอง และครอบครัวอินทุลักษณะ ซึ่งเป็นที่รักยิ่งและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พ.ต.ต.นิติ อินทุลักษณะ หัวใจของความสำเร็จ ผู้ซึ่งสร้างกำลังใจและเป็นยิ่งกว่าแรงผลักดันช่วยเหลือสนับสนุนตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จ ขอขอบคุณเกียรติบัตรและเข็มนิสิตดีเด่นแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่สร้างแรงใจให้ผู้วิจัยทุกครั้งเมื่อได้มองในยามท้อ

ท้ายที่สุดขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ และน้องๆ คณะพยาบาลศาสตร์ทุกสาขา รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและปรารถนาดีเสมอมา ความทรงจำแห่งความสุขจะอยู่ในใจผู้วิจัยมิรู้ลืม คุณค่าและประโยชน์ที่มีในวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณตาคุณยาย บิดา มารดา ครู อาจารย์ กัลยาณมิตรและผู้มีพระคุณทุกท่าน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	4
แนวคิดพื้นฐาน.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
บริบทโรงพยาบาลเอกชน.....	7
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	12
ลักษณะการทำงานและแบบแผนการดำเนินชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ.....	16
สมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	26
ปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน.....	36
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ.....	49
การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
พื้นที่ในการศึกษา.....	64
ผู้ให้ข้อมูล.....	64

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	139
อภิปรายผลการวิจัย.....	144
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	157
รายการอ้างอิง.....	159
ภาคผนวก.....	169
ภาคผนวก ก .....	170
ใบรับรองโครงการวิจัย.....	171
ใบยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....	172
ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากร หรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....	173
ภาคผนวก ข .....	175
แนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์.....	176
แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล.....	178
แบบบันทึกภาคสนาม.....	179
แบบบันทึกการถอดความ และประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เบื้องต้น.....	180
ภาคผนวก ค .....	181
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	190



**สารบัญตาราง**

ตารางที่	หน้า
1. ตารางแสดงรายละเอียดผู้ให้ข้อมูล.....	182
2. ตารางแสดงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์.....	184

**สารบัญภาพ**

ภาพที่

หน้า

1. แผนภาพแสดงประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน..... 138

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้มนุษย์วัยทำงานทุกสาขาอาชีพต้องทำงานหนักมากขึ้น เกิดความเหนื่อยล้าและเครียด ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งของตนเอง และครอบครัว (จรรยา เศรษฐบุตร และ อุมารณ ภัทรวานิชย์, 2541) สอดคล้องกับ Glezer and Wolcott (1999) ที่กล่าวว่า ชีวิตและงาน (Work and life) มีผลกระทบซึ่งกันและกันหากในด้านใดด้านหนึ่งได้รับการสนใจมากหรือน้อยไป ความไม่สมดุลชีวิตกับงานจะเกิดขึ้น ส่งผลต่อภาวะสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ขาดความสุข เกิดความขัดแย้งกับสมาชิกในครอบครัว ส่วนผลกระทบต่อองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงานลดลง ความผูกพันต่อองค์กรลดลง มีความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุในงานเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของงานสูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรและสังคมเศรษฐกิจ เช่น การที่ผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น การปรับบทบาทหน้าที่ในครอบครัวของสามีภรรยา การที่ประชากรมีอายุเฉลี่ยสูงขึ้น การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาอาชีพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล การเพิ่มขึ้นของอายุเฉลี่ยของกำลังแรงงาน และรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปของคนในสังคมมีส่วนเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสภาพความสมดุลชีวิตกับงานของผู้คนโดยทั่วไป

ปัจจุบันพบว่าหากองค์กรต่างๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป ก็จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดี มิฉะนั้นแล้ว บุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตและออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน (ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2548) ดังนั้นองค์กรควรสร้างเสริมให้มนุษย์วัยทำงานจัดสรรแบ่งเวลาให้งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม จากการวิจัยของ Biernat and Wortman (1991) พบว่า ในปัจจุบันผู้หญิงทำงานวิชาชีพ เช่น แพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ ประเมินตนเองทางลบถึงบทบาทการเป็นมารดาที่ดี หรือเป็นภรรยาที่ดีและมีความรู้สึกผิดที่ไม่สามารถแสดงบทบาทเหล่านั้นอย่างสมบูรณ์แบบ พบว่าจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมามีสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (พิทักษ์ แก้วแพง, 2549; พันัญญา บวรนนท์กุล, 2545; ภัทรา เผือกพันธ์, 2545; นิยดา หุยเจริญ, 2545; สุภางศ์ ทองมัน, 2544; อรวรรณ นาคมนต์, 2546) ซึ่งการวิจัยดังกล่าว ใช้แนวคิดที่กำหนดให้สมดุลชีวิตกับงานเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ปัจจุบันได้มีการนำแนวคิดสมดุลชีวิตกับงานมาศึกษาแยกออกจากคุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2549) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549)

ให้คำจำกัดความของคำว่า สมดุลชีวิตกับงาน ไว้ว่า “การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และ ตนเอง” และได้ผลักดันแนวคิดสมดุลชีวิตกับงานให้เป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนาข้าราชการพลเรือน เช่นเดียวกับในประเทศตะวันตกที่ให้ความสำคัญและสนใจเรื่องดังกล่าวเช่นกัน ในหลายประเทศมีการให้รางวัลกับหน่วยงานที่พัฒนาและสร้างเสริมทำให้พนักงานเกิดความสมดุลชีวิตกับงาน เช่น Work-life balance award ภายใต้กฎหมาย Work-Life Balance Award Act ในประเทศสหรัฐอเมริกา (Department of Labor, 2010) National work-life balance award ในประเทศออสเตรเลีย (Collins, 2010) รางวัล The UK excellence award ในประเทศอังกฤษ (Box, 2011) และ รางวัล Work-life excellence award ในประเทศสิงคโปร์ (ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาต, 2554) คือรางวัลความเป็นเลิศด้านการจัดการชีวิตและงานของพนักงานในองค์กร เป็นรางวัลที่มอบให้แก่องค์กร เพื่อยกย่องความสำเร็จในการที่สามารถบริหารจัดการพนักงานให้มีความสามารถในการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้สอดคล้องกันอย่างมีคุณภาพ

พยาบาลวิชาชีพทั้งในภาครัฐ และเอกชน เป็นหนึ่งในมนุษย์วัยทำงานและยังต้องการประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงาน ครอบครัว และเรื่องส่วนตัว หน้าที่หลักของพยาบาลวิชาชีพคือการรักษาพยาบาลผู้ป่วย แต่ในความเป็นจริงพยาบาลวิชาชีพยังต้องมีภาระหน้าที่ในด้านอื่นๆ เพิ่มเติมอีก เช่น รับผิดชอบในการบริหารจัดการ การควบคุมงานการพยาบาล การประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานการบริหารทรัพยากร และการเป็นนักวิชาการทางการพยาบาลวิชาการ จากภาระงานดังกล่าวอาจทำให้พยาบาลเกิดภาวะเหน็ดเหนื่อยและอ่อนล้าจากการทำงาน เกิดความเครียดสะสม อีกทั้งในสภาวะการณปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนต่างๆ มีการเจริญเติบโต และการแข่งขันมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการเพื่อตอบสนองกลุ่มผู้ป่วย การบริการรักษาโรคเฉพาะทาง หรือการเพิ่มบริการสนับสนุนอื่นๆ แต่เนื่องจากจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ที่มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงพยาบาล ส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนมีการดึงบุคลากรทางการแพทย์จากโรงพยาบาลอื่นๆ หากโรงพยาบาลไม่มีการบริหารจัดการให้พยาบาลมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดีพอ เช่น การมอบหมายภาระงานที่มากเกินไป การให้ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม หรือการจัดตารางงานที่แน่นจนเกินไปทำให้พยาบาลขาดการพักผ่อน อาจทำให้โรงพยาบาลต้องสูญเสียบุคลากรที่เป็นหัวใจสำคัญของโรงพยาบาล เนื่องจากพยาบาลอาจย้ายไปทำงานโรงพยาบาลใหม่ที่มีการบริหารจัดการให้พยาบาลมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดีกว่า (เกษสุดา จันทรอ่อน, 2552) ดังนั้นองค์กรควรเล็งเห็นถึงความสำคัญและสนับสนุนให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับงานเพื่อเพิ่มการคงอยู่

นอกจากนี้ยังพบว่า การสร้างสมดุลชีวิตกับงานที่ดีมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งปัจจุบันพบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบบริการสุขภาพ

เพื่อให้เกิดการให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพและทั่วถึงในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิและตติยภูมิ ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ตลอดจนการส่งเสริมความเข้มแข็งในภาคประชาชนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการขยายบทบาทให้ภาคเอกชนร่วมรับผิดชอบในการให้บริการสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวก่อให้เกิดทั้งประเด็นท้าทายหรือคุกคาม และโอกาสของวิชาชีพการพยาบาล (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, 2550) สถานการณ์ของวิชาชีพการพยาบาลในหลาย ๆ ประเทศกำลังเผชิญความท้าทาย กล่าวคือ มีข้อจำกัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากรพยาบาลทุกระดับที่ต้องการระบบปฏิรูปสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตกับงานลดลง อัตราลาออกค่อนข้างต่อเนื่อง สังคมมีความคาดหวังสูงขึ้นจากการให้บริการสุขภาพที่มีมาตรฐานคุณภาพและความเป็นเลิศ (Wolf, Bradles, and Greenhouse, 2006) สอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสุพรรณ (2549) ได้กล่าวถึงผลกระทบจากการขาดแคลนอัตรากำลังคนทางการพยาบาล ทำให้พยาบาลที่คงอยู่ในงาน มีภาระงานมากขึ้นทั้งในส่วนของพยาบาลปฏิบัติการ และในส่วนของผู้บริหารการพยาบาล เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลขาดสมดุลชีวิตกับงาน ภาระงานมากขึ้น ทำให้มีความเสี่ยงในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของชีวิต และสุขภาพของพยาบาล อาจส่งผลให้พยาบาลขาดสมดุลชีวิตกับงาน เกิดความเครียดในงานได้ง่าย ประสิทธิภาพการทำงานอาจลดน้อยลงไม่สามารถบริหารจัดการชีวิตกับงานให้สมดุลได้ หากพยาบาลขาดสมดุลชีวิตกับงาน อาจส่งผลทำให้องค์การไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะส่งผลให้ทุกองค์การประสบความสำเร็จ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) สอดคล้องกับ Houston (2005) ที่กล่าวว่าสมดุลชีวิตกับงานสามารถเพิ่มประสิทธิผลของงาน สร้างเสริมคุณภาพชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดีขึ้น และ Ginn (2003) กล่าวว่าสมดุลชีวิตกับงานส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพในต่างประเทศ ได้มีการศึกษาไว้ส่วนหนึ่ง เช่นการวิจัยของ Yildirim and Aycan (2008) พบว่า พยาบาลที่มีสมดุลชีวิตกับงานมีการจัดการกับตารางชีวิต และภาระงานอย่างเหมาะสม จะมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ ส่วน Fereday and Oster (2010) ศึกษาการบริหารจัดการสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลผดุงครรภ์ในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 17 คน โดยการสัมภาษณ์ พบว่า การใช้แนวคิดการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น การจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม จะส่งเสริมให้พยาบาลมีสมดุลชีวิตกับงาน สำหรับในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา วิจัยนำร่องในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2554 โดยการสัมภาษณ์ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 6 คน ที่ระบุว่าตนเองมีสมดุลชีวิตกับงาน พบว่า ก่อนที่พยาบาลวิชาชีพจะมีสมดุลชีวิตกับงาน พยาบาลกลุ่มนี้มี

ประสบการณ์ชีวิตกับงานไม่สมดุลมาก่อน หลังจากนั้นจึงมีการปรับวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานเพื่อสร้างความสมดุลชีวิตกับงานของตนเอง โดย 1) คิดบวกกับชีวิต ส่งเสริมให้ตนเองเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน นอกจากนี้พยายามเข้าใจการแสดงพฤติกรรมของผู้ร่วมงานซึ่งมีผลกระทบต่อตนและงานที่ปฏิบัติ และใช้สติในการแก้ปัญหาต่างๆที่มีผลกระทบต่อตนเอง 2) จัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกล่าวว่า การแบ่งเวลาให้สมดุลไม่ใช่ แบ่งร้อยละ 50 เท่าๆ กันแต่ขึ้นอยู่กับในช่วงเวลาหนึ่ง พยายามอาจให้ความสำคัญกับเรื่องงานมากกว่าชีวิตส่วนตัว เช่น การทุ่มเทให้กับงาน ประกันคุณภาพ โรงพยาบาลเมื่อใกล้ระยะเวลาที่มีการตรวจเยี่ยมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และบางเวลาอาจให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวมากกว่างาน เช่น เวลาที่มีสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย นอกจากนี้ต้องรู้จักจัดสรรลำดับความสำคัญ และเป้าหมายของเรื่องที่ต้องดำเนินการ 3) พึงพอใจในสิ่งที่ตนมี พยายามเรียนรู้ที่จะอยู่อย่างพอเพียงและพอใจกับงานที่ทำ เงินเดือนที่ได้รับ และ 4) เรียนรู้การปรับตัว คือเมื่อรู้สึกว่าตนเองเสียสมดุลชีวิตกับงาน จะพยายามปรับอารมณ์ให้ลด ละ และหลีกเลี่ยงความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว เรียนรู้การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาระดับของความสมดุลชีวิตกับงาน โดยนำแนวคิดจากต่างประเทศมาศึกษาตามมุมมองของนักวิจัยและการศึกษาระบุว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมดุลชีวิตกับงานหรือไม่ อย่างไร แต่ยังไม่มีการศึกษาสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึงอะไร และสร้างได้อย่างไร ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารโรงพยาบาลให้ความสำคัญ และต้องการสร้างเสริมให้พนักงานทุกคนมีสมดุลชีวิตกับงาน จึงสนใจศึกษาเรื่องดังกล่าว โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกพยาบาลวิชาชีพที่ระบุว่าตนเองมีสมดุลชีวิตกับงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกและเห็นภาพที่ชัดเจนซึ่งไม่สามารถเก็บได้จากข้อมูลทางสถิติและตัวเลข (อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2553) ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางของผู้บริหารเพื่อพัฒนาสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดี มีความสุข และประสบผลสำเร็จทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความหมายของสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อบรรยายประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน

#### คำถามการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับงานอย่างไร
2. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนสร้างสมดุลชีวิตกับงานอย่างไร

### **แนวคิดพื้นฐาน (Preconceived Notion)**

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่ไม่สามารถเก็บได้ทางสถิติและรายละเอียดเนื้อหาต้องลุ่มลึก เนื่องจากผู้วิจัยมีประสบการณ์เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลตติยภูมิ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-ปัจจุบัน รวมระยะเวลา 12 ปี และผู้บริหารองค์การที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานต้องการเสริมสร้างและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ รวมถึงพนักงานในองค์การมีสมดุลชีวิตกับงาน และต้องการศึกษาเพิ่มเติมว่าพยาบาลที่มีสมดุลชีวิตกับงานได้ให้ความหมายและ มีประสบการณ์ในการสร้างสมดุลชีวิตกับงานได้อย่างไร

ผู้วิจัยพบว่า งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน ต้องค้นคว้าหาความรู้เฉพาะทางตลอดเวลา ต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเป็นผู้มีจิตเมตตาธรรมปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความเจ็บป่วยทุกข์ทรมานทั้งทางกายและทางใจ ต้องมีความอดทนสูง ทำงานเป็นผลัด หมุนเวียน 24 ชั่วโมง เวลาการทำงานสวนทางกับวิชาชีพอื่นๆ หรือแตกต่างกับงานทั่วไป อาจส่งผลให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายในวิชาชีพ บางรายอาจเสียสมดุลชีวิต ทั้งในเรื่องของตนเองและชีวิตครอบครัว เมื่อพยาบาลขาดสมดุลในชีวิตแล้ว ย่อมไม่สามารถสร้างสุขในการทำงานได้ เนื่องจากส่วนใหญ่บุคคลที่มีปัญหาชีวิตหรือครอบครัว มักเกิดความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจไม่อยากทำอะไร ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลง เกิดความเบื่อหน่ายในงานและขอโอนย้ายลาออกในที่สุด ซึ่งปัญหานี้ส่งผลตามมาต่อองค์การ และอาจลุกลามเป็นปัญหาระดับชาติได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา โดยใช้แนวคิด ของการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ลักษณะการทำงานและใช้ชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ การจัดการกับความเครียด เพื่อเป็นเพียงแนวทางเบื้องต้นในการสร้างแนวคำถาม (Interview Guideline) รวมทั้งเป็นแนวคิดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้วิจัยหลงทางเมื่อเข้าสู่สนามการวิจัย

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย และประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล คือ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ระบุว่าตนเองมีสมดุลชีวิต กับงาน 2) มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปีขึ้นไป และ 3) มีความยินดีที่จะเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลในการเล่าประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีสมดุลชีวิตกับงาน ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

(In-depth interview) โดยใช้วิธีการบันทึกเทปเป็นหลักฐานในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดว่าจะสิ้นสุดการสัมภาษณ์เมื่อข้อมูลอิ่มตัว (Saturation) ไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น

#### **คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย**

ประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน หมายถึง การเล่าเรื่องราวซึ่งเป็นประสบการณ์ตรงของผู้ให้ข้อมูลในการบริหารจัดการระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนบุคคลได้อย่างสมดุล

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่า ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

#### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการสนับสนุนและสร้างเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิจัยเรื่องอื่นต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถสรุปและนำเสนอประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

1. บริบทของโรงพยาบาลเอกชน
    - 1.1 ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชน
    - 1.2 องค์กรพยาบาลและ การบริหารงานขององค์กรพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชน
  2. การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
    - 2.1 องค์กรพยาบาลและ การบริหารงานขององค์กรพยาบาล
    - 2.2 บทบาทหน้าที่ ของพยาบาลวิชาชีพและปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
  3. ลักษณะการทำงานและแบบแผนการดำเนินชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ
  4. สมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ
    - 4.1 ความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน
    - 4.2 แนวคิดของสมดุลชีวิตกับงาน
    - 4.3 การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ
  5. ปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน
    - 5.1 ความสุขในการทำงาน
    - 5.2 การจัดการความเครียดและการปรับตัว
    - 5.3 การบริหารจัดการเวลา
    - 5.4 การพัฒนาตนเอง
    - 5.5 การสนับสนุนจากองค์กร
  6. ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
  7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1. บริบทโรงพยาบาลเอกชน
    - 1.1 ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชน
 

โรงพยาบาลเอกชน เป็นสถานพยาบาลที่เปิดให้บริการด้านสุขภาพสำหรับประชาชนผู้ป่วยที่ไม่ประสงค์เข้ารักษาตัวใน โรงพยาบาลของรัฐและมีความต้องการด้านบริการสูง เมื่อโรงพยาบาล

เอกชนได้รับความนิยมนิยมจากผู้รับบริการที่มีกำลังจ่าย เนื่องจากมีความสะดวก รวดเร็ว และคุณภาพการรักษาเป็นที่ยอมรับ ประกอบกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนโรงพยาบาลเอกชนของรัฐบาล เพื่อตอบสนองความต้องการบริการสุขภาพที่โรงพยาบาลรัฐไม่สามารถจัดให้ได้อย่างเพียงพอได้เนื่องจากงบประมาณภาครัฐขยายตัวช้ากว่าของภาคเอกชนและประกอบกับกระทรวงสาธารณสุขเน้นการบริการในส่วนภูมิภาคมากกว่าในกรุงเทพมหานคร จึงทำให้โรงพยาบาลเอกชนมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันพบว่า กรุงเทพมหานครมีโรงพยาบาลเอกชนเป็นจำนวนถึง 96 แห่ง มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 5-538 เตียง รวมจำนวนเตียงทั้งหมดประมาณ 13,933 เตียง (กองการประกอบโรคศิลปะ, 2552) อัตราการขยายตัวของโรงพยาบาลเอกชนที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดกระแสการแข่งขันด้านบริการตามมา โรงพยาบาลเอกชนจึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อการรับรองคุณภาพมาตรฐานของโรงพยาบาลทั้งในระดับประเทศและระดับสากลเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือและรับประกันถึงคุณภาพและประสิทธิภาพด้านการรักษาพยาบาล

การจำแนกโรงพยาบาลเอกชน โดยแบ่งตามโครงสร้าง การกำหนดขอบเขตงานและปริมาณงานแยกตามขนาดของโรงพยาบาล (วิโรจน์ ฌ ระนอง, 2541) ดังนี้

1. โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก (มีจำนวนเตียงน้อยกว่า 100 เตียง) มีฝ่ายการพยาบาลเป็นฝ่ายที่สำคัญที่สุดของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก โดยมีการดำเนินงานด้านต่างๆ ทุกประเภท งานฝ่ายบริหารมีการแบ่งงานหรือขอบเขตงานเป็นทางการ มีลักษณะการทำงานเป็นแบบครอบครัวช่วยเหลือกัน ทำให้บุคลากรทำงานซ้ำซ้อนงานด้านบริหารงานบุคคลไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลในการตัดสินใจพิจารณาทางด้านบุคคล ไม่มีฝ่ายการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพขึ้นตรงต่อหัวหน้าฝ่ายบริหารหรือผู้อำนวยการโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่ใช่พยาบาลอยู่ประจำการ เป็นพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาลที่มีทำงานพิเศษ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ประจำมีน้อย โรงพยาบาลขนาดเล็ก มีข้อจำกัด คือ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างครบถ้วน สำหรับการบริการยังอยู่ในขอบเขตจำกัด ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากร อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ทางการแพทย์

2. โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง (มีจำนวนเตียงระหว่าง 101-199 เตียง) มีปริมาณงานด้านบริการมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก มีการจัดรูปแบบองค์กรและการแบ่งขอบเขตของงาน มีการทำงานโดยแบ่งงานเป็นแผนกตามลักษณะงานมากขึ้นมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก มีฝ่ายการพยาบาลแต่ยังขึ้นตรงกับฝ่ายบุคคล พยาบาลวิชาชีพมีลักษณะเหมือนกับโรงพยาบาลขนาดเล็ก คือ พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่ใช่พยาบาลอยู่ประจำการ เป็นพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาลหรือโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่นที่มีทำงานพิเศษ และพยาบาลประจำการส่วน

ใหญ่ร้อยละ 80 มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในโรงพยาบาล 1-3 ปี แล้วมีอัตราการลาออกไปทำงาน  
โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคงกว่า

3. โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ (มีจำนวนเตียง 200 เตียงขึ้นไป) มีการจัดรูปแบบ  
องค์กร และแบ่งขอบเขตงานชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และแบ่งขอบเขตงานชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารงาน 3 องค์ประกอบ  
ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และหน่วยปฏิบัติงานที่มีหัวหน้า  
หน่วยงานเป็นผู้ดูแลกับการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลบริหารงาน  
ทั้งหมดตามนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหาร หรือคณะกรรมการซึ่งกรรมการบอร์ดจะประกอบด้วยผู้  
ลงทุนในโรงพยาบาลเอกชน คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลที่มีผู้อำนวยการเป็นประธาน ทำ  
หน้าที่บริหารงานประจำในโรงพยาบาลตามแนวทางนโยบายที่กำหนด ส่วนหน่วยหรือฝ่าย  
ปฏิบัติงานนั้น ดำเนินงานการให้บริการตามความรับผิดชอบ และบทบาทที่มี เช่น ฝ่ายการพยาบาล  
มีอิสระในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ชัดเจนขึ้น เหมือนฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล  
มีหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หรือหัวหน้าพยาบาลเหมือนโรงพยาบาลรัฐบาล แต่โรงพยาบาลเอกชน  
บางแห่งเรียกตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลหรือหัวหน้าการพยาบาลว่าผู้อำนวยการฝ่ายการ  
พยาบาล ซึ่งมีอิสระในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพส่วน  
ใหญ่เป็นพยาบาลประจำการเต็มเวลา อัตราพยาบาลมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางและ  
ขนาดเล็ก

กระทรวงสาธารณสุข (2553) กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของธุรกิจโรงพยาบาล  
เอกชนประการหนึ่งคือ จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ที่มีค่อนข้างจำกัด ไม่เพียงพอต่อความ  
ต้องการของโรงพยาบาลเอกชนที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนนอกจากจะมีการ  
ดึงบุคลากรทางการแพทย์จากภาครัฐแล้ว ยังมีการดึงจากโรงพยาบาลเอกชนด้วยตัวเอง โดยเฉพาะ  
บุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชน ควรมี  
นโยบายในการสร้างเสริมสมดุลชีวิตกับงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ในสังกัด เช่น  
แพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักรังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการและบุคลากรอื่นๆ เพื่อ  
รองรับการเติบโตของธุรกิจที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต (จุไรรัตน์, 2553)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โรงพยาบาลเอกชนสามารถจำแนกประเภทตามลักษณะการให้  
การบริการ ลักษณะการบริหารงาน และขนาดของโรงพยาบาล ซึ่งโรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจที่มี  
การแข่งขันในการให้บริการค่อนข้างสูง และมีอัตราการขยายฐานการเติบโตอย่างต่อเนื่องนโยบาย  
หลักที่สำคัญในการบริหารงานโรงพยาบาลเอกชนคือ การพัฒนาจุดเด่นด้านความเชี่ยวชาญทาง  
การแพทย์โดยจัดให้มีนโยบายพัฒนาคุณภาพของการบริการ การดูแลรักษาพยาบาลที่มี

ประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ควบคู่กับนโยบายสร้างเสริมสมดุลชีวิตกับงานพยาบาล เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีปริมาณมากในโรงพยาบาลและเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

## 1.2 องค์กรพยาบาลและการบริหารงานขององค์กรพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน

องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญยิ่งในการให้บริการภายในองค์กรพยาบาลประกอบด้วยกลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับทั้งระดับผู้บริหาร ปฏิบัติการ และบุคลากรอื่นๆ ร่วมกันดำเนินการและปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการ องค์กรพยาบาลมีรูปแบบในการบริหารงานแตกต่างกันตามสายงาน แต่จะมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลเอกชนที่เด่นชัดกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล (สุพัตรา มะปรางหวาน, 2546) เนื่องจากจำเป็นต้องมีนโยบายการบริหารอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากที่สุดจากการจำกัดการใช้ทรัพยากร การลงทุน โรงพยาบาลที่มุ่งแสวงหาผลกำไร จึงมีนโยบายให้องค์กรพยาบาลพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ซึ่งก็คือ คุณภาพการบริการพยาบาล ดังนั้นบุคลากรทางการพยาบาลจึงมีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลให้เกิดขึ้นในองค์กร

การบริหารงานขององค์กรพยาบาล กองการพยาบาล (2539) กล่าวถึงการบริหารงานขององค์กรพยาบาลว่ามีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการ โดยมีผู้บริหารทำหน้าที่วางแผน ควบคุม และอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ลักษณะงานขององค์กรพยาบาลจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบริการพยาบาล และด้านการบริหารงานวิชาการ โดยพื้นฐานของงานทั้ง 3 ด้าน ในองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนและองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล มีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินงานเพื่อให้งานขององค์กรพยาบาลมีระบบ โดยให้การสนับสนุนบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานและช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความตึงเครียดจากงาน ลักษณะการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การจัดทำแผนการ จัดองค์กร การจัดการด้านบุคลากร อัตรากำลัง และการควบคุมงานเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าคุ้มทุน มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรสามารถอยู่รอดได้

2. การบริหารงานบริการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อผู้รับบริการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและปัญหาของผู้รับบริการ องค์กรพยาบาลต้องพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานของโรงพยาบาลมีคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ และกลับมาใช้บริการอีก ลักษณะของงานบริการพยาบาลที่ให้บริการแก่ผู้รับบริการ จึงเป็นงานที่ครอบคลุมการ

พยาบาลทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกัน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสภาพ ซึ่งเป็น การดูแลบุคคลแบบองค์รวม (Holistic care)

3. การบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ ดำเนินงานวิชาการเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และช่วยให้พยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ลดภาระงาน และพร้อมที่จะให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ

สรุป องค์การพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพ ของงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตของพยาบาลเพื่อสร้างเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับงาน ได้แก่ การให้ ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อจูงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คง อยู่กับองค์กรนานที่สุด โดยมีการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากร จัดอัตรากำลังอย่าง เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ วางแผนการบริหารบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ สมดุลกับภาระงาน จัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ มุมมอง ทักษะคิด ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อ ตนเองและองค์กร (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อองค์การพยาบาล บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถจะมีส่วนช่วยผลักดันให้องค์การเกิดความ เจริญก้าวหน้า นอกจากบุคลากรในองค์การพยาบาลต้องมีความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลแล้ว จำเป็นจะต้องมีความรู้ในศาสตร์หลายๆ สาขา รวมทั้งมีความรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ซึ่ง ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การพยาบาลกำหนดไว้ บุคลากรในองค์การพยาบาลจะมี คุณภาพได้จำเป็นจะต้องได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นหน้าที่หลักที่ สำคัญขององค์การพยาบาลในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์การพยาบาลให้ได้รับการพัฒนาอย่าง มีประสิทธิภาพสูงสุด มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด และพร้อมรับกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะ เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีในอนาคต

โรงพยาบาลที่ผู้วิจัยทำการศึกษา เป็น โรงพยาบาลเอกชนระดับใหญ่มีจำนวนเตียง มากกว่า 400 เตียง มีระบบบริหารองค์การที่ชัดเจน และมีขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ดังนี้

1. มีสวัสดิการให้พนักงาน คนละ 70,000 บาทต่อปี หากพนักงาน ไม่ได้ใช้ สวัสดิการในปีนั้น ๆ สามารถโอนยอดสวัสดิการเป็นยอดสมทบได้ สวัสดิการการคลอดบุตรโดยไม่ได้ คิดค่าใช้จ่าย 2 ท้อง การลาคลอด 3 เดือน โดยได้รับเงินเดือนเต็ม นอกจากนี้โรงพยาบาลยังมี สวัสดิการให้กับบุคคลในครอบครัว โดยคิดค่ารักษาพยาบาลเพียงร้อยละ 50

2. การลาจิจโดยไม่หักเงินเดือน ตามเงื่อนไขความจำเป็น

3. การลาหยุดโดยไม่รับเงินเดือน สูงสุด 1 เดือนต่อปี

4. มีวันหยุดประจำเดือน 6-7 วันต่อเดือน มีวันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันลาพักร้อนประจำปีตามระยะเวลาการทำงาน คือ พนักงานที่ทำงาน 1-10 ปี ได้รับวันลาพักร้อนประจำปี 10 วัน พนักงานที่ทำงาน 11-15 ปี ได้รับวันลาพักร้อนประจำปี 12 วัน และพนักงานที่ทำงาน 15 ปีขึ้นไป ได้รับวันลาพักร้อนประจำปี 15 วัน

3. ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา 1.5 เท่า

4. โบนัส ประจำปี

## 2. การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

### 2.1 องค์กรพยาบาลและการบริหารงานขององค์กรพยาบาล

องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญยิ่งในการให้บริการภายในองค์กรพยาบาลประกอบด้วยกลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ ทั้งระดับผู้บริหาร ปฏิบัติการ และบุคลากรอื่นๆ ร่วมกันดำเนินการและปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการ(สุพัตรา มะปรางหวาน, 2546) โครงสร้างองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลเป็นภาพรวมขององค์กรที่เป็นทางการ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างงาน อำนาจการบังคับบัญชาตามตำแหน่งงาน ขอบเขตการควบคุมและช่องทางการติดต่อสื่อสาร แบ่งได้ 3 รูปแบบ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550) คือ

2.1.1 โครงสร้างองค์กรแบบตำแหน่งหลัก และตำแหน่งช่วย (Line and staff structure) เป็นโครงสร้างองค์กรที่มีผู้บริหารตำแหน่งหลัก (Line position) และมีผู้บริหารตำแหน่งช่วย (Staff position)

2.2.1 โครงสร้างองค์กรแบบเมตริกซ์ (Matrix structure) เป็นโครงสร้างองค์กรซึ่งผู้บริหารหน่วยงานตำแหน่งแนวตั้ง (Vertical) และผู้บริหารหน่วยงานตำแหน่งแนวราบ (Horizontal) ต่างมีอำนาจบังคับบัญชาบุคลากรพยาบาลภายใต้สายการบังคับบัญชาโดย เท่าเทียมกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากรพยาบาลมีผู้บังคับบัญชา 2 คน

2.2.3 โครงสร้างองค์กรแบบหน้าที่ (Functional structure) เป็นโครงสร้างองค์กรที่กำหนดตามขอบเขตหน้าที่การทำงาน ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นสายการบังคับบัญชาจะมีอำนาจในตำแหน่งงานที่เท่าเทียมกัน

การบริหารงานขององค์กรพยาบาล กองการพยาบาล (2539) กล่าวถึงการบริหารงานขององค์กรพยาบาลว่ามีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการโดยมีผู้บริหารทำหน้าที่วางแผน ควบคุม และอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ลักษณะงานขององค์กรพยาบาลจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการ

บริหารงานต่างๆ ไป ด้านการบริหารงานบริการพยาบาล และด้านการบริหารงานวิชาการ โดยพื้นฐานของงานทั้ง 3 ด้านในองค์กรพยาบาล ดังนี้

1. การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินงานเพื่อให้งานขององค์กรพยาบาล มีระบบ โดยให้การสนับสนุนบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานและช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความตึงเครียดจากงาน ลักษณะการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดองค์กร การจัดการด้านบุคลากร อัตรากำลัง และการควบคุมงานเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าคุ้มทุน มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรสามารถอยู่รอดได้

2. การบริหารงานบริการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อผู้รับบริการ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และปัญหาของผู้รับบริการ องค์กรพยาบาลต้องพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานของโรงพยาบาลมีคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ กลับมาใช้บริการอีก ลักษณะของงานบริการพยาบาลที่ให้บริการแก่ผู้รับบริการ จึงเป็นงานที่ครอบคลุมการพยาบาลทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกัน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสภาพ ซึ่งเป็นการดูแลบุคคลแบบองค์รวม (Holistic care)

3. การบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ ดำเนินงานวิชาการเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และช่วยให้พยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ลดภาระงาน และพร้อมที่จะให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ

สรุป องค์กรพยาบาลมีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพของงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตของพยาบาลเพื่อสร้างเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับงาน ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อจูงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด โดยมีการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากร จัดอัตรากำลังอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ วางแผนการบริหารบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สมดุลกับภาระงาน จัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ มุมมอง ทักษะคิด ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร (นิตยา ศรีญาณลักษณะ, 2545) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรพยาบาล บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถจะมีส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้บุคลากรในองค์กรพยาบาลต้องมีความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลแล้ว จำเป็นจะต้องมีความรู้ในศาสตร์หลายๆ สาขา รวมทั้งมีความรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรพยาบาลกำหนดไว้ บุคลากรในองค์กรพยาบาลจะมีคุณภาพได้จำเป็นต้อง

ได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญขององค์กรพยาบาลในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรพยาบาลให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด และพร้อมรับกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีในอนาคต

## 2.2 บทบาทหน้าที่ ของพยาบาลวิชาชีพ

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในด้านบริการสุขภาพ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ในสภาพที่มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วย เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพ ป้องกันโรค และ ส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้ง การช่วยเหลือแพทย์ทำการรักษาโรค สถานการณ์พยาบาล (2554) กล่าวว่า พยาบาลประจำการควรมีความรู้และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล มีความซื่อสัตย์ มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด แต่งกายตามระเบียบและมีความเหมาะสม นอกจากนั้นแล้วยังต้องพัฒนาให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีพฤติกรรมบริการให้มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ (รุ่งอรุณ เกศวหงส์, 2546) จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถจำแนกบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลได้ดังนี้

2.2.1 รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล เป็นผู้นำ ผู้กำหนดยุทธศาสตร์ ผู้ควบคุมงานที่มีผลกระทบต่อภารกิจหลักขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ งบประมาณวางแผนระยะยาวที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ภายใน และภายนอกองค์กร ควบคุมกำกับมาตรฐานวิชาชีพมาตรฐานจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรทางการพยาบาล เป็นที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าพยาบาล

2.2.2 หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้ทำหรือควบคุมการปฏิบัติงาน บริหารบุคลากร จัดการโครงการของหน่วยงานตามขอบข่าย และความรับผิดชอบร่วม ให้คำแนะนำและแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบ เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในหน่วยงาน คิดค้นวิธีการนำจุดเน้นของหน่วยงานลงสู่การปฏิบัติและเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานลงสู่การปฏิบัติและเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผู้บริหารองค์กรพยาบาลทั้ง2ตำแหน่งมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการกำหนดนโยบายและพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาลและการบริการ รวมถึง ดูแลส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีสมดุลชีวิตกับงาน เช่นยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน พิจารณาการลาหยุดงานทั้งที่ ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และพัฒนาระบบ



วิธี กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ง่ายขึ้น ใช้เวลาน้อยลง (Work Smarter, Not Harder) และลดความเครียดจากการทำงานน้อยลง

### 2.2.3 พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีการปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวม ครอบคลุม 4 มิติ โดยมีการประยุกต์ใช้ความรู้ และทฤษฎีทางการพยาบาลในการให้การพยาบาล โดยตรงและโดยอ้อมแก่ผู้รับบริการ ครอบครัว กลุ่มคน โดยใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วย ได้รับการดูแลที่ถูกต้อง ปลอดภัย และต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายวิชาชีพดังนี้ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) 1) ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ในการประเมินปัญหา ให้การวินิจฉัยวางแผน และ ให้การพยาบาลผู้ป่วย และครอบครัวรวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉิน ได้อย่าง ปลอดภัย 2) ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วย และ ครอบครัว ดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ และ ตรวจสอบผู้ป่วยในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน 4) เผชิญเหตุวิเคราะห์อาการ และการเปลี่ยนแปลง ของผู้ป่วยและดำเนินการ ปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงหรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ ทันทีท่วงทีก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา 5) ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแลและเหมาะสม ที่จะเป็นแหล่ง ฝึกปฏิบัติของนักศึกษา ในทีมสุขภาพทุกระดับ 6) ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานเพื่อ ประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง 7) จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล ให้อยู่ในสภาพพร้อม ใช้ได้ตลอดเวลา 8) สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการ ดูแลตนเองและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี 9) มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอ ผู้ป่วย 10) ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรด้านการพยาบาล ที่อยู่ในความรับผิดชอบในการ แก้ปัญหาเพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาล และ 11) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพแก่บุคคล ครอบครัว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสุขภาพ อนามัยของผู้รับบริการ รวมทั้งตระหนักในคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติงาน พยาบาลด้วยความมีสติ และมีการพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย ขององค์กร รวมถึงภาระงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน และต้องเกี่ยวข้องกับ ความเจ็บป่วยตลอดเวลา มีความเสี่ยงต่อโรคติดเชื้อและโรคอุบัติใหม่ อาจทำให้พยาบาลเกิด ความเครียด และความไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลให้ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง จนทำให้

พยาบาลลาออกจากวิชาชีพในที่สุดหากพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถบริหารจัดการสมดุลชีวิตกับงานได้ ดังนั้นองค์การควรสร้างเสริมให้มีนโยบายสมดุลชีวิตกับงานพยาบาลวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพยาบาล เพิ่มประสิทธิภาพของงานและเมื่อพยาบาลมีสมดุลชีวิตกับงานองค์การจะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

### 3. ลักษณะการทำงานและแบบแผนการดำเนินชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ

#### 3.1 ลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (ปิยนุช ผลานิผล, 2551)

##### 3.1.1 พยาบาลวิชาชีพในบทบาทหัวหน้าทีม

งานประจำที่ได้รับมอบหมาย (งานหลัก) เวลาปฏิบัติงาน (เวรเช้า 07.00-15.00)

1) ตรวจสอบผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแลของทีมก่อนการรับเวร เพื่อพิจารณา มอบหมายงานให้แก่สมาชิกทีมเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงาน

2) รับเวรพร้อมสมาชิกทีม ค้นหาและประเมินความเสี่ยง บันทึกข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับงานให้การพยาบาล การเฝ้าระวังที่สำคัญ งานค้าง ให้ครอบคลุมเพื่อสามารถติดตามงานได้อย่างต่อเนื่อง

3) ประชุม (Pre conference) เพื่อร่วมวิเคราะห์ความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายและวางแผนในการดูแล

4) ร่วมตรวจเยี่ยมกับแพทย์ประจำหอผู้ป่วย/ทีมสหสาขาเพื่อวางแผนในการดูแลผู้ป่วยสามารถให้การพยาบาลได้สอดคล้องกับการรักษา

5) รับคำสั่งการรักษา ติดตาม ประเมินผล ทักท้วงเมื่อพบคำสั่งรักษาที่ผิดไปจากแนวทางการรักษาที่เคยปฏิบัติ หรือขอคำปรึกษาจากแพทย์อาวุโส

6) เบิกยา/เวชภัณฑ์ที่ต้องใช้กับผู้ป่วยประจำวัน

7. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการรักษาพยาบาล คำแนะนำในการปฏิบัติ/การดูแลผู้ป่วย/การให้กำลังใจแก่ผู้ป่วยและญาติในรายที่รับผิดชอบ

8) เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่สมาชิกทีม

9) ตัดสินใจแก้ไขปัญหาให้การพยาบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยในเวลาที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในกรณีที่ไม่มีมั่นใจให้ปรึกษากับพยาบาลวิชาชีพที่อาวุโสกว่า หรือปรึกษาและขอคำแนะนำจากหัวหน้าหอ/รองหัวหน้าหอผู้ป่วยได้

10) ดูแลให้การพยาบาลในรายที่รับผิดชอบ เช่น การตรวจวัดสัญญาณชีพ (V/S), การตรวจทางระบบประสาท (N/S), การบันทึกจำนวนสารน้ำเข้า-ออกจากร่างกาย (I/O) การปรับปริมาณหยดน้ำเกลือ การใส่สายยางให้อาหาร (NG tube) การช่วยแพทย์ทำแผล

- 11) การดูแลประสานงานการส่งต่อผู้ป่วย/การส่งปรึกษา
- 12) การวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วยในรายที่รับผิดชอบ และการส่งต่อ
- 13) การบันทึกทางการพยาบาลให้ครบถ้วนตามกระบวนการพยาบาล ได้แก่ การประเมินผู้ป่วย การตั้งข้อวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล กิจกรรมการพยาบาล และการประเมินผล
- 14) ติดตาม/กำกับ/ดูแลการปฏิบัติงานสมาชิก
- 15) ในกรณีที่ได้รับการอบรมให้เป็นที่เลี้ยงให้ทำการนิเทศบุคลากรพยาบาลที่จบใหม่ หรือบุคลากรที่ย้ายมาปฏิบัติงานใหม่
- 16) เชื่อมติดตามอาการของผู้ป่วยที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับแผนการพยาบาลที่ตั้งไว้
- 17) ประชุม (Pose conference) เพื่อติดตามผลปฏิบัติงาน/เตรียมข้อมูลให้เวรบาย
- 18) บันทึกการส่งต่อข้อมูล และบันทึกการรับใหม่/จำหน่ายผู้ป่วยทุกราย
- 19) การจัดลำดับความรุนแรงและการประเมินความเสี่ยงผู้ป่วยรายบุคคล
- 20) ในกรณีที่มีภาระงานของหัวหน้าเวรมากให้มอบหมายงานให้แก่สมาชิกทีมได้ตามความเหมาะสม

งานพัฒนาคุณภาพ ดังนี้ 1) ทำงานคุณภาพตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย/ร่วมทำแบบประเมินตนเอง 2) ให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวัง และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์คุณภาพการทำงานของหน่วยงาน 3) การปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ 4) การนำเสนอความรู้ทางวิชาการและทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาลแก่บุคลากรอื่นในการทำประชุมประจำหอผู้ป่วย 5) การให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรที่ทำงานคุณภาพต่างๆ 6) การช่วยติดตามการเก็บตัวชีวิตงานคุณภาพต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และร่วมกันทำต่อไป 7) ร่วมทำกิจกรรมทบทวนต่างๆ

#### งานอื่นๆ (งานรอง)

- 1) การตรวจสอบรถฉุกเฉิน อุณหภูมิตู้เย็น ยาเสพติด เครื่องตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (EKG) เครื่องกระตุ้นไฟฟ้าหัวใจ (Defibrillator)
- 2) งานเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานคุณภาพที่ได้รับมอบหมาย
- 3) งานประชุมวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งภายใน ภายนอกหน่วย

- 4) การเป็นวิทยากร/นำเสนอผลงานตามที่ได้รับมอบหมายจากกองกิจการ/  
หัวหน้าหอผู้ป่วย
- 5) การแจ้งหัวหน้าหอผู้ป่วยเสนอรายงานผู้ป่วยต่างคำ
- 6) การแจ้งหัวหน้าหอผู้ป่วยทราบเมื่อรับผู้ป่วยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติราชการ  
ชายแดน
- 7) การเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาที่มาฝึกปฏิบัติงาน (เฉพาะผู้ที่ผ่าน  
อบรม)
- 8) งานส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมพิเศษของกองการพยาบาล
- 9) การรับรองคณะผู้มาศึกษาดูงานภายในหอผู้ป่วย
- 10) การจัดสภาพภายในหอผู้ป่วยให้เรียบร้อย สะอาด สะดวกในการ  
ปฏิบัติงาน

งานประจำที่ได้รับมอบหมาย (งานหลัก) เวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ  
(เวรบ่าย 15.00-23.00) (เวรคึก 23.00-07.00)

- 1) ตรวจสอบผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแลของทีมก่อนการรับเวร เพื่อพิจารณา  
มอบหมายงานให้แก่สมาชิกทีมเหมาะสม/สอดคล้องกับภาระงาน
- 2) รับเวรพร้อมกับสมาชิกทีม ค้นหาและประเมินความเสี่ยง บันทึกข้อมูล  
ที่สำคัญเกี่ยวกับงานให้การพยาบาล การเฝ้าระวังที่สำคัญ งานค้าง ให้ครอบคลุมเพื่อสามารถติดตาม  
งานได้อย่างต่อเนื่อง
- 3) วิเคราะห์ความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมาย และ  
วางแผนดูแล
- 4) ร่วมตรวจเยี่ยมกับแพทย์ประจำหอผู้ป่วยทีมสหสาขา (ถ้ามี) เพื่อ  
วางแผนในการดูแลผู้ป่วย สามารถให้การพยาบาลได้สอดคล้องกับการรักษา
- 5) รับคำสั่งการรักษา ติดตาม ประเมินผลทุกท้วงเมื่อพบคำสั่งการรักษาที่  
ผิดไปจากแนวทางการรักษาที่เคยปฏิบัติ หรือขอคำปรึกษาจากแพทย์อาวุโส
- 6) ยืมยาและเวชภัณฑ์ที่ต้องใช้กับผู้ป่วยนอกเวลาราชการ
- 7) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการรักษาพยาบาลคำแนะนำในการปฏิบัติ/การ  
ดูแลผู้ป่วย/การให้กำลังใจแก่ผู้ป่วยและญาติในรายที่รับผิดชอบ
- 8) เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่สมาชิกทีม

9) ตัดสินใจแก้ปัญหาให้การพยาบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยในเวลาที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในกรณีที่ไม่มีมั่นใจให้ปรึกษากับผู้ตรวจการพยาบาล

10) ดูแลให้การพยาบาลในรายที่รับผิดชอบ เช่น การตรวจวัดสัญญาณชีพ (V/S), การตรวจทางระบบประสาท (N/S), การบันทึกจำนวนสารน้ำเข้า-ออกจากร่างกาย (I/O) การปรับปริมาณหยดน้ำเกลือ การใส่สายยางให้อาหาร (NG tube) การช่วยแพทย์ทำแผล

11) ดูแลประสานงาน การส่งต่อผู้ป่วย/การส่งปรึกษานอกเวลา/ติดตามผลการตรวจต่างๆ และการตามแพทย์เมื่อมีปัญหา

12) การวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วยในรายที่รับผิดชอบ และการส่งต่อ

13) การบันทึกทางการพยาบาลให้ครบถ้วนตามกระบวนการพยาบาล ได้แก่ การประเมินผู้ป่วย การตั้งข้อวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล กิจกรรมการพยาบาล และการประเมินผล

14) ติดตาม/กำกับ/ดูแลการปฏิบัติงานสมาชิก

15) ในกรณีที่ได้รับการอบรมให้เป็นที่เลี้ยงให้ทำการนิเทศบุคลากรพยาบาลที่จบใหม่ หรือบุคลากรที่ย้ายมาปฏิบัติงานใหม่

16) เชื่อมติดตามอาการของผู้ป่วยที่รับผิดชอบตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการพยาบาลที่ตั้งไว้

17) การติดตามผลการปฏิบัติงานและเตรียมส่งต่อข้อมูลให้กับเวรต่อไป

18) บันทึกการส่งต่อข้อมูล และบันทึกการรับใหม่/จำหน่ายผู้ป่วยทุกราย

19) การจัดลำดับความรุนแรง และการประเมินความเสี่ยงผู้ป่วยรายบุคคล

20) ในกรณีที่มีภาระงานของหัวหน้าเวรมากเกินไปมอบหมายงานให้แก่สมาชิกทีมได้ตามความเหมาะสม

งานพัฒนาคุณภาพ ดังนี้ 1) ทำงานคุณภาพตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และร่วมทำแบบประเมินตนเอง 2) ให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวัง และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์คุณภาพการทำงานของหน่วยงาน 3) การปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ 4) การนำเสนอความรู้ทางวิชาการและทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาลแก่บุคลากรอื่นในการทำประชุมประจำหอผู้ป่วย 5) การให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรที่ทำงานคุณภาพต่างๆ 6) การช่วยติดตามการเก็บตัวชี้วัดงานคุณภาพต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และร่วมกันทำต่อไป 7) ร่วมทำกิจกรรมทบทวนต่างๆ

### งานอื่นๆ (งานรอง)

- 1) การตรวจสอบรถฉุกเฉิน อุณหภูมิผู้เข็น ยาเสพติด เครื่องตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (EKG) เครื่องกระตุ้นไฟฟ้าหัวใจ (Defibrillator)
- 2) ดูแลจัดสภาพแวดล้อมภายในหอผู้ป่วยให้เรียบร้อย สะอาด สะดวกในการปฏิบัติงาน
- 3) การพิจารณาการเฝ้าไข้ของญาติ
- 4) ดูแลการใช้ไฟฟ้าภายในหอผู้ป่วยให้เหมาะสมคุ้มค่า
- 5) ดูแลบอร์ดป้ายชื่อผู้ป่วยให้ถูกต้อง และครบตามจำนวนผู้ป่วย (เวรคึก)
- 6) ตรวจสอบรายชื่อของผู้ป่วยที่ฝากนอนที่ ICU/Semi ICU (เวรคึก)

### 3.1.2 พยาบาลวิชาชีพในบทบาทสมาชิกทีม

งานประจำที่ได้รับมอบหมาย (งานหลัก) เวลาปฏิบัติงาน (เวรเช้า 07.00-15.00)

- 1) การมอบหมายทีมของ ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย และการมอบหมายรายชื่อของหัวหน้าทีม
- 2) รับเวรพร้อมกับหัวหน้าทีม ค้นหา และประเมินความเสี่ยงบันทึกข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับงานให้การพยาบาล การเฝ้าระวังที่สำคัญ งานค้าง ให้ครอบคลุมเพื่อสามารถติดตามงานได้อย่างต่อเนื่อง
- 3) ประชุมเพื่อร่วมวิเคราะห์ความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายและวางแผนในการดูแล
- 4) ร่วมตรวจเยี่ยมกับแพทย์ประจำหอผู้ป่วย/ทีมสหสาขาเพื่อวางแผนในการดูแลผู้ป่วยสามารถให้การพยาบาลได้สอดคล้องกับการรักษา
- 5) รับคำสั่งการรักษา ติดตาม ประเมินผลทุกท้วงเมื่อพบคำสั่งรักษาที่ผิดไปจากแนวทางการรักษาที่เคยปฏิบัติ หรือขอคำปรึกษาจากแพทย์อาวุโส
- 6) เบิกยา และเวชภัณฑ์ที่ต้องใช้กับผู้ป่วยประจำวัน
- 7) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการรักษาพยาบาลคำแนะนำในการปฏิบัติ/การดูแลผู้ป่วย/การให้กำลังใจแก่ผู้ป่วยและญาติในรายที่รับผิดชอบ
- 8) เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่สมาชิกทีม
- 9) ตัดสินใจแก้ไขปัญหาให้การพยาบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยในเวลาที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในกรณีที่ไม่มั่นใจให้ปรึกษากับพยาบาลวิชาชีพที่อาวุโสกว่า หรือปรึกษาและขอคำแนะนำจากหัวหน้าหอ/รองหัวหน้าหอผู้ป่วยได้

10) ดูแลให้การพยาบาลในรายที่รับผิดชอบ เช่น การตรวจวัดสัญญาณชีพ (V/S), การตรวจทางระบบประสาท (N/S), การบันทึกจำนวนสารน้ำเข้า-ออกจากร่างกาย (I/O) การปรับปริมาณหยดน้ำเกลือ การใส่สายยางให้อาหาร (NG tube) การช่วยแพทย์ทำแผล

11) ดูแลประสานงานส่งต่อผู้ป่วย/ส่งปรึกษา

12) การวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วยในรายที่รับผิดชอบ และการส่งต่อ

13) การบันทึกทางการพยาบาลให้ครบถ้วนตามกระบวนการพยาบาล ได้แก่ การประเมินผู้ป่วย การตั้งข้อวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล กิจกรรมการพยาบาล และการประเมินผล

14) ติดตาม/กำกับ/ดูแลการปฏิบัติงานสมาชิก

15) ในกรณีที่ได้รับการอบรมให้เป็นพี่เลี้ยงให้ทำการนิเทศบุคลากรพยาบาลที่จบใหม่ หรือบุคลากรที่ย้ายมาปฏิบัติงานใหม่

16) เชื่อมติดตามอาการของผู้ป่วยที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับแผนการพยาบาลที่ตั้งไว้

17) การทำประชุมเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานเตรียมส่งต่อข้อมูลให้กับเวรป่วย

18) บันทึกการส่งต่อข้อมูล และบันทึกการรับใหม่/จำหน่ายผู้ป่วยทุกราย

19) การจัดลำดับความรุนแรง และการประเมินความเสี่ยงผู้ป่วยรายบุคคล

20) ในกรณีที่มีปัญหาในการดูแล/ผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลง/ผลการตรวจผิดปกติ ต้องแจ้งให้หัวหน้าทีมทราบ

งานพัฒนาคุณภาพ ดังนี้ 1) ทำงานคุณภาพตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และร่วมทำแบบประเมินตนเอง 2) ให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวัง และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์คุณภาพการทำงานของหน่วยงาน 3) การปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ 4) การนำเสนอความรู้ทางวิชาการและทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาลแก่บุคลากรอื่นในการทำประชุมประจำหอผู้ป่วย 5) การให้คำแนะนำ/เป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรที่ทำงานคุณภาพต่างๆ 6) การช่วยติดตามการเก็บตัวชี้วัดงานคุณภาพต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และร่วมกันทำต่อไป 7) ร่วมทำกิจกรรมทบทวนต่างๆ

งานอื่นๆ (งานรอง)

1) การตรวจสอบรถฉุกเฉิน ตรวจสอบอุณหภูมิตู้เย็น ยาเสพติด เครื่องตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (EKG) เครื่องกระตุ้นไฟฟ้าหัวใจ (Defibrillator)

- ได้รับมอบหมาย
- 2) งานเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานคุณภาพตามที่ได้รับมอบหมาย
- 3) งานประชุมวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งภายใน และภายนอกหน่วย
- 4) การเป็นวิทยากร/นำเสนอผลงานตามที่ได้รับมอบหมายจากกองการฯ/หัวหน้าหอผู้ป่วย
- 5) การแจ้งหัวหน้าหอผู้ป่วยเสนอรายงานผู้ป่วยต่างด้าว
- 6) การแจ้งหัวหน้าหอผู้ป่วยทราบเมื่อรับผู้ป่วยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติราชการชายแดน
- 7) การเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาที่มาฝึกปฏิบัติงาน (เฉพาะผู้ที่ผ่านอบรม)
- 8) งานส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมพิเศษของกองการพยาบาล
- 9) การรับรองคณะผู้มาศึกษาคุณภาพภายในหอผู้ป่วย
- 10) การจัดสภาพแวดล้อมภายในหอผู้ป่วยให้เรียบร้อย สะอาด สะดวกในการปฏิบัติงาน

**งานประจำที่ได้รับมอบหมาย (งานหลัก) เวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เวรบ่าย 15.00-23.00) (เวรดึก 23.00-07.00)**

- 1) การมอบหมายทีมของ ผช.หน.หอฯ และการมอบหมายรายของหัวหน้าทีม
- 2) รับเวรพร้อมกับหัวหน้าทีม ค้นหา และประเมินความเสี่ยง บันทึกข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับงานให้การพยาบาล การเฝ้าระวังที่สำคัญ งานค้าง ให้ครอบคลุมเพื่อสามารถติดตามงานได้อย่างต่อเนื่อง
- 3) วิเคราะห์ความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายและวางแผนในการดูแล
- 4) ร่วมตรวจเยี่ยมกับแพทย์ประจำหอผู้ป่วย/ทีมสหสาขา (ถ้ามี) เพื่อวางแผนในการดูแลผู้ป่วยสามารถให้การพยาบาลได้สอดคล้องกับการรักษา
- 5) รับคำสั่งการรักษา ติดตาม ประเมินผล ทักท้วงเมื่อพบคำสั่งรักษาที่ผิดไปจากแนวทางการรักษาที่เคยปฏิบัติ หรือขอคำปรึกษาจากแพทย์อาวุโส
- 6) ยืมยา และเวชภัณฑ์ที่ต้องใช้กับผู้ป่วยนอกเวลาราชการ



7) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการรักษาพยาบาล คำแนะนำในการปฏิบัติ/การดูแลผู้ป่วย/การให้กำลังใจแก่ผู้ป่วยและญาติในรายที่รับผิดชอบ

8) เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่สมาชิกทีม

9) ตัดสินใจแก้ไขปัญหา ให้การพยาบาลสอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยในเวลาที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในกรณีที่ไม่มั่นใจให้ปรึกษากับผู้ตรวจการพยาบาล

10) ดูแลให้การพยาบาลในรายที่รับผิดชอบ เช่น การตรวจวัดสัญญาณชีพ (V/S), การตรวจทางระบบประสาท (N/S), การบันทึกจำนวนสารน้ำเข้า-ออกจากร่างกาย (I/O) การปรับปริมาณหยดน้ำเกลือ การใส่สายยางให้อาหาร (NG tube) การช่วยแพทย์ทำแผล

11) ดูแลประสานงานการส่งต่อผู้ป่วย/การส่งปรึกษานอกเวลา/ติดตามผลการตรวจต่างๆ และการตามแพทย์เมื่อมีปัญหา

12) การวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วยในรายที่รับผิดชอบ และการส่งต่อ

13) การบันทึกทางการพยาบาลให้ครบถ้วนตามกระบวนการพยาบาล ได้แก่ การประเมินผู้ป่วย การตั้งข้อวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล กิจกรรมการพยาบาล และการประเมินผล

14) ติดตาม/กำกับ/ดูแลการปฏิบัติงานสมาชิก

15) ในกรณีที่ได้รับการอบรมให้เป็นที่เลี้ยงให้ทำการนิเทศบุคลากรพยาบาลที่จบใหม่ หรือนักการที่ย้ายมาปฏิบัติงานให้

16) เชื่อมติดตามอาการผู้ป่วยที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม/สอดคล้องกับแผนการพยาบาล

17) การติดตามผลการปฏิบัติงานและเตรียมส่งต่อข้อมูลให้กับเวรต่อไป

18) บันทึกการส่งต่อข้อมูล และบันทึกการรับใหม่/จำหน่ายผู้ป่วยทุกราย

19) การจัดลำดับความรุนแรง และการประเมินความเสี่ยงผู้ป่วยรายบุคคล

20) ในกรณีที่มีปัญหาในการดูแล / ผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลง / ผลการตรวจผิดปกติ ต้องแจ้งให้หัวหน้าทีมทราบ

งานพัฒนาคุณภาพ ดังนี้ 1) ทำงานคุณภาพตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และร่วมทำแบบประเมินตนเอง 2) ให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวัง และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์คุณภาพการทำงานของหน่วยงาน 3) การปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ 4) การนำเสนอความรู้ทางวิชาการและทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาลแก่นักการอื่นในการทำประชุมประจำหอผู้ป่วย 5) การให้

คำแนะนำ/เป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรที่ทำงานคุณภาพต่างๆ 6) การช่วยติดตามการเก็บตัวชี้วัดงานคุณภาพต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และร่วมกันทำต่อไป 7) ร่วมทำกิจกรรมทบทวนต่างๆ

#### งานอื่นๆ (งานรอง)

1) การตรวจสอบรถฉุกเฉิน ตรวจสอบอุณหภูมิผู้เย็บ ยาเสพติด เครื่องตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (EKG) เครื่องกระตุ้นไฟฟ้าหัวใจ (Defibrillator)

2) การจัดสภาพแวดล้อมภายในหอผู้ป่วยให้เรียบร้อย สะอาด สะดวกในการปฏิบัติงาน

### 3.2 รูปแบบการจัดพยาบาลวิชาชีพเข้าปฏิบัติงาน (Staffing pattern)

(บุญใจ ศรีสถิตย์นราภรณ์, 2533)

3.2.1 รูปแบบการจัดบุคลากรทางการพยาบาลเข้าปฏิบัติงานแบบประจำ (Regular staffing pattern) จัดให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานประจำไม่มีการหมุนเวียนไปหอผู้ป่วยต่างๆ โดยทั่วไปโรงพยาบาลต่างๆ ใช้รูปแบบนี้

3.2.2 รูปแบบการจัดบุคลากรทางการพยาบาลเข้าปฏิบัติงานแบบลอย (Float staffing pattern) เป็นรูปแบบการจัดบุคลากรพยาบาลเข้าเสริมในหอผู้ป่วยที่ต้องการคนเพิ่มอาจเนื่องมาจากผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลงต้องการการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น หรือขาดอัตรากำลังอาจต้องจ้างบุคลากรทำงานนอกเวลา

3.2.3 รูปแบบการจัดบุคลากรทางการพยาบาลเข้าปฏิบัติงานแบบฉุกเฉิน (Emergency staffing pattern) เป็นรูปแบบการจัดบุคลากรพยาบาลเข้าปฏิบัติงานเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือมีผู้ป่วยจำนวนมาก

### 3.3 รูปแบบการมอบหมายงานแก่พยาบาลวิชาชีพ (Staffing assignment) โดยทั่วไปมีดังนี้

3.3.1 การมอบหมายงานเป็นรายบุคคล (Case assignment) เป็นการมอบหมายงานให้บุคลากรพยาบาลรับผิดชอบดูแลผู้ป่วย 1 หรือ 2 คน โดยที่ต้งให้การพยาบาลทุกอย่างแก่ผู้ป่วยที่ตนรับผิดชอบ โดยหลักความต้องการของผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางซึ่งต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก

3.3.2 การมอบหมายงานเป็นทีม (Team assignment) เป็นการมอบหมายงานให้ดูแลผู้ป่วยจำนวนหนึ่ง มีหัวหน้าทีมทำหน้าที่เป็นผู้นำในการวางแผนการพยาบาล และมอบหมายงานให้แก่สมาชิกในทีม โดยคำนึงถึงความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วย และความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนในทีม รูปแบบนี้ต้องสามารถจัดบุคลากรโดยผสมผสานความรู้ ความสามารถ และทักษะปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปริมาณงานและลักษณะงานที่มีอยู่

3.3.3 การมอบหมายงานระบบพยาบาลเจ้าของไข้ (Primary care assignment) การมอบหมายงานระบบนี้ บุคลากรพยาบาลแต่ละคนได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยตั้งแต่เข้า

โรงพยาบาลจนกระทั่งกลับบ้าน พยาบาลเจ้าของไข้จะต้องวางแผนการพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายตลอด 24 ชั่วโมงและให้การพยาบาลตามแผนตลอดระยะเวลาที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล เป็นการดูแลที่บุคลากรพยาบาลอื่นเป็นเจ้าของไข้ด้วย วิธีนี้ผู้ป่วยจะได้รับการพยาบาลที่ต่อเนื่องและตอบสนองความต้องการได้ตรงกับปัญหา แต่ต้องใช้บุคลากรระดับวิชาชีพที่มีทักษะปฏิบัติสูงจำนวนมากกว่าการมอบหมายงานรูปแบบอื่น และการมอบหมายงานและระบบบริการได้มีการพัฒนาและออกแบบใหม่ให้เหมาะสมกับกลุ่มบริการต่างๆ อีกหลายรูปแบบแล้วแต่จะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

### 3.4 รูปแบบการจัดตารางปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพ (Staffing scheduling)

3.4.1 รูปแบบการจัดตารางปฏิบัติงานแบบคงที่หรือถาวร (Fixed permanent shift scheduling) เป็นการจัดตารางการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการหมุนเวียนช่วงเวลาการทำงาน บุคลากรแต่ละคน จะปฏิบัติงานเฉพาะเวรใดเวรหนึ่งตลอดไปในระยะเวลาที่กำหนดอาจกำหนดระยะเวลาไว้ 1-3 เดือน

3.4.2 รูปแบบการจัดตารางปฏิบัติงานแบบรอบ (Block or cyclical scheduling) เป็นการจัดตารางปฏิบัติงาน โดยกำหนดเวลาปฏิบัติงานและวันหยุดที่แน่นอนตายตัวในรอบหนึ่งๆ คือประมาณ 6-8 สัปดาห์ จัดวันหยุดให้สัปดาห์ละ 2 วัน ซึ่งจะไม่มีการเปลี่ยนแปลง

3.4.3 รูปแบบการจัดตารางปฏิบัติงานแบบหมุนเวียน (Rotating shift scheduling) เป็นการจัดตารางปฏิบัติงานหมุนเวียนเข้าปฏิบัติงานแต่ละเวรตามความเหมาะสมอาจเป็นเวลละ 8, 10 หรือ 12 ชั่วโมง โดยทั่วไปนิยมใช้รูปแบบนี้เนื่องจากทำให้บุคลากรพยาบาลมีโอกาสเรียนรู้งานในเวรอื่นๆ มีโอกาสทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยครบทุกคน และหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในหอผู้ป่วยได้ แต่มีข้อเสียคือ ผู้ปฏิบัติงานต้องเปลี่ยนแปลงเวลานอน เวลารับประทานอาหาร และเวลาทำกิจกรรมต่างๆ จากการวิจัยในต่างประเทศ พบว่าจะส่งผลต่อจังหวะชีวภาพ (Biorhythms) ของผู้ปฏิบัติงานได้ ทำให้มีปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ ครอบครั้ว การเข้าสังคม และการปฏิบัติงาน

พยาบาลวิชาชีพมีแบบแผนการดำเนินชีวิตและลักษณะการทำงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยผลัดเปลี่ยนกันตลอดเวลา 24 ชั่วโมง หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน/หน่วยงาน ควบคุมบังคับบัญชา และ ให้คำแนะนำทั้งด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติงานแก่ เพื่อนร่วมทีม นอกจากนี้ พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันต่างๆ รวมถึงต้องรับผิดชอบชีวิตคน ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่มีการแข่งขันสูง จากการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของบริการสุขภาพ (กฤษดา แสงวงศ์, 2551) จึงส่งผลถึงภาระงานที่มากขึ้นของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากขึ้นรวมถึง

ลักษณะการทำงานที่ต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนตลอด 24 ชั่วโมง เวลาของการทำงานแตกต่างกับอาชีพอื่น อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงานและไม่มีความสุขในชีวิต หากพยาบาลวิชาชีพมีการบริหารจัดการชีวิตกับงานให้สมดุลกันได้อย่างเหมาะสมซึ่งความสุขในชีวิต และความพึงพอใจในงาน

#### 4. สมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ

##### 4.1 ความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน

ผจญ เถลิมาสาร์ (2540) กล่าวว่า ความสมดุลชีวิตกับงาน เป็นเรื่องของการทำงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ตนเองได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2548) กล่าวว่า ความสมดุลชีวิตกับงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงาน ไม่ได้หมายความว่าชีวิตและงานมีความสมดุลเท่าๆ กันแบบ 50-50 ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลก็อาจมีความแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีชีวิตความเป็นอยู่ ลักษณะงานที่ทำ และการให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆ แตกต่างกันไป หรืออาจให้ความหมายได้ว่า สมดุลชีวิตกับงานคือการบริหารงานและชีวิตโดยจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและ ชีวิตอย่างเหมาะสมตามบริบทของแต่ละบุคคล

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงานหมายถึงการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง หากสามารถสร้างสมดุล-ภาพระหว่างชีวิตกับงานได้จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด

พระมหาวุฒิชัย ว.วชิรเมธี (2553) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงานหมายถึง การทำงานประสานกับคุณภาพของชีวิต ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ของทางสายกลาง ซึ่งทางสายกลางจะทำให้คนรุ่นใหม่มี ชีวิตที่รื่นรมย์ มีการงานที่ประสบความสำเร็จ

Edwards and Rothbard (2000) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงานคือ การไม่มีความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน (Work-life conflict) เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้ว แม้ว่าบุคคลจะมีสมดุลชีวิตกับงานคนส่วนใหญ่อาจไม่สามารถรับรู้ความสมดุลนั้นได้ แต่หากว่ามีความไม่สมดุลหรือความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับงานก็จะสามารถรับรู้ได้ง่ายกว่า เช่นเมื่อเกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากงาน ไม่มีความสุขในงาน หรือมีปัญหาในชีวิตครอบครัวที่เกิดจากงาน ก็จะรู้สึกรู้สึกว่ามีความขัดแย้งระหว่างงาน กับชีวิตครอบครัว ดังนั้นจึงมีผู้ให้คำจำกัดความของ สมดุลชีวิตกับงานโดยมองในด้านความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน

Greenhaus (2003) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงาน คือ ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium) (Hutton, 2005) โดยความสมดุลหมายถึงสมดุลใน 3 ด้านคือ สมดุลด้านเวลาที่ทำให้ระหว่างงานกับ ชีวิต (Time balance) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction balance)

Lockwood (2003) ให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน คือสถานะของความสมดุลซึ่งประกอบด้วยการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคคลที่มีความเท่าเทียมกัน

Hymen and Summers (2004) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงาน มีความหมายที่ประกอบด้วยคำ 3 คำได้แก่คำว่า "งาน" "ชีวิต" และ "สมดุล" คำว่า "งาน" หมายถึงกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับงานที่ครอบคลุมทั้งการทำงานตามเวลางานปกติและกิจกรรมอื่นที่ต้องทำนอกเวลางาน เช่น กิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่องเกินเวลางานปกติ กิจกรรมในงานบางประเภทที่ไม่สามารถแบ่งแยกเวลางานจากชีวิตครอบครัวได้ (เช่น เกษตรกรรม, งานค้าปลีก) คำว่า "ชีวิต" หมายถึงการใช้ชีวิตกับครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือ การใช้เวลาสำหรับสานสัมพันธ์ในครอบครัว (Familyfriendly) คำว่า "สมดุล" หมายถึงการแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์

Dex and Bond (2005) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงานเป็นการรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้เวลา กับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน แต่ถึงงานเข้าไปก้าวท้าวกับชีวิตส่วนตัวมากเกินไป บุคคลอาจต้องเลือกระหว่างสองส่วนนี้ ซึ่งมีบุคคลบางส่วนเลือกลาออกจากงาน หรือหางานใหม่ มากกว่าที่จะทนทำงานต่อไป

Hutton (2005) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงาน คือ ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium) โดยความสมดุลหมายถึง สมดุลใน 3 ด้านคือ สมดุลด้านเวลาที่ทำให้ระหว่างงานกับชีวิต (Time balance) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) และ สมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction balance)

Prebbie and Wagstaff (2005) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงานคือ การบริหารชีวิตกับงานที่สัมฤทธิ์ผล ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร และทำให้องค์กรมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย โดยพนักงานมีการเรียนรู้ ปรับตัว กับ การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน

รวมถึงสามารถปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร โดยองค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนนโยบายต่างๆ ตามความต้องการของพนักงานได้เช่นกัน

Voydanoff (2005) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงาน คือ การประเมินว่าทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวและทรัพยากรในการทำงาน (Family resources and work resources) มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Family demand and work demand) หรือไม่ ดุลยภาพและความกลมกลืนกัน (Equilibrium and harmony) ระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน จะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการทำงานพร้อมๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัว สมดุลชีวิตกับงานจึงเป็นความสามารถในการทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากร ทรัพยากรในการทำงานเช่น ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความภาคภูมิใจในงาน และการได้การยอมรับ ทรัพยากรในชีวิตครอบครัวเช่น การสนับสนุนจากคู่สมรส และญาติพี่น้อง รางวัลตอบแทนจากพ่อแม่หรือครอบครัว ส่วนอุปสงค์หรือความต้องการจากงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงงานเกินเวลา ตารางการทำงานพิเศษ ความไม่มั่นคงในงาน และอุปสงค์ในครอบครัว เช่น เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลลูก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยในครอบครัว เวลาที่ต้องใช้ในการทำงานบ้าน อุปสงค์จากคู่สมรส ลูก ญาติพี่น้อง และงานบ้าน

Kalliath, Thomas, Brough, and Paula (2008) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดการกิจกรรมการทำงาน และกิจกรรมส่วนอื่นในชีวิต โดยสามารถบริหารจัดการตามลำดับความสำคัญในกิจกรรมของตน ส่งผลต่อความก้าวหน้า และความสำเร็จของทั้งการทำงาน และกิจกรรมส่วนอื่นในชีวิต

สรุปได้ว่า สมดุลชีวิตกับงาน (Work Life Balance:WLB) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการงาน และชีวิตส่วนตัว ครอบครัวให้เหมาะสม โดยสามารถควบคุมและบริหารจัดการเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และ เรื่องงานไม่ให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน (Work-life conflict) รวมถึงความรู้สึกพึงพอใจในงาน ในชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาพทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม

#### 4.2 แนวคิดสมดุลชีวิตกับงาน

นักวิชาการด้านสมดุลชีวิตกับงาน ได้เสนอแนวคิดสมดุลชีวิตกับงาน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการสมดุลชีวิตกับงานไว้ดังนี้

แนวคิดสมดุลชีวิตกับงานของ Clark Clark (2001) เสนอองค์ประกอบของสมดุลชีวิตกับงานไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติบทบาทต่างๆ ที่ตนต้องรับผิดชอบ ทั้งในหน้าที่การงานและบทบาทในครอบครัว โดยให้ความสำคัญกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากกว่ากัน ทำให้อีกบทบาทหนึ่งถูกลดความสำคัญลง ส่งผลให้บุคคลไม่สามารถรักษาคุณภาพของบทบาทเหล่านั้นได้
2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกดีต่องานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่างานมีความหมายกับตน และมีความสุขกับการทำงาน
3. การช่วยเหลือสมาชิกอื่นในองค์กร (Employee citizenship) หมายถึง การที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานของผู้อื่น ยินดีปฏิบัติงานแทนหากสมาชิกมีความจำเป็นต้องหยุดงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน
4. ความพึงพอใจในชีวิต (Home life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขกับการดำรงชีวิต พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ สามารถปฏิบัติบทบาทความรับผิดชอบในครอบครัวได้อย่างครบถ้วน และคิดว่าการทำกิจกรรมในครอบครัวเป็นรางวัลหนึ่งของชีวิต
5. สัมพันธภาพในครอบครัว (Family cohesion) หมายถึง การที่บุคคลดำรงไว้ซึ่งความรัก ความเข้าใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันสมาชิกทุกคนในครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

#### **แนวคิดสมมูลชีวิตกับงานของ Aryee, Srinivas and Tan**

Aryee, Srinivas and Tan (2005) ศึกษาถึงสาเหตุแรกเริ่มและผลลัพธ์ที่ได้ ของสมมูลชีวิตกับงานเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงจากการทำงานสู่ครอบครัว ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงจากครอบครัวสู่การทำงาน และชนิดของผลลัพธ์ที่ได้ 2 ด้าน คือ ความขัดแย้งและการสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับ Greenhaus and Beutell (1985 อ้างถึงในดวงหทัย คชเสนี, 2549) ที่ได้ศึกษาถึงสาเหตุของความขัดแย้ง พบว่า มีสาเหตุจากความขัดแย้งในบทบาท ความขัดแย้ง ระหว่างบทบาท และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และอธิบายความหมายไว้ดังนี้

1. ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) คือ ภาวะความกดดันที่เกิดขึ้นจากสองแหล่ง ซึ่งการยอมรับความกดดันด้านหนึ่ง ทำให้บุคคลไม่สามารถยอมรับความกดดันอีกด้านหนึ่งได้อย่างเต็มที่ Kahn et al. (1964 อ้างถึงใน ดวงหทัย คชเสนี, 2549) ได้แบ่งรูปแบบความขัดแย้งในบริบทการทำงานออกเป็น 3 ประเภท คือ ความขัดแย้งจากการมีหลายบทบาท (Inter sender conflict) ความขัดแย้งภายในบทบาท (Intrasender conflict) และความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (Person-role conflict)
2. ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Interrole conflict) คือภาวะความกดดันจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทต่างๆ Kahn et al. (1964 อ้างถึงใน ดวงหทัย คชเสนี, 2549)

อธิบายว่า ความขัดแย้งระหว่างบทบาท เกิดขึ้นจากภาระหน้าที่ในการเป็นสมาชิกของกลุ่มหนึ่งไม่สอดคล้องกับ ภาระหน้าที่ที่เกิดขึ้นจากการเป็นสมาชิกในกลุ่มอื่น เช่น บทบาทการทำงานอาจทำให้บุคคลต้องทำงานล่วงเวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ซึ่งขัดแย้งกับความต้องการจากสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการเวลาร่วมกัน

3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-family conflict) คือความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่ง ที่เกิดจากความกดดันจากบทบาทการทำงานและครอบครัวไม่สอดคล้องกันในแง่ใดแง่หนึ่ง การเข้าไปมีบทบาทในการทำงานอาจทำให้บุคคลรู้สึกลำบากใจมากขึ้น เมื่อพิจารณาถึงข้อดีในการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทครอบครัว และในทำนองเดียวกัน เมื่อบุคคลเข้าร่วมในบทบาทครอบครัว ก็อาจรู้สึกลำบากใจมากขึ้นเมื่อพิจารณาถึงข้อดีในการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทการทำงาน

#### **แนวคิดสมดุลชีวิตกับงานของ Dex and Bond**

Dex and Bond (2005) ได้เสนอแนวคิดสมดุลชีวิตกับงาน โดยพัฒนาแบบสอบถามจากคู่มือสมดุลชีวิตกับงานของสมาคมอุตสาหกรรม (The manual on work-life balance of the Industrial Society) ซึ่งเป็นการวัดโดยรวมตามการรับรู้ของลูกจ้างในอุตสาหกรรมต่างๆ ในประเทศอังกฤษ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ที่ถามเกี่ยวกับ การใช้เวลาในการทำงาน การสังสรรค์ การร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว การใช้เวลาในการพักผ่อนหย่อนใจและการใช้เวลาสำหรับงานอดิเรกของตนเอง ต่อมา Dex and Bond นำแบบสอบถามนี้ไปใช้และลดของคำถามลงเหลือ 7 ข้อ เมื่อนำแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ กับ 7 ข้อมาทดสอบกับลูกจ้าง/พนักงานในองค์กรเกี่ยวกับการเงิน ธุรกิจ อุตสาหกรรม บริการสังคม และบริการทางการแพทย์ จำนวน 819 คน แล้ววิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามทั้งสองฉบับสามารถใช้แทนกันได้ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ( $r = .96$ )

#### **แนวคิดสมดุลชีวิตกับงานของ Voydanoff (2005)**

Voydanoff (2005) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานของสมดุลชีวิตกับงาน ต้องมีการประเมินถึงทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวและทรัพยากรในการทำงาน (Family resources and work resources) ว่ามีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Family demand and work demand) หรือไม่ ดุลยภาพและกลมกลืนกัน (Equilibrium and harmony) ระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน จะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการทำงานพร้อมๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัว สมดุลชีวิตกับงานจึงเป็นความสามารถในการทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากรในการทำงานเช่นความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ



เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความภูมิใจในงาน การได้รับการยอมรับ และ ทรัพยากรในชีวิต ครอบครัว เช่น การสนับสนุนจากคู่สมรสและญาติพี่น้อง รางวัลตอบแทนจากพ่อ แม่หรือครอบครัว ส่วนอุปสงค์หรือความต้องการจากงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงงานเกินเวลา ตาราง การทำงานพิเศษ ความไม่มั่นคงในงาน และอุปสงค์ในครอบครัว เช่น เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลลูก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วย ในครอบครัว เวลาที่ต้องใช้ในการทำงานบ้าน อุปสงค์จาก คู่สมรส ลูก ญาติพี่น้อง และงานบ้าน กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดการจัดการสมดุลชีวิตกับงานของ Voydanoff P (2005) เป็นกระบวนการจัดการสมดุลชีวิตกับงาน โดยอาศัยอุปสงค์ของทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัว และการทำงาน เพื่อประเมินถึงคุณภาพของการใช้ชีวิตและการทำงาน โดยการทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากร ดังนั้นหากองค์กรใดมีความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบพื้นฐานในการจัดการสมดุลชีวิตกับงานทั้งในส่วนของอุปสงค์ และทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัว และการทำงาน ดังกล่าว จะสามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการสมดุลชีวิตกับงานมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทรัพยากรบุคคลและองค์กรได้

#### **แนวคิดสมดุลชีวิตกับงานของ Kalliath, Thomas, Brough and Paula**

Kalliath, Thomas, Brough, and Paula (2008) เสนอองค์ประกอบสมดุลชีวิตกับงานไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การแสดงบทบาทหลากหลาย (Multiple roles) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณมีบทบาทหลากหลาย การทุ่มเททุกบทบาทมีผลกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน บุคคลยอมรับว่าคุณ ต้องใช้ชีวิตมากกว่าสองทิศทาง ทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
2. ความเสมอภาคในแต่ละบทบาท (Equity across multiple roles) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณ ใช้เวลาเท่าเทียมกัน พอดีกันระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เป็นความพึงพอใจในแต่ละบทบาททุกบทบาทในชีวิต
3. ความพอใจระหว่างบทบาท (Satisfaction between multiple roles) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกดีต่อการแสดงบทบาท รู้สึกว่าทุกบทบาทมีความหมายกับตน และมีความสุขในการทำหน้าที่ทุกบทบาท ทั้งชีวิตส่วนตัว และการทำงาน มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทน้อย
4. การประสานระหว่างบทบาท (Fulfillment of role salience between multiple roles) หมายถึง ความสามารถปรับตัว สร้างความพึงพอใจให้สมาชิกในแต่ละบทบาท บทบาทอาจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่น การได้รับหน้าที่ใหม่ การมีลูก การเจ็บป่วย การเปลี่ยนแปลงชีวิตด้านต่างๆ กัน สมดุลชีวิตกับงานเป็นความสามารถประสานบทบาทการทำงานและบทบาทชีวิตส่วนตัวเข้าหากัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งและสมดุล (Relationship between conflict and facilitation) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติบทบาทต่างๆ ที่ตนต้องรับผิดชอบ ทั้งในหน้าที่การงานและบทบาทในชีวิตส่วนตัว โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากกว่ากัน หรือทำให้อีกบทบาทหนึ่งถูกลดความสำคัญลง ส่งผลให้บุคคลไม่สามารถรักษาคุณภาพของบทบาทเหล่านั้นได้ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทต่ำ และความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทสูง

6. ความสามารถในการควบคุมระหว่างบทบาท (Perceived control between multiple roles) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าตนสามารถควบคุมการแสดงออกตามบทบาท สามารถปฏิบัติบทบาทต่างๆ ที่ตนต้องรับผิดชอบได้เกินความคาดหมายของหลายบทบาท เกิดสมดุลชีวิตกับงานส่งผลต่อการมีอิสระเกินบทบาท มีชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

#### 4.3 การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีผู้ให้แนวทางการสร้างสมดุลชีวิตกับงานไว้ดังนี้

##### 4.3.1 การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของ ภาณุภคัย พงศอติชชต

ภคณุภคัย พงศอติชชต (2549) ได้เสนอการสร้งสมดุลชีวิตกับงานไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคลก็คือ ความรู้สึทว่าตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจจะนำมาใช้กำหนดนิยามของความสมดุลชีวิตกับงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น รายงานการศึกษาโครงการเสริมสร้งและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร: ความสมดุลชีวิตกับงาน ระบบการหยุดงานทดแทน โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. เมื่อปี พ.ศ. 2548 ระบุว่าแนวคิดเรื่องสมดุลชีวิตกับงาน (Work-Life Balance: WLB) ยังไม่เป็นที่แพร่หลายนักในประเทศไทยอย่างไรก็ดีภาคราชการไทย มีการใช้มาตรการ/แนวทางปฏิบัติหลายอย่างเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และ WLB ของบุคลากร เช่น การออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 โครงการส่งเสริมและประสานการโอน ย้าย เจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน รวมทั้ง การสำรวจภาวะหนี้สินของข้าราชการ การนำ IT เข้ามาใช้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น หนี้ย่น้อยลง แต่มีประสิทธิภพมากขึ้น การเหลื่อมเวลาการทำงาน และการให้ส่วนราชการจัดสรรงบประมาณไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนและรายจ่ายประจำ เพื่อใช้ในการพัฒนาข้าราชการและล่าสุด ก็คือ การกำหนดให้ WLB เป็นมิติหนึ่งสำหรับโครงการนำร่องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของส่วนราชการต่างๆ ที่มุ่งเน้นประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐโดยให้ความสำคัญกับลักษณะ 3 ประการของ WLB ของบุคลากร ได้แก่

- 1) ความพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อม ระบบ และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนมี

การนำ IT เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละส่วนราชการ และ 3) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานของรัฐ

#### 4.3.2 การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของ Greenfield and Terry

Greenfield and Terry (1995) ได้เสนอการสร้างสมดุลชีวิตกับงานไว้ว่า สมดุลชีวิตกับงานจะเกิดขึ้นได้ต้องมีกลไกการควบคุม ติดตามประเมินผล โปรแกรมสมดุลชีวิตกับงาน และปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ การกำหนดโปรแกรมสมดุลชีวิตกับงานค่อนข้างหลากหลายขึ้นกับความต้องการของบุคคล แต่โปรแกรมเหล่านี้สามารถจัดแบ่งเป็นกลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ของบุคคล คือ 1) โปรแกรมที่สนับสนุนการจัดการสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคคล เช่น โปรแกรมให้ความช่วยเหลือพนักงาน (Employee Assistance Program: EAP) ดังนี้ การตรวจภายในประจำปีสำหรับพนักงานหญิง การตรวจสุขภาพประจำปี การคุมกำเนิด การรักษาการมีบุตรยาก สวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับพนักงานไม่ประจำ 2) โปรแกรมที่สนับสนุนการดูแลสมาชิกในครอบครัว (Family members care program) ดังนี้ สวัสดิการดูแลรักษาสมาชิกในครอบครัว การตรวจสุขภาพและให้วัคซีนแก่บุตร การหยุดงานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว สวัสดิการสำหรับสมาชิกในครอบครัวแก่พนักงานไม่ประจำ 3) โปรแกรมที่สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible work program) ดังนี้ เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flextime) การทำงานไม่ประจำ (Part-time work) การแบ่งงานกันทำระหว่างพนักงาน (Job sharing) การทำงานที่บ้าน (Working from home) การทำงานมากชั่วโมงแต่น้อยวัน (Compressed work weeks) 4) โปรแกรมการลางาน (Leave program) ดังนี้ การหยุดงานหรือขาดงานของพนักงานเมื่อจำเป็น การลาพักผ่อนประจำปี การลาภัก การลาป่วย การลาคลอด การลางานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว 5) โปรแกรมที่ทำให้พนักงานประหยัดเวลา (Time saving) ดังนี้ การมีธนาคารภายในหรือใกล้ที่ทำงาน การมีบริการทางการแพทย์ในที่ทำงาน ห้องอาหารกลางวันในที่ทำงาน ร้านค้าสะดวกซื้อในที่ทำงาน 6) โปรแกรมที่สนับสนุนความจำเป็นด้านการเงินแก่พนักงานต่างๆ เช่น เงินกองทุนหลังเกษียณอายุ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกู้ยืม 7) โปรแกรมอื่นๆ ที่เพิ่มประสิทธิผลของสมดุลชีวิตกับงาน โดย การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน การฝึกอบรมประเด็นสมดุลชีวิตกับงาน การสำรวจสมดุลชีวิตกับงานของพนักงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องสมดุลชีวิตกับงาน ความสำเร็จและความล้มเหลวของการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน

#### 4.3.3 การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของ National Personnel Authority (NPA)

หน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนญี่ปุ่น (Office of the Civil Service -

Commission) (2007) ได้เสนอการสร้างสรรค์ชีวิตกับงานไว้ 2 เรื่องหลักคือ 1) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสม และ 2) ระบบการจ่ายเงินทดแทนที่รวดเร็วและเป็นธรรมสำหรับบุคลากรผู้ประสบอุบัติเหตุดังนี้

#### 4.3.3.1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสม เช่น

1.1) การกำหนดรูปแบบชั่วโมงการทำงานและการลาอย่างหลากหลาย เช่น บุคลากรบางส่วนทำงานตามเวลาราชการ (ของญี่ปุ่น) ปกติ 8.30 – 17.00 น. บางส่วนเหลือเวลาระหว่าง 8.30 – 9.30 ในตอนเช้า เพื่อเลี่ยงปัญหาการจราจรคับคั่งในเมืองใหญ่ บางส่วนทำงานนอกเวลาราชการ เช่น การทำงานเป็นกะตอนกลางคืน หรือในวันหยุดราชการ เช่น เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ตรวจคนเข้าเมือง และบุคลากรแพทย์ พยาบาล 1.2) มาตรการส่งเสริมสมดุลชีวิตกับงาน สร้างสมดุลสำหรับผู้ทำงาน 40 ชั่วโมง / สัปดาห์ตามปกติ เช่น การเหลือเวลาเข้า-ออกจากงาน ถ้าเข้าเร็วก็ออกได้เร็ว เข้าช้าก็ออกช้า การกำหนดเพดานสูงสุดของจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ที่ไม่เกิน 24 ชั่วโมง / เดือน และ 150 ชั่วโมง / ปี สร้างสมดุลโดยลดชั่วโมงการทำงานลง เช่น การอนุญาตให้บุคลากรที่มีภาระเลี้ยงดูบุตรวัยแบเบาะสามารถลางานได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง จนกระทั่งเด็กมีอายุได้ 3 ขวบ ให้บุคลากรที่มีภาระเลี้ยงดูเด็กสามารถลางานได้ตั้งแต่ 4 ชั่วโมง / วันจนถึงเต็มวัน จนกระทั่งเด็กอายุ 6 เดือน 1.3) สมดุลสำหรับผู้ที่ต้องการลางานเพื่อดูแลบุตรอย่างเต็มตัว คือ การให้บุคลากรสามารถลาเลี้ยงดูบุตรได้จนกระทั่งบุตรอายุ 3 ปี โดยอาจแบ่งการลาเป็นช่วงๆ สลับกับคู่สมรส 1.4) สมดุลสำหรับผู้ที่ต้องการลางานเพียงบางส่วนเพื่อดูแลบุตรตามความจำเป็นเป็นครั้งคราว เช่น สามีสามารถลาอยู่ดูแลภรรยาได้ไม่เกิน 2 วันเมื่อภรรยาคลอดบุตร สามีลาได้ไม่เกิน 5 วัน ก่อนหรือหลังวันที่ภรรยาคลอดบุตร เพื่อช่วยภรรยาดูแลลูกแดงๆ ตัวเล็กๆ 1.5) การส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมมาตรการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความป่วยไข้เนื่องมาจากการทำงาน เช่น การตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ และการจัดให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ การส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดี เช่น การจัดให้มีห้องให้คำปรึกษาทั้งที่ NPA สำนักงานใหญ่และสาขาในภูมิภาค การส่งเสริมมาตรการงดสูบบุหรี่ การป้องกันผลกระทบที่ผู้ไม่สูบบุหรี่ได้รับจากควันบุหรี่ที่ผู้อื่นสูบ และการให้การช่วยเหลือสำหรับผู้ต้องการเลิกบุหรี่ 1.6) การป้องกันการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เผยแพร่เอกสารสร้างความตระหนักเกี่ยวกับปัญหานี้ให้แก่บุคลากรโดยทั่วถึง จัดสัมมนาพร้อมระหว่างหน่วยงานเพื่อระดมความคิดเห็น ส่งเสริมการจัดตั้งระบบร้องทุกข์เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างเป็นทางการ ส่งเสริมการจัดตั้งระบบให้คำปรึกษาแนะนำทางโทรศัพท์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ถูกคุกคามที่บางครั้งอาจมีอาการเหนียมหรือกระดากใจ เมื่อต้องพูดเรื่องเพศกับคนอื่นซึ่งๆ หน้า การจัดกิจกรรม “สัปดาห์แห่งการป้องกันการคุกคามทางเพศ” ขึ้น ระหว่างวันที่ 4 -10 ธันวาคม ของทุกปี

4.3.3.2 ระบบการจ่ายเงินทดแทนที่รวดเร็วและเป็นธรรมสำหรับบุคลากรผู้ประสบอุบัติเหตุ เมื่อบุคลากรประสบอุบัติเหตุไม่ว่าจะเป็นขณะปฏิบัติหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับที่ทำงาน องค์กรจะจ่ายเงินทดแทนให้ตามสมควร เช่น 2.1) ค่าทดแทนที่จ่ายให้แก่ผู้ประสบเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่หรือระหว่างการเดินทางไปทำงาน ค่าใช้จ่ายเพื่อการรักษาพยาบาลในกรณีได้รับบาดเจ็บหรือป่วยไข้ ค่าใช้จ่ายทดแทนผลกระทบจากการเจ็บป่วย โดยจ่ายเป็นเงินก้อนหรือบำนาญ กรณีเสียชีวิตก็จะมีกรจ่ายเงินทดแทนและช่วยเหลืองานศพ 2.2) สวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ได้รับบาดเจ็บหรือป่วยไข้ รวมไปถึงสวัสดิการในกรณีที่ญาติพี่น้องของบุคลากรถึงแก่กรรม (ตาย) การช่วยเหลือเพื่อให้สามารถกลับมาทำงานได้ดั้งเดิม เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการช่วยเหลือด้านอวัยวะเทียม การช่วยเหลือด้านการศึกษาแก่บุตรของบุคลากรผู้เสียชีวิต (ตาย) เช่น เงินค่าเทอมบุตร

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่า เมื่อบุคคลมีการบริหารจัดการชีวิตและงานอย่างเหมาะสม มีการปรับตัว เรียนรู้ที่จะคิดบวก รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่นการกำหนดนโยบายและ โปรแกรมเพื่อสร้างเสริมสมดุลชีวิตกับงานให้กับทรัพยากรบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นรูปแบบและแนวทางในการสร้างสมดุลชีวิตกับงานอย่างเป็นรูปธรรม ย่อมทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างเสริมให้เกิดความสุขในองค์กร เพิ่มการคงอยู่ในงาน เพิ่มคุณภาพชีวิต และประสิทธิผลของงานสอดคล้องกับ เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551) ที่กล่าวว่าปัจจุบันนี้มีหลักฐานจากการศึกษาค้นคว้าแน่ชัดว่าการที่พนักงานมีสมดุลชีวิตกับงานจะส่งผลดีต่อทั้งพนักงานและองค์กร ทำให้้องค์กรหลายแห่งมีความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดี มีการกำหนดเป็นนโยบายสมดุลชีวิตกับงาน (Work-life balance policy) หรือนโยบายสายสัมพันธ์ครอบครัว (Family-friendly policy) ระดับองค์กรโดยเฉพาะประเทศในแถบยุโรป แคนาดา และ สหรัฐอเมริกาที่ให้ความสนใจในเรื่องนี้มากกว่าประเทศในแถบเอเชีย จะเห็นได้จากมีการจัดตั้งสถาบันระดับชาติหลายแห่ง มีกฎหมายสมดุลชีวิตกับงาน มีการจัดประชุมสัมมนา มีรายงานการศึกษาวิจัยมากมาย จุดประสงค์หลักของนโยบายสมดุลชีวิตกับงานคือการช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว ความสำเร็จของการกำหนดประเด็นสมดุล ชีวิตการทำงานให้เป็นนโยบายระดับองค์กรนั้น ผู้บริหารทุกฝ่ายถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายสมดุลชีวิตกับงาน ต้องทำความเข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากนโยบายนี้ และสามารถให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติได้เป็นรูปธรรมตามนโยบาย (Bardoel, 2003)

เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาล มีขอบเขตกว้างและซับซ้อน ภาระงานมากต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง มีการทำงานต่อเนื่องมากกว่า 8 ชั่วโมง

ต่อวันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตประจำวัน และอาจสูญเสียสมดุลชีวิตกับงาน เกิดทัศนคติทางลบ ขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้พยาบาลบางส่วนลาออก หรือโอนย้ายไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาล การเกิดวิกฤตขาดแคลนพยาบาลทั่วประเทศ นับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดวิกฤตการณ์ให้การดูแลทางสุขภาพ ทำให้ฝ่ายการพยาบาลต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลชีวิตกับงานแก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความต้องการลาออกจากวิชาชีพหรือเปลี่ยนงาน

ปัจจุบันสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพยังไม่พบว่ามีการศึกษาในประเทศไทย มีการศึกษาบ้างในต่างประเทศ แต่มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม พฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมในการดำเนินชีวิต และการทำงาน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ที่มีภาระความรับผิดชอบสูงทั้งด้านการงานและการใช้ชีวิต การดูแลครอบครัว โดยเฉพาะภาระในงานที่ค่อนข้างมาก ทั้งด้านการปฏิบัติการ ด้านบริหารจัดการ และด้านวิชาการ และสภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องเผชิญกับความเครียด อาจนำไปสู่ความไม่สมดุลของชีวิตกับงานได้ (Yildirim and Aycan, 2007) ซึ่งหากพยาบาลมีสมดุลชีวิตกับงาน ย่อมส่งผลให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้สมดุลชีวิตกับงานยังมีความสัมพันธ์โดยตรงและโดยอ้อมต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตจะส่งผลให้การใช้ชีวิตมีความสุข เช่น ภาระงานหรือเวลาที่ต้องให้กับงานไม่มาก ทำให้บุคคลมีเวลาให้กับชีวิตเพียงพอ จะมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต หากพยาบาลไม่มีความสมดุลชีวิตกับงาน จะส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตลดลง เช่น พยาบาลที่มีภาระงานมาก หรือต้องใช้เวลาทำงานมาก จะมีเวลาให้แก่กิจกรรมในชีวิตลดลง หรือเกิดความเครียดกระทบต่อชีวิตครอบครัว ทำให้กระทบต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอาจทำให้มาทำงานสาย ต้องออกจากที่ทำงานก่อนเวลา ขาดสมาธิในการทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน รู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน รวมทั้งขาดความรับผิดชอบในการทำงาน (Bayraktar and Salman, 2003) เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีสมดุลชีวิตกับงาน ส่งผลให้สามารถใช้ชีวิตส่วนตัว และทำงานอย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จทั้ง 2 ด้าน

##### 5. ปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน

จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์นำร่องพยาบาล 6 ราย พบประเด็นสำคัญที่เชื่อมโยง คือ

- 1) ความสุขในการทำงาน
- 2) การจัดการกับความเครียดและการปรับตัว
- 3) การบริหารจัดการเวลา
- 4) การพัฒนาตนเอง และ
- 5) การสนับสนุนจากองค์กร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## 5.1 ความสุขในการทำงาน

คลอดี สุวรรณศิริ (2550) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือแนวคิดของการจัดสมดุลของชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขบนโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ในโลกส่วนตัวของมนุษย์ โดยความสุขในงานนั้นมีความจำเป็นต่อชีวิตการทำงานที่เป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของผู้ที่ทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีความสุขไปกับงาน เพื่อนร่วมงาน องค์กร และสามารถสร้างสมดุลชีวิตกับงานได้ วิธีการสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ โดยใช้แบบความสุข 8 ประการ ดังนี้

1) มีสุขภาพดี (Happy body) สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2) มีน้ำใจงาม (Happy heart) สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3) การผ่อนคลาย (Happy relax) ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4) การหาความรู้ (Happy brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5) การมีคุณธรรม (Happy soul) เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปปะ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6) รู้จักใช้เงินให้เป็น (Happy money) สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7) ครอบครัวที่ดี (Happy family) การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8) สังคมดี (Happy society) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

Gilmer, et al (1971) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายด้านดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เกิดจากความรู้สึกว่า ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การที่มั่นคง และ องค์การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้างานที่เป็นธรรม
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้โดยอัตราการแข่งขันไม่สูงจนเกินไป
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานเหมาะสม มีเครื่องมือเครื่องมือนี่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ อัตราค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับภาระงาน และเป็นธรรม
5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภท กล่าวคือ หากองค์การมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติ โดยงานดังกล่าวเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติมีความชอบ หรือมีมุมมองเชิงบวกต่องานที่ได้รับจะทำให้เกิดความสุขในงาน
6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม หากสมาชิกในทีมมีจิตอาสา คิดช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน แบ่งเบาภาระงานให้แก่กัน พึงพาพึงอาศัยกัน ให้กำลังใจกัน จะทำให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคนรู้สึกอุ่นใจ และรู้สึกมั่นคง ก่อให้เกิดความสุขในงาน
8. การยอมรับนับถือ เป็นสภาวะความต้องการพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ที่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือตน ดังนั้นหากองค์การที่มีโครงสร้างการจัดการที่ดีซึ่งก่อให้เกิดความจริงจังในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในงาน

กล่าวโดยสรุป คือ ความสุขในการทำงานเป็นพื้นฐานและแรงเสริมที่สามารถทำให้บุคคลมีสมดุลชีวิตกับงานได้ โดยความสุขในการทำงานนั้นเริ่มต้นจากตนเอง เช่น มีสุขภาพร่างกาย จิตใจที่แข็งแรง มีคุณธรรม คิดดี คิดบวก ทำดี มีสังคมในการทำงานที่ดี เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า องค์การ ที่สนับสนุน และทำงานร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี

## 5.2 การจัดการความเครียดและการปรับตัว

### 5.2.1 ความหมายของความเครียด

นัยนา เหลืองประวัตติ (2547) ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ หรือถูกบีบ



คั้นกดดันจนทำให้เกิดความทุกข์ใจ สับสน โกรธ หรือเสียใจ เมื่อเกิดความเครียดบุคคลจะมีการปรับตัวเพื่อกลับไปสู่สภาวะสมดุลอีกครั้ง วิธีการจัดการกับสิ่งที่มาคุกคามนั้นให้หมดลดลงหรือลดอันตรายลงหรือแก้ไขสิ่งที่มาคุกคามนั้นให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น หรือเป็นการทำให้ตนเองสบายใจขึ้น เรียกว่า การจัดการกับความเครียด

มานพ ชูนิล และคณะ (2550) กล่าวว่า ความเครียด (stress) หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มาจากทั้งภายในและภายนอกร่างกาย เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายทั้งในด้านโครงสร้างและปฏิกิริยาทางเคมีเพื่อต่อต้านการคุกคามนั้น ทำให้ร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล

จิราพร หินทอง (2551) กล่าวว่า ความเครียด หรือ Stress ที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Stringers เป็นสภาวะจิตใจที่ขาดความอดทน อटकั้น และเต็มไปด้วยความคิดที่ไร้ประโยชน์ อันเนื่องมาจากความกดดันจากภาระหน้าที่การทำงาน การเงิน ความสัมพันธ์ที่ขัดแย้ง รวมทั้งความไม่ถูกต้อง ความก้าวร้าวรุนแรง และสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ เป็นต้น สรุปได้ว่า ความเครียด เป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่คุกคามหรือกดดัน ซึ่งแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1.องค์ประกอบด้านร่างกาย (Physiological Stress) เช่น เหงื่อแตก หายใจถี่ขึ้น กล้ามเนื้อเกร็ง ปวดศีรษะ ปวดหลัง ปากแห้ง อึดอัดในท้อง ภาวะอาหารปั่นป่วน เป็นต้น 2.องค์ประกอบด้านจิตใจ (Psychological Stress) แบ่งออกเป็น ด้านพฤติกรรม เช่น ปากสั่น มือสั่น เสียงสั่น พุดเร็ว เดินตัวเกร็ง นอนไม่หลับ ฯลฯ ด้านความคิด เช่น คิดอะไรไม่ออก ไม่มีสมาธิ จำอะไรไม่ค่อยได้ ด้านอารมณ์ เช่น อารมณ์กลัว วิตกกังวล เศร้า โกรธ คับข้องใจ เป็นต้น

Lazarus & Folkman (1984) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึงภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล ซึ่งเกิดจากกระบวนการรับรู้หรือการประเมินของบุคคลต่อสิ่งที่บุคคลพบเจอ และสิ่งนั้นคุกคามสวัสดิภาพทางกายและใจ โดยเป็นผลจากการกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อมภายนอกเช่น บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในชีวิต สังคม การทำงาน รวมถึงเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตกับปัจจัยภายในของบุคคล เช่น ความรู้สึก นึกคิด ทักษะ บุคลิกประจำตัว อารมณ์ ประสบการณ์ที่บุคคลพบเจอในอดีต โดยบุคคลเป็นผู้ประเมินว่าเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นเกินความสามารถหรือไม่ หากประเมินว่าสามารถควบคุมจัดการได้ความเครียดก็จะลดลง หากไม่สามารถจัดการได้ก็จะเกิดความเครียดในระดับสูง และอาจกลายเป็นความเครียดสะสม ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและกาย

สรุปได้ว่า ความเครียดหมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ เป็นภาวะและความรู้สึกชั่วคราวของการขาดสมดุล ที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ วิตกกังวล คับข้องใจ หรือถูกบีบคั้น

กดดันจนทำให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ สับสน โกรธ หรือเสียใจ หากบุคคลสามารถประเมินสิ่งที่คุกคามหรือปัญหานั้นๆ และจัดการได้อย่างเหมาะสม ความเครียดก็จะลดลง และหากบุคคลประเมินสิ่งที่คุกคามหรือปัญหาว่าเกินความสามารถจะจัดการได้ ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดในระดับสูงและสะสม ก่อปัญหาต่อร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกขาดความสุขและไม่มีสมดุลชีวิตกับงาน

### 5.2.2 แนวทางการจัดการกับความเครียด

กฤษณนนท์ เครือวรรณ (2541) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเกิดความเครียดขึ้น จะมีแนวทางและวิธีในการจัดการความเครียดนั้นๆ แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับระดับของความเครียดของแต่ละบุคคล การรับรู้ ประสบการณ์ที่เคยประสบพบเจอ และสถานการณ์ต่าง ซึ่งอาจจำแนกวิธีการจัดการความเครียดได้ ดังนี้

1. ทางด้านร่างกาย ได้แก่ การฝึกหายใจ การฝึกผ่อนคลาย การฝึกสมาธิ โยคะ มวยจีน การออกกำลังกาย การฝังเข็ม การควบคุมอาหาร การดื่มน้ำสะอาดและการสูบบุหรี่ การพักผ่อน การทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจ

2. ด้านความคิดและอารมณ์ ได้แก่ การสะกดจิต การทำจิตบำบัด การปรับเปลี่ยนความคิดเห็น การใช้จินตนาการ เป็นต้น

จิราพร หินทอง (2551) ได้กล่าวถึงวิธีปฏิบัติเพื่อช่วยคลายเครียด ดังนี้

1. การออกกำลังกาย ถ้ารู้สึกเครียดการออกกำลังกายจนเหนื่อยและมีเหงื่อออก จะช่วยให้รู้สึกดีขึ้น เนื่องจากร่างกายได้รับออกซิเจนมากขึ้น ภายหลังการออกกำลังกายแล้ว ร่างกายจะหลั่งฮอร์โมนแห่งความสุขออกมา ทำให้รู้สึกสบายและหายเครียด

2. การพักผ่อน เมื่อรู้สึกเครียด หลังเลิกงานแล้ว ควรทำกิจกรรมอื่น เพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ ทำอะไรก็ได้ที่ ใจชอบ ถือเป็นพักสมอง และเติมพลังให้ชีวิต ทำให้พร้อมที่จะกลับไปทำงานอย่างสดชื่นอีกครั้งหนึ่ง

3. การพูดอย่างสร้างสรรค์ ลองคิดว่าถ้าในแต่ละวันต้องได้ยินได้ฟังแต่เสียงบ่น ได้ฟังแต่คำพูดที่ตำหนิติเตียน คำพูดที่ไม่เป็นมิตร ชีวิตของเราจะเป็นอย่างไร ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับการพูดคุยให้มาก ฝึกการพูดคุยกันด้วยดี ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและช่วยให้ความสัมพันธ์ของคนที่อยู่ใกล้ตัวเรารุดขึ้น

4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นแล้ว จะช่วยให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง มีกำลังใจ สนุกสนานกับการทำงานมากขึ้น ช่วยให้ความเครียดลดลงได้

5. การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี ในชีวิตประจำวันของแต่ละวัน ย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นเป็นธรรมดา แต่ถ้าแก้ปัญหอย่างไม่เหมาะสม บางครั้งอาจร้ายแรงกว่าปัญหาเดิมด้วยซ้ำไป ถ้าได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหที่เหมาะสม เมื่อแก้ปัญหาก็จะหมดไปด้วย

6. การปรับเปลี่ยนความคิด ความเครียด ส่วนหนึ่งมาจากความคิดของเรา นั่นเอง ถ้ารู้จักปรับเปลี่ยนความคิด คิดในแง่มุมใหม่ จะช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง และมีความสุขใจมากขึ้น

7. การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ การมีจิตใจที่เข้มแข็ง จะช่วยให้สามารถต่อสู้กับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้บางครั้งร่างกายจะเจ็บป่วย อ่อนแอ แต่ถ้าจิตใจเข้มแข็ง ก็จะสามารถ ฟันฝ่าเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไปได้ ดังคำกล่าวที่ว่า จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว

อาภรณ์ ภูวพิชญ์ (2554) กล่าวถึงวิธีการจัดการกับความเครียด โดยการเปลี่ยนการรับรู้จากด้านลบเป็นด้านบวก เป็นวิธีการจัดการความเครียดที่สร้างได้ด้วยตนเอง โดยใช้หลัก 5 Yours ดังนี้

1. ตนเอง (Yourself) ก่อนที่จะมองคนอื่นบุคคลควรมองตนเองก่อน ความเคารพในตนเองเป็นการยอมรับในศักยภาพและความสามารถของตนเอง คิดว่าทำได้ และดี ไม่มีอะไรยากเกินความสามารถ ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น ควรฝึกพูดกับตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นการตอกย้ำจิตใจของตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น I am good, I am better, I am best

2. หัวหน้างาน (Your boss) หัวหน้างานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดภาวะเครียดได้ หัวหน้างานพูดไม่ดี หรือ ต่อว่าอยู่เสมอ ตอกย้ำว่าไม่ฉลาด จู้จู้ก๊กิก ตามงานทุก 5 นาที โยนงานใส่ ไม่ต้องใส่ใจ ถ้าเจอเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้ให้คิดเสียว่าหัวหน้างานของอาจเจอปัญหาทางบ้าน มีเรื่องกับภรรยา สามเณรที่บ้าน เป็นต้น ให้คิดเสมอว่าหัวหน้างานไม่ใช่เจ้าของชีวิตเราไม่ได้อยู่กับเค้าตลอดเวลาและสักวันหนึ่ง เราหรือหัวหน้างานอาจย้ายสถานที่ทำงานไป ไม่ต้องเก็บเอาปัญหาของหัวหน้างานมาเป็นอารมณ์ด้วย

3. เพื่อนร่วมงาน (Your colleague) เพื่อนร่วมงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้ เช่น เพื่อนร่วมงานเอาเปรียบ เห็นแก่ตัว ไม่ชอบทำงาน เอาแต่ประจบหัวหน้า ขอบนิทาผู้อื่น ชอบดูถูกในความสามารถของคนอื่น ชอบพูดจาให้ร้ายคนอื่นลับหลังอะไรทำนองนี้ หากพบเจอบุคคลประเภทนี้ให้คิดเสมอว่าเค้าไม่ใช่เพื่อนสนิทที่คุณต้องใส่ใจอะไรมากมาย เค้าเป็นเพียงแค่คนคนหนึ่งที่คุณต้องทำงานร่วมด้วยเท่านั้นเอง การเจอเพื่อนร่วมงานแบบนี้ คิดว่าดีเสียอีกชีวิตมีรสชาด มันแปลกดี คนแบบนี้ก็มีด้วย ให้คิดด้านบวกไว้

4. งาน (Your job) ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน มี 2 รูปแบบ คือได้รับมอบหมายให้ทำงานง่ายจนเกินไป หรือได้รับมอบหมายให้ทำงานยากและทำทนายเกินไป ทั้งนี้ทุกคนมีความต้องการและความคาดหวังในการทำงานที่แตกต่างกันไป บางคนชอบทำงานง่ายๆ แต่บางคนชอบงานที่ทำทนายและยาก คนบางคนอาจไม่สามารถเลือกงานได้แต่เค้าสามารถเลือกที่จะรักงานที่ทำได้ อย่างมัวแต่คิดว่าเราไม่ชอบ ไม่รักงานนั้น ทั้งนี้งานที่ไม่ชอบตอนนี้อาจจะเป็นงานที่ถนัดมากและสร้างรายได้ให้กับเราอย่างมากมาในอนาคต ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงได้เสมอไม่มีอะไรจริงยั่งยืน ดังนั้นไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม ขอให้คิดเสมอว่านั่นเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบ จงทำให้มันดีที่สุดเท่าที่ความสามารถจะทำได้ ควรเอาเวลาไปนั่งคิดหาทางปรับปรุงการทำงานจะดีกว่า อย่าไปคิดว่า ไม่ชอบ จะไม่ทำเพราะมันจะทำให้เราไม่ใส่ใจที่จะคิดหาทางพัฒนางานของตนเอง

5. ผลตอบแทน (Your compensation) เงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เครียดได้ อาจได้รับเงินเดือนน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ที่ทำงานมากกว่าพวกเขา อยากให้มองที่สาเหตุก่อนว่าเป็นเพราะอะไร ถ้าเป็นเพราะผลจากการทำงานของควรพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองก่อน แล้วค่อยมาคุยต่อไปว่า จะได้ผลตอบแทนเท่าไร แต่ถ้าเป็นเพราะหัวหน้างานไม่ยุติธรรม คงแก้ไขยาก แต่ไม่ว่าจะไม่มีหนทางเพียงแต่ตั้งใจทำงาน มุมานะในการทำงานให้สำเร็จ ขยัน อดทน และมีความรับผิดชอบในการทำงานให้มากขึ้น ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ สักวันหนึ่งหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานจะต้องเห็น ถ้าไม่มีใครเห็น เราก็รู้ตัวเองเสมอว่ากำลังทำอะไรอยู่

ดังนั้น อย่างมัวแต่โทษตนเองหรือโทษผู้อื่น เพราะนั่นเป็นความคิดด้านลบ ลองเปลี่ยนมาคิดด้านบวกดู โดยมองสิ่งต่างๆ ในทางที่ดีและไม่ควรเก็บปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมาคิด วิดกกังวล มันผ่านไป เคี้ยวมันก็ผ่านไป ตนเองจะเป็นผู้ทำให้เกิดความเครียดมิใช่ใครอื่น แก่ที่ความคิดของตนเองจะดีกว่าเพราะนั่นจะเป็นยารักษาโรคเครียดที่ดีที่สุดและได้ผลมากที่สุด

สรุป การจัดการกับความเครียดที่เหมาะสมมีหลากหลายวิธี บุคคลจะมีวิธีการจัดการความเครียดแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับปัญหา สถานการณ์ สิ่งเร้าที่คุกคาม รวมถึงระดับความเครียดของแต่ละบุคคล การรับรู้ ประสบการณ์ที่เคยพบเจอ หากบุคคลสามารถจัดการกับความเครียดได้ ย่อมส่งผลให้มีความสมดุล จากการศึกษาพบว่าวิชาชีพพยาบาลจะมีลักษณะงานค่อนข้างกดดันและมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดง่าย เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุดต้องประสบกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดเสมอ เช่น ความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน และความตาย เป็นสถานการณ์ของการทำงานที่เต็มไปด้วยความยุ่งยากซับซ้อน ต้องเผชิญกับความกดดัน ต้องการตัดสินใจรีบด่วน การดูแลผู้ป่วยหลากหลายประเภท การให้บริการ

อย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมงและในการทำงานต้องขอความร่วมมือจากผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย รวมถึงหลายฝ่ายในทีมสุขภาพจึงต้องมีสัมพันธภาพที่ดีในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และญาติ (สุชาดา กิตติเดชา, 2553) สิ่งแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดในชีวิตส่วนตัวและงานได้สูง หากพยาบาลเรียนรู้ที่จะปรับตัว มองโลกในแง่บวก มีแนวทางในการจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสมดังที่กล่าวมา ย่อมลดภาวะเครียดในชีวิตและงาน ส่งผลให้เกิดสมดุลชีวิตกับงานได้ง่าย

### 5.3 การบริหารจัดการเวลา

#### 5.3.1 ความหมายของการบริหารจัดการเวลา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) กล่าวถึงความหมายของการบริหารจัดการเวลา ไว้ว่าเวลาก็เหมือนกับชีวิตเมื่อหมดแล้วก็หมดไป การบริหารเวลาก็เท่ากับการบริหารชีวิต และคนที่ต้องการประสบความสำเร็จและความสุขในชีวิตย่อมหลีกเลี่ยงการบริหารชีวิตหรือการบริหารเวลาไปไม่ได้

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการเวลา หมายถึง การกำหนดและควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลา และวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้ก่อเกิดประสิทธิภาพในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ และยังได้ให้ความหมายลักษณะพิเศษของเวลาไว้ 4 ประการ คือ 1) เวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด ใช้แล้วหมดไป 2) เวลาไม่สามารถซื้อเพิ่มได้ ไม่ว่าจะรวยหรือจน 3) เวลาไม่สามารถเก็บเอาไว้ใช้ได้ และ 4) เวลาผ่านไปเรื่อยๆ ไม่หวนย้อนกลับมาอีก

สุขจิตร์ ตั้งเจริญ (2554) กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารเวลา หมายถึง การที่บุคคลสามารถกำหนดหรือควบคุมเวลาในการทำกิจกรรมในแต่ละด้าน ได้แก่ หน้าที่การงาน การศึกษา ครอบครัว หรือกิจกรรมต่างๆ ในสังคม เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### 5.3.2 แนวคิดของการบริหารจัดการเวลา

มงคล สันธิติวิฑูร (2531) กล่าวถึงแนวคิดของการบริหารจัดการเวลาไว้ดังนี้

1) กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน วางเป้าหมายของงานที่เราจะทำว่าจะทำเพื่ออะไร มีวิธีจะทำงานนั้นไปสู่เป้าหมายได้อย่างไร พร้อมเรียงลำดับความสำคัญว่างานใดมีความจำเป็นที่จะต้องรีบเร่งดำเนินการก่อน งานใดที่ยังไม่จำเป็นเร่งด่วน

2) กำหนดงานที่จะทำในแต่ละวัน วางแผนไว้ล่วงหน้า ในวันนี้ วันมะรืนหรือวันต่อๆ ไป ในแต่ละวันเราควรทำอะไร เพราะจะไม่เสียเวลาคิด

3) ใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดติดตามงานที่ทำ ศึกษา ประเมินผลพร้อมที่จะ ปรับปรุง แก้ไขปัญหา อยู่เสมอ

4) พยายามทำงานให้เสร็จในครั้งเดียว ไม่ควรทำงานซ้ำซ้อนกันหลายครั้ง ควรทำแบบสำเร็จรูป กล่าวคือ เมื่อได้พิจารณางานที่จะต้องทำแล้วว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ หลายอย่าง ก็ควรวางแผนหรือลงมือปฏิบัติให้เสร็จสิ้นไปในคราวเดียว

5) พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา อย่าเป็นคนผัดวันประกันพรุ่ง จะต้องลงมือปฏิบัติในทันที อย่าได้ลังเลใจในการตัดสินใจ เพื่อเราจะได้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ อย่างอื่นเพิ่มขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้สรุปแนวคิดของการบริหารจัดการเวลา ออกเป็น 6 ประเด็น ได้แก่

1) การทำให้ชีวิตมีเป้าหมาย ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการเวลาเป็นจุดกระตุ้นให้เราค้นหาเป้าหมายที่มีคุณค่าในชีวิต เมื่อคนเรามีเป้าหมายแล้ว เป้าหมายนั้นจะกลับมากกระตุ้นเร้าให้เรา มีความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารเวลาในชีวิต จนกว่าจะไปซึ่ง จุดหมายปลายทางของเป้าหมายนั้น

2) ทำให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อบุคคลมีเป้าหมายแล้ว การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นบุคคลนั้นจะต้องทุ่มเท บากบั่นเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น สำหรับผู้ที่ตั้งใจ ไว้อย่างแท้จริงแล้ว เขาจะตระหนักถึงคุณค่าของเวลาทุกวินาที และจะพยายามอย่างเต็มที่ และจะใช้ เวลาทั้งหมดที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมาย ซึ่งจะวางแผนเวลาในชีวิตแต่ละ วันว่าจะต้องทำกิจกรรมใดในช่วงเวลาใด และวางแผนชีวิตทั้งในระยะยาวและระยะสั้นว่าจะต้องทำ อย่างไร จะต้องฝึกฝนเรียนรู้สิ่งใดเพื่อจะพัฒนาตนในด้านใดเพื่อจะเอื้อต่อการก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3) ทำให้ชีวิตมีคุณค่ามีความหมาย สามารถนำเวลาไปทำในสิ่งต่างๆ ที่มี ประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เช่น ใช้ในการสร้างสรรค์ศิลปะที่จะช่วยจรรโลงจิตใจของคนในสังคม อ่านหนังสือ แสวงหาความรู้ที่จะช่วยยกระดับปัญญาของตนให้สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ชีวิตเรามีคุณค่า และมีความหมายมากขึ้น

4) ทำให้ชีวิตมีสมดุลครบถ้วน การที่เรา รู้จังหวะของเวลาในการดำเนิน ชีวิต และมีการจัดสรรเวลาในแต่ละด้านซึ่งได้แก่ ครอบครัว หน้าที่การงาน มิตรภาพ สังคม ชีวิต ส่วนตัวและอื่นๆ ได้อย่างสมดุล ชีวิตของเราก็สามารถที่จะประสบผลสำเร็จในทุกๆ ด้านได้อย่างน่า ภูมิใจ

5) ทำให้ชีวิตมีความสุข ความพึงพอใจในชีวิต เกิดจากการที่เราประสบ ผลสำเร็จด้านต่างๆ ในชีวิต เช่น การเรียน การงาน ชีวิตในครอบครัว อันเป็นผลมาจากความมุ่งมั่น

อุตสาหกรรมแพคเกจจิ้ง นอกจากนี้การบริหารจัดการเวลาที่ดียังนำมาซึ่งความสุข ความพึงพอใจในชีวิต เมื่อเราจัดสรรเวลาอย่างเพียงพอสำหรับการพักผ่อนประจำวัน มีเวลาสำหรับงานอดิเรกที่ชื่นชอบ การใช้เวลาอยู่กับครอบครัวมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ เนื่องจากมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

6) ทำให้งานสำเร็จลุล่วง ได้รับความก้าวหน้าในชีวิต ทำให้บุคคลพัฒนาตนจากความบกพร่องต่างๆ หากเราเริ่มต้นตั้งเป้าหมายในชีวิตและเรียนรู้ที่จะจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ทำให้เราประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าในชีวิต

สุขจิตร์ ตั้งเจริญ (2554) ได้สรุปแนวคิดของการบริหารเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านการวางแผนในการใช้เวลา หมายถึง การที่บุคคลสามารถกำหนดเวลา ตั้งเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญในการใช้เวลาเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องทำในแต่ละวัน 2) ด้านการดำเนินการตามแผน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำกิจกรรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละวัน และ 3) ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงการใช้เวลา หมายถึง การที่บุคคลประเมินการใช้เวลาและเมื่อเกิดการสูญเสียเวลาสามารถที่จะปรับปรุงการใช้เวลาในวันถัดไป

สรุปได้ว่า เวลาเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนได้รับจากธรรมชาติอย่างเท่าเทียมกัน และนับว่าเป็นสิ่งที่มีค่ามากที่สุดเนื่องจาก เวลาเป็นสิ่งที่มิจำกัด ใช้แล้วหมดไป ถึงแม้ทรัพย์สินเงินทองที่มีค่าก็ไม่สามารถที่จะซื้อเวลาได้ การใช้ชีวิตให้คุ้มค่ากับเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงมีความสำคัญ บุคคลที่มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในชีวิตจึงมักกล่าวถึงการบริหารจัดการเวลาที่ดี ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำพาชีวิตไปสู่ความสำเร็จ เมื่อมนุษย์ต้องการให้ตนเองมีความสุข และความสำเร็จทั้งในหน้าที่ การงาน การเรียน และการใช้ชีวิตส่วนตัว จึงมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม

## 5.4 การพัฒนาตนเอง

### 5.4.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

วิเชียร ทวีลาภ (2534: 25-28) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือ การใช้ชีวิตอย่างมีอุดมการณ์ ต้องรู้จักเรียนรู้ตนเอง และต้องการยกระดับชีวิตให้สูงขึ้น ทั้งประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัญญา และด้านจิตใจ

Megginson & Pedler (1992) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนจากเดิมไปสู่สิ่งใหม่ๆ นอกจากนั้นยังต้องเลือกสิ่งที่ต้องการพัฒนา และเวลาที่ต้องการพัฒนาว่าเมื่อไร และอย่างไร หรือกล่าวคือต้องมีความอิสระในการเลือกที่จะพัฒนา หรือเลือกสิ่งที่ต้องการพัฒนา

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 159) กล่าวว่า การพัฒนาตน คือการสร้างความเป็นคนใหม่ที่ดีกว่าในตนเอง มีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สดใสแข็งแรง มีจุดมุ่งหมายของชีวิตที่ดี และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนไปจากเดิม เพื่อให้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ยกย่องสภาพร่างกายและจิตใจให้สูงขึ้น มีสติปัญญา และมีศักยภาพในการทำงานดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตไปในแนวทางที่ดีขึ้น เป็นประโยชน์กับตนเองและผู้อื่น ประสบความสำเร็จทั้งด้านชีวิตและการทำงาน

#### 5.4.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะการทำงานหรือการพัฒนาด้านจิตใจ ดังนั้นผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองอาจเลือกทางวิธีการปฏิบัติจากวิธีการ หรือจากประสบการณ์ของผู้ที่มีแนวคิดของการพัฒนาตนเองได้เคยสรุปรวบรวมไว้แล้วยกตัวอย่าง เช่น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การจัดการตนเอง โดยมีเป้าหมายในชีวิตที่ดี มีเป้าหมายเพื่อประสบความสำเร็จในชีวิต โดยแบ่งแนวทางการพัฒนาตนเองเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาด้านจิตใจ การสร้างกำลังใจ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม การเจริญสมาธิ
- 2) การพัฒนาด้านร่างกาย การออกกำลังกาย การเสริมสร้างบุคลิกภาพ
- 3) การพัฒนาด้านสติปัญญา การพัฒนาความคิด ปรับเปลี่ยนมุมมอง และการปรับอารมณ์
- 4) การพัฒนาด้านสังคม สร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม
- 5) การพัฒนาตนสู่ความเป็นศีกษิต หมายถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นปัญญาชน ซึ่งมีอยู่ 6 ประการ คือ ความสามารถใช้ภาษาได้ดี กิริยามารยาทดี รสนิยมดี วิจารณ์ญาณดี รักความก้าวหน้า และประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ
- 6) การพัฒนาตนสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน พัฒนาความรู้ และทักษะความสามารถ เป็นผู้ใฝ่หาความรู้ ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น



Boydell (1985) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ความสามารถ และความรู้สึกใหม่ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิมในแนวทางที่ดีขึ้น และได้สรุปแนวทางของการพัฒนาตนเองเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสุขภาพ (Health) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) ระดับความคิด เปิดใจยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น มีมาตรฐานส่วนบุคคล ค่านิยม จริยธรรม ความเชื่อทางปรัชญา ศาสนาและจิตวิญญาณ (2) ระดับความรู้สึก ตระหนักและยอมรับความรู้สึกบูรณาการ ให้ความสมดุลทั้งภายในและภายนอก มีความรู้สึกสงบ และ (3) ระดับความมุ่งมั่น มีสุขภาพกายที่แข็งแรง ภาวะโภชนาการดี มีความสมดุลร่วมกันระหว่างความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่น คิดก่อนลงมือกระทำ

2) ด้านทักษะ (Skill) ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง ความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ และสัญชาตญาณ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับความคิด พัฒนาทักษะทางจิตใจ ความทรงจำ ความมีเหตุผล พัฒนาความรู้ในเรื่องงาน มีความคิดสร้างสรรค์ 2) ระดับความรู้สึก พัฒนาทักษะทางด้านสังคม ด้านการแสดงออก และความสามารถในถ่ายทอดความรู้สึกออกเป็นการกระทำ และ 3) ระดับความมุ่งมั่นมีทักษะทางเทคนิค มีทักษะทางแรงงาน ทางกายภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี

3) ด้านการกระทำ (Action) คือ การกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ ลุล่วง มีความมุ่งมั่น และกล้าหาญที่จะกระทำ และเริ่มลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ไม่รอคอย หรือทำตามคำสั่งเท่านั้น

4) ด้านเอกภาพ (Identity) เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเอง รวมถึงความอ่อนแอหรือข้อบกพร่องของตนเอง มีความยินดีในความเข้มแข็งของตน มีความมุ่งมั่น มีเป้าหมายและมีจุดประสงค์ในชีวิต

สรุปการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Boydell อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ด้านความสามารถ ความคิด และความรู้สึกเพื่อนำไปสู่วิธีการใหม่ๆ โดยอาจเกิดขึ้นได้ในระดับความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่น ทำให้ได้ผลลัพธ์ คือ แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย หรือความตั้งใจใหม่เกิดขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดของการพัฒนาตนเองทั้งสองแบบนี้ พบว่าการพัฒนาตนเองนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย เช่น สุขภาพแข็งแรง หรือบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทางด้านจิตใจ เช่น ความคิดมีการปรับเปลี่ยนมุมมองไปในทางที่ดี มีพัฒนาการทางอารมณ์ ความรู้สึก ความมุ่งมั่น และด้านความรู้ความสามารถไม่ว่าจะเป็นด้านการปรับตัวอยู่

ร่วมกับผู้อื่นในสังคม หรือเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่การยกระดับชีวิตให้สูงขึ้น

### 5.5 การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger et al (1990) กล่าวว่า องค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบถึงการตอบแทนขององค์กร หรือการได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่าจากการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร

Shore and Shore (1995 cited in Wayne and Liden, 1997) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของการสนับสนุนจากองค์กรต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การให้ความหมายของการปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผลขององค์กร ที่มีให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเข้าใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินองค์กรของตนอยู่ในมุมมองที่ดี

George and Brief (1992, cite in Eisenberger, et al, 2001) ได้อธิบายความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร คือ การให้ความช่วยเหลือของผู้นำองค์กร หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลผู้ปฏิบัติและมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Eisenberger et al (2001) อธิบายว่า เป็นการช่วยเหลือ สนับสนุน หรือการดูแลขององค์กรที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นในด้านต่างๆ และมีความสุข

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่องค์กรที่เห็นคุณค่า ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ โดยอาจแสดงออกในวิธีการต่างๆ เช่นการให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุน การให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่คุ้มค่ากับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกที่ดีทั้งกายใจ มีความรักในองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ

จากความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร มีส่วนสำคัญในการเกี่ยวพันในเรื่องงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้ปริมาณงานที่เหมาะสม หรือการมอบหมายภาระงานในหน้าที่ซึ่งต้องใช้ความรับผิดชอบตามสมควร การวางตำแหน่งคนให้ถูกต้องกับงาน การให้เวลาพักผ่อนที่เพียงพอ การสนับสนุนกิจกรรมหรือความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน หรือการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึก

ที่ดี และมีมุมมองในด้านบวกต่อองค์กร เกิดความรู้สึกรักและเชื่อมั่นในองค์กร และพร้อมที่จะเสียดสละ พุ่มเทแรงกายใจเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

## 6. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางการวิจัย โดยจะกล่าวถึงประวัติความเป็นมา และระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพ แนวคิด กระบวนทัศน์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ดังนี้

**ประวัติความเป็นมาการวิจัยเชิงคุณภาพ** การวิจัยเชิงคุณภาพมีรากฐานจากหลายสาขาของสาขาสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขามนุษยวิทยาและสาขาวิชาสังคมวิทยา (Bogdan and Biklen 1992 อ้างถึงในอารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2549) กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพถือกำเนิด และได้รับการพัฒนาขึ้นมาเป็นวิธีหนึ่งในการแสวงหาความรู้ ในสาขามนุษยวิทยา ตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 Holloway and Wheeler (1996) กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพถูกนำมาใช้ในการวิจัยทางการแพทย์ในราวปี ค.ศ. 1970 โดยนำมาจากสาขามนุษยวิทยา และสังคมวิทยา อารีย์วรรณ อ่วมธานี (2549) กล่าวว่า ในการวิจัยทุกประเภทรวมถึงการวิจัยเชิงคุณภาพย่อมต้องมีองค์ประกอบในการทำวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

**ปัญหาการวิจัย** การบ่งชี้ถึงปัญหา มักจะเป็นกิจกรรมเริ่มต้นที่ยากที่สุด วิธีการหนึ่งที่จะทำให้ให้นักวิจัยมองเห็นปัญหาการวิจัย ก็คือ การศึกษานำร่อง หรือการเข้าไปในสนามวิจัย เพื่อสัมผัสภาพหรือสังเกตบริบทที่นักวิจัยสงสัยว่า มีคำตอบครบถ้วนแล้วหรือไม่ ถ้าไม่ครบถ้วน แสดงว่าประเด็นนั้นยังต้องการการค้นหาคำตอบอยู่ ซึ่งวิธีการหาคำตอบ ก็คือ การทำวิจัย นั่นเอง

**การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย** การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของการวิจัย การเขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัยต้องสอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา และต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ชัดเจน และสัมพันธ์กับขอบเขตของปัญหาที่จะศึกษา วิธีการวิจัยที่เลือกกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความสอดคล้องกันหรือไม่

**แนวคิดหรือกรอบแนวคิดการวิจัย** ก่อนที่จะศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมใดก็ตาม นักวิจัยเชิงคุณภาพจะต้องมีประเด็นที่จะไปศึกษา ขณะเดียวกันก็ต้องมีแนวคิดหรือกรอบแนวคิด (Conceptual framework) ก่อน เช่น ควรจะมีความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษานั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นวิธีสองทางเข้าสู่ประเด็นที่เราจะ

สุรางค์ วิรกิจพานิชย์ (2533 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2553) กล่าวว่า การทำวิจัยไม่ว่าจะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณก็ตาม นักวิจัยจะต้องมีแนวคิดหรือความคิดนำด้วยกันทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะคนทุกคนกว่าจะเติบโตมาก็ต้องได้รับการอบรมหรือการถ่ายทอดความรู้สึคนึกคิด

ต่างๆ ซึ่งก็อาจจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม และการศึกษา สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่นักวิจัยเชิงคุณภาพจะต้องเข้าใจแนวคิดต่างๆ ไปเกี่ยวกับภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความสัมพันธ์ทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ โลกทัศน์ และกระบวนการการเรียนรู้ทางสังคม ตลอดจนแนวคิดในเรื่องบทบาท สถานภาพ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมทั้งสิ้น เมื่อนักวิจัยสามารถทำความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ได้อย่างถ่องแท้ก็จะช่วยให้แก่นักวิจัยเห็นภาพปรากฏการณ์ที่ต่อเนื่องกันอย่างชัดเจน สามารถเชื่อมโยงปรากฏการณ์ต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อเสนอภาพสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีความหมาย และยังสามารถที่จะสะท้อนหรือถ่ายทอดสภาพความคิดของคนในชุมชนที่เราไปศึกษาได้อย่างถูกต้องตามข้อเท็จจริง ซึ่งจะทำให้งานวิจัยน่าอ่านและมีคุณค่า

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือวิจัยที่สำคัญ คือนักวิจัย เพราะการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการใช้บุคคลไปสัมผัสกับบุคคลอื่น โดยตรง ด้วยการพูดคุย สัมภาษณ์ สังเกตและการปฏิบัติตน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้ นอกจากตัวนักวิจัยแล้ว ยังอาจมีเครื่องมืออื่นๆ ที่ช่วยนักวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การบันทึกภาคสนามของนักวิจัย เป็นการระบุนรายละเอียดต่างๆ ที่นักวิจัยได้รับรู้ระหว่างการสังเกตหรือการสัมภาษณ์ ได้แก่ กิจกรรมที่สังเกต พฤติกรรมที่เกิดขึ้น ปฏิกริยา เวลา บุคคลและสภาพแวดล้อมให้ผู้อ่านสามารถจินตนาการได้ เหมือนกับนักวิจัยได้ไปศึกษามา นอกจากนี้ เครื่องบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือวิดีโอ เป็นอุปกรณ์ประเภทหนึ่งที่จะช่วยให้นักวิจัยสามารถเก็บคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วน

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่ทำในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ มีเป้าหมายเพื่อหาความจริงโดยการพิจารณาปรากฏการณ์จากสภาพแวดล้อมตามความจริง ในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น ใช้วิธีการศึกษาและเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย แต่เครื่องมือที่สำคัญในการเก็บข้อมูล คือนักวิจัยเอง การวิจัยแบบนี้มีการออกแบบที่ยืดหยุ่น ดำเนินการศึกษาและทำการวิเคราะห์เริ่มจากการพินิจ พิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างละเอียด จนมองเห็นแนวคิดที่มีความหมายจากข้อมูลและเห็นความเชื่อมโยงของแนวคิดเหล่านั้น จนนักวิจัยสามารถสรุปเป็นคำอธิบาย แนวคิด หรือทฤษฎีเบื้องต้นได้ การวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งตีความ เพื่อทำความเข้าใจความหมายของพฤติกรรม หรืออธิบายปรากฏการณ์ในทัศนะของผู้ที่ถูกรับศึกษา โดยมีจุดยืนอยู่บนบริบทของปรากฏการณ์หรือของคนผู้ที่ถูกศึกษาเหล่านั้น (สุภางค์ จันทวานิช, 2543; นิศา ชูโต, 2545) มีดังนี้

1. การวิจัยที่ทำในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ (Natural setting) เป็นสถานการณ์ที่ไม่มีการตัดแปลงหรือไม่มีการจัดการโดยนักวิจัย เป็นสถานการณ์ที่เป็นอยู่และดำเนินไปตามธรรมชาติ

2. ใช้ตรรกะแบบอุปนัยเป็นหลัก (Inductive approach) การทำวิจัยแบบอุปนัย (Inductive) คือ การทำวิจัยที่เริ่มต้นจาก “สิ่งที่จำเพาะเจาะจง” ไปสู่ “สิ่งที่ทั่วไป” (From the particular to the general) สิ่งที่จำเพาะเจาะจงในที่นี้คือ ข้อมูลซึ่งได้มาจากประชากรตัวอย่างที่เลือกมาโดยเฉพาะจำนวนหนึ่ง สิ่งทั่วไปคือ ข้อสรุปในรูปของคำอธิบาย หรือ กรอบแนวคิดทฤษฎี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั่วไปกับประชากร และสถานการณ์ในวงกว้างมากกว่าที่ถูกเลือกมาเพื่อการวิจัยนั้น การเริ่มต้นจากข้อมูลไปสู่การหาข้อสรุปทั่วไป เช่นนี้เป็นรูปแบบของการทำวิจัยเชิงคุณภาพขนานแท้ในการดำเนินการแบบอุปนัย นักวิจัยอาศัยเพียงคำถาม และวัตถุประสงค์การวิจัยที่ชัดเจนเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลในสนาม จากนั้นเมื่อได้ข้อมูลมาพอสมควรแล้วจึงตั้งสมมติฐานเพื่อ “คลำทาง” ทิศทางในการหาคำตอบสำหรับคำถามในการวิจัยหรือหาคำอธิบาย โดยการพิสูจน์และปรับสมมติฐานซ้ำแล้ว ซ้ำอีกกับข้อมูลที่เก็บมาในกระบวนการทำงานภาคสนาม จนกระทั่งสมมติฐาน “อยู่ตัว” คือ “ไม่ถูกทำลาย” โดยข้อมูลที่รวบรวมมาใหม่อีกต่อไป ถึงจุดนี้นักวิจัยก็พร้อมที่จะสรุปหรือตีความ เพื่อหาคำอธิบายเชิงแนวคิดและทฤษฎีทั่วไป ที่จะได้ใช้กับประชากรหรือบริบทที่คล้ายกันหรือนอกเหนือจากที่นำมาศึกษา

3. เน้นการทำความเข้าใจแบบเป็นองค์รวม (Holistic perspective) องค์รวมหมายถึง การที่ส่วนต่าง ๆ ของระบบมีความสัมพันธ์กันแบบหลายมิติต่อกันภายในบริบทที่จะระบบนั้นเป็นอยู่ การทำความเข้าใจองค์รวม โดยสาระสำคัญก็คือการค้นหาว่ามีส่วนประกอบอะไรบ้าง ภายในระบบนั้น และส่วนต่างๆ เหล่านั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างไร การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการรวบรวมข้อมูลหลายมิติของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์และเกิดความเข้าใจรอบด้าน ในทางปฏิบัตินักวิจัยต้องถือว่าแต่ละส่วน แต่ละกรณี แต่ละเหตุการณ์ ภายในระบบที่ศึกษานั้น ไม่เพียงแต่มีความหมายในตัวมันเองเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์อย่างมีความหมายกับส่วนอื่นๆ ที่ไม่สามารถแยกจากกันได้

4. ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก (Qualitative data) โดยทั่วไปข้อมูลเชิงคุณภาพ หมายถึง ข้อมูลทุกรูปแบบที่เป็นข้อความ (Text) อยู่ในรูปของคำพูด หรือที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเลข ยังรวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นอยู่ในรูปอื่นด้วย เช่น เครื่องบันทึกเสียง (บทสัมภาษณ์ เพลง ดนตรี) และเครื่องบันทึกภาพ (ภาพยนตร์ วีดิทัศน์) ที่สื่อข้อมูลอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งนักวิจัยสามารถใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้ ที่มาของข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การทำงานในภาคสนาม (Fieldwork) ซึ่งนักวิจัยมีการติดต่อ โดยตรงกับกลุ่มประชากรตัวอย่างเป็นเวลานาน ทำการรวบรวมข้อมูลจากสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ

5. นักวิจัยติดต่อโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย (Direct contact with participants) ภารกิจสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ คือการเข้าไปอยู่ในสนามและเรียนรู้สิ่งที่ต้องการศึกษา

โดยตรง การเข้าไปมีความสัมพันธ์โดยตรงกับกลุ่มประชากรเป้าหมายของการวิจัยเป็นโอกาสที่ดีที่สุด นักวิจัยจะได้สัมผัสกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่ศึกษาด้วยตนเอง ในขณะที่สิ่งเหล่านั้นกำลังเกิดขึ้นและดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติภายในบริบทของสิ่งที่ศึกษาอย่างแท้จริง

6. ให้ความสำคัญแก่พลวัตของสิ่งที่ศึกษา (Dynamic perspective) การวิจัยเชิงคุณภาพมองปรากฏการณ์ที่ศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง แต่เคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งนักวิจัยสามารถทำได้เฉพาะบนช่วงเวลาที่การวิจัยครอบคลุมถึงเท่านั้น ถ้านอกกรอบเวลาที่ทำการศึกษาออกไป สิ่งนี้นักวิจัยจะทำได้อาจเป็นเพียงการเสนอแบบแผนพลวัตของปรากฏการณ์เท่านั้น ทั้งนี้ เพราะสถานการณ์ที่ศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา

7. ให้ความสำคัญแก่การศึกษาเฉพาะกรณี (Unplan case orientation) การวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งทำความเข้าใจในทางลึก มากกว่าทางกว้าง ซึ่งนักวิจัยจำเป็นต้องเก็บรายละเอียดของข้อมูลอย่างรอบด้าน มีความจำเป็นที่จะต้อง “เฝ้าสังเกตการณ์” สิ่งที่ศึกษาอยู่เป็นเวลานาน (Extended fieldwork) และนักวิจัยต้องให้ความสำคัญแก่การศึกษา กรณีที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การได้ความรู้ ความเข้าใจในทางลึก และอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาความละเอียดลุ่มลึกของการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ได้มาจากการศึกษา กรณีที่เฉพาะเจาะจงจำนวนน้อย มากกว่าที่จะมาจากการศึกษากรณีจำนวนมาก ๆ

8. ให้ความสำคัญแก่บริบทของสิ่งที่ศึกษา (Context sensitivity) การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่เน้นการเข้าถึงความหมายของผู้กระทำ (Actor's meaning) เรียกว่า Emic หรือความหมายในทัศนะของผู้กระทำ จะมีความหมายที่ดีที่สุด ก็เฉพาะในบริบทที่ศึกษา หรือสิ่งแวดล้อมที่เข้าอาศัยอยู่เท่านั้น การให้ความสำคัญ แก่บริบท ที่ศึกษานักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบริบทอย่างเพียงพอ เพื่อประกอบการตีความข้อค้นพบ และข้อเสนอของนักวิจัยเอง บริบทอาจเป็นเรื่องของสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อ และขนบธรรมเนียม

9. มีความยืดหยุ่นในการออกแบบการวิจัย (Design flexibility) การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ไม่ใช่สิ่งกำหนดไว้ตายตัว แต่สามารถยืดหยุ่นได้ ตามความจำเป็นตรงเท่าที่การยืดหยุ่นนั้นเป็นไป เพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่ดีและน่าเชื่อถือได้มากกว่า และตรงเท่าที่ไม่ได้ทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัยเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง

10. ใช้เครื่องมือหลายอย่างในการเก็บข้อมูล แต่นักวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด (Researcher as an important research instrument) การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาในแนวลึก มากกว่าแนวกว้าง จำเป็นที่นักวิจัยต้องได้ข้อมูลหลายชนิด และได้รายละเอียดเพียงพอเกี่ยวกับประเด็นการศึกษา นักวิจัยจึงมักใช้หลายวิธีเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเช่น การสังเกต สังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม

และการรวบรวมข้อมูลเอกสาร มีจุดมุ่งหมายเพื่อการเข้าถึงข้อมูลหลายชนิด และเพื่อลงลึกในประเด็นที่ต้องการศึกษา

การใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการแสวงหาความรู้ ความจริงทางสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และสังคม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก โลกทัศน์ ความหมาย การตีความ การเรียนรู้ของมนุษย์ในบริบทของวัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่งมีความสลับซับซ้อนและเป็นพลวัต มนุษย์เท่านั้นที่จะเข้าใจตัวเอง ถ้าเข้าไปใกล้ชิดอยู่กับสภาพการณ์นั้นๆ นานเพียงพอ และการเกิดการเรียนรู้เข้าใจได้ด้วยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ สนทนา ค้นหาความจริงจากบุคคลและจากเอกสารที่เกี่ยวข้องมีคำหลายคำที่หมายถึง การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา การวิจัยเชิงมนุษยวิทยา การวิจัยเชิงธรรมชาติ การวิจัยภาคสนาม การวิจัยเชิงศึกษาชีวิตประวัติบุคคล การวิจัยเชิงประจักษ์การณวิทยา การวิจัยศึกษาแบบเฉพาะกรณี การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม แต่ที่นิยมกันทั่วไปคือ การวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา ทฤษฎีพื้นฐาน และชาติพันธุ์วรรณา (อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2549) ชื่อเหล่านี้แม้จะแตกต่างกัน และรายละเอียดของการดำเนินการที่ต่างกัน ไปบ้างแต่ในแง่ของแนวทาง และวิธีดำเนินการหลัก ๆ แล้วไม่แตกต่างกันมากนัก และทั้งหมดอยู่ในกลุ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ (นิตา ชูโต, 2545)

**กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง** การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพต้องการเทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่แตกต่างไปจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่ม (Random sampling) หรือโดยการหาความน่าจะเป็น (Probabilistic sampling) ซึ่งเป็นวิธีที่นักวิจัยเชิงปริมาณใช้สุ่มตัวอย่างวัตถุประสงค์ของการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพไม่ใช่เฉพาะการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่เป็นคนเท่านั้น แต่กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยคน (People) แนวคิด/มโนทัศน์ (Concept) เวลา (Time) และสถานที่ (Setting) นักวิจัยจึงต้องเลือกว่าใครเป็นกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มตัวอย่างคืออะไร และกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ไหน เพราะเขาไม่สามารถตรวจสอบทุกสิ่งทุกอย่างได้ และยังขึ้นอยู่กับว่าคนและสถานที่ที่ต้องการศึกษามีอยู่จริงและเข้าไปเก็บข้อมูลได้จริง วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกสามารถที่จะทำให้การศึกษาเรื่องนั้นๆ มีความแตกต่างกัน หลักเกณฑ์ของการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพ จะไม่เคร่งครัดเหมือนการวิจัยเชิงปริมาณที่ต้องดำเนินการก่อนการวิจัยจะเริ่มต้น

#### **การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล**

ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพต้องใช้เทคนิคการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงในงานวิจัย ซึ่งจะประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลที่มีมโนคติ เวลา หรือ สิ่งแวดล้อม ในพื้นที่นั้น เมื่อไหร่ที่จะคัดเลือกตัวอย่าง อะไรที่เป็นตัวอย่างได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการศึกษาซึ่ง Morse (1991, 2000) กล่าวว่ากลุ่ม

ตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ มักจะนิยมเรียกว่า ผู้ให้ข้อมูลมากกว่า ผู้ให้ข้อมูลที่เหมาะสมในการร่วมวิจัยปรากฏการณ์ใด ก็ต้องมีประสบการณ์หรืออยู่ในปรากฏการณ์นั้น ไม่ใช่แค่เพียงแค่มีข้อมูลที่ตรงประเด็นเท่านั้น แต่ ยังต้องให้ข้อมูลที่มีคุณภาพด้วย การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลตามทฤษฎี (Theoretical sampling) จะดำเนินไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

**จำนวนผู้ให้ข้อมูล** นักวิจัยส่วนใหญ่ยังยึดติดอยู่กับขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้จำนวนตัวอย่างมาก เมื่อหันมาทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ยังเชื่อว่าจำนวนตัวอย่างมากจึงจะถือว่าได้ข้อมูลมาก แต่จริงๆ แล้วการวิจัยเชิงคุณภาพขึ้นอยู่กับคุณภาพของข้อมูลไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณหรือจำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Sandelowski, 1995) ดังนั้น ในการเขียนโครงการวิจัยเชิงคุณภาพนักวิจัยจึงไม่สามารถกำหนดจำนวนที่แน่นอนตายตัวได้ เนื่องจากการดำเนินการเสาะแสวงหาผู้ให้ข้อมูลจะสิ้นสุดเมื่อข้อมูลครบถ้วน ไม่มีข้อมูลใหม่ๆ จากการสัมภาษณ์หรือสังเกตรายใหม่ต่อไป ซึ่งเรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของข้อมูลที่ต้องการและตามลักษณะของประชากรเป้าหมายในการเก็บข้อมูล จะใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธีรวมกันก็ได้ เช่น การรวบรวมเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก (แบบไม่มีโครงสร้างเคร่งครัด) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม และการสนทนากลุ่ม ดังนี้ (ชาย โพธิ์สิตา, 2550)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นการรวบรวมขั้นแรกเมื่อเริ่มทำการวิจัย โดยนักวิจัยจะต้องศึกษาผลงานที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อนำมาประกอบการวิจัยการศึกษาเอกสารจะช่วยให้การกำหนดประเด็นและตัวแปรที่จะศึกษา กำหนดแนวคิดนำ รวมทั้งนำมาใช้ในการวิเคราะห์ ถ้าไม่ทำการศึกษาจากเอกสาร

2. การสังเกต (Observation) การสังเกตในวิจัยเชิงคุณภาพมี 2 แบบ คือ

2.1 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation observation) คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนที่ศึกษา มีการกระทำกิจกรรมด้วยกันจนกระทั่งเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและความหมายที่คนเหล่านั้นให้ต่อปรากฏการณ์ทางสังคมที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งเมื่อสังเกตแล้วจะต้องมีการซักถามและการจดบันทึกข้อมูล (Notetaking) ร่วมด้วย

2.2 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participation observation) คือ การสังเกตที่ผู้สังเกตไม่ได้เข้าไปใช้ชีวิตหรือกิจกรรมกับกลุ่มคนที่ศึกษา โดยไม่ต้องทำให้ผู้ถูกสังเกตรู้สึกอึดอัดหรือหวาดกลัวเพราะอาจทำให้พฤติกรรมผิดไปจากปกติได้ ซึ่งอาจใช้ในระยะเวลาแรกของการวิจัยแล้วใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในระยะหลัง การสังเกตโดยปกติมีสิ่งที่จะต้องสังเกตอยู่ 6 ประการ ได้แก่

1) การกระทำ คือ การใช้ชีวิตประจำวัน การรับประทานอาหาร การปฏิบัติภารกิจอื่นๆ ใน



ชีวิตประจำวัน 2) แบบแผนการกระทำ คือ การกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นกระบวนการ มีขั้นตอนจนเป็นแบบแผนซึ่งให้เห็นสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ของสมาชิก 3) ความหมาย คือ การให้ความหมายของการกระทำหรือแบบแผนพฤติกรรมนั้น 4) ความสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชนหรือสังคมนั้น 5) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสมาชิก คือ การที่บุคคลยอมรับร่วมมือในกิจกรรมนั้นๆ 6) สภาพสังคม คือ ภาพรวมทุกแง่ทุกมุมที่สามารถประเมินได้

3. การสัมภาษณ์ (Interview) การสัมภาษณ์เป็นการเจาะลึกประเด็นต่างๆ ที่ผู้วิจัยสนใจ อาจใช้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ มีหลายประเภท อาจแบ่งได้ดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal interview) หรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้เตรียมคำถามและข้อกำหนดไว้แน่นอนตายตัว โดยปกติ นักวิจัยเชิงคุณภาพมักจะไม่ใช่วิธีการนี้เป็นหลัก เพราะไม่ได้ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมเพียงพอโดยเฉพาะในแง่ของวัฒนธรรม ความหมายและความรู้สึกนึกคิด

3.2 การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) มักจะใช้ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม โดยเตรียมคำถามกว้างๆ มาล่วงหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้อาจแบ่งออกได้อีก คือ การสัมภาษณ์โดยเปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) การตะล่อมกล่อมเกลา (Probe) เป็นการซักถามที่ล้วงเอาส่วนลึกของความคิดออกมา และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant interview) โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนแบบเจาะจงเพราะมีข้อมูลที่ดี ลึกซึ้ง กว้างขวางเป็นพิเศษ รวมถึงการเงี่ยหูฟัง (Eavesdropping) จากคำสนทนาของผู้อื่น โดยผู้วิจัยไม่ต้องตั้งคำถามเองก็เป็นเทคนิคของการวิจัยเชิงคุณภาพอีกอย่างหนึ่ง ตลอดจนการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยการจัดกลุ่มสนทนา ประมาณ 8-12 คน ที่มีคุณลักษณะบางประการคล้ายคลึงกัน

ในการสัมภาษณ์มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การแนะนำตัว การสร้างความสัมพันธ์ การบันทึกคำตอบ การใช้ภาษา ตลอดจนเวลาและสถานที่ที่ใช้สัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในการวิจัยเชิงคุณภาพ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีความแตกต่างจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพราะข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะไม่เกี่ยวข้องกับตัวเลข หรือจำนวน และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น เป็นกระบวนการที่กระทำต่อเนื่องในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสิ้นสุด การเก็บรวบรวมข้อมูลก็จะสิ้นสุดด้วย ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจึงจะตอบคำถามได้ว่าใช้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดกี่คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งดำเนินการไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล (อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2553) มีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นเชิงปริมาณ หรือ เชิงคุณภาพ สิ่งที่จะขาดไม่ได้คือ การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ จะแยก การตรวจสอบข้อมูลออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล แต่สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากระบวนการรวบรวมข้อมูลกับการวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินไปด้วยกัน เพื่อให้ทราบว่า ข้อมูลมีเพียงพอหรือไม่ น่าเชื่อถือเพียงใด และถูกต้องหรือไม่ โดยมีการตรวจสอบดังนี้ 1) การตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือตรวจสอบที่ตัวนักวิจัยเอง เพราะนักวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ นักวิจัยต้องมีการศึกษาค้นคว้า และมีความรู้ในเรื่องที่เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี 2) การตรวจสอบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ว่ามีการใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพที่เลือกใช้หรือไม่ เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือวิธีการอื่นๆ ในกระบวนการรวบรวมข้อมูล และข้อมูลจะมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสร้างสัมพันธ์ที่ดี เข้าได้ดีกับคนในพื้นที่ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูล และเลือกผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) 3) การตรวจสอบข้อมูลจากบุคคลอื่น

2. การจัดระเบียบข้อมูล เป็นการแยกแยะข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายแก่การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต่อไป การจัดระเบียบข้อมูลจะมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไป ตามระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยเชิงคุณภาพแต่ละประเภท

3. การโยงความสัมพันธ์ เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการจัดระเบียบข้อมูล โดยนำข้อมูลมาแยกไว้เป็นหมวดหมู่ (Categories) โดยพิจารณาตามหลักการของแต่ละวิธีของการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์นี้ จะต้องพิจารณาลักษณะของข้อมูล ว่าเป็นข้อมูลที่มีลักษณะเป็นข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความเชื่อ หรือ คุณลักษณะทางจิต เช่น บุคลิกภาพ หรือ ค่านิยม เป็นต้น การที่นักวิจัยจะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ได้นั้น นักวิจัยต้องมีการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎี หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาอย่างจริงจัง หรืออย่าง “หมกมุ่นครุ่นคิด” เพื่อนำไปสู่เรื่องที่ต้องการตีความที่ครอบคลุมและข้อสรุปที่ตรงประเด็นกับเรื่องที่ต้องการศึกษา

4. การตีความ ในการตีความจากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจะสรุปนั้นต้องตีความตามข้อมูลที่ปรากฏ แต่นักวิจัยจะสามารถตีความได้ดีก็จะต้องมีความรู้และความเข้าใจเรื่องที่กำลังศึกษานั้นเป็นอย่างดีก่อน จนกระทั่งเข้าใจปรากฏการณ์และตีความหมายของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดังนั้น การตีความข้อมูลจะต้องมีลักษณะเฉพาะแต่ละเรื่องที่กำลังศึกษา

5. การสรุปผล การสรุปผลการวิจัยจะมีความแตกต่างจากการวิจัยเชิงปริมาณที่ตอบคำถามตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ การวิจัยเชิงคุณภาพจะสรุปผลที่เป็นแก่นสาระ หรือข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ซึ่งนักวิจัยไม่สามารถทราบล่วงหน้าได้ และในการสรุปผลการวิจัย นักวิจัยจะนำ

ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต หรือการสัมภาษณ์มาประกอบการยืนยันแก่นสาระที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

Field and Morse (1994) กล่าวว่ากระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเข้าไปเก็บข้อมูลในภาคสนาม ไม่ว่าจะใช้วิธีการสังเกตหรือสัมภาษณ์ เมื่อเก็บข้อมูลในระยะเริ่มต้นมาแล้ว นักวิจัยต้องนำข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ เพื่อหาทิศทางของการวิจัยที่สนใจ หรือพิจารณาประเด็นที่ยังซักถามไม่ครบถ้วน หรือทิ้งประเด็นนั้นไป ในการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มแรกเหมือนเป็นการทบทวนว่าข้อมูลที่มีอยู่เพียงพอที่จะตอบคำถามการวิจัยหรือไม่ และถ้าไม่เพียงพอจะหาข้อมูลเพิ่มเติมจากที่ไหน อย่างไร การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพแต่ละประเภทจะมีวิธีการหลักๆ ที่เหมือนกัน แต่สำหรับรายละเอียดปลีกย่อยจะมีความแตกต่างกันออกไปตามระเบียบวิธีวิจัยของแต่ละประเภท

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาเก็บให้เป็นระบบระเบียบ ให้ความหมายกับข้อมูล จัดหมวดหมู่ ความหมายของข้อมูล วิเคราะห์และสรุปรวบรวมความหมาย ซึ่งก่อนวิเคราะห์ ควรมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เรียกว่า “การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation) (Denzin, 1970) โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้อาจมาจากแหล่งต่างๆ นั้นมีความเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation) จะเน้นการตรวจสอบจากผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลต่างคนกันว่า ได้ค้นพบที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งถ้าผู้วิจัยหรือผู้เก็บข้อมูลทุกคนพบว่าข้อค้นพบที่ได้มามีความเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation) จะเน้นการตรวจสอบว่าถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายแล้ว ข้อมูลที่ได้มาจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าผู้วิจัยพบว่าไม่ว่าจะนำทฤษฎีใดมาใช้ ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ใช้เป็นวิธีการยืนยันความน่าเชื่อถือของงานวิจัย ประกอบด้วย การเลือกผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงในเรื่องที่ศึกษา การได้รับข้อมูลอย่างชัดเจน ครบถ้วนจากผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพการที่เกิดขึ้นและผลการวิจัยได้รับการยอมรับว่าน่าเชื่อถือจากผู้อ่าน ซึ่ง Guba and Lincoln (1989) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อถือได้ (Credibility) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล หมายถึงความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของข้อมูล การตีความของผู้วิจัยเกี่ยวกับความจริงที่ได้จาก

ประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ 1.1) ระยะเวลาที่อยู่ในสนามที่นานพอ (Prolonged involvement) หมายถึงการใช้เวลาในสนามที่มากพอที่นักวิจัยจะเรียนรู้วัฒนธรรม ภาษา และการสร้างสัมพันธภาพ 1.2) การสังเกตติดต่อกัน (Presistent observation) เป็นการใช้เวลาที่มากพอในการสังเกตประสบการณ์ที่ศึกษา เพื่อให้สามารถระบุลักษณะเฉพาะที่เป็นประเด็นสำคัญที่สุดของประสบการณ์นั้น การสังเกตติดต่อกันนี้จะเป็นการสังเกตให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก 1.3) การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulstion) เป็นการใช้หลากหลายวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาตรวจสอบว่าตรงกันหรือไม่ 1.4) การได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ (Peer debriefing) เป็นการนำผลการวิเคราะห์และข้อสรุปไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในประเด็นที่นักวิจัยศึกษา และมีความรู้ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพตรวจสอบให้ 1.5) การให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ (Member checking) เป็นวิธีการย้อนกลับข้อมูล และการวิเคราะห์ตีความข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้องจริง

2. การถ่ายโอนข้อมูล (Transferability) หมายถึงความสามารถอ้างผลการวิจัยไปยังกลุ่มอื่น

3. ความสามารถในการพึ่งพา (Dependability) เป็นการพิสูจน์หรือตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้หลายวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Multiple method of data collection) มีการเชื่อมโยงข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสังเกตเข้าด้วยกัน และมีการจดบันทึกภาคสนามระหว่างการสัมภาษณ์ รวมถึงข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง หรือ โดยการให้ผู้อ่านและนักวิพากษ์ใช้เกณฑ์การตรวจสอบต่อกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ถ้าผู้อ่านและนักวิพากษ์สามารถติดตามเรื่องราวได้อย่างเข้าใจ แสดงว่าการศึกษานี้ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว Sandelowski (1986 อ้างถึงในอารีฮ์วรรณ อ่วมธานี, 2553) เรียกวิธีการตรวจสอบนี้ว่า “ความสามารถในการพึ่งพา” หรือ “Decision trail”

4. การยืนยันผลการวิจัย (Confirmability) โดยมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ (Audit trail) ดำเนินการได้ดังนี้ 4.1) การตรวจสอบจากข้อมูลดิบ ได้แก่ เทปบันทึกการสัมภาษณ์ การถอดเทปแบบคำต่อคำ ว่ามีข้อมูลตรงกันหรือไม่ 4.2) การตรวจสอบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูลเพื่ออธิบายข้อค้นพบที่ได้ เค้าโครงอธิบายประเด็น (Theme) 4.3) การตรวจสอบการพัฒนาข้อสรุป โดยการจัดกลุ่มคำและการให้รหัสข้อมูลข้อความที่สำคัญ สารระที่ได้จากการวิเคราะห์ 4.4) การตรวจสอบกระบวนการวิจัย การเลือกรูปแบบและวิธีดำเนินการวิจัย 4.5) การตรวจสอบวัตถุประสงค์การวิจัย 4.6) การตรวจสอบการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เช่น แนวคำถามปลายเปิด วิธีการสัมภาษณ์

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ผู้วิจัยจึงทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสมดุลชีวิตกับงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแนวคิดดังกล่าว ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและสมดุลชีวิตกับงานจากงานวิจัยต่างประเทศดังนี้

Frone et al. (1992) ศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวพบว่า ทั้งงาน และ ชีวิตต่างก็อาจส่งผลกระทบต่ออีกและกันได้ นั่นคือ นอกจากการทำงานจะสามารถมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว งานรบกวนชีวิตแล้ว ชีวิตครอบครัวก็สามารถมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน ได้เช่นเดียวกัน โดยผลการวิจัยระบุว่าการทำงานมีผลกระทบต่ออีกและกันของ งานและ ชีวิต อาจทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนต่าง ๆ กันไป เช่น งานรบกวนชีวิต มีความสัมพันธ์กับการขาดงาน แต่สภาวะ ชีวิตรบกวนงาน ไม่เกี่ยวข้องกับการขาดงาน งานรบกวนชีวิต มีความสัมพันธ์กับความไม่พอใจในการทำงาน แต่สภาวะ ชีวิตรบกวนงาน ไม่มีความสัมพันธ์ดังกล่าว ชีวิตรบกวนงาน มีความสัมพันธ์กับการไม่พึงพอใจในงาน แต่สภาวะ งานรบกวนชีวิต ไม่ได้ทำให้คนไม่พึงพอใจในงานเมื่อเปรียบเทียบระหว่างหญิงและชายพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะเจอปัญหาความขัดแย้งระหว่างชีวิตครอบครัวกับงานมากกว่าเนื่องจากวัฒนธรรมส่วนใหญ่ของสังคมในประเทศต่าง ๆ ก่อนข้างที่จะคาดหวังให้ผู้หญิงเป็นฝ่ายดูแลรับผิดชอบงานที่บ้านมากกว่าผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายมักจะถูกคาดหวังว่าจะเป็นผู้ออกไปทำงาน นอกบ้านเพื่อหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว ด้วยภาระ และการขาดสมดุลชีวิตกับงานดังกล่าวส่งผลให้ ผู้หญิงลาออกจากงานมากกว่าผู้ชาย

Aryee, Srinivas and Tan (2005) ศึกษาถึงสาเหตุแรกเริ่มและผลลัพธ์ที่ได้ ของสมดุลชีวิตกับงานเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงจากการทำงานสู่ครอบครัว ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงจากครอบครัวสู่การทำงาน และชนิดของผลลัพธ์ที่ได้ 2 ด้าน คือ ความขัดแย้งและการสนับสนุน ที่ได้ศึกษาถึงสาเหตุของความขัดแย้งพบว่า มีสาเหตุจากความขัดแย้งในบทบาท ความขัดแย้งระหว่างบทบาท และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และอธิบายความหมายไว้ดังนี้

- 1) ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) คือ ภาวะความกดดันที่เกิดขึ้นจากสองแหล่ง ซึ่งการยอมรับความกดดันด้านหนึ่ง ทำให้บุคคลไม่สามารถยอมรับความกดดันอีกด้านหนึ่งได้อย่างเต็มที่
- 2) ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Interrole conflict) คือภาวะความกดดันจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทต่างๆ อธิบายว่า ความขัดแย้งระหว่างบทบาท เกิดขึ้นจากภาระหน้าที่ในการเป็นสมาชิกของกลุ่มหนึ่งไม่สอดคล้องกับ ภาระหน้าที่ที่เกิดขึ้นจากการเป็นสมาชิกในกลุ่มอื่น เช่น บทบาทการทำงานอาจทำให้บุคคลต้องทำงานล่วงเวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ซึ่งขัดแย้งกับความต้องการจากสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการเวลาร่วมกัน และ 3) ความขัดแย้งระหว่างงานกับ

ครอบครัว (Work-family conflict) คือความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่ง ที่เกิดจากความกดดันจากบทบาทการทำงานและครอบครัวไม่สอดคล้องกันในแต่ละด้าน การเข้าไปมีบทบาทในการทำงานอาจทำให้บุคคลรู้สึกลำบากใจมากขึ้น เมื่อพิจารณาถึงข้อดีในการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทครอบครัว และ ในทำนองเดียวกัน เมื่อบุคคลเข้าร่วมในบทบาทครอบครัว ก็อาจมีความรู้สึกลำบากใจมากขึ้นเมื่อพิจารณาถึงข้อดีในการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทการทำงาน

Lilly, Juliana ;Duffy, Jo Ann; Virick, and Meghna (2006) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับงาน พบความแตกต่างระหว่างชายและหญิงที่ชัดเจนคือ สำหรับผู้หญิงนั้นสภาวะชีวิตรบกวนงาน เป็นสาเหตุสำคัญของความเครียดจากงาน และการตัดสินใจเปลี่ยนงานได้มากกว่าผู้ชาย เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายแล้ว ผู้หญิงซึ่งต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัวที่บ้านมากกว่าผู้ชาย มีแนวโน้มอ่อนไหวต่อสภาวะชีวิตรบกวนงานมากกว่าผู้ชาย ทำให้มีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานได้มากกว่า และเมื่อเครียดสะสมมากขึ้น ส่งผลให้ผู้หญิงเกิดความรู้สึกไม่มีสมดุลชีวิตกับงาน เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้และลาออกจากงานในที่สุด

Yildirima and Aycanb (2007) ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับความขัดแย้งในงานและชีวิตครอบครัว ผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมดเป็นผู้หญิงที่ปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพจำนวน 243 คน เป็นพยาบาลทั่วไป 106 คน และพยาบาลเฉพาะทาง 137 คนในประเทศตุรกี โดยข้อคำถามงานวิจัยมี 9 ส่วนและมี 4 หัวข้อย่อยเกี่ยวข้องกับตัวแปร คือ ปริมาณงาน ความต้องการการสนับสนุนในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และชีวิตครอบครัว ผลลัพธ์ของงานและชีวิตครอบครัว โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์สถิติ multiple regression สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC for Windows Version 15) ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานที่มากเกินไปหรือเวลาการทำงานที่แตกต่างจากคนทั่วไป มีนัยสำคัญทางสถิติเกี่ยวกับความขัดแย้งในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวในระดับปานกลาง ความขัดแย้งของความสัมพันธ์ในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตกับงานในระดับต่ำ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความขัดแย้งของการทำงานและชีวิตครอบครัว กล่าวโดยสรุปคือ ปริมาณชั่วโมงในการทำงานปกติ ปริมาณงานที่มากเกินไปและตารางการทำงานที่ไม่แน่นอนมีนัยสำคัญที่จะทำนายความขัดแย้งในคุณภาพการทำงานและ

การใช้ชีวิต ซึ่งให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอาจจะเป็นแนวความคิดที่ดีที่สุดในการลดความขัดแย้งในงานกับชีวิตครอบครัว และเพิ่มสมดุลชีวิตกับงานได้ดี

กฤติกา วงศ์นคร (2546) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ลักษณะการบริหาร ความสมดุลชีวิตกับงานอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลประจำการที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.01 และพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส โสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ความสมดุลชีวิตกับงานสูงกว่าพยาบาลที่สมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความสมดุลชีวิตกับงาน

เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย (MODEL OF WORK-FAMILY INTERACTION IN THAILAND PROFESSIONAL NURSE) การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่องรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยทำการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 364 คน ผลการวิจัยพบว่าตำแหน่งงานและสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวไม่แตกต่างกัน และพบว่าทรัพยากรจากงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนทรัพยากรจากงานแก่พยาบาลวิชาชีพ เช่นการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

รัชพล บุญอนเนศวร (2551) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 253 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัทเอกชน

แห่งหนึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-29 ปี ส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 3) ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับพอใจ 4) แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป อยู่ในระดับแนวโน้มทำต่อไปแน่นอน และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้อยู่ในระดับแนวโน้มแนะนำอย่างแน่นอน 5) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม แตกต่างกัน ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม แตกต่างกัน ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม แตกต่างกัน ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม แตกต่างกัน และด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม แตกต่างกัน 6) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และ 7) ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ในส่วนที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในส่วนที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้

วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี (2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี และ (3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี กับองค์ประกอบด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเงินเดือน และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความ



เกี่ยวข้องกับสัมพัทธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับ (3) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายและบรรยายประสบการณ์การสร้างสมคูลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์โดยตรงซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

**1. พื้นที่ในการศึกษา (Setting)** พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีขนาดเตียงมากกว่า 400 เตียง ให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยทุกประเภท ซึ่งผู้บริหารทางการแพทย์ของพื้นที่ในการศึกษา ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กรมีสมคูลชีวิตกับงาน และผู้วิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ สามารถเข้าถึงและสร้างความไว้วางใจกับผู้ให้ข้อมูลได้มากขึ้น

#### 2. ผู้ให้ข้อมูล (Informants)

ผู้ให้ข้อมูล คือพยาบาลที่มีสมคูลชีวิตกับงาน โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้ คือ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการที่ระบุว่าตนเองมีสมคูลชีวิตกับงาน 2) มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปีขึ้นไป และ 3) มีความยินดีที่จะเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลในการเล่าประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีสมคูลชีวิตกับงาน เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ตรงกับเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา จำนวน 9 คน โดย ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1 อายุ 31 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 10 ปี มีภาระดูแลบิดา-มารดา ระยะทางจากบ้านถึงโรงพยาบาล 25 กิโลเมตร (บางครั้งพักที่หอพักของโรงพยาบาล) มีภาระหนี้สิน ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2 อายุ 26 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 4ปี มีภาระดูแลบิดา-มารดา 2. พักที่หอพักของโรงพยาบาล3. ไม่มีภาระหนี้สิน ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3 อายุ 42 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 19ปี มีภาระหน้าที่ดูแลบิดา-มารดา และบุตร 1 คน 2. ระยะทางจากบ้านถึงโรงพยาบาล 15 กิโลเมตร มีภาระหนี้สิน ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4 อายุ 39 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ปริญญาโท ประสบการณ์การทำงาน 17ปี มีภาระหน้าที่ ดูแลบิดา-มารดา และบุตร 1 คน ระยะทางจากบ้านถึงโรงพยาบาล 15 กิโลเมตร มีภาระหนี้สิน ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5 อายุ 27 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 5ปี มีภาระหน้าที่ ดูแลบิดา-มารดา น้องสาว 1คน พักที่หอพักของโรงพยาบาล มีภาระหนี้สิน ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6 อายุ 45 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ปริญญา ตรี ประสบการณ์การทำงาน 23ปี มีภาระหน้าที่ดูแลคุณยาย และช่วยเหลือพี่น้อง 2 คน(เป็นบางครั้ง) ระยะทางจากบ้านถึง

โรงพยาบาล 10 กิโลเมตร มีภาระหนี้สิน ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7 อายุ 32 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 9 ปี มีภาระหน้าที่ดูแลบิดา-มารดา พักที่หอพักของโรงพยาบาล มีภาระหนี้สิน ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8 อายุ 38 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 15 ปี มีภาระหน้าที่ดูแลบิดา-มารดา บุตร 1 คน ระยะทางจากบ้านถึงโรงพยาบาล 30 กิโลเมตร มีภาระหนี้สิน ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9 อายุ 35 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์การทำงาน 14 ปี ดูแลบิดา-มารดา และบุตร 2 คน ระยะทางจากบ้านถึงโรงพยาบาล 30 กิโลเมตร มีภาระหนี้สิน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะจง (In-dept Interview) ใช้คำถามในการวิจัยเป็นลักษณะปลายเปิด ร่วมกับการบันทึกเทป โดยเครื่องมือที่สำคัญในการวิจัยคือ ตัวผู้วิจัยเองซึ่งมีการเตรียมความพร้อมในการวิจัย และ จัดหาเครื่องมือประกอบอื่นๆ ในการวิจัย ดังนี้

3.1 ตัวผู้วิจัย ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวผู้วิจัยถือเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการวิจัย (ชาย โพธิ์สิตา, 2547; ศิริพร จิรวัดน์กุล, 2548; นิสา ชูโต, 2551; สุภาภรณ์ จันทวานิช, 2554) เพราะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เตรียมความพร้อมก่อนทำการวิจัยดังนี้

3.1.1 การเตรียมความรู้ ด้านเนื้อหาและแนวคิด/ทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน สมดุลชีวิตกับงานพยาบาลวิชาชีพ การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน (Work life balance) เพื่อใช้เป็นแนวคิดเบื้องต้น (Preconceived notion) และเป็นแนวทางในการสร้างแนวคำถาม (Interview guideline) ที่จะทำให้ได้คำตอบในแนวลึกและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษาให้มากที่สุด ผู้วิจัยจะไม่ได้ยึดติดแนวคำถาม แต่เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์พูดคุย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเด็นของผู้วิจัยเป็นหลัก

3.1.2 การเตรียมความพร้อมด้านระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการลงทะเบียนเรียนในชั้นเรียนของนิสิตปริญญาโทคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายวิชาการวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล จำนวน 2 หน่วยกิต ในการเรียนผู้วิจัยได้ฝึกทักษะการสร้างแนวคำถาม ทักษะปฏิบัติการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ร่วมกับการบันทึกเสียง ถอดเทปแบบคำต่อคำ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง

3.1.3 การเตรียมแนวคำถาม สำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจในสิ่งที่ศึกษาได้อย่างชัดเจนและลึกซึ้ง ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ ในการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายผู้วิจัยได้มีการปรับเปลี่ยนคำถามให้มีความเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้

ยึดติดกับข้อคำถามหรือการเรียงลำดับของข้อความตามแนวคำถามเพื่อให้การสัมภาษณ์ดำเนินไปอย่างลื่นไหลเป็นไปตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแนวคำถามมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบสำนวนภาษา ความชัดเจนเข้าใจง่าย ตลอดจนความเหมาะสมของข้อคำถาม จากนั้นได้มีการปรับแนวคำถามให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปศึกษานำร่อง โดยสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ 6 รายที่มีคุณสมบัติตรงตามกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลคือเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน โดยระบุว่าตนเองมีสมดุลชีวิตกับงาน และมีความยินดีเต็มใจในการอนุญาตให้ผู้วิจัยได้ทดลองสัมภาษณ์ เพื่อทดสอบความลื่นไหลของสำนวนภาษาการสัมภาษณ์ และความเข้าใจของข้อคำถามระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจึงปรับปรุงแนวคำถามให้สมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจริงต่อไป

3.2 เครื่องช่วยในเก็บข้อมูล ดังนี้คือ 1) เครื่องบันทึกเสียงขนาดเล็ก 1 เครื่อง 2) แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบบันทึกภาคสนาม เพื่อบันทึกหมายเลขผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงรายละเอียดเบื้องต้นของการสัมภาษณ์ ได้แก่ ครั้งที่ วันที่ เวลาสัมภาษณ์ บรรยากาศในการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล และ 3) คำถามที่ใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ ใช้คำถามแบบปลายเปิด มีความยืดหยุ่นตามการสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลุ่มลึก และครอบคลุมตรงตามประเด็นที่ศึกษา

#### 4. การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

หลังจากโครงร่างวิจัยได้รับการประเมินการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่โครงการวิจัย 079.1/55 วันที่รับรอง 1 สิงหาคม 2555 ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้ข้อมูลโดยชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการเก็บข้อมูลอย่างละเอียด กระบวนการสัมภาษณ์เจาะลึก การขออนุญาตการบันทึกเสียง พร้อมทั้งการจดบันทึกในประเด็นที่สำคัญขณะทำการสัมภาษณ์ การรักษาความลับ การนำข้อมูลออกเผยแพร่ในลักษณะภาพรวม รวมทั้งการบอกขู่ติ การให้ความร่วมมือได้ทุกระยะของการวิจัยที่รู้สึกไม่สะดวกที่จะให้ข้อมูลและขอข้อมูลย้อนกลับได้ โดยไม่ต้องชี้แจงเหตุผล ซึ่งในการสัมภาษณ์จะใช้สถานที่ที่มีความเป็นส่วนตัว เงียบสงบ โดยในการเลือกวัน เวลาและสถานที่นั้น ขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลกล้าเปิดเผยข้อมูล และแสดงความรู้สึกที่เป็นจริง เมื่อผู้ให้ข้อมูลยินดีให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยให้ผู้ให้ข้อมูลลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยตระหนักดีว่าการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญ แต่ในการวิจัยการเก็บข้อมูลจะเป็นไปอย่างราบรื่น และได้ข้อมูลที่ชัดเจน มีคุณภาพ ตรงตามความเป็นจริง

มีความลุ่มลึก ผู้วิจัยต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้ให้ข้อมูล ซึ่งขึ้นอยู่กับการสร้างสัมพันธภาพที่ดี (นิศา ชูโต, 2551) ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2555 ถึง เดือน เมษายน 2556 เนื่องจากการเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ จะทำควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูล และผู้วิจัยต้องสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลบางราย เพิ่มเติมเพื่อให้ได้รายละเอียดที่ลุ่มลึก และชัดเจน ซึ่งในกระบวนการเก็บข้อมูลในสนามนั้น ทำได้หลายวิธีผนวกกัน สำหรับในการศึกษานี้วิธีการหลักที่ใช้คือสัมภาษณ์เจาะลึก ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

## 5.1 การเตรียมตัวก่อนสัมภาษณ์

5.1.1 เมื่อโครงร่างวิทยานิพนธ์ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯแล้ว ผู้วิจัยจะนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้บริหารหน่วยงานที่เป็นพื้นที่ที่ศึกษา เมื่อผ่านการอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายการพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือ ในการติดต่อพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ให้ข้อมูลโดยผ่านความช่วยเหลือจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล

5.1.2 หลังจากนั้นผู้วิจัยประสานงานแจ้งเรื่องขออนุญาตติดต่อและเก็บข้อมูลกับพยาบาลที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ให้ข้อมูลเอง โดยตรงและให้เอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอ่าน เพื่อชี้แจงเกณฑ์คุณสมบัติที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลา สถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ รวมถึงการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลซักถามได้ตลอดเวลาเมื่อเกิดข้อสงสัย และถ้ารู้สึกไม่เต็มใจหรือไม่อยากตอบคำถาม ผู้วิจัยยินดีให้ผู้ให้ข้อมูลยกเลิกการให้ข้อมูลได้ในทุกขั้นตอนของการวิจัย ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยขออนุญาตให้เบอร์โทรศัพท์ติดต่อกลับแก่ผู้ให้ข้อมูลทุกราย เพื่อความสะดวกในการติดต่อกลับมาหาผู้วิจัยในการแสดงเจตจำนงการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาสในการตัดสินใจอย่างอิสระในขั้นต้น

5.1.3 ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้ข้อมูลอีกครั้ง ในรายที่ได้แจ้งความจำนงยินดีเป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อทำการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล โดยคำนึงถึงความสะดวก และความพอใจของผู้ให้ข้อมูล

5.2 การดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้หลักการสัมภาษณ์ดังนี้ (วัลลภา คุณทรงเกียรติ, 2552)

5.2.1 ผู้วิจัยแนะนำตัวเองต่อผู้ให้ข้อมูล สร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีในการสัมภาษณ์ ให้รู้สึกเป็นกันเองด้วยการสนทนาทักทายพูดคุยด้วยเรื่องทั่วไป ก่อนและใช้

ภาษาที่เป็นกันเอง เข้าใจง่าย ด้วยอักษาสัยไมตรีที่ดี เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคย ไว้วางใจและให้ข้อมูลที่แท้จริง

5.2.2 หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงแสดงเอกสารที่ได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อธิบายเรื่องของการพิทักษ์สิทธิซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาที่คาดว่าจะใช้ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกเสียง ให้ผู้ให้ข้อมูลรับทราบอีกครั้งก่อนให้ลงนามในใบยินยอมร่วมการวิจัย (Informed consent form)

5.2.3 ในการสัมภาษณ์การป้อนคำถามเป็นสิ่งสำคัญจะป้อนคำถามอะไรต่อไปอย่างไร รวมถึงประเด็นที่ควรเจาะลึกต่อเพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุด และลึกที่สุดซึ่งระหว่างการสัมภาษณ์ อาจะพบกับคำตอบที่คาดไม่ถึงเกิดขึ้น ผู้วิจัยจะพยายามจับประเด็นและยึดหยุ่นเพื่อเจาะหรือถามต่อ แต่ต้องมีความไวต่อสาระนั้นๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ที่จะทำการสัมภาษณ์งานวิจัยเชิงคุณภาพ

5.2.4 ในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยพบสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความอึดอัดขึ้น คือ ความเจ็บ เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลกำลังนึกถึงเรื่องราวในอดีต และประสบการณ์บางอย่างที่ส่งผลต่อความรู้สึกในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่าเกิดจากอะไร แล้วแก้ไข โดยใช้คำถามกระตุ้น อาทิเช่น “พอจะขยายความเพิ่มเติมได้มั๊ยคะ” “มีอะไรจะเล่าเพิ่มเติมอีกหรือไม่” จากนั้นผู้ให้ข้อมูลก็เล่าเรื่องราวและประสบการณ์ต่ออย่างราบรื่น

5.2.5 ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลกำลังเล่าเรื่องราวอยู่ผู้วิจัยตั้งใจฟัง ไม่ด่วนสรุปในใจไปก่อนว่าสิ่งที่ได้ยินแสดงว่าผู้ให้ข้อมูลเป็นอย่างใด มีบางเรื่องราวที่ผู้วิจัยไม่แน่ใจหรือต้องการจะทำความเข้าใจกับสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลเล่ามา ผู้วิจัยได้ใช้การสรุปตามเหตุการณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลเล่ามาแล้วถามว่า “คุณหมายถึงอย่างนี้หรือเปล่า”

5.2.6 เมื่อจะยุติการสนทนา ผู้วิจัยมีการสรุปสาระที่ได้จากการสัมภาษณ์เท่าที่สรุปได้ แล้วถามสุดท้ายว่า “จากที่สรุปมามีอะไรที่จะเพิ่มเติมอีกมั๊ยคะ”

5.2.7 เมื่อออกจากสถานที่สัมภาษณ์ ผู้วิจัยหาสถานที่เพื่อทำการบันทึกภาคสนามทันที ไม่เก็บไว้ ในส่วนที่สังเกตพบ เช่น สีหน้าท่าทาง อากัปกริยา การแสดงออก อารมณ์ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้การเขียนหรือการพูดใส่เทปต่อจากที่ทำการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้สิ่งที่เกิดขึ้นชัดเจน เพราะข้อมูลบางอย่างไม่สามารถบอกได้ด้วยคำพูด

5.3 ภายหลังจากการสัมภาษณ์ เป็นการสิ้นสุดการสัมภาษณ์แต่ละราย และในแต่ละครั้งผู้วิจัยจะทำการถอดเทปและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาสาระเบื้องต้นจากข้อมูลดังนี้

5.3.1 ทำการถอดเทปทันทีด้วยตัวผู้วิจัยเองเพื่อจะได้เข้าใจสิ่งที่ได้ยินและเป็นโอกาสให้ได้ค้นหาประเด็นที่เกิดขึ้น การได้ถอดเทปเองทันทีจะช่วยให้ผู้สัมภาษณ์ได้ข้อมูลที่สดและถึงสาระได้ดีขึ้น

5.3.2 ถ้ามีชื่อผู้ให้ข้อมูลหรือบุคคลที่ถูกกล่าวอ้างถึงให้ใช้นามแฝงทุกครั้ง

5.3.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ถอดเทปเรียบร้อยแล้วเบื้องต้นทันทีเพื่อจะได้ทราบถึงสาระที่เกิดขึ้นและพร้อมจะนำไปสู่การสัมภาษณ์ครั้งต่อไป ซึ่งการสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของผู้วิจัย ที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งที่ไปสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการช่วยให้ผู้วิจัยถอดถอนความรู้สึกดังกล่าวออกจากตนเอง เพื่อพร้อมที่จะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายต่อไป

5.4 การสิ้นสุดการเก็บข้อมูลผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล 9 คน เนื่องจากมีความอิ่มตัวของข้อมูล

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของ Diekelman (1992, อ้างถึงใน วิณา เทียงธรรม, 2548) ซึ่งจะวิเคราะห์หลังจากถอดเทปคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลไปพร้อมๆ กับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายต่อไป โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. หลังจากการสัมภาษณ์ทำการถอดเทปเป็นตัวอักษรคำต่อคำ เขียนบันทึกส่วนตัวเพิ่มเติม จัดข้อมูลเป็นรายบุคคล จากนั้นอ่านบทสัมภาษณ์ ซ้ำไป ซ้ำมาหลายๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ

2. ค้นหาข้อความหรือประโยคที่มีลักษณะเฉพาะที่สำคัญซึ่งเป็นส่วนที่แสดงถึงความคิด ความรู้สึก การตีความ พฤติกรรม การแสดงออก การตอบสนองของผู้ให้ข้อมูล มารวบรวมข้อมูลไว้ในแฟ้มข้อมูลของแต่ละบุคคล ตั้งชื่อให้กับข้อมูลนั้นในเบื้องต้นก่อน (Coding) แล้วนำข้อมูลดังกล่าวที่ได้ซึ่งมีลักษณะคล้ายกันมาจัดหมวดหมู่ เพื่อเป็นการลดทอนจำนวนข้อมูลลง และนำข้อมูลที่ได้ของแต่ละคนมาสรุป

3. นำบทสรุปการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน มาอ่านบททวนอีกครั้งร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกัน มีการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบทสรุปการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหมดข้อสงสัย และมีการบ่งชี้ theme ลักษณะแบบกว้างๆ

4. กลับมาพิจารณาบทสรุปอีกครั้ง เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ (Composite) ที่สะท้อนจากบทสรุปการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย ขั้นตอนนี้มีการระบุประเด็นย่อย (Theme) เป็นส่วนๆ และพิจารณาความสัมพันธ์ของแต่ละประเด็นย่อยเพื่อรวมเป็นประเด็นใหญ่

5. นำประเด็นใหญ่มาเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาความเหมือนหรือความต่าง เพื่อรวมไว้เป็นหมวดหมู่เดียวกันหรือต่างหมวดหมู่

6. นำแบบแผนของหมวดหมู่ไปตรวจสอบยืนยันกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตทั้งหมด

7. เขียนคำอธิบายหมวดหมู่และประเด็นใหญ่และประเด็นย่อย พร้อมมีการนำตัวอย่างที่สำคัญ (Exemplare) และเด่นๆ มาใช้อ้างอิงในการเขียนบรรยายประสบการณ์การสร้างสมคูลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน

## 7. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ความเชื่อถือได้ (Credibility) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

7.1 การตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล (Member checking) โดยนำข้อค้นพบเบื้องต้น (Preliminary themes) ไปให้ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ตรวจสอบ ข้อค้นพบเบื้องต้นประกอบด้วยรหัสของข้อมูล (Coding) และข้อความจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยให้ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า ข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์กับชื่อรหัสที่กำหนดสาระของข้อความนั้น มีความสอดคล้องกันหรือไม่

7.2 การตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ (Peer debriefing) นำประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตลอดการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันกับประเด็นที่ศึกษา มีการปรับเปลี่ยนสำนวนภาษา และการจัดหมวดหมู่ประเด็นหลักและประเด็นย่อย บางประเด็น นำผลการวิเคราะห์และข้อสรุปไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการวิจัยเชิงคุณภาพ และมีประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ตรวจสอบความเป็นไปได้ของข้อค้นพบ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายของสมคูลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนและเพื่อบรรยายประสบการณ์การสร้างสมคูลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลที่มีประสบการณ์การสร้างสมคูลชีวิตกับงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง จากการวิเคราะห์ข้อมูล ประเด็นที่ได้จากงานวิจัยเรื่องประสบการณ์การสร้างสมคูลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ 1 ความหมายสมคูลชีวิตกับงาน และ 2 การสร้างสมคูลชีวิตกับงาน ดังนี้

1. ความหมายสมคูลชีวิตกับงาน
2. การสร้างสมคูลชีวิตกับงาน ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย ดังนี้
  - 2.1 ความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมคูล
    - 2.1.1 ใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง
      - 1) มีช่วงผ่อนคลาย ระบายความเครียด
      - 2) ดูแลสุขภาพกายใจให้สดใสและแข็งแรง
      - 3) นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ
      - 4) บริหารจัดการเงิน ไม่ใช่ให้เกินตัว
      - 5) สร้างกำลังใจให้ตนเองเพิ่มความกล้าแกร่งไปในตัว
    - 2.1.2 ครอบครัวยุติธรรม ใส่ใจซึ่งกันและกัน
      - 1) ครอบครัวยุติธรรมเป็นเบื้องหลังที่ดี เข้าใจหน้าที่ที่เราทำ
      - 2) มีเวลาร่วมกิจกรรม สร้างเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว
      - 3) กำลังใจที่มีให้ เป็นแรงใจ สู้ได้ทุกสถานการณ์
  - 2.2 ความสุขในงานเป็นต้นทุนให้สมคูลเกิดขึ้นจริง
    - 2.2.1 สุขเกิดที่ใจ พัฒนาได้จากตนเอง
      - 1) อดทนกับการทำงาน
      - 2) รักวิชาชีพ ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด
      - 3) หาความรู้เพิ่ม ช่วยต่อเติมความสามารถ
      - 4) มีเป้าหมาย ยึดหยุ่นได้ หากไม่ใช่อย่างใจต้องการ

### 2.2.2 ความเครียดเกิดขึ้นได้ เวลาแก้ไขให้ใช้สติปัญญา

- 1) เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้เข้าใจ ไม่เกิดความขัดแย้ง
- 2) ปรับตัวเข้ากับงาน ประสบการณ์ช่วยได้
- 3) รู้จักปล่อยวาง ให้อภัยเขา ใจเราสงบนิ่ง
- 4) ปรับเปลี่ยนความคิด ปรับจิตแก่พอเพียง

### 2.2.3 หัวหน้าเห็นคุณค่า เพื่อนร่วมทีมมาช่วยเหลือกัน

### 2.2.4 องค์การต้องจัดสรร ให้สวัสดิการที่เพียงพอ

## 1. ความหมายสมดุลชีวิตกับงาน

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับงานหมายถึง คุณภาพระหว่างเวลาในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดีและอยู่อย่างพอเพียง ข้อเท็จจริงพื้นฐานของพยาบาลทุกคนมีเหมือนกันคือ จำนวนชั่วโมง ในแต่ละวันเท่ากับ 24 ชั่วโมง แต่ทว่าพยาบาลบางรายต้องการทำงานมากๆ เพราะคิดว่าการมีเงิน มีรายได้สามารถสร้างความสุขให้กับชีวิตได้ แต่กลับลืมมองไปว่าชีวิตที่ตรากตรำทำงานหนักเพื่อให้ได้เงินมา ก็ไม่สามารถสร้างสุขในชีวิตได้อย่างแท้จริง เพราะอาจทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม ไม่มีเวลาให้ตนเองและครอบครัวอาจนำมาซึ่งชีวิตครอบครัวที่แตกร้าง และ ส่งผลให้ชีวิตไม่มีความสุข ขาดสมดุลในชีวิต พยาบาลบางรายมองว่าชีวิตที่ไม่ต้องทำอะไรเลยก็จะไม่ต้องเครียด ไม่ต้องทำงานก็ไม่ต้องรับผิดชอบอะไรนอนอยู่บ้านเฉยๆ ได้ใช้เวลาที่มีกับชีวิตส่วนตัว และครอบครัวเต็มที่ ก็จะมีความรักความอบอุ่นในครอบครัว แต่กลับลืมมองไปว่าการใช้ชีวิตแบบนี้ไม่สามารถสร้างสุขที่แท้จริงและยั่งยืนได้ เนื่องจาก สังคมปัจจุบันมนุษย์จำเป็นต้องใช้เงินในการดำรงชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเอง ดังนั้นหากพยาบาลต้องการมีความสุขในการใช้ชีวิตและการทำงาน เพื่อสร้างสมดุลให้กับตนเอง ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาของตนเอง ทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานให้มีคุณภาพต่อกัน ดังนั้นการสร้างสมดุลชีวิตกับงานให้ได้ พยาบาลต้องรู้จักบริหารจัดการตนเองโดยใช้เวลาที่มีอยู่ 24 ชั่วโมงอย่างเหมาะสม ไม่หนักไปทางใดทางหนึ่ง ไม่ทำอะไรจนสุดโต่ง ไม่จำเป็นต้องแบ่งครึ่งระหว่างเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว เพียงแค่รู้ว่าขณะนั้นตนทำอะไรอยู่ที่ไหน พยายามทำสิ่งนั้น ณ เวลานั้นให้ดีที่สุด ไม่นำเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมาปะปนกัน สามารถแยกปัญหาระหว่างเรื่องชีวิตส่วนตัว และเรื่องงานออกจากกันได้ และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่นั้น ๆ อย่างเหมาะสม มีเทคนิคในการดำเนินชีวิตแบบกลางๆ ไม่ยึดติด สามารถยืดหยุ่นได้ทั้งเรื่องงาน และ เรื่องส่วนตัว นอกจากนี้พยาบาลมีการปฏิบัติตามแนวคิด และ

ความหมายที่ได้กล่าวไว้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้สามารถสร้างสมดุลชีวิตกับงานได้อย่างมั่นคง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ให้ชีวิตและงานอยู่คู่กันอย่างเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องแบ่งเป็นครึ่งๆนะ แต่เวลาเรายู่กับสิ่งไหนก็รู้สึกอึดอัดมีความสุขกับสิ่งนั้นๆ ไม่เอาอะไรมาปนกัน ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เวลาลงเผลแล้วไม่เอางานกลับมาคิดที่บ้าน แยกระหว่างเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวได้อย่างชัดเจน...แบ่งสัดส่วนของชีวิตกับงานออกจากกัน ไม่ต้องครึ่งๆนะ แต่ไม่เอาส่วนไหนของอะไรมาปนกับอีกส่วน เวลาทำงานก็มีความสุข ชีวิตส่วนตัวก็ไม่เครียด คิดเสมอว่าทำทุกอย่างให้ดีที่สุด เราจะสามารถผ่านและแก้ปัญหาต่างๆ ไปได้ ไม่นำเรื่องงาน และ ชีวิตส่วนตัวมาปนกันแม้ว่าเมื่อก่อนจะเคยรู้สึกว่า เวลางานเบียดเบียนชีวิตส่วนตัวบ้างเพราะทำงานล่วงเวลาเยอะ แต่ปัจจุบันไม่มีแล้ว คิดบวกเข้าไว้ มีงานมีเงิน มีเวลา ก็เอาเงินไปใช้ ถึงเวลาเข้าเวรทำงานก็ต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด ใช้วิชาชีพที่ร่ำเรียนมาให้คุ้ม ทำให้คนไข้ปลอดภัย ทำงานให้เต็มที่ พอเวลาพักก็พักอย่าเอาเรื่องงานกลับมาคิด...คนเรากล้ามันแยกแยะเรื่องงานเรื่องชีวิตไม่ได้ มันก็จะมั่วไปหมดแต่อย่างว่า แผลและมันก็เป็นเรื่องยากที่เราจะตัดให้มันขาดออกจากกัน แต่ถ้าเราฝึกจิตใจให้มันชินมันก็จะทำได้นะ (NIP1-3,P8)

การจัดการเวลาในการทำงาน หรือการใช้ชีวิตส่วนตัวให้มันพอเหมาะพอดีกัน คือให้มันมีดุลยภาพระหว่างกัน อืม ที่หมายถึงความพอดี พอเพียง ทุกอย่างครึ่งๆอ่ะนะ ไม่ได้หมายถึง 50-50 อาจเอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าก็ได้ระหว่างชีวิตกับเรื่องงานมันก็ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้นๆด้วยไม่จำเป็นต้องอะไรให้ตายตัว แต่สุดท้ายเราต้องทำให้มันลงตัวกันอย่างของพี่ที่จะทำงานเกือบทุกวัน วันละ8ชม.แต่เวลาที่พี่ว่างจากงานพี่ก็ต้องใช้เวลาตัวเองรวมถึงลูกสาวสุดรักกับคุณสามีด้วย ไม่เอาเรื่องงานมาปนกับชีวิตส่วนตัว และพี่ก็ไม่เอาเรื่องส่วนตัวของพี่ไปปนกับงานเด็ดขาด...เรียนรู้ที่จะมีความสุขได้ทำในสิ่งที่อยากทำ ชีวิตมันก็มีกำลังใจนะ พี่ว่าสมดุลของคนเรานั้นมีบริบทที่ต่างกัน แต่สำหรับตัวพี่คิดว่าสิ่งที่เรารู้จักบริหารจัดการชีวิต และ งานให้สมดุล และอยู่คู่กันได้จริงๆ ไม่ต้องแบ่งให้มันครึ่งๆหรอก เพียงแต่ให้เข้าใจว่าโลกใบนี้มันหมุนรอบตัวมันเอง เราก็ต้องหมุนรอบตัวเราเองให้ได้คือพี่หมายถึงเราทำอะไรอยู่ ก็ควรทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ไม่เอาอะไรมาปนกัน มันก็จะทำให้สิ่งที่เราทำอยู่ออกมาดีใจ อืม (ทำท่าครุ่นคิด)อย่างเราอยู่กับที่บ้านอยู่กับครอบครัวเราก็อย่าเอาเรื่องงานมาคิดหรือมากวนใจ ปัญหาอะไรที่เกิดขึ้นก็อย่าเอามา

ปนกับชีวิตครอบครัว คือมันต้องจัดการตัวเองให้ได้อะ ของอย่างนี้คือมันอธิบายยากเนอะ (เอามือเสยผม) คือสรุปแล้วที่ว่าเราต้องจัดการชีวิตกับงานให้มันอยู่ในส่วนของมันอะ และทำสิ่งที่อยู่ตรงหน้าให้ดีที่สุดก็ทำให้เราประสบความสำเร็จได้ง่าย ชีวิตครอบครัวก็ Happy คนรอบข้างก็ได้รับผลดี มีความสุข คนไข้ ญาติคนไข้ก็ได้บริการที่ดี ประทับใจ โรงพยาบาลก็ได้ประโยชน์คนไข้กลับมาใช้บริการอีก เมื่อจำเป็น... โดยสรุปแล้วทั้งสองอย่างเนี่ย คือทั้งชีวิตส่วนตัว และงานมันก็ต้องไปคู่ๆกันไง เราต้องประคับประคองให้มันไม่ล้ำเส้นกัน มันก็เป็นวัฏจักรแหละ คือที่หมายถึงอย่างเรามีนงานทำ ก็ได้เงิน เอาเงินไปใช้ในครอบครัว ใช้จ่ายเรื่องส่วนตัว ถ้าครอบครัวชีวิตส่วนตัวไม่ลำบาก เราก็มีแรงใจในการทำงาน ผลงานก็ออกมาดีเนอะ มันก็วนๆกัน ไปอะ (หัวเราะ) ชีวิตที่มันก็สมดุลกับงานได้สบายๆ นื่องว่าป่าวละ (N4P1,P8-9)

ตัวหนูเองพยายามบริหารเวลาการทำงาน ชีวิต เงินทอง ให้อยู่ในระดับที่ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคมซะที หนูคิดว่าชีวิตหนู50/50 เรียนจบมามีเงินเดือนพอใช้ ไม่ทำให้ตนเองและคนอื่นเดือดร้อนได้ส่งเงินให้ทางบ้านบ้าง ตรงนี้หนูถือว่าหนูมีสมดุลในชีวิตกับงานแล้วนะฮะ คือตัวหนูเองก็มีความสุขครอบครัวก็มีความสุขงานและชีวิตมันต้องไม่ก้าวก่ายกันฮะ (N5P7)

เพราะพี่แยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้สบายๆ ไม่เห็นต้องเอาเรื่องงานกลับไปคิดที่บ้านเลย ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวน้อยลงเปล่าๆเพราะพี่ก็ไม่ได้อยู่กับแฟนตลอดเวลาด้วย พี่เค้าต้องทำงานต่างจังหวัดนานๆเจอกันที(อมยิ้ม) อืมแต่ก็มีบ้างที่มีปัญหาหรือเครียดเรื่องงาน กระทบกระทั่งกับผู้ป่วย ญาติ และหมอ หรือแม้แต่ พี่ๆน้องๆเราเองพี่ก็พยายามไม่เก็บไปคิดที่บ้านต่อไปปล่อยวางนะ อยู่บ้านก็ทำให้ชีวิตเป็นปกติ พยายามแก้ไขแต่ละเรื่องให้มันจบและก็ไม่เอางานกับชีวิตมาปนกัน ไร้แหละคะ...เวลาส่วนตัวของพี่ที่พี่ก็ใช้มันทำโน่นนี่นั่นอย่างพี่เค้ามา ไม่ยึดติด ไม่เอาเรื่องงาน เรื่องครอบครัวหรือ เรื่องส่วนตัวมาปนกัน ไม่จำเป็นต้องแบ่งครึ่งๆ แต่เราดำเนินวิถีชีวิตให้กลางๆ ยึดหยุ่นมันได้ทุกทาง fix ชีวิตมากมันจะทำให้ทุกข์ พี่ก็เลยเป็นคนแบบนี้ ไม่ค่อยเครียดกับอะไร คิดซะว่าทำวันนี้ให้ดีที่สุด ไม่ทะเลาะทะเลาะมากเกิน ไป เอาแค่เราไหวไม่ต้องบินสูงอย่างใครเขา เริ่มเยอะแยะ (หัวเราะ)แต่พี่ก็ทำตัวแบบนี้มาตลอดอะคือทำงานก็ทำให้มันดีแต่ไม่ใช่คร่ำเคร่งกับงานจนชีวิตนี้หายใจเข้าออกก็ต้องเป็นงาน มันต้องมีผ่อนปรนความตึงเครียดให้ชีวิตบ้างยึดหยุ่นให้ชีวิตบ้างตั้งไปเดี๋ยวมันขาด (N6P6,P9)

สามารถแบ่งแยก เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ได้อย่างดีก็คือบริหารจัดการชีวิตและงาน โดยไม่เอามาปนกัน เวลาของการทำอะไรก็ตามนั้น ให้ดีที่สุดอะไรก็ทำอะไรอย่างเวลาที่ทำงานก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่กำลังจดจ่อกับงานทำงานให้เต็มที่ให้คนใช้ปลอดภัย งานอะไรที่โรงพยาบาลหรือผู้ใหญ่มอบหมายมาก็ทำให้เสร็จเป็นวันๆ อย่าง HA เค้าให้เราประชุมร่วมพัฒนาองค์กรที่ก็เข้าประชุมทุกครั้งไม่เคยขาดนำความรู้ที่ได้มาช่วยกันบอกน้องๆ และช่วยกันพัฒนางานให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกันอะไรอย่างเงี้ย พอถึงวันว่างเวลาส่วนตัวของเราที่ก็ทำทุกอย่างที่ที่ชอบอย่างไปว่ายน้ำ ทำความสะอาดบ้าน ไปหาพ่อแม่ญาติๆ ไปดูหนังกับแฟน ไร้อะไร วันไหนมีปัญหาชีวิตถ้ามาทำงานที่ก็ไม่เอามาคิดนะ จะมีแว็บๆ บ้างก็ตอนพักแหละ แต่ต้องหยุดความคิดให้ได้ไม่เอามาปนกัน (ยิ้ม) (N8P2)

สำหรับพี่ถ้าพูดถึงเรื่องนี้ พี่ก็นึกถึงเรื่องการทำงานการใช้ชีวิตส่วนตัว การใช้หลักการบริหารชีวิตกับงานให้มันเหมาะสมกัน ไม่เอนเอียงหรือสุดโต่งไปทิศใดทิศหนึ่ง... ความหมายสุดโต่งของพี่หรือก็คือ หมายถึงการที่ทำอะไรจนสุดขีด หรือมากไปหรือไม่กี่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งจนหลงลืมอีกทางหนึ่งอะไรอย่างเงี้ย... คือพี่หมายถึงการที่มีความสุขแบบพอดีชีวิตกับงานได้ก้าวไปพร้อมๆ กันอะไรอย่างเงี้ย นั่นเอง ก็คอนราถถ้ามันสุดโต่งกับอะไรมากไปมันก็เป็นผลเสียกับตัวเราเองนะอย่างพี่เนี่ยพี่จะเลือกทำงานแบบพอดีคืออาทิตย์นึงพี่ต้องได้พัก 2 วันแหละ ไม่ใช่พี่ว่าอยากได้เงินมาก (ลากเสียงยาวและสูง) ก็ต้องทำงานหามรุ่งหามค่ำ อันนี้ไม่ใช่พี่แระ อะ ไรอย่างเงี้ยแหละจ๊ะ (N9P1)

นอกจากนี้ยัง พบว่า การใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดีและอยู่อย่างพอเพียง เป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลอธิบายถึงการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ซึ่งเป็นการใช้ชีวิตและการทำงานให้เหมาะสมกัน ยึดหลักความพอดี พอเพียง โดยเรียนรู้การบริหารจัดการชีวิต ครอบครั้ว การทำงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆ สวัสดิการ และรายได้ ให้ก้าวไปพร้อมๆ กันอย่างเหมาะสม อยู่อย่างมีความสุขแบบพอดี พอเพียง ไม่ดิ้นรนหรือหารายได้มากเกินไป ไม่แก่งแย่งแข่งขันมากเกินไป บางรายสร้างความสุขให้ชีวิตและงานตามหลักพุทธธรรม เพื่อให้จิตใจสงบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างขึ้นได้จากตนเอง เพื่อความสุข และความสมดุลในงานและชีวิต ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

วันไหนตรงกับวันพระพี่ก็เข้าวัดพาลูกกับสามีศักบาตร ทำบุญ นั่งสมาธิกัน แค่นี้พี่ก็มีสมดุลแระ ไม่หวังอะไรมากมายเหมือนเมื่อก่อนคือทำให้เราสงบใจ สามีพี่ก็ใจเย็นขึ้น

(ยิ้ม) ไม่ใช่วันพระที่ก็ทำนะก็ทำเรื่อยๆทุกครั้งที่มีโอกาส...เมื่อก่อนตอนจบใหม่ๆยอมรับเลยว่าว่าวันอยากได้เงินเยอะๆ แต่อยากมีวันหยุดด้วย จิตใจว่าวัน หาสมดุลไม่เจอ เบื่อหน่ายกับวิชาชีพอย่างแรง แต่พอเวลาเปลี่ยน เราโตขึ้น ฝึกสมาธิ ฝึกอยู่กับตัวเองบ่อยๆ อ่านหนังสือเยอะๆ แล้วทบทวนว่าชีวิตต้องการอะไรผลมันก็ออกมาเหมือนเดิมว่าต้องการทั้งเวลาและเงิน พี่ก็จะค่อยๆคิดต่อว่าพี่ควรจะทำยังไงให้ชีวิตมันเพียงพอ โดยที่เราไม่ลำบากเรื่องเงินทอง และมีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัวเรา กว่าพี่จะผ่านจุดนี้มาได้ก็แทบแย่ เหมือนกันต้องมีเพื่อน มีสามีคอยให้กำลังใจตลอดๆ พอมันผ่านมาชีวิตพี่ก็สุขดีและมั่นใจว่าตนเองเป็นคนที่มีสมดุลชีวิตกับงานพอสมควรเลยแหละ...เวลาที่เหนื่อยๆบ่อยๆ คือคนเรามันมีกันทุกคนนะ ทุกวันนี้ถึงพี่จะมีสมดุลกับชีวิตและงานก็หะแต่พี่ก็มีท้อบ้าง บางครั้ง คืองานของพวกเรามันต้องทำกับคน ใจ ปัญหามันก็จะเยอะ พี่ก็ต้องนั่งนิ่งๆ ผ่อนคลายให้ตนเองก็ประมาณว่าเวลาพัก ก็นั่งสมาธิทำใจให้สงบ ใช้ชีวิตแบบพอดีๆ มันก็ดีจริงๆนะเหมือนเราได้อยู่กับตัวเองบ้างแล้วจะทำให้เราเย็นขึ้น (N3P5-6,P9)

ประสบการณ์การทำงาน ความรู้สึกพอเพียง การรู้จักบริหารจัดการชีวิต และครอบครัว การงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆ สวัสดิการ รายได้ ให้ก้าวไปพร้อมๆกัน คือ ไม่ให้ความสำคัญหรือทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่งจนสุด โด่ง หนูว่าแค่นี้ก็จะโอเคนะ อิม (ทำท่าครุ่นคิด) สุดโด่งในที่นี้ของหนูก็อย่างเราเป็นพนักงานเค้าเรารับเงินเดือนของโรงพยาบาล มันก็มีกฎของการทำงานอะเนอะพี่ ก็ขาด ลา มาสาย มันเป็นเรื่องธรรมดาไป หนูอาจมีบ้างที่มาสาย มีลาบ้าง แต่หนูก็ไม่ลาจนเต็มmax นะพี่และก็ได้มาสายบ่อยๆ คือถ้าคิดว่าจะลาหรือมาสายให้เป็นประจำก็ไม่ต้องทำงานเลยดีกว่า(หัวเราะ) มันเป็นเรื่องอะไรที่สุดโด่งแล้วไม่ดีไปอย่างเนี่ยะ และก็ได้ไม่ได้หมายถึงว่าเราจะต้องเคร่งว่าต้องมาทำงานก่อนเวลาตรงเวลาแล้วบังเอิญวันไหนมี accident แล้วต้องมาช้า มาสาย หรือมีความจำเป็นต้องลากก็ไม่ลาฉันต้องทำแต่งงานๆ ฉันต้องมาให้ตรงเวลา อันนี้ก็ไม่ไหวอะ มันสุดโด่งไปหน่อย แบบนี้ชีวิตมันก็ควุ่นวายลนลาน (N5P9)

ในความรู้สึกของพี่นะ พี่ว่ามันคือการที่พี่ไม่เคียดร้อน ไม่มีหนี้สินสิ้นพันตัว อยู่อย่างมีความสุขแบบพอดีๆ ไม่ต้องดิ้นรนหรือหารายได้มากเกินไป พี่หมายถึงว่าอยู่อย่างพอเพียงนะค่ะ ไม่ทะเลาะทะเลาะกันมากเกินไป ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งสูงๆ คือตัวพี่อะ มองว่าการที่เราได้ตำแหน่งสูงๆมา มันก็เหนื่อยนะอย่างหัวหน้าเราๆเนี่ยเดี่ยวประชุมเดี่ยวประชุมแล้วก็เลิกดีก็ๆ บางทีมันก็เหนื่อยเกินไปคือคนอื่นอาจมองว่าก็มันคุ้มค่าเงินมันมี

หน้ามีตาอะไรจ้ะ อ๊ะ แต่ตัวที่เนี่ยชอบแบบพอดีๆ ไม่ต้องสูงอย่างใครเขาเอาแค่ว่าพอไหว ก็พอ...บ้านที่อยู่อะไกลอาจต้องเสียเวลาเดินทางบ้างบางครั้งก็เหนื่อยและที่นอนที่ต้องตื่นเช้า และกลับถึงบ้านช้ากว่าคนอื่นๆแต่นี่ก็ไม่ใช่ปัญหาสำคัญหรอก คิดซะว่าคนอื่นถ้าบอกว่าเราเยอะแยะ ก็พยายามวางใจให้มันไม่ทุกข์ ไม่ท้อ คือเรารู้สึกว่าเวลาเราเหนื่อยเราท้อเดี๋ยวพักก็หาย อย่างมันแต่ไปคิดว่ามันท้อมันเหนื่อยถ้าตอกย้ำตัวเองอยู่อย่างงั้นมันก็ไม่สุข ชีวิตมันก็รวนนะถ้าอยากมีสมดุลก็ รู้จักพอดี ต้องวางใจให้เป็นชีวิตมันก็สุขเอง...ทำ senior incharge มันก็เหนื่อยเหมือนกันแต่ที่ที่ไหวใจ งานที่รับผิดชอบก็ช่วยหัวหน้าดูแลward ดูแลน้องๆ ธุรูปงานต่างๆที่โรงพยาบาลมอบหมายมาก็ ok ไม่กดดันมากไม่ต้องคอยเข้าประชุมเดือนละหลายๆรอบที่ไม่ว่างอะ(หัวเราะ)นี่เป็นอีกเหตุผลที่ที่ไม่รับตำแหน่ง หัวหน้า ถ้ามันจะสูงแล้วต้องหนาวไม้อะอะอยู่แบบพอดีๆ (N6P1,P6,P15)

สำหรับฉัน ฉันคิดว่ามันคือการที่เราใช้ชีวิตอย่างมีความสุขกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มันไปได้พร้อมๆกัน อืม(ยิ้ม)ความสุขของฉันเนี่ย ก็ทำทุกอย่างให้มันพอดีๆอะนะฉันว่าอย่างเวลาทำงานฉันก็ทำงานอย่างเต็มที่มาเข้างานให้ตรงเวลา ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานคือเราต้องทำงานตามหน้าที่ของเราให้ดีแหละการที่เรารู้จักรับผิดชอบงานในหน้าที่ของเราและทำให้มันดีผลมันก็ออกมาดีงานมันก็สำเร็จเราก็มีความสุขไม่เครียดใจฉันก็ดำเนินชีวิตแบบนี้แหละแก ชีวิตมันก็ok ไม่น่าเบื่อไม่ยุ่งยากส่วนความสุขกับชีวิตของฉันมันก็ลือๆกันกับเรื่องงานแหละนะ คือฉันได้ทำงานมีเงินมาใช้จ่ายให้พ่อแม่แม่ฉันก็โอใจแก ฉันก็พยายามทำชีวิตกับงานให้มันพอดีๆกันคือไม่หนักไปทางไหนทางหนึ่งอะ อย่างเข้าเวรรวมโอทีอาทิตย์นึงเนี่ยขอหยุดสัก2วันจะควบเวอร์ก็ได้สบายมากวันหยุดหรือเวลาว่างของฉันฉันก็ใช้มันให้เต็มที่สบายๆ ไม่เอาเรื่องงานมาคิดให้ปวดสมอง...ได้ทำงานที่ชอบ มีความสุขกับเนื้องาน มีความสุขกับการดำเนินชีวิต ไม่ต้องแบ่งเป็นครึ่งๆ แต่ Mix มันให้เข้ากันได้ได้อยู่ให้เป็น อะไอย่างนี้อะ (N7P1)

แบ่งเวลาให้เป็นไม่ทำงานเยอะเกินไปเอาแบบพอดีๆแล้วก็ทำมันอย่างมีความสุข ไม่เครียดหรือกะเกณฑ์จนเกินไปว่าเราจะต้องขึ้นเวรอะไรเดือนนี้ต้องได้ค่าเวรเท่าไร ได้ part-time เท่าไรไม่ต้องมุ่งหวังมากจนสุดขีด มันก็จะอยู่ในเกณฑ์ที่พอดีๆ วันไหนที่เราได้พักผ่อนเราก็ใช้เวลาที่ได้ให้มันคุ้มค่า อย่างที่เนี่ย ไม่คาดหวังเลยนะว่าวันหยุดจะต้องมากแค่ไหนแต่ขอแค่ได้พักบ้างก็พอใจแล้วอะไอย่างงี้จ้ะ (ยิ้ม) บางคนมองว่าถ้าทำงานน้อยก็ได้เงินน้อย ถ้าทำงานหนักเงินเยอะก็ได้พักน้อย คิดวนแบบนี้ไปเรื่อยๆ แล้วก็ทำ

จุดยืนตัวเองไม่เจอ ที่เห็นมีเยอะแยะที่บ่นว่าเหนื่อยว่าท้อ แต่พอมองกลับไปในเรื่องที่เค้าทำที่ว่ามันก็น่าเหนื่อยนะ เพราะเค้าจะเอาแต่ part-time เดือนนึงบอกขอเป็นสลิปสลิปเวร แต่พอพักน้อยก็มาบ่น โน่นบ่นนี้ให้พี่ฟัง ไม่มีเวลาอยู่กับแฟนบ้างล่ะ ไม่มีเวลาซื้อเสื้อผ้า ซักเสื้อผ้า บ้างล่ะ พอที่บอกเค้าว่าก็ลดๆ part-time ลงหน่อย เค้าก็จะบอกว่าโห ฉันจะลดได้ไงล่ะ เดือนๆรายจ่ายเยอะกว่าเงินเดือน เสียคงกับเราด้วยนะ ไอ้เราก็ไม่รู้จะพูดไรต่อ แต่แอบคิดในใจ แล้วจะมาปรึกษาคุณทำไมวะ (หัวเราะ) คือเค้าใช้ชีวิตสุดโคงเกินไปอะ (N9P4)

## 2. การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน

ชีวิตที่สมดุลหรือการมีความสุขในชีวิตส่วนบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา หลายคนมองว่าอาจได้มาด้วยความยากลำบาก หรือไม่สมารถที่จะสร้างให้เกิดขึ้นมาได้ด้วยตนเอง แต่คนจำนวนไม่น้อยก็สามารถมีชีวิตที่สมดุลได้ โดยเริ่มต้นจากตนเองและบุคคลใกล้ชิด โดยเฉพาะสมาชิกในครอบครัวที่จะเป็นแรงหนุนช่วยให้เกิดชีวิตที่สมดุล พยาบาลวิชาชีพเป็นหนึ่งในมนุษย์ที่ต้องต่อสู้ดิ้นรนและปรารถนาที่จะมีสมดุลชีวิตซึ่งพยาบาลจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถทำให้ตนเองมีสมดุลชีวิตและความสุขกับชีวิตส่วนตัวได้ ท้ายที่สุดจะส่งผลทำให้ชีวิตและงานขาดความสมดุล ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง เมื่อพยาบาลวิชาชีพขาดสมดุลชีวิตกับงานแล้วส่วนใหญ่ก็มักไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ในชีวิตและการงาน ได้ง่ายกว่าผู้ที่มีสมดุลชีวิต แต่อย่างไรก็ตามยังมีพยาบาลวิชาชีพอีกจำนวนหนึ่งที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตให้กับตนเองได้เป็นอย่างดี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน แบ่งเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ 1) ความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุล และ 2) ความสุขในงานเป็นต้นทุนให้สมดุลเกิดขึ้นจริง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.1 ความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุล

การสร้างสมดุล เริ่มต้นได้จากการมีความสุขในชีวิตส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่สามารถสร้างสมดุลในชีวิตกับงานได้ ส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการมีความสุขในชีวิตส่วนบุคคล โดยความสุขดังกล่าวแบ่งเป็น 2 ประเด็นย่อย คือ 1) ใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง และ 2) ครอบครัวเข้าใจ ใส่ใจซึ่งกันและกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 2.1.1 ใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง

ในอดีตที่ผ่านมามีคำกล่าวที่ว่าคนเป็นที่พึงแห่งตนซึ่งยังสามารถนำมาเป็นหลักการคิดหรือแนวทางในการสร้างสุขและสมดุลให้กับชีวิตตนเอง ได้จวบจนปัจจุบันก่อนที่มนุษย์จะมีความสุขแบบองค์รวมหรือสมดุลชีวิตกับงานได้นั้น จะต้องเริ่มจากตนเองก่อน ซึ่งการที่



มนุษย์จะมีสมดุลชีวิตที่ดีได้ต้องมีเวลาในการจัดการดูแลตนเองทั้งในเรื่องของสุขภาพกายและใจ ทั้งนี้รวมถึงการมีวิธีการผ่อนคลายหรือระบายความเครียดของตนเองอย่างเหมาะสม งานพยาบาลเป็นอาชีพที่ค่อนข้างมีเวลาส่วนตัวน้อย และทำงานไม่เป็นเวลาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการตนเองได้อย่างลงตัวทั้งในเรื่องของการมีเวลาให้ตนเอง การรักษาสุขภาพกาย ใจ การพักผ่อนนอนหลับการบริหารจัดการการเงิน และการให้กำลังใจกับตนเองอย่างเหมาะสม จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงประเด็นของการใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง ไว้ 5 ประเด็นย่อยคือ 1) มีช่วงผ่อนคลาย ระบายความเครียด 2) ดูแลสุขภาพกายใจให้สดใสและแข็งแรง 3) นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ 4) บริหารจัดการเงิน ไม่ใช่ให้เกินตัว และ 5) สร้างกำลังใจให้ตนเองเติมความกล้าแกร่งไปในตัว

### 1) มีช่วงผ่อนคลาย ระบายความเครียด

มนุษย์เมื่อมีความเครียด ร่างกายจะแสดงอาการตึงเครียดออกมา อาจแสดงออกทั้งสีหน้าท่าทาง หรือส่งผลถึงภาวะสุขภาพที่อ่อนแอลง อารมณ์และความคิดก็จะไม่สดใส ไม่สดชื่นแจ่มใส เมื่ออยู่ในสภาวะที่มีความตึงเครียดนานๆย่อมเป็นผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางกายและใจ แต่หากมนุษย์ให้เวลากับตัวเองได้ผ่อนคลายและหาทางระบายความเครียดที่เผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสมมีความสุขใจและกายก็ตามมา สำหรับการศึกษานี้พยาบาลวิชาชีพส่วนหนึ่งมองเห็นความสำคัญของการให้เวลากับชีวิตส่วนตัว ได้ทำในสิ่งที่ชอบและใช่ เพื่อเป็นการปลดปล่อยและระบายความตึงเครียดในชีวิต ซึ่งสิ่งที่ชอบและใช่ของพยาบาลแต่ละรายอาจแตกต่างกัน เช่นบางรายใช้เวลาในช่วงพักระหว่างงาน หรือเลิกงานแล้วโทรคุยกับบิดามารดา คนรัก สมาชิกในครอบครัว บางรายอาจใช้เวลาอยู่กับตนเอง ดูหนัง ฟังเพลง นั่งสมาธิ เดินช้อปปิ้ง ไปท่องเที่ยว หรือ ไปทำบุญตามสถานที่ต่างๆ ฟีกสมาธิ เดินจงกรม ซึ่งพยาบาลผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าสิ่งเหล่านี้ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และ ปลดปล่อยความเครียดได้ นับว่าเป็นแนวทางในการสร้างสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

ลงเวรไปอันดับแรก ถ้าเกิดลงเวรไป คือหนูต้องคุยกับพ่อกับแม่ เป็นกิจกรรมที่ทำประจำแล้วก็นอนคือ ต้องพักผ่อนให้เพียงพอก่อน ถ้ามันจะอยู่ไม่ได้ถ้าไม่ได้นอนคะ แล้วก็ดูหนัง ฟังเพลง คือ ดูทีวี ฟังเพลงMV ดูYoutube อะไรแบบนี้ละคะ...แล้วก็ไปวัด ถ้าเกิดว่ามีเวลาเยอะๆหน่อยก็ไปวัดสวนมนต์ เดินจงกรม นั่งสมาธิคะ หรือ ไม่ก็ไปเดินช้อปปิ้งหรือว่าถ้าเกิด เจอเพื่อนๆ ที่ทำงาน หรือเพื่อนๆ ที่เรียนมาด้วยกันเค้าหยุดพร้อมกัน ก็จะไปเดินเล่นกับเพื่อน ไปกินข้าวทำอาหารกินกับเพื่อนคะ หาเวลาออกกำลังกาย วิ่งบ้าง เข้าฟิตเนสบ้าง ส่วนใหญ่อาทิตย์นึงหนูก็พยายามออกให้ได้3ถึง4วันต่ออาทิตย์นะคะ มันก็ช่วยลดความเครียดความเหนื่อยล้าได้จริงๆนะพี่ แอ้มหลังออกกำลังกลับมาหลับสบายหลับ

สนิทมาก (ลากเสียงเล็กน้อย) ตื่นมาไม่เพลีย เข้าเวรก็สดชื่น (หัวเราะ)...ทำงาน ลงเวรพักผ่อน ถ้าเกิดว่าพักผ่อน พักผ่อนในที่นี้ เออไม่ใช่ว่าการนอนหลับอย่างเดียวถ้าเกิดว่าพักผ่อน การนอนหลับเพียงพอแล้ว ก็ทำอย่างอื่นที่เราชอบทำกิจกรรมที่เราชอบค่ะ อย่างสมมุติกิจกรรมที่เราชอบก็ดูหนังฟังเพลง ฟังวิทยุก็อันนี้อยู่ในห้อง อยู่ในห้องบ้างครั้งมันรู้สึกอึดอัดไปก็จะออกนอกห้อง ก็จะไปวัด กับไปห้างสรรพสินค้า มีอยู่สองที่เนี่ยค่ะกับตลาดที่ไปสองสามที่ ตอนนี้หาเงินเก็บเงินได้เองแล้วก็อยากจะแบ่งให้คนอื่นบ้าง อยากจะมีส่วนช่วยเหลือสังคม ก็จะไปตามบ้านเด็กกำพร้า บ้านพักคนชรา ก็จะไปช่วยพวกนี้ค่ะ กลับถึงห้องก็นอนดูหนัง ฟังเพลง (ยิ้ม) (N2P6,P9)

ชอบฟังเพลงที่มันฟังสบายๆดนตรีเพราะๆ เป็นเพลงผู้หญิงร้องเพราะเสียงมันจะฟังสบายๆ ไม่ใช่พวกเพลงร็อคหรือเพลงอะไรที่มันดนตรีรุนแรงๆ หรือว่าเพลงเร็วๆหนูไม่ชอบ ชอบเพลงเบาๆ ซ้ำ ๆ ฟังไปร้องไป มันคลายทุกขันธ์ะคะ วันไหนเหนื่อยจากงานมาหลายๆ ไปออกกำลังกายไม่ไหวก็กลับมาห้อง อาบน้ำเสร็จนอนทิ้งตัวลงไปทีเดียวเลยค่ะเปิดเพลงเบาๆกล่อม บางครั้งก็ร้องตามบ้าง มัน relax มาก (ลากเสียงยาว) เลยค่ะ (N2P10)

ทุกวันนี้หนู happy ชีวิตไม่ตกไม่หล่น (หัวเราะ) เพราะการทำงานที่มีความสุข ฟังพอใจในงานที่ทำ ทำแต่พอดีไม่หักโหมนี้แหละพี่เอ (นามสมมุติ) พอถึงเวลาพักผ่อนก็พักผ่อนทำอะไรก็ได้ที่เราชอบ ไปเที่ยวบ้าง ดูหนังบ้าง พาแฟนสาวไปทะเลอะไรเงี้ยๆ พอเราได้รับเงินเดือนมาเราก็ใช้ให้เป็นคือหนูจะทำ part-time เดือนละประมาณ 10 วัน อยากได้อยู่เท่านี้พี่เอ (นามสมมุติ) เพราะทำมากกว่านี้เงินเยอะก็จริงแต่ไม่มีเวลาส่วนตัวอะดี หนูต้องมีเวลาส่วนตัวทำอะไรที่หนูชอบบ้างอาทิตย์ละวัน หนูก็โอละแต่ขอให้มี (ยิ้ม)...หาเวลาวางไปเที่ยว เอาเวลาไปพักผ่อน ให้เวลากับตัวเอง ไปทำสิ่งที่เราชอบ ใช้เวลาปลดปล่อยบ้าง ต้องทำในสิ่งที่เรารักบ้าง หนูอยากจะไปบ้างอะ (หัวเราะ) ไปร้องกลางทุ่งนาตะโกนดังๆว่า โว้ย (ลากเสียงยาว ดั้งขึ้นเล็กน้อย) เย่เย่ พร้อมกับยกมือขึ้นสูงๆ (ยกมือขึ้นสองข้าง และยิ้มเงินๆ) บางทีงานพวกเรานั้นเครียดไปเนอะพี่ เราก็ต้องหาทางระบายบ้างจะได้ไม่เก็บกด (N5P2-3,P7)

วันว่างฉันก็ทำในสิ่งที่เรารักเราชอบอะ ทำให้เต็มทีไปเลย ก็อย่างเล่นเน็ต ไป shopping ไปดูหนัง ไปเที่ยวกับกิ๊กบ้างอะไรบ้าง ฉันหมายถึงแฟนฉันอะนะ (หัวเราะ) สบาย

สบาย บางวันลงเวรเข้าไปก็ไปวิ่ง ไปเข้าฟิตเนสสนุกๆ ซิลซิลต่างๆที่วันหยุดฉันก็ไม่เยอะนะ แต่ฉันว่ามันก็พอดีๆสำหรับวัยกำลังหาเงินอย่างพวกเรานะ (หัวเราะ) (N7P7)

ส่วนชีวิตก็ต้องทำให้ดีมีเวลาให้กับตัวเองบ้างแบ่งเวลาสำหรับไปเที่ยวพักผ่อน ออกกำลังกายบ้างปลดปล่อยความเครียดบ้างอะไรบ้าง หรือไม่กี่ชื่อของตามตลาดตามห้าง ไม่ทำงานจนเครียดเบียดบังคุณภาพชีวิตหรือมัวแต่ปล่อยตัวปล่อยใจให้ชีวิตสบายจนสุดโต่งอะไรอย่างนี้แหละ... พี่ก็ให้เวลากับตัวเองนะ อ่านหนังสือ ออกกำลังกาย ปรับสมดุลร่างกายด้วยการไปนวดบ้างให้สามีนวดบ้าง (หัวเราะ) วันว่างๆส่วนใหญ่พี่ก็จะทำงานบ้าน ทำกับข้าวให้ลูกให้สามีที่บ้าน ชวนสามีกับลูกๆออกกำลังกาย วิ่งบ้าง เดินเร็วบ้างไปว่ายน้ำบ้าง มีความสุขดี แอมได้สุขภาพนะ (ยิ้ม)... พี่ว่าคนเราถ้าได้ออกกำลังกายแล้วมันสดชื่น กระปรี้กระเปร่าไป พอกลับมาทำงานก็สบายๆ ฉะนั้นวันว่างพี่ต้องมีโปรแกรมออกกำลังกายทุกครั้ง (ลากเสียงยาว) (N9P1,P10)

## 2) ดูแลสุขภาพกายใจให้สดใสและแข็งแรง

การดูแลสุขภาพกายและใจให้สดใสและแข็งแรงเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ทำให้พยาบาลมีสมดุลชีวิตที่ดีได้ง่ายขึ้น เนื่องจากเมื่อพยาบาลมีสุขภาพที่ดีย่อมส่งผลให้มีกำลังในการคิดและปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างดี หากกล่าวถึงสุขภาพ ย่อมหมายถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตรวมกัน ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี คือ ผู้ที่มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์เจริญเติบโตสมกับวัย ไม่พิการ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีจิตใจเป็นปกติ อารมณ์มั่นคง สามารถปรับตัวเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข สุขภาพจิตเป็นเสมือนเข็มทิศแห่งชีวิตที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของเราพัฒนาไปได้อย่างมีทิศทางมีหลักเกณฑ์ในการปรับตัวเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทำให้ผู้อื่นเป็นสุขด้วยการศึกษาพบว่าพยาบาลผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า การที่มนุษย์จะมีความสุขและมีแรงใจในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้ลุล่วงได้ด้วยดีนั้น จำเป็นต้องมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ดังนั้นพยาบาลที่สามารถมีสมดุลชีวิตได้ จึงต้องเริ่มต้นจากการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจก่อน โดยการออกกำลังกาย ซึ่งการออกกำลังกายนั้นทำให้พยาบาลได้ระบายออกซึ่งแรงขับของจิตใจในด้านต่างๆ เช่น ความคับข้องใจ ความโกรธ ความเสียใจ ไม่พอใจ ทุกข์ใจต่างๆ และเมื่อร่างกายหลั่งสารแห่งความสุขหรือสาร Endorphine แล้วจะทำให้พยาบาลรู้สึกเป็นสุข สดชื่นมีกำลังทั้งกายและใจที่จะปฏิบัติภารกิจต่างๆ ได้อย่างดี ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ ไม่ได้หมายความว่าอวบอย่างนั้นนะ (หัวเราะ) คือพี่ว่ามันช่วยได้ไง เพราะอย่างเวลาเราทำงานเราต้องดูแลคนอื่นใช่ปะ เราก็ต้องทำตัวเราเองให้

*Strong* คือต้องเป็นแบบอย่างสุขภาพให้กับประชาชนว่ำนัน ดูเหมือนนางฟ้าไหม คือที่หมายถึงอย่างเราทำงานตรงนี้เราจะทำให้งานเราประสบความสำเร็จได้เราก็ต้องเริ่มจากการที่มีสุขภาพที่ดีก่อนเพราะคนเราถ้ากายไม่ดีใจมันก็ไม่ดีใจ อันนี้ที่เข้าใจ อย่างคนไข้เราดูสิ มาแต่ละคนทุกคนสภาพจิตใจหดหู่หมด แต่ที่ก็ไม่ได้หมายถึงกายต้องดีก่อนทุกเรื่องทุกคนนะเพราะบางเรื่องบางคนแรงใจมันสำคัญกว่าร่างกาย แต่ตัวที่เองเนี่ย ที่ต้องรักษาสุขภาพที่ก่อนเลยเพราะถ้าสุขภาพมันดีที่ก็ทำงานได้เต็มที่ ไม่เคือรื้อนคนที่บ้านและคนที่ทำงาน ยกเว้นว่ามันเหลือบ่ากว่าแรงจริงๆเพราะคนเรานั้นก็ต้องมีบ้างที่ไม่สบายก็ต้องมาหาหมอกินยามันจะได้หายมีแรงสู้ต่อนะเครื่องจักรมันยังต้อง maintenance เราเป็นคนถ้าอยากมีร่างกายแข็งแรงใจดีๆเราก็ต้องบำรุงรักษากันบ้าง (N3P1)

คนเรานั้นก็ใช้เวลาว่างอันน้อยนิดกับวันหยุดที่แตกต่างกันนะ อย่างที่ก็ทำงานบ้านไปซื้อของเข้าบ้าน ใช้เวลาออกกำลังกายเล็กๆ วิ่งบ้าง เดินบ้างเอาแค่อรอบๆบ้านก็พอ คือร่างกายมันต้องได้ยืดเส้นยืดสายบ้างนะ อย่างพวกเรานี้เวลาทำงานก็จริงอยู่ที่มันก็เหมือนออกกำลังกายอยู่แล้ว แต่เราก็ต้องออกกำลังกายนอกแอร์บ้างจะได้ได้เหงื่อและเพิ่มประสิทธิภาพของผลการออกกำลังกาย สารแห่งความสุขมันจะได้หลั่งเยอะๆ ถ้ามันไม่มีเวลาจริงๆก็ทำงานบ้านนี้แหละ(หัวเราะ) เพราะที่ทำที่ก็ได้เหงื่อตลอด มันคุ้มดี ได้ทั้งงานบ้านได้ทั้งสุขภาพ ถ้ากายเราดีเราก็มีแรงใจที่จะทำทุกอย่างเองนะ (N3P5)

อ้อ(เสียงสูง)นอกจากเรื่องราวที่พี่เล่ามา สิ่งที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตกับงานของพี่ก็มีอีกหลายอย่างนะ เช่นสุขภาพร่างกาย และจิตใจตัวเอง ต้องมีเวลาคือต้องได้ออกกำลังกายยามว่าง รับประทานอาหารที่มีประโยชน์อะไรก็ ครอบครั้ว คนที่เรารัก พ่อแม่พี่น้อง เพื่อน งานที่เรารัก และชอบทำ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ผู้บังคับบัญชาระดับสูง เงินเดือนหรือรายรับ(หัวเราะ)อันนี้สำคัญ ถ้าสิ่งต่างๆที่พี่กล่าวมาอยู่ในด้านดี ก็ส่งเสริมให้เกิดสิ่งดีๆตามมาไง คือมันก็เสริมสมดุลการทำงานที่ดีได้นะ (N4P8)

หนูคิดถึงการมีความพร้อมในชีวิต ไม่มากไปไม่น้อยไป ทั้งด้านครอบครั้ว การงาน สุขภาพร่างกาย เงินทองอะฮะ คือหนูมาจากครอบครั้วที่พื้นฐานที่บ้านกลางๆไม่รวยไม่จน แต่ก็ไม่ได้หมายถึงหนูไม่มีความพร้อมนะ เพราะความพร้อมของหนูนี้หมายถึงการที่หนูมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ (หัวเราะ) สามารถประกอบกิจ คือ อืม (ทำท่าครุ่นคิด) คือทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ได้เงินมาพอที่จะจุนเจือตัวเองและ

ครอบครัวอะซะ และพ่อแม่หนูก็เข้าใจเวลาหนูทำงานแล้วไม่ได้กลับไปเยี่ยมท่านอะไร  
อย่างเงี้ยอะซะ (N5P1)

ก็พี่กับที่บ้านชอบออกกำลังกันเป็นทุนเดิมแหละ แบบว่าอยากให้สารแห่งความสุข  
มันหลังอะซะได้ทั้งกำลังกายกำลังกล้ามเนื้อจิตใจก็ดีขึ้น บางทีเครียดจากที่ทำงานมาสารพัด  
ความไม่ดี โมโห โกรธเกลียดใครมันบั่นทอนสุขภาพตัวเองไป พี่สังเกตนะทุกครั้งที่ออก  
กำลังหรือเล่นกีฬาชีวิตมันรู้สึกสุขอะแบบจิตใจมันผ่อนคลาย เย็น โล่งบอกไม่ถูกต้องลง  
เอง (หัวเราะ) (N9P2/2)

### 3) นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ

การนอนหลับพักผ่อนเปรียบเสมือนการได้ชาร์ตแบตเตอรี่ให้กับ  
ตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เมื่อแบตเตอรี่ในร่างกายมนุษย์อ่อนลง หรือแบตเตอรี่หมดย่อม  
นำมาซึ่งความรู้สึกเหนื่อยล้า ความเสื่อมโทรมของร่างกาย จิตใจไม่ผ่อนคลาย นอกจากนี้ยังนำมาซึ่ง  
ความสามารถในการคิดและตัดสินใจต่างๆ ซ้ำลง มนุษย์ในยุคปัจจุบันรวมถึงพยาบาลวิชาชีพ มีการ  
ดำรงชีพที่ค่อนข้างเคร่งเครียดและแข่งขันกับเวลามากขึ้นกว่ามนุษย์ในยุคอดีต เช่นเดียวกับ  
เครื่องมือสื่อสารในยุคปัจจุบันที่มีความสามารถในการทำประโยชน์ได้มากกว่าเพียงแค่การ  
โทรศัพท์แต่แบตเตอรี่ก็หมดเร็วตามเช่นกัน เนื่องจากคุณสมบัติที่เพิ่มขึ้นมาของเครื่องมือสื่อสาร  
เมื่อเปรียบเทียบแล้วก็เช่นเดียวกับพยาบาล ที่มีความสามารถสูงพยาบาลบางรายต้องทำงานทั้งใน  
บ้านและนอกบ้าน ลักษณะของการทำงานที่ไม่เป็นเวลา ต้องขึ้นเวรสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียน  
เช้า-บ่าย-ดึก บางครั้งมีการขึ้นเวรลดยหลังเช่น ดึกต่อบ่ายต่อเช้า ทำให้มีพยาบาลจำนวนไม่น้อยที่ไม่  
สามารถปรับตัวเองกับลักษณะการทำงานแบบนี้ได้ เนื่องจากไม่สามารถนอนหลับได้สนิทในเวลา  
กลางวัน

ผู้ให้ข้อมูลเล่าว่า พยาบาลวิชาชีพที่นอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ  
นำมาซึ่งการเสียสมดุลในชีวิตได้ง่ายกว่าพยาบาลที่นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอเนื่องจากขณะที่  
หลับสนิทนั้นร่างกายจะซ่อมแซมส่วนต่างๆ ในร่างกายรวมทั้งสมอง และ กล้ามเนื้อต่างๆ ก็ได้  
พักผ่อนเมื่อตื่นขึ้นมาจะรู้สึกสดชื่นแจ่มใส มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและสมองในการใช้  
ชีวิตประจำวัน ในขณะที่หลับสนิทนั้นร่างกายจะหลั่ง growth hormone ซึ่งช่วยทำหน้าที่ฟื้นฟูและคง  
ความสมดุลให้กับร่างกาย ยิ่งหลับสนิทมากก็ยิ่งหลั่งฮอร์โมนนี้มาก เพราะฉะนั้นหากนอนไม่หลับ  
ฮอร์โมนนี้ก็จะน้อย ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดปกติทั้งจิตใจและร่างกาย เช่น อาการทางกายคือ  
ผิวหนังที่ไม่เต่งตึง เกิดริ้วรอยผิวหนังได้ง่าย เสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ โรคความดันและกล้ามเนื้อไม่

แข็งแรง สำหรับในด้านของจิตใจ อาจจะกลายเป็นคน โมโหง่่าย ซึมเศร้า หวาดระแวงซึ่งสิ่งเหล่านี้ ทำให้มนุษย์ขาดความสุขและสมดุลในชีวิต ดังนั้นการนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอจึงมีส่วนทำให้ พยาบาลมีสมดุลชีวิตได้ สำหรับจำนวนชั่วโมงของการนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอของพยาบาลแต่ละรายนั้น ไม่เหมือนกัน บางรายกล่าวว่าอย่างน้อยในช่วงที่ต้องต่อเวรขอแค่ได้นอนพักอย่างเต็มที่ เพียง 5-6 ชั่วโมงก็ถือว่าเพียงพอแล้ว ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ต้องนอนให้พอเลยเรานี้ยไม่ได้ ไม่ได้นอนหรือนอนแค่ชั่วโมงสองชั่วโมงเนี่ยไม่ไหวจริงนะ เคยเหมือนกันแบบลงเวรตึกแล้วต้องไปธนาคารต่อ คือธนาคารมันเปิด9หรือ8 โมงหว่า คือเรารอประมาณ9โมงแหละ โห ง่วงมากฟ้าเหลืองแต่มันต้องไปไหนแทบแค้น เดินถนนโดนตะโกนคำอีกไม่เคยตายในชุดขาวหรือไง (หัวเราะ) ตั้งแต่นั้นมาไม่เคยทำอะไรแบบนี้อีกเลย คือฝึกตัวเองให้นอนให้ได้เอาแบบหลับสนิทเลยแหละสัก 5 หรือ 6 ชั่วโมงเราก็ โอ๊ะ...วิธีการฝึกหรือเราก็จะไม่ทำอะไรบนเตียงเลยคือจะมีเตียงไว้ล้มหัวนอนเท่านั้น แต่ก่อนจะมานอนเราจะเข้าห้องน้ำให้เรียบร้อยก่อนนะจะได้หลับสนิท ค่อยๆฝึกจนเป็นนิสัยมันก็หลับได้เองนะแล้วค่อยตื่นมาทำธุระเอาจะไม่ฝันสังขารอีกเด็ดขาด นอนเต็มอ้อมมันทำให้หน้าใสขึ้นเยอะเลย (หัวเราะ) (NIP6/2,P8/2)

คือทำงาน มีเวลาพัก มีเวลาส่วนตัวอะ ก็คือ โดยรวมแล้วคือ ไม่ทำให้เรารู้สึกว่าลำบากกายหรือใจจนเกินไปอยู่ในความพอดีทั้งงานทั้งเวลาส่วนตัว ก็เช่นว่า เออ สมมุติว่าเราทำงาน ตอนทำงานก็ทำเต็มที่ หลังทำงานเราก็ต้องมีเวลาพักผ่อนที่มันเพียงพออะคะ (ยิ้ม) แล้วเวลาพักผ่อนนั้นก็คือได้ทำอะไรในสิ่งที่เราชอบ บางครั้งสมมุติว่า มาทำงาน (ทำท่าคิด) ขึ้นเวรอย่างนี้อะคะ แบบเราเป็นพยาบาล ต้องขึ้นเวรก็ถ้าเกิดว่าเวรมันหนักเกินไป มันก็เหมือนกับว่าชีวิตอาจไม่สมดุล แต่ว่าถ้าเรามีเวรที่มันไม่หนักเท่าไร แล้วเรามีเวลาที่จะพัก เวรOFF หรือว่ามีพักเวรแบบไม่ได้ขึ้นต่อกันยาวเหยียดอย่างนี้ ก็ถือว่าสมดุลแล้ว พอลงเวรไปได้พักได้นอนแล้วก็ได้ทำกิจกรรมที่ตัวเองชอบ ดูทีวี ดูหนังฟังเพลงอ่านหนังสือ... ถ้าเกิดเป็นเวลานอนอย่างน้อยก็สี่ชั่วโมงขึ้นไป สำหรับหนูก็ถือว่าพักผ่อนพอละถือว่าได้นอนพอแล้ว แล้วเวลาที่เหลือ สมมุติว่าถ้าเกิดเป็นวันหยุดมันก็จะได้ยาวหน่อย เวลามันก็ยืดสี่ชั่วโมงอะ ถ้าเกิดว่าเป็นวันหยุดก็ได้นอนแล้วสี่ชั่วโมง แล้วเวลาที่เหลือเราก็ทำสิ่งที่เราชอบ อะ(ยิ้ม) ดูหนัง ฟังเพลง หรือว่าถ้าเกิดว่า ช่วงไหนที่แบบรู้สึกว่ามันว่องเยอะๆหน่อย แบบรู้สึกว่าร่างกายไม่เปลี้ยมาก ก็ไปวัด ไปซื้อของ (N2P1-2)

อิมมม (ลากเสียงยาว) ก็แบบว่าขึ้นเวรไม่หนัก ไม่น้อยเกินไป ถ้าจะมีpart-time ก็ขอแบบพอดีๆอะเพื่ออย่างที่เล่ามาเลย (หัวเราะ) เราจะได้มีเงินพอใช้มีเวลาส่วนตัวบ้างอะไรอย่างงี้แหละอะคือถ้าหนูทำงานมากไปมันก็ไม่เหลือเวลาไปใช้ตั้งค์ แฟนก็ยังบ่นเดี่ยวทะเลาะกัน (หัวเราะ) คือเวรเรามัน23-24 เวร ไข่ปะสะ เดือนนึง หนูก็ขอ part-time อีกสัก 10 เวร ก็อยู่ได้ ไม่ทำงานหนักจนตัวเองทรุดখনอนสัก5-6ชั่วโมงก็ตาใสแล้วถ้าไม่ได้นอนเลยเดี๋ยวมันจะไม่ได้ใช้เงิน ตายไปพ่อแม่ก็ลำบากอีก เอาแต่พอดีๆอะสะพี...ทำงานเสร็จพอกลับห้อง หนูก็ได้พักผ่อนเพียงพอ แค่อชั่วโมงก็ถือว่าโอเคแระ สำหรับหนูทำpart-timeสัก 10วันต่อเดือนก็ถือว่าพอเพียงแล้วถือว่าชีวิตหนูตอนนี้ก็สมดุลแล้วละสะ คือการที่คนเราจะมีแรงงานและใช้ชีวิตต่ออย่างมีคุณภาพได้ หนูว่ามันต้องพักผ่อนให้พออะสะ แต่แต่ละคนการพักผ่อนก็ไม่เหมือนกันอีกเนอะ อย่างหนูเนี่ยขอแค่นั้นแหละ พอแระ จริงๆ 5ชั่วโมงยังเอาอยู่นะสบายมาก (หัวเราะ) (N5P3,P7)

ไม่ต้องบอกก็รู้นะว่าวิชาชีพเรามันเหนื่อยแค่ไหนยังงี้ คือถ้าถามที่เรื่องการพักผ่อนเนี่ย ขอพีได้นอนแบบเต็มตื่นอะ คือสนิทเลยนะไม่ฝันไม่ต้องลุกมาจี๊ แบบก่อนนอนก็เข้าห้องน้ำทำธุระอะไรให้เรียบร้อยจากนั้นก็ทำบรรยากาศให้มันเงียบสงบแหละ ถ้าเป็นกลางวันพีก็จะให้แฟนปิดม่านให้สนิท และก็ตัวเราเองก็ต้องปิดเครื่องมือสื่อสารทุกอย่างด้วยนะไม่ใช่นอนอยู่แล้วโทรศัพท์ดังขึ้นมามันเซ็งนะนั่น โทษใคร ได้อะ(หัวเราะ) คือก่อนที่เราจะหวังพึ่งคนอื่นเราก็ต้องดูแลตัวเราก่อนงี้ อิม (ทำท่าครุ่นคิด) อย่างพีก็ขอนอนสัก5-6ชั่วโมง ก็พอแระแค่นี้พีก็สดชื่นอะ (อิม) (N9P5/2)

#### 4) บริหารจัดการเงิน ไม่ใช่ให้เกินตัว

การบริหารจัดการเงินเป็นศาสตร์และศิลป์อย่างหนึ่งที่พยาบาลนำมาใช้ให้เกิดสมดุลชีวิตกับงาน หากพยาบาลไม่สามารถบริหารจัดการเงินย่อมนำมาซึ่งความทุกข์ใจ แม้ว่าพยาบาลจะเป็นอาชีพที่มีรายได้ดี แต่ก็แลกมาด้วยหยาดเหงื่อแรงงาน และ ความเหนื่อยล้า ต้องสูญเสียเวลาส่วนตัว ลักษณะการทำงานและเวลาการทำงานที่ไม่เหมือนอาชีพอื่นๆ ทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ได้ง่าย การที่พยาบาลไม่สามารถบริหารจัดการเงินที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรงของตนนั้น อาจนำมาซึ่งความเสียหายและชีวิตที่ขาดสมดุลได้ จากการศึกษาครั้งนี้การบริหารจัดการเงินของพยาบาลไม่ได้ หมายถึง การดูแลเงินของตนเองเพื่อตนเองเท่านั้น หากแต่หมายถึง การดูแลและบริหารเงินของตนเองเพื่อตนเองและเพื่อครอบครัว โดยมีการวางแผนการเก็บเงินที่ดี วางแผนว่าต้องทำงานเท่าไรหรืออย่างไรที่จะได้รับเงินเดือนมาใช้จ่ายอย่างไม่ลำบากและมี

เก็บ มีส่งให้ทางบ้าน หรือ ให้ผู้มีพระคุณ เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความกตัญญูทวดเทวีและพยาบาลส่วนใหญ่ก็เป็นบุคคลที่มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีความเสียสละสูง การที่ไม่ได้อยู่ดูแลบิดามารดาอย่างใกล้ชิด วิธีการหนึ่งที่จะทำให้ได้ คือ ส่งเงินให้บุพการีได้ใช้จ่ายอย่างไม่เดือดร้อนก็ส่งผลให้พยาบาลมีความสุขแม้ไกลบ้าน พยาบาลกล่าวว่า การได้ทำสิ่งเหล่านี้ทำให้รู้สึกมีแรงใจในการดำรงชีพต่ออย่างมีความสุขและสมดุล เงินเป็นสิ่งที่มนุษย์โลกต้องใช้เพื่อการอยู่รอด หากพยาบาลสามารถบริหารจัดการเงินได้อย่างดีแล้ว ย่อมนำมาซึ่งชีวิตที่สมดุล ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

เราต้องบริหารจัดการเงินเราเองให้ดีใช้ในชีวิตรส่วนตัว ส่งเงินให้พ่อแม่ตามสัดส่วน(ยิ้ม) และก็มีเก็บเงินไว้บ้างซะที่เผื่อยามฉุกเฉิน คือทุกวันนี้หนูอยู่ไกลบ้าน ไกลพ่อแม่ต้องดูแลตัวเอง โทแล้วด้วยต้องมีเงินเก็บไว้บ้าง คือมันต้องฝึกการบริหารเงินด้วยตัวเอง มาตั้งแต่เริ่มทำงานซะ ก็คิดว่าตัวเองวางแผนดีระดับนึง ตอนนี้อยู่บ้านสบายหนูก็สบายใจ ส่งเงินให้ท่านทุกเดือน เดือนละ 2 ถึง 4 พันอะ คือบางเดือน *part-time* ไม่ถึงไง ก็ส่งน้อยลง ท่านไม่เคยบ่นเลย (ยิ้ม) ส่วนตัวหนูเองก็ให้รางวัลชีวิต อย่างที่พี่เอ(นามสมมุติ) รู้แหละคะ คือ ก็ผ่อนรถให้ตัวเองไว้จ๊ะคะ ตอนนี้อยู่บ้านมัน *ok* และรู้สึกดีมาก ๆ สะ (N5P3)

ต้องยอมรับว่าคนเรามันต้องมีหนี้สินทุกคน ตัวพี่เองก็มีเพราะเพิ่งกู้ซื้อบ้านที่ต่างจังหวัด อยากมีบ้านไว้อยู่ที่บรรยากาศดี ๆ ตอนแก่เฒ่า(หัวเราะ) แต่พี่จ่ายไหวไงมันไม่ได้เป็นหนี้จันเราต้องดิ้นรนทำงานให้มันเกินสุขภาพร่างกายเราแบบนี้พี่ว่ามันก็ *ok* ทำงานแบบพอดีๆ บริหารจัดการเงินตัวเองให้ได้ อย่างที่ *part-time* เดือนนึง 8-12 วันพี่ก็พอแระไม่เหนื่อยเกินไป เพราะถ้าหัก โหมแล้วมันไม่สมดุลหรอก ชีวิตคนเรามันต้องทำอะไรไม่เกินตัวทั้งเรื่องงานเรื่องเงิน(หัวเราะ)...ขอแค่ไม่เป็นหนี้เกินตัว เงินเดือนพอกิน รายรับสมดุลสมผลกับงาน แค่นี้ก็มีความสุขสุดๆ เมื่อก่อนตอนเป็นหนี้ที่ต้องทำงานหนักมาก คือมันทั้งค่ารถน้องที่เราไปค้า ผ่อนบ้าน จ้างคนดูแลยาย ผ่อนบัตรเครดิต มันเยอะแยะไปหมด พี่หาเงินไม่ทันก็ต้องหาๆทำ *part-time* แบบหนักมาก บางวันฟ้าเหลืองเลย ชีวิตส่วนตัวก็ไม่มีเวลา หนี้อย่างมาก กว่าที่จะ *clear* และผ่านจุดนั้นมาได้แทบแย่ แต่ตอนนี้ดีขึ้นมาก เพราะเป็นหนี้แค่ผ่อนบ้านอะ ชีวิต *happy* ขึ้นเยอะทำงานก็แบบพอดีๆ (N6P7)

อย่างของพี่นี่พี่มองว่ารายรับมันต้องพอสำหรับรายจ่ายทั่วไปและต้องมีเหลือเก็บอะนะ ของแบบนี้เราต้องบริหารจัดการด้วยตัวเราเองเช่นให้พ่อแม่ เดือนนึงก็ 4-5 พัน ใช้



จ่ายใช้สอยค่าอาหารการกินก็ همینนี้ มีเงินเหลือไว้เก็บนิดหน่อย พัน สองพัน ที่เหลือก็เอาไว้เที่ยวบ้าง shopping ดูหนัง ฟังเพลง คลายเครียดบ้าง ซื้อเครื่องสำอางหน้าบ้าง ไร่จี่แหละ (N8P14)

ก็นี่ไงที่ว่าชีวิตที่มันไม่รู้จักพอหรือทำอะไรคิดอะไรเกินตัวมันก็มักขาดสมดุล ที่มองว่าเรื่องนี้มันสอนใจที่ได้ นะ เพราะเวลาที่ที่ที่ต้องขึ้นเวรหนักๆ ก็ยอมรับว่าเหนื่อยแต่เวลาที่ที่ได้พักก็ก็หายเหนื่อยแล้วเพราะเรารู้ว่างานที่เราทำ เราได้เงินและพอวันหยุดเราก็กี่ได้พัก เงินที่ได้มาเราก็เอาไปใช้จ่ายแต่สิ่งที่จำเป็น มันก็รู้สึกดี ไม่ได้รู้สึกเหนื่อยหรือท้อมากเกินไป แบบเราต้องคิดให้เป็นอะ ชีวิตมันออกแบบไม่ได้ต้องมีสติปัญญาในการครองตน ทำงานและสิ่งที่เราได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ไม่ใช่จ่ายเกินตัวและต้องไม่รับภาระอะไรที่มันหนักเกินตัวเรา (หัวเราะ) คือที่ก็หมายถึงการใช้จ่ายนี้แหละถ้าเราไม่มีสติในการจ่ายเงินเงินมันก็หมดเร็วหมดไปกับเรื่องไร้สาระก็ต้องมานั่งทำงานหัวฟูแล้วก็ไม่ได้พักผ่อนเวียนกันไปมาชีวิตมันก็ขาดสมดุล (N9P5-6)

##### 5) สร้างกำลังใจให้ตนเองเติมความกล้าแกร่งไปในตัว

จากการศึกษาวิจัยพบว่า พยาบาลหลายรายเคยเผชิญกับปัญหาหรือเหตุการณ์ต่างๆที่ทำให้รู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง และหมดกำลังใจ จะหลีกเลี่ยงการรอบข้างก็ไม่ดี หรือบางครั้งบางเรื่องราวก็ไม่สามารถเล่าให้ผู้อื่นรับฟังได้ เมื่อพยาบาลไม่มีใครหรือไม่สามารถทำให้ผู้อื่นมาเข้าใจได้จึงต้องให้กำลังใจตนเองให้สู้ต่อ แม้ปัญหาต่างๆมากมายทั้งในเรื่องส่วนตัว การเรียน การงาน การเงิน ความรัก จะเข้ามาบกรบกวนจิตใจ ก็ไม่สามารถทำให้พยาบาลท้อแท้สิ้นหวังได้ トラบใดที่พยาบาลยังมีกำลังใจให้ตนเอง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

หลายๆอย่าง คือ บางครั้ง ถ้าเกิดว่าเราเจออะไรที่ ที่มัน ไม่ค่อยดีเท่าไร แบบเจออะไรที่มัน มันมารุมเร้าเยอะเกินไป อย่างคำพูดของหลายๆคน ที่เราได้ยินมาแล้ว เรา รู้สึกไม่ชอบกับคำพูดนั้น เช่น โคนหมอว่าบ้างหรือว่าเออ โคนญาติว่าบ้าง อย่างนี้มันก็รู้สึกท้อบ้างคะ แต่ว่าคือในความรู้สึกท้อ มันก็ (ลากเสียงยาว) มันก็มีบางอย่างที่มันสร้างกำลังใจได้เองคะ อย่างเช่นถ้าเกิดว่า โคนเค้าดูเค้าว่า เราก็คิดบวก คำพูดเหล่านั้นมันจะทำให้เรา กล้าแกร่งขึ้นอะ ไรอย่างจี้อะคะ (หัวเราะ) เออในตอนนี้จะรู้สึกว่ามัน มันก็เป็นแค่ส่วนน้อยแค่บางเวลา แต่ว่าอีกส่วนหนึ่งคือ เหมือนรักวิชาชีพนี้เลยคะ ก็คือ ตอนแรก ๆ ที่เข้ามาเรียน มันก็ไม่ถึงขนาดนี้ แต่คือพอทำงานไปแล้ว คือพอเราได้ลงการทำงานจริงๆ เห็นคนไข้จริงๆ เช่นอย่างเห็นคนไข้วันแรกที่มาเค้าจะดูทรุดโทรม ดูไม่สุขสบาย คือ ดูเหมือน เหมือนกับ

เหมือนคนไม่สบายจริงๆ แล้วพอวันที่เค้ากลับบ้าน เค้ายิ้มได้ หรือวันต่อมาอาการที่เค้าไม่สบายนั้นเค้าดีขึ้น มันเลยเหมือนเป็นกำลังใจด้วยค่ะ (แวนดาภูมิใจและยิ้ม) (N2P2-3)

ตัวพี่เองเป็นคนทีรู้สึกน้อยใจหรือท้อได้ง่ายเหมือนกันนะ บางครั้งโดนอะไรกระทบกระทั่งเล็กๆน้อยๆก็หดหู่ง่ายสะเหลือเกินแบบแอบน้อยคนนิดๆ ไรจี้อะ คืออิม (ทำท่าครุ่นคิด)เมื่อก่อนตอนที่คบกับแฟนใหม่ๆยังไม่ได้แต่งคือแบบทางบ้านเค้าก็ไม่โอกับเราเท่าไรหรอก จะไปไหนมาไหนกันทีก็ลำบาก เคยท้ออยากเลิกตั้งหลายครั้งแอบร้องไห้กับตัวเองก็บ่อยแต่ก็ปลอบตัวเองคือแบบว่าให้กำลังใจตัวเองแหละว่าอดทนนะ สู้นะเราต้องเชื่อว่าเราดีพอ สักวันเขาก็จะดีกับเราเองสักวันเขาก็จะเข้าใจว่าพี่กะสามีคือแฟนที่แหละรักกัน ไรจี้อะ คือพี่ไม่यरร้องไห้ให้เค้าเห็นใจสามีพี่เค้าเป็นพวกอ่อนไหวง่ายเดี๋ยวเห็นเราท้อพาลเลิกกับเราชวยอีก (หัวเราะ) แต่พี่เติมกำลังใจให้ตัวเองตลอดเนี่ยผลที่ได้ก็ happy ending ด้วยประการฉะนี้ (N9P3/2)

### 2.1.2 ครอบครัวยุคใหม่ใส่ใจซึ่งกันและกัน

ครอบครัวคือกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันซึ่งกันและกัน รวมถึงใช้ชีวิตร่วมกัน บางคนอาจมองว่าครอบครัว หมายถึงสามีภรรยาและบุตรเท่านั้นแต่ในความเป็นจริงแล้วครอบครัวยังสามารถให้ความหมายได้อีกมาก เช่น นักจิตวิทยาของครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมแห่งแรกที่มนุษย์สร้างขึ้นจากความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน เพื่อเป็นตัวแทนของสถาบันสังคมภายนอกที่จะปลูกฝังความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติกับสมาชิกรุ่นใหม่ของสังคมที่มีชีวิตอุบัติขึ้นในครอบครัว บุคคลเหล่านี้เช่น บิดามารดา ญาติพี่น้อง ปู่ย่าตายาย หรือแม้กระทั่งบุคคลใดก็ตามที่อบรมเลี้ยงดูและปลูกฝังค่านิยมความคิด ความเชื่อของสมาชิกรุ่นใหม่ที่เกิดขึ้นในครอบครัวนั้นๆ นอกจากนี้ยังพบว่าคณะกรรมการด้านครอบครัวในคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ได้ให้คำนิยามครอบครัวว่า เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจมีการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งมีความผูกพันกันทั้งทางด้านอารมณ์และจิตใจ นอกจากนี้ยังมีการพึ่งพิงกันทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายหรือทางสายโลหิต และบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นช้อยกเว้นบางประการจากที่กล่าวมาได้เช่นกัน การให้ความหมายของครอบครัวจากบุคคลที่หลากหลายดังที่กล่าวมาแล้วนั้น พยาบาลก็เป็นหนึ่งในมนุษย์ที่ต้องมีครอบครัวและมีความผูกพันทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจกับบุคคลในครอบครัว และครอบครัวก็มีอิทธิพลและสามารถเป็นตัวส่งเสริมและสร้างสมดุลในชีวิตของพยาบาลได้เช่นกัน จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างเสริมความสุขในชีวิตส่วนบุคคลได้ แบ่งเป็น 3 ประเด็นย่อย

คือ 1) ครอบครัวเป็นเบื้องหลังที่ดี เข้าใจหน้าที่ที่เราทำ 2) มีเวลาร่วมกิจกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว และ 3) กำลังใจที่มีให้ เป็นแรงใจ สู้ได้ทุกสถานการณ์ ดังนี้

### 1) ครอบครัวเป็นเบื้องหลังที่ดีเข้าใจหน้าที่ที่เราทำ

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า การสร้างความเข้าใจในครอบครัวสามารถลดปัญหาทางด้านจิตใจให้กับพยาบาลได้ ทั้งกับตัวบุคคลเองและครอบครัว บางครอบครัว บุคคลในครอบครัวอยู่กันใกล้ชิดแต่กายแต่ใจห่างเหินไม่คุ้นเคย ไม่พูดคุยหรือเจอกันก็ไม่สามารถพูดคุยกันดีๆ ได้ บางครอบครัวที่อยู่ห่างไกลกันหรือทะเลาะกันบ้างแต่ยังรักใคร่กันดี หากเลือกได้มนุษย์ทุกคนคงอยากมีครอบครัวที่มีคุณภาพ มีความอบอุ่นเข้าใจและพร้อมจะให้อภัยกัน ครอบครัวคุณภาพนั้นก็เหมือนครอบครัวอื่นๆ อาจมีความไม่ลงรอยเกิดขึ้นบ้าง แต่เมื่อมีการทะเลาะหรือไม่เข้าใจกันเกิดขึ้น ทั้งครอบครัวจะจับเข้าคุยกันและปรับความเข้าใจกันเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและคงอยู่ซึ่งความเข้าใจและความรักความอบอุ่นในครอบครัว ทุกเหตุการณ์ที่เกิดกับคนหนึ่งในครอบครัวจะมีผลกระทบถึงทุกคนในครอบครัวด้วยเสมอ ดังนั้นเมื่อสมาชิกในครอบครัวรู้จักเปิดอกพูดคุยกัน ทำให้มีความเข้าใจและ มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นคู่สามี ภรรยา พยาบาลลูกกับพ่อแม่ หรือพยาบาลผู้เป็นแม่กับลูก ความเข้าใจกันนำมาซึ่งความสุขในชีวิตครอบครัว ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

แบบว่าเราไม่ค่อยได้กลับบ้านนะทำงานอย่างนี้เวลามันไม่ตรงกับคนอื่นไง บางทีพ่อครบF/U ที่พระมงกุฎก็ไม่ได้พาท่านไปเองทุกๆ ที่ท่านก็อยากให้เราพาไปยิ่งแม่เนี่ยยิ่งอยากให้เราเป็นคนพาไปเพราะเห็นว่าเราเป็นพยาบาลไงแต่เราไปไม่ได้คิดเวรจริงๆ ก็ขอไว้เนะบางทีหัวหน้าเค้าจัดไม่ได้แถมมันยังแลกไม่ออกแลกไม่ได้เมื่อก่อนพ่อกะแม่ของบอลและแบบว่าคิดว่าเราไม่รักท่านไรเง้อเอาแต่งงานแต่งงาน เราก็เครียดนะแอบน้อยใจด้วยว่าทำไมท่านไม่เข้าใจเราเลยเลยไปคุยกับน้องๆ สงสัยน้องมันแอบไปบอกแม่แม่เลยมาถามเรา เราก็อธิบายให้ท่านฟังว่างานเรามันเป็นแบบนี้ต้องมีความรับผิดชอบสูงถ้าแลกไม่ออกแม่จะให้โศกงานใหม่ แม่ก็หัวเราะไม่ต้องหอรอกลูกแล้วท่านก็เอามือมาลูบหัวเราบอกเราว่าแคสอนแม่ก็พอว่าให้ถามหมอยังไงเวลาพาพ่อไปตามนัด เราสองคนแม่ลูกก็เข้าใจกันมากขึ้น พ่อก็เข้าใจช่วงหลังไม่เคยงออีกเลย(อิม) (NIP4/2)

สำหรับที่ความพอเพียงและสมดุลในชีวิตส่วนตัวและครอบครัวคือเราต้องมีสามีที่เข้าใจและลูกที่ดีเป็น backนะ อันนี้สำคัญมาก เพราะอาจมีบางช่วงเวลาที่เราต้องทุ่มเทให้งานบ้างอาจมีเวลาอยู่กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัวน้อยลง อิม (ทำท่าครุ่นคิด) เราก็ต้อง

อธิบายให้เค้าเข้าใจและรับรู้ในบริบทงานของเรา หากเรามีเวลาว่างจากงานก็ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเต็มที่ มันก็โอ นะ ok มากๆ เพราะสามีที่ตอนแรกที่พียู่กับเค้าก็จ้องแง้งกันบ่อยๆ ต่างคนต่างพูดกันน้อยเค้าก็เหนื่อยที่ต้องดูแลลูกเองเวลาที่พีย่าขึ้นเวร ต้องตื่นเช้าต้องเตรียมอาหารเตรียมลูกไปโรงเรียนอะไรอย่างนี้แหละ กว่าจะพูดคุยเข้าใจกันก็ต้องใช้เวลาทำความเข้าใจเรียนรู้งานของกันและกันช่วงนั้นชีวิตแทบแย่เพราะเราเอาแต่งานกว่าจะทำให้มันเข้ากันได้ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวก็ยากเอาการ แต่พอผ่านมันมาได้ถึงรู้ว่าสวรรค์มีจริง (หัวเราะ)...คือครอบครัว ที่ดี มีลูก มีสามีน่ารัก เข้าใจ ตรงนี้เป็นกำลังใจได้เยอะ (N3P3P8)

อย่างแฟนที่เนี่ยะ เค้าจะไม่เข้าใจว่าเราทำงานอะไรหนักหนา วันหนึ่งๆ ต้อง 2 เหวอะไรเงี้ยะ เมื่อก่อนที่ก็ทะเลาะเพราะไม่เข้าใจเค้า ส่วนตัวเค้าเองก็คงคิดว่าทำไมต้องทำ ทำแล้วมันไม่มีเวลาให้ครอบครัว ไม่มีเวลาส่วนตัว คือตอนแรกพียไม่รู้ไม่เข้าใจว่าเค้าหวังเราอยากอยู่กับเราไรเงี้ยะ ก็ทะเลาะกันบ่อยๆ พอพียลองคิดทบทวนดูแล้วพียว่าพียลองปรับตัวเป็นคนอารมณ์เย็นรับฟังความคิดเห็นของแฟนก็ดีขึ้นมากๆ เค้าอธิบายเหตุผลให้พียฟังว่าพียต้องบ่นเนี่ยะเพราะห่วย เชื้อไหมพียร้องไห้กอดเค้า (น้ำตาคลอ) ตลอดเวลาที่ผ่านมาระหว่างไม่เคยคุยกันดีๆ พียหมายถึงเรื่องนี้อะนะ จนเรา 2 คนปรับตัวเข้าหากัน June กันได้ เราก็อธิบายเหตุผลให้กันและกันฟัง เค้าก็กอดพีย บอกพียว่าเค้ารักพียมาก อยากให้พียสุขภาพแข็งแรงไม่ อยากให้ตรากตรำทำงานแบบนี้ เค้าก็เลยเข้าใจกัน และไม่ทะเลาะกันเรื่องนี้อีกเลย (ยิ้มทั้งน้ำตา) (N4P6)

## 2) มีเวลาร่วมกิจกรรม สร้างเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว

การที่พยาบาลมีเวลาร่วมกิจกรรม หรือทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเป็นการสร้างเสริมความรู้สึกผูกพัน และสร้างความเข้าใจกันมากขึ้น แม้วิชาชีพพยาบาลจะเป็นวิชาชีพที่มีเวลาในการทำงาน และวันหยุดไม่ตรงกับสมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัว แต่พยาบาลก็สามารถแบ่งเวลาที่มีเพียงเล็กน้อยได้สานสัมพันธ์ในครอบครัวโดยการทำกิจกรรมง่ายๆ ร่วมกันเพื่อสร้างความอบอุ่นในครอบครัวและเป็นตัวเหนี่ยวนำให้เกิดสมดุลและความสุขในชีวิตได้ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

เวลาที่พียได้พัก พียก็จะร้องคาราโอเกะกับลูกกับแฟน(หัวเราะ) เทียบข้าง shopping บ้าง แล้วแต่อารมณ์ คือคนเรามันต้องรู้จัก relax นะ พียว่าทำชีวิตให้จริงจังมากไปมันจะเหนื่อย ต้องมีผ่อนคลายผ่อนเบาให้ตัวเอง พียก็เลยไม่ทุกข์ร้อนอะไรนะ เวลาทำงานพียก็ทำ

เต็มทีแหละ วันไหนลงเวรเร็ว หรือได้หยุดก็ลี้ลี้กับครอบครัว ใช้เวลาทุกนาทีให้เป็นนาทีทอง(ยิ้ม) ทำงานก็ทำให้ดีๆ ได้พักก็ใช้เวลาตัวเองและครอบครัวสุดท้าย ทั้งชีวิตและงานที่ก็สมดุล มีความสุข ได้ทำในสิ่งที่รัก และพอใจในระดับที่พอดีไม่มากไปน้อยไป อืม (ทำท่าครุ่นคิด)ก็อย่างงานเนี่ยที่รับได้มาสุดควบ2เวรติดกัน ไม่เกิน2วันนะ พี่ต้องได้พักเพราะเรามีครอบครัวเราอยู่ไง เนี่ยแหละพอได้วันว่างเราก็ต้องชดเชยให้ครอบครัวเราเต็มทีอย่างที่ว่าพี่เล่าแหละ ไม่งั้นมันก็จะไม่มีคุณภาพ (ยิ้ม) (N4P3)

พี่ก็บอกแฟนทีนะว่าวันไหนได้ลงเวรเร็วเราสองคนก็ออกไปวิ่งออกกำลังกายกัน แฟนพี่ก็ตั้งใจอิมใหญ่ (หัวเราะ) เมื่อก่อนพี่กับเค้าก็ตัวกลมพองๆกัน ไม่ค่อยได้ออกกำลังกายมั้งสารความสุขมันก็ไม่ค่อยได้หลัง (ยิ้ม) ช่วงหลังเราสองคนชวนกันออกกำลังกายบ่อยๆ เดินรอบบ้านบ้าง ช่วยกันทำงานบ้านบ้างก็ได้ทั้งสุขภาพและคุณภาพชีวิตอะนะ ก็มันทำให้เราสองคนมีเวลาร่วมกันไงแล้วก็แบบว่าสุขภาพดีขึ้นวันกัน ทะเลาะกันน้อยลงมันก็รู้สึกได้ว่า ok นะ ตัวพี่ก็รู้สึกนะว่าพี่กระชับกระเฉงขึ้นทำงานจะเดินจะยกคน ไข้ก็สบายอะ ทุกวันนี้มีเวลาที่ต้องหาเรื่องออกกำลังกายกันตลอดๆวันละนิดละหน่อยก็ดีอิม คือออกกำลังกายแล้วมันทำให้แข็งแรงไงที่ว่าคนเราถ้าสุขภาพกายดีใจดีมันก็มีแรงสู้ต่อกับวันใหม่ๆอะไรอย่างเงี้ย (N4P6-7)

ต้องมีเวลาทำในสิ่งที่ชอบบ้างมันจะได้ไม่เครียดเกินไป อย่างเวลาส่วนตัวของพี่ พี่ก็ไปดูแลบ้านพี่ที่ต่างจังหวัดบ้าง อยู่บ้านที่นี่ก็คุยกับยาย คุณยาย พายายไปหาหมอลี้น้องหมา อาบน้ำให้หมา ถ้ามีเวลาหลายวันหน่อยก็ไปซื้อของเข้าบ้าน ซื้อเสื้อผ้าของตัวเองของใช้ให้ยายแค่นี้แหละชีวิตพี่ไม่มีอะไรมา สบายๆมากกว่าพี่แบ่งเวลาให้กับงานและเรื่องส่วนตัวอย่างพอเหมาะตามนั้นแหละอาทิตย์นึงๆ เราต้องมีเวลาให้กับตัวเองละ ครอบครัวบ้างสักวันสองวันก็ ok แหละ ซึ่งครอบครัวพี่ก็หมายถึงยาย น้องหมา และก็แฟนพี่มีอยู่แค่นี้แหละ (หัวเราะ) (N6P6)

### 3) กำลังใจที่มีให้ เป็นแรงใจ สู้ได้ทุกสถานการณ์

พยาบาลผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า ความอ่อนล้าและเบื่อหน่ายท้อแท้ในชีวิตสามารถเกิดขึ้นได้กับมนุษย์ทุกคน พยาบาลเป็นหนึ่งในบุคคลที่มีความรู้สึก สุข ทุกข์ ดีใจ หรือเสียใจ และพยาบาลบางรายอาจไม่สามารถลุกขึ้นมาต่อสู้กับปัญหาได้ด้วยตัวเองหรืออาจมีบางช่วงขณะของชีวิตที่เกิดความรู้สึกอ่อนล้า ท้อแท้ หรือสิ้นหวัง ไม่สามารถหรือมีแรงใจที่จะให้กำลังใจตนเองได้ อีกหนึ่งกำลังใจที่สำคัญและต่อ ยอดความคิดในด้านบวกได้คือครอบครัว การศึกษาครั้งนี้

พบว่าเมื่อพยาบาลรู้สึกอ่อนล้าหมดสิ้นศรัทธาและความหวัง หากมีครอบครัวเป็นกำลังใจนั้น จะทำให้พยาบาลมีพลังมากขึ้น และสามารถจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆได้ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกมีความสุขและเกิดสมดุลในชีวิตตามมา ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

แต่ถ้าเกิดว่า ยังรู้สึกไม่ดี ไม่หายก็ คุยกับแม่แต่ว่าคุยกับพ่อกับแม่ ก็คือแค่ได้ยินเสียงได้ยินคำพูดของพ่อของแม่ มันก็มันก็ชื่นใจ มีกำลังใจขึ้นเยอะค่ะ จะไม่ระบายนี่ฟังหรรอค่ะ ชอบฟังเสียงพ่อกับแม่ทำให้มีแรงใจสู้ทุกอย่างค่ะ (N2P6)

พอดีเวลาที่เยอะกว่าน้องๆพยาบาลบนward อะเนอะ ส่วนใหญ่ที่ก็กลับบ้านทุกเย็นไปทานข้าวพร้อมลูกกับสามี วันไหนต่อ OT ก็กลับดึก ลงเวรถึงบ้านลูกหลับไปแล้ว พี่ก็เข้าไปหอมแก้มเค้า ตื่นตอนเช้าได้ พี่ก็ทำกับข้าวง่ายๆให้ที่บ้านทานกันและเราก็ออกมาทำงานพร้อมกัน แวะส่งลูกเรียนด้วย ชีวิตเรียบง่ายๆถามว่าเหนื่อยไหม ไม่เลยนะมีความสุข ดีใจถึงต้องทำงานด้วยเลี้ยงลูกด้วยพี่ก็ Happy เพราะทุกวันนี้รู้ว่าเหนื่อยเพื่อใคร... เวลาลูกมากอดมาหอมแล้วชื่นใจหายเหนื่อยทำงานก็ได้เงินมาจุนเจือครอบครัวมีครอบครัวก็เป็นกำลังใจต้องคิดให้ได้แบบนี้คนเราอย่ายอมให้ความเหนื่อยล้าจากงานมาทำให้ชีวิตต้องเหนื่อยตาม (ยิ้ม) คนเรามันต้องrelax ตัวเองให้ได้ อย่างพี่ได้กอดได้หอมลูกแล้วมันชื่นใจพี่ก็ทำ มันก็หายเหนื่อย (หัวเราะ) (N3P5,P15)

พี่ทำงานมานานแล้วกว่าจะปรับตัวได้(หัวเราะ) ทุกวันนี้ที่พี่มีสมดุลก็เพราะ ลูกกับสามี นี่แหละที่เป็นกำลังใจให้พี่เสมอ บางครั้งเหนื่อยๆท้อๆกลับบ้านไปเจอพวกเค้าพี่ก็หายเหนื่อยระ ยิ้ม ได้เหมือนเดิม เมื่อก่อนที่เคยมีปัญหาเรื่องสมดุลกับชีวิตและงาน ก็เพราะแย่งงานกับเรื่องส่วนตัวไม่ได้ เอาไปปนกันหมดเลย มีปัญหาจากอันโน้น มาโยนรวมอันนี้ แต่ตอนนี้ปรับเวลา ปรับใจ บริหารจัดการตัวเองมากขึ้น ทุกอย่างเลยลงตัวค่ะ (ยิ้ม) การมีสมดุลชีวิตกับงานมันทำให้ชีวิตที่เครียดน้อยลงนะ พี่สามารถมีความสุขกับงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น รู้สึกว่าทำงานได้ดีขึ้น ผลงานออกมาดี คนไข้และญาติชมบ่อยๆ (หัวเราะ) เนี่ยความสมดุลของงานกับชีวิตมันจะว่ายากก็ยากกว่าง่ายก็ง่ายนะคือทุกอย่างมันอยู่ที่เราจะจัดการอะนะ ทุกอย่างมันเริ่มที่ตัวเราเองแหละและตัวพี่ก็โชคดีที่ได้คนใกล้ชิดที่หมายถึงลูกกับสามีที่คอยอยู่เคียงข้างและเป็นกำลังใจให้อย่างดี (N3P6-7)

เรื่องของคนในครอบครัว คนที่ทำงาน เพื่อนนี่ก็สำคัญนะ เพราะเวลาที่พวกเค้าเหล่านั้นเข้าใจเรา รับฟังปัญหา คอยเป็นกำลังใจและอยู่ข้างๆเราเสมอ เราก็รู้สึกดีเนอะ มีแรงใจในการทำงานอย่างดี คือสำหรับพี่เนี่ยพี่ต้องการกำลังใจจากคนข้างๆพอสมควร ต่อให้เหนื่อยแค่ไหน ท้อแทบตาย แค่มีกำลังใจนะ โอ้ย สู้ตายเลย (หัวเราะ) (N6P8)

พี่ว่าตรงนี้ต้องมีส่วนอื่นๆมาร่วมด้วย เนอะ อย่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัวที่เข้าใจคอยให้กำลังใจเรา สำหรับพี่ครอบครัวสำคัญมากนะเวลาที่พี่หมดแรงใจ อยากร้องไห้หรือทำอะไรก็ตาม ได้ยินเสียงคนในครอบครัว หรือเห็นรอยยิ้มของ พวกเขาพี่ก็รู้สึกดีมาก ๆ ขอแค่มีกิจกรรมที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนเวลาเรามีปัญหา หรือเจออุปสรรคอะไรอย่างเงี้ยถ้าเรามีคนที่เข้าใจอยู่เคียงข้างเราก็จะไม่ท้อ ใจมีกำลังใจในการใช้ชีวิต ในการทำงานพอผลงานมันออกมา ok เราก็หายเหนื่อยกลับบ้านก็ได้ใช้เวลาส่วนตัวให้เวลาคนในครอบครัวอย่างเต็มที่ไร้อะไรเลย (N9P13)

## 2.2 ความสุขในงานเป็นต้นทุนให้สมดุลเกิดขึ้นจริง

การทำงานเป็นอีกหนึ่งสิ่งจำเป็นของชีวิต เนื่องจากบุคคลต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว วิชาชีพพยาบาลเป็นอีกหนึ่งวิชาชีพของการทำงานและมีคุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งพยาบาลทุกรายต้องมีความรู้เฉพาะในการดูแลพยาบาลผู้ป่วยการที่จะเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพได้นั้น นอกจากมีความรู้ในเรื่องของวิชาชีพแล้ว พยาบาลต้องมีจิตใจที่เสียสละ โอบอ้อมอารี พร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และมอบความสุขให้กับคนรอบข้าง ซึ่งก่อนที่พยาบาลจะสามารถทำให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ได้ ตนเองต้องมีความสุขในชีวิตและงานก่อน จากการศึกษาพบว่าคนที่พยาบาลจะมีความสุขในงานได้นั้น แบ่งเป็น 4 ประเด็นดังนี้ 1) สุขเกิดที่ใจ พัฒนาได้จากตนเอง 2) ความเครียดเกิดขึ้นได้ เวลาแก้ไขให้ใช้สติ ปัญญา 3) หัวหน้าเห็นคุณค่า เพื่อนร่วมทีมมาช่วยเหลือกัน และ 4) องค์กรต้องจัดสรร ให้สวัสดิการที่เพียงพอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.2.1 สุขเกิดที่ใจ พัฒนาได้จากตนเอง

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าแนวทางในการสร้างสมดุลงานให้กับตนเองนั้นจะเริ่มต้นจากการสร้างความสุขในการทำงานให้กับใจตนเอง เพื่อที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถมีสมดุลในชีวิตกับงานได้ต่อไป แม้ว่างานพยาบาลจะเป็นงานที่มีความเครียดสูง เนื่องจากต้องรับผิดชอบชีวิตคน ต้องพบปะกับบุคคลหลายประเภท หลากหลายกลุ่มแต่หากพยาบาลสามารถทำตนให้มีความสุขกับงานได้แล้วสมดุลชีวิตและงานย่อมตามมา ซึ่งพยาบาลกล่าวถึงสิ่งที่ช่วย สร้าง

ความสุขในงานไว้ 4 ประการ คือ 1) อุดทนกับการทำงาน 2) รักวิชาชีพ ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด 3) หารายได้ ช่วยต่อเติมความสามารถ และ 4) มีเป้าหมาย ยึดหยุ่นได้ หากไม่ใช่อะไรอย่างใจต้องการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1) อุดทนกับการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าความอดทนเป็นแรงผลักดันให้เกิดสมดุลกับงานได้ เนื่องจากความอดทนคือพลังของความสำเร็จ หากพยาบาลอดทนต่อคำพูด อดทนต่อพฤติกรรม การดูหมิ่นหรือสบประมาท อดทนต่อความเครียดในการทำงานได้นั้น ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการคงอยู่และรักในงานที่ทำได้ พยาบาลบางรายลาออกจากโรงพยาบาลเดิมหรือเปลี่ยนงานบ่อย เพราะขาดความอดทน คิดว่างานที่ตนเองทำอยู่นี้หนักเกินไป บางรายลาออกเพราะหัวหน้างาน พุดจากรุนแรง บางรายลาออกเพราะเพื่อนร่วมทีมเอาเปรียบหรือไม่เข้าใจกัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้อาจคิดไม่ถึงว่าการลาออกหรือเปลี่ยนงานบ่อยๆนั้น อาจถูกมองในด้านลบได้ เช่น หากไปสมัครงาน โรงพยาบาลหรือที่ทำงานอื่นๆอาจถูกมองว่าเป็นคนขาดความอดทนไม่สามารถเผชิญกับ สถานการณ์ต่างๆได้ ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลจึงย้ำว่า ขอเพียงแต่ใช้ความอดทนและอดกลั้นจะสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

ถ้ากระทบกระเทือนใจหรือคะ ก็อย่าง อย่างเช่นยัง ใจละ คือ บางครั้งมันเหมือน เป็นความรู้สึกด้วยคะ มัน มันเป็นคำพูด อาจจะแบบว่า คำมาพูด คือในสิ่งที่เราไม่ได้ทำอะไรคะ สมมติว่าอย่าง เออ (ลากเสียงยาว)หมอมานพูด คือมาว่าเรา แต่ว่า คำพูดนี้ไม่ขอย่อยคำพูด ได้ใหม่คะ เพราะว่า ก็ก็จำคำพูดไม่ค่อยได้ แต่ว่าคำมาว่าเราทั้งที่มัน ไม่ใช่ความผิดของเรา บางครั้งแล้วก็รู้สึก เออทำไมต้องมาว่าเรา ก็เราไม่ได้ทำ ก็กระทบกระเทือนใจ หรือไม่ก็ บางครั้ง เจอคน ไข้ เจอญาติ คือแบบเค้า เค้าอาจจะไม่เข้าใจในระบบงานของเรา แบบเวลาที่ เค้าต้องรออะไรนานๆ อะไรอย่างนี้ เค้าก็จะหงิก วินใจ ก็พอเราไปเจอคำพูดเค้าก็จะมีพูด หรือแสดง กริยา อะไร ออกมาที่ไม่ดี ทำให้เรารู้สึกไม่พอใจเล็ก ๆ แต่ว่าเราก็ไม่สามารถ แสดงออกกับเค้าได้ คือ แค่อ้อมรับ อย่างนี้มัน มันก็บางครั้งก็รู้สึกท้อคะ แต่ต้องคิดให้ได้ ว่าเราทำงานนะเราต้องอดทนและเป็นมืออาชีพ ต้องฉลาดที่จะอยู่ตรงนี้ หนูก็นิ่งนะคะ รอ จังหวะ ถ้าอธิบายได้ก็อธิบายเองแต่ถ้าไม่ไหวก็ต้องขอความช่วยเหลืออย่างพี่ๆที่ทำงานมานาน พี่ที่ เก่งๆ ก็จะคอยช่วยกันคะ มันก็ผ่านมาได้ (หัวเราะ) (N2P5)

ก็มีบางครั้งที่คน ไข้มีประกันหลายบริษัทแล้วแจ้งทำเรื่องเบิกกับเราไม่ครบ พอจะกลับบ้านจริงๆมาโวยวายว่าเราลงรายละเอียดไปไม่ครบ พอจะต้องเคลียร์ยอดใหม่ และยื่นบริษัทประกันเพิ่ม ทำให้เขาเสียเวลา ทั่วๆที่จริงๆเราก็ต้องยื่นเคลียร์ทีละที่อยู่แล้ว



แต่ดูเหมือนเขาจะพยายามไม่เข้าใจ (ยิ้ม) เคยมีบางคนชี้หน้าด่าคำหยาบๆกับน้องในหน่วยที่  
 เลยนะ และพี่ก็ต้องขึ้นไปช่วยเคลียร์ เค้าก็ไม่ยอมและยืนยันจะกลับไม่จ่ายส่วนเกิน ไอ้เราก็  
 แย่สิ หน้าเสียเลย เพราะเวลาถูกค้าไว้อย่างแบบนี้เราต้องอดทนเงียบและฟังจนกว่าเขาจะด่าจบ  
 คือต้องอดและทนอย่างสูงมาก(น้ำเสียงหนักแน่น) พอเรากำลังจะพูด เขาก็สวนขึ้นมาทันที  
 ว่าไม่รอแล้วจะกลับเลย ถ้าอยากได้เงินก็ส่งบิลไปเรียกเก็บเองที่บ้าน เราก็ต้องเชิญผู้ใหญ่มา  
 คอยและอนุญาตให้เขากลับก่อน โดยเซ็นตัวรับรองไว้ น้องพยาบาลในหน่วยที่ลงมาร้องให้  
 เลยนะ พี่ก็เข้าใจว่ามันไม่ใช่ความผิดของเด็ก นั่งปลอบกันสักพักและแนะนำการทำงาน  
 เพิ่มเติมนิดหน่อย น้องเค้าก็ ok ขึ้น นี่แหละงานพวกพี่ คนนอกมองเหมือนจะง่ายนะแต่มา  
 ทำจริงๆก็เจอปัญหาเยอะ คือน้องต้องคอยแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าบ่อยมากๆ (ถอนหายใจ)  
 (N3P4-5)

อาชีพอย่างเราๆต้องยอมรับว่าความเครียดมันสูงเพราะเวลาเราทำงานเนี่ย เราต้อง  
 อยู่กับชีวิตคน เราต้องเป็นตัวกลางคอยเชื่อม โยง คอยประสานงาน ต้องกระทบกระทั่งบ้าง  
 ทั่วทั้งหมอบ กับทีมอื่น พี่หมายถึงนักกายภาพ หรือหน่วยงานอื่นๆเวลาเราจะรับส่งเวรอะนะ  
 มันก็ต้องดูสถานการณ์ที่เรา กำลังเผชิญอยู่ อย่างครั้งนึงนะพี่เคยตามหมอมาคูณ ไข้คือเอา  
 ง่ายๆอะนะเตรียม Code ได้เลยแต่หมอก็ก็นิยามตามพี่ที่ตามและแจ้ง case ใหม่ๆที่เราเน้น  
 ไปแล้ว2รอบ เราก็ห้วงคนไข้ดี พี่เลยต้องโทรไปหมายเลข3 ใจให้เค้า page หมอด่วน โห  
 ตอนเค้าขึ้นมาหลังจากส่ง treatment แล้วย้ายลง ICU เค้าก็หงุดหงิดและบอกกับพี่ด้วยน้ำเสียง  
 กระแทกกระทั้นต่อหน้าคนอื่นๆว่าวันหลังไม่ต้อง page นะ เค้ารู้แล้วและกำลังจะขึ้นมา จะ  
 ให้เหาะมาหรือไง พี่ก็เงียบๆที่โมโหมากเหมือนกันเพราะมัน20 นาทีนับจากตามด่วนครั้ง  
 แรกจริงๆหมอเค้าจะขึ้นลิฟท์มาทันทีคงไม่เกิน5 นาทีหรอก แต่พี่ก็ปล่อยไปนะคือแบบ  
 อดทนข่มใจสุดๆ เพราะพี่คิดว่าถึงพี่แรงตอบกลับไปก็คงไม่มีประโยชน์จริงๆพี่ก็เป็น  
 คนเอาเรื่องคนถ้าพี่ไม่ผิด แต่ครั้งนี้พี่เห็นว่าสถานการณ์กำลังตึงเครียดและหมอเองเค้าก็เป็น  
 ผู้ใหญ่มากกว่าพี่ พี่ก็เลยเงียบ เค้าก็เลยเดินออก ward ไปเอง ไม่ได้ว่าอะไรต่อ ตรงนี้แหละที่  
 พี่จะบอกว่าพี่ต้องปรับตัวปรับใจตัวเองก่อนข้างเยอะเลย ท่องไว้เสมอ เราทำงานวิชาชีพ เรา  
 ต้องเป็นมืออาชีพ (หัวเราะ) (N4P5)

อยากฝากถึงเด็กรุ่นใหม่ให้มีความอดทนกับงานนิดนึง หนักเอาเบา ผู้รู้จักคิดบวก  
 บ้าง ไม่ใช่ว่าอะอะไม่พอใจอะไรก็จะออกจากที่ทำงานเดิม ชีวิตมันจะขาดสมดุลเอา เพราะ  
 การเริ่มใหม่แต่ถ้าไม่รู้จักปรับตัวแทนที่มันจะดีขึ้น มันอาจทำให้ชีวิตแย่ลง พี่อยากให้

วิชาชีพเรามีสมดุลชีวิตกับงานเยอะๆ เพราะมันจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตที่ดี และคุณภาพการทำงานที่ดีมากขึ้น ส่วนชีวิตที่กว่าจะมีสมดุล ได้ก็ปรับแทบแยะเหมือนกัน แต่พอมันผ่านมาได้เรารู้ว่ามันคุ้มค่ากับสิ่งที่ได้ ตัวพี่เองก็ผ่านอะไรมาเยอะ ทั้งเรื่องงานเรื่องครอบครัว บางอย่างเราก็ต้องอดทนมากกว่าที่คนอื่นคิด คือ(นั่งไปสักครู่) ก็อย่างที่พี่เล่ามานะเรื่องของพี่กับแฟนมันก็ค่อนข้างเยอะกว่าจะเข้าใจกันก็ต้องอดทนพูดคุยเปิดใจกัน อืม(ทำท่าครุ่นคิด) ถ้าเรื่องงานก็อึมอย่างหมอบางท่านที่เค้าไม่ค่อยเอาใครคือชอบวินชอบเหวี่ยง เราก็ต้องอดทนอะนะ แต่ในความอดทนนั้นเรารู้ว่าเราทำอะไรอยู่ ถ้าเราอดทนผ่านจุดนั้นได้ก็ถือว่าเราแกร่งพอ(ยิ้ม) (N4P8)

รับผิดชอบทุกอย่างตั้งแต่งานในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ คนไข้ ญาติคนไข้ (หัวเราะ) เริ่มตั้งแต่ก่อนรับเวรที่ต้องมา round chart พอรับเวรเสร็จก็ต้อง Round ผู้ป่วย ตามหมอบรับ order ถ้ามีเวลา ก็ลงมาช่วยน้องๆ แจกยา ญาติคนไข้ ทำแผล จัดท่าพลิกตัว feed ยา drip อาหาร แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำตรงนี้เพราะแค่เวลารายงานหมอคุยกับคนไข้คุยกับญาติที่แสนจะ (พยักหน้า) เรารู้ๆ กันอะนะ ว่าต้องใช้เวลามากแค่ไหน ช่วงบ่ายก็เขียน nurse's note หมดเวลาพอดี 1 เวร บางวันเหนื่อยขาลาก ท้อ และเบื่อบ้างๆ สมดุลก็สมดุลหะเขวได้เหมือนกันนะ บางครั้งนะ (หัวเราะ) แต่เราก็ต้องรู้ว่าเราทำงานอยู่ไม่มีงานอะไรที่ทำแล้วสบายและได้เงินเยอะ อดทนเข้าไปเราทำเราได้เงิน มีใครอีกหลายคนที่เขาอยากได้งานดีเงินดีอย่างเราแต่เขาไม่สามารถเรามีโอกาสแล้วเราก็ต้องทำให้ดีคนเราถ้าหัดคิดบวกชีวิตมันก็บวกนะ (N6P3)

ตอนนั้นหมอสั่ง SSE ฉันทก็พูดสั้นๆ ใจว่าไปสวนห้องนั้นให้หน่อย คิดเข้าใจไปเอง ใจว่า ผู้ช่วยเค้าทำงานมาหลายปีคงรู้ว่าถ้า Colonoscope ต้องสวนแบบไหน แต่พี่ผู้ช่วยก็สวนแค่ fleet enema พอส่งตรวจจริงๆ คนไข้ก็ถ่ายไม่เคลียร์ มาตามเรื่องกันทีหลัง ก็สรุปว่าทำตาม order ไม่ถูกต้อง ก็ต้องโดนเขียนรายงาน เรื่องเขียนรายงานฉันไม่เครียดหรอกนะ เพราะคนทำงานมันก็คิดพลาดกันได้ แต่ผู้ช่วยคนนั้นเค้าก็เอาเรื่องนี้มาพูด พูดจนรู้สึกรำคาญ แต่ฉันก็เข้าใจนะว่าเค้ากลัวความผิด หรือกลัวว่าคนอื่นจะมองว่าเค้าทำงานไม่รู้เรื่อง เพราะเค้าพูดตลอดเวลาว่าก็พยาบาลสั่งแบบนี้ นี่อะ ไรอย่างงี้อะ มันเหมือนมีสงครามเย็นเลยนะแก ช่วงนั้นเซ็งมาก ไม่อยากขึ้นเวรกับคนนี่เลย ชีวิตปั่นป่วนแทบเสียสมดุล แต่ที่ตั้งสติ ใช้ความอดทน ใช้ปัญญา คิด คิด คิด จนพบทางสว่างมันก็ไม่มี ความขัดแย้งรุนแรง ไรง้อะ (หัวเราะ) (N7P5-6)

ถามว่าเหนื่อยไหมตอบได้เลยว่ามาก แต่ที่คิดเสมอว่าไม่มีงานไหนไม่เหนื่อย ไม่มี การได้รับเงินโดยไม่เอาสมองหรือแรงงานแลกไป น้องA(นามสมมุติ) เห็นด้วยกับที่โหมละ นี้แหละที่ก็ต้องพยายามอดทนและคิดบวกเสมอว่างานที่ทำที่ได้ทั้งบุญทั้งเงิน วันไหน เหนื่อยมากหนอยก็คิดซะว่าทเวลาในยามที่งานเราสบายแล้วกัน (ยิ้ม) คือถ้าพี่มัวแต่มาคิด ว่าพี่ทำงานเหนื่อยทำงานแล้วมันเสียเวลาที่ยาวเล่นเสียเวลาส่วนตัวมันก็ทุกข์เปล่าๆอะ (P9N6-7)

## 2) รักวิชาชีพ ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่ามันมนุษย์ไม่สามารถเลือกเกิดได้ แต่สามารถเลือกที่จะ รักงานที่ทำอยู่ได้ ปัจจุบันการเลือกงานที่รักมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยกว่าการที่จะเลือกรักงานที่ทำ ดังนั้นหากไม่สามารถเลือกงานที่รักได้ก็ควรเลือกที่จะรักในงานที่ทำ เพราะความรู้สึกนี้จะส่งผลให้ มีความสุขกับงาน พยายามหลายรายที่ไม่สามารถทนทำงานในวิชาชีพนี้ได้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ นา ๆ แต่ท้ายที่สุดมักมีหนึ่งเหตุผลที่ระบุเมื่อลาออกจากองค์กร คือไม่รักในวิชาชีพพยายาล ไม่สามารถ ดูแลผู้อื่นได้ เป็นต้น อย่างไรก็ตามยังมีพยายาลอีกจำนวนมากที่ลาออกจากงานพยายาลและผัน ตัวเองไปทำอาชีพอื่นแต่ก็ยังรู้สึกไม่รักในอาชีพอื่น และ สุดท้ายก็กลับมาทำงานในวิชาชีพพยายาล เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ตนเองถนัดที่สุดและมีรายได้ดี หากพยายาลเหล่านี้สามารถปรับตัวเองให้มีความรักในงานได้ก็ย่อมทำให้เกิดความสุขและสมดุลในงานได้เป็นอย่างดี ดังคำกล่าวของผู้ให้ ข้อมูล ดังนี้

ก็อย่างเช่น เราจะรักในงานที่ทำ และทำงานที่เราได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ให้ดีที่สุด อย่างเราเป็นพยายาลนี้ก็เพราะใจรักในอาชีพ ภูมิใจนะเพราะเราสามารถนำวิชาชีพของเรามาดูแลคนในครอบครัวของเราได้ ที่บ้านเราก็ภูมิใจ (ยิ้ม) อืม (ทำท่าครุ่นคิด) เราหมายถึงเรารู้สึกดีกับงานที่เราทำนะ แม้ทุกวันนี้ใครๆก็จะมองว่าอาชีพพยายาลเป็นงานที่เหนื่อย ทำงานหามรุ่งหามค่ำ ว่าที่สามีเราก็บ่นอยู่เรื่อยว่าถ้าอยู่กัน แบบว่าแต่งกันขึ้นมาแล้ว จะยังทำอาชีพนี้อยู่ไหมอยากให้เราลาออกประมาณนั้น แต่เรากียืนยันว่าขอทำต่อเพราะเราว่าเรามีความสุขที่เราได้ดูแลคนไข้ ได้ใช้ความรู้ที่ร่ำเรียนมาอย่างเต็มที่ มันภูมิใจนะมีงานไหนบ้างที่สามารถทำแล้วได้ทั้งบุญ ได้ทั้งเงิน (หัวเราะ)เอ(นามสมมุติ) ว่าจริงปะหละ (NIP1)

วันไหนงานหนักก็ถือว่าฝึกปรือมันสมอง เดินเยอะๆ ยกตัวคนไข้หนักๆ ก็ถือว่าได้ออกกำลัง เวลาที่คนเราทำอะไรด้วยใจรัก งานมันก็จะออกมาดี มันจะมีแรงขับของมัน

เอง...ก็คือเราว่าวิชาชีพวิชาการพยาบาลของเราเนี่ยมันเป็นงานที่ทำแล้วได้บุญ เป็นงานที่smart ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถเฉพาะตัว ต้องมีศิลปะในการทำงาน ได้ช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มัน อืม มันรู้สึกดีนะอธิบายยากจริง...ก็ทำให้สบาย ทำอะไรก็ได้ให้ชีวิตมีความสุข ไม่เครียด สนุกกับสิ่งที่ทำ สุขภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรง งานสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น องค์กรได้รับประโยชน์และพัฒนามากขึ้น ตัวเราเองก็จะได้ประโยชน์ด้วย เออ (ลากเสียงยาว) เช่นเวลาคนไข้ปลอดภัย เราก็มีความสุขเหมือนเราได้ทำบุญนะ อย่าง เออ (ลากเสียงยาว) เวลาที่โรงพยาบาลมีผลกำไรเราก็จะได้โบนัสดีๆ เงินเดือนขึ้น อะไรแบบนี้...อย่างของเรา นอกเหนือจากงานพยาบาลก็ต้องดูแล สอนน้องใหม่ ทำให้เค้ามีความรู้ความสามารถ ทำให้เค้าเป็นพนักงานของโรงพยาบาลที่มีศักยภาพ รักษาน้องให้อยู่กับโรงพยาบาลเราให้นานที่สุด อืม ก็มีพวกงานHA ที่พวกเราทุกคนต้องร่วมมือกัน คือเราก็ต้องรู้เข้าใจระบบงานในโรงพยาบาล ในหน่วยงานของเราอย่างถ่องแท้ และตอบคำถามผู้มาตรวจเยี่ยมให้ได้ อะไรแบบนี้ (NIP1-3)

ดูแลร่างกาย จิตใจคนไข้กับญาติทั่วไป อย่างคนไข้ก็ให้การพยาบาลต่างๆ ไปช่วยที่ผู้ช่วยพลิกตัว เช็ดถ่ายเช็ดอึบ้างบางครั้ง และก็ทำให้กำลังใจพูดคุยกับคนไข้เวลาที่เค้าเศร้าหรือกลัวค่ะ แต่หนูเพิ่งมาทำงานไม่กี่ปีอาจยังทำไม่ได้ดีเท่าที่ๆ บางครั้งก็ยังไม่เหนื่อยหรือต้องรับผิดชอบอะไรเยอะๆเหมือนพี่Senior อะค่ะ...นิดๆ จดๆ ทำแผล ให้น้ำเกลือ ให้อาหาร อะไรพวกนี้อะค่ะ แล้วก็พูดคุยกับคนไข้ ช่วยกิจกรรมในสิ่งที่เค้าช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ หรือว่าในสิ่งที่ญาติช่วยไม่ได้ ให้คำอธิบายให้คำปรึกษา พวกนี้ค่ะ หนูจะทำงานของหนูให้ดีที่สุดเท่าที่หนูจะทำได้ค่ะ (N2P2)

ส่วนความสมดุลในชีวิตของพี่ก็คือการที่พี่ได้ทำงานที่ชอบ ได้ทำในสิ่งที่อยากทำการที่พี่ได้ทำงานและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข พอใจและพอเพียงกับสิ่งที่พี่ได้ทำ และได้รับนะค่ะ อืม (ทำท่าครุ่นคิด) ความสุขของพี่ก็คือได้ทำงานที่พี่รัก ได้เงินเดือนดี ได้โบนัสเป็นก้อนคุ้มค่าเหนื่อย คือธรรมชาติของคนเราที่ต้องทำงานทุกวันนี่ก็เพราะต้องการเงินมาจับจ่ายใช้สอย ถ้าพี่ต้องทำงานหนักๆแต่เงินมันได้ไม่คุ้มเหนื่อยพี่ก็คงไม่ทำหรอก คือพี่หมายถึงพี่ OK นะ กับรายได้ที่พี่ได้ในตอนนี้มันทำให้พี่รู้สึกว่างานเรานั้นมีคุณค่าได้ใช้สมองใช้ร่างกายแลกมา รู้สึกดีนะ...เราทำงานอย่างเต็มความสามารถ คือทำให้ดีที่สุดแหละ ผลที่ได้ต่อเนื้อคือ คนไข้ที่มีโรคประจำตัวและมีความจำเป็นในการนอนโรงพยาบาลโดยมีประกันหรือต้องเบิกอะไรก็ตามเค้าก็เลือกโรงพยาบาลเราเป็นที่แรกนะ แบบนี้องค์กร

ก็มีชื่อเสียง คนไข้ ปลอดภัย ประทับใจบริการ(ยิ้ม) ได้เงินเดือน และโบนัสดี มีเงินส่งลูกเรียนดีๆแถมมีเงินให้พ่อกับแม่ด้วย มันเหมือนวิญจักรอะพีว่า ถ้าเราตีวางแผนงานวางแผนชีวิตดี สมดุลชีวิตกับงานก็จะอยู่กับเราเองนะพีว่า มีเรื่องราวบุคคลเยอะแยะเลย ที่ส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับงาน พีอาจจะพูดเยอะหน่อยนะคะ เพราะตัวพีเองเคยเป็นคนที่มีความเครียด และเคยรู้สึกว้าชีวิตขาดสมดุล ปรับตัวกับอะไรก็ยาก แต่วันนี้พ้อมองย้อนกลับไปยังงงเลยว่าเมื่อก่อนเราทุกข์ขนาดนั้นเลยหรือ เข้าเรื่องดีกว่า พีอยากให้อิดี ของพีส่งเสริมให้พวกเราทุกคนมีสมดุลชีวิตกับงานนะ (N3P1,P7)

เวลาทำงานพีว่าพีก็มีความสุขกับงาน อยู่กับคนไข้ พุดคุย ดูแล ให้ยา ทำแผล รู้สึกดีนะ พีว่าได้นุญด้วยนะ วิชาชีพเราก็เรียนมายากลำบากแล้วไม่รู้ทำไมคนจบกันเยอะแยะแต่ก็ยังคงขาดแคลน คืออะไรก็ตามที่มันไม่ได้ทำด้วยใจรักมันก็จะอยู่ยากนะ พีรักในอาชีพของพี เพราะมันทำให้พีได้ลิ้มตาอ้าปาก มีเงินมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (N4P1-2)

ก็อาศัยทางสายกลางเอาอะพี คือหนูต้องบริหารตัวเองให้มันไปพร้อมๆกันกับงานให้ได้ ไม่ใช่ว่าจะทุ่มเทกับงาน หรือชีวิตส่วนตัวอย่างใดอย่างหนึ่งมากจนลืมอีกอย่าง ต้องค่อยๆใช้สติปัญญาอยู่กับความจริงแบบพอดีๆ บางครั้งอาจจะปรับตัวเองให้ทำอะไรช้าลงบ้างคิดอะไรก็กลางๆไม่หนักไปทางใดทางหนึ่ง อย่างเวลาหนูทำงานหนูก็จะมีสมาธิอยู่กับงานและทำมันให้ดีที่สุด วันหนึ่งอาจควบ2เวรเพราะมีpart-time หนูเหมือนจะเหนื่อยแต่เราก็เตรียมใจอยู่แล้ว เวลาพักเราก็หาวิธีผ่อนคลายอย่างเล่นเกมส์ คุย Line กับแฟนกับเพื่อนนอนลงบนเก้าอี้ ฟุบบน โต๊ะทานข้าวสัก5นาทึ่ 10นาทึ่มันก็โอแล้วอะ จะไม่เคร่งเครียดแบบว่า คือจะไม่ทุ่มสุดตัวเกินไป คือบางทีบางคนเวลาพักก็ไม่พัก ริงๆทำงานแล้ววันเหนื่อยหน้าตาก็เครียดมันดูจริงจังไปหน่อย คือบางอย่างมันdelay ได้ไม่ต้องรีบร้อนขนาดนั้นอะไรอย่างเงี้ยอะ (N5P9)

ขอแค่ทำงานที่เราได้รับผิดชอบให้ดีที่สุด ได้ค่าตอบแทนพอเลี้ยงชีวิตเลี้ยงครอบครัวพีก็โอเคแระ อย่างพีเวลาทำงานก็หน้าที่หลักๆส่วนใหญ่ต้องเป็น incharge เนอะ มันก็ต้องรับผิดชอบคนไข้เยอะ ต้องมีความรู้ที่สามารถตอบและให้ข้อมูลผู้ป่วยหรือญาติได้ ต้องแก้ปัญหาให้້นองๆได้ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับทีมงานอะไรอย่างเงี้ยแหละ และไอที่บอกว่าเราต้องทำงานของเราให้ดีที่สุดเนี่ยก็อย่างขึ้นเวรมาเราต้องไม่ปล่อยในห้งานหลุดหรือคนไข้เป็นอะไร ถ้าเค้าจะเป็นอะไร แบบคือ(ทำท่าครุ่นคิด)บางคนมันก็อาการ

หนักอะเนอะ เราก็ต้องแก้ไขรายงานแพทย์และย้าย U ให้ทัน ใจ อิม (ทำท่าครุ่นคิด) อีกอย่างก็อย่างงาน Nurse's note เนี่ย มันเป็นหน้าที่ของ RN ทุกคนก็จริงนะ แต่บางอย่างต้องวิ่งทำผลลึดยาแค่นี้ก็หมดแระวันๆ เราก็ต้องเขียนให้มัน complete ไม่ใช่ว่าทิ้งไว้แล้วเอ้อละเหยไปเรื่อย งานมันก็ไม่เสร็จ เนี่ยแหละคนเรานั้นก็ต้องทำงานของตัวเองให้ดีที่สุดก่อนเนอะ...ก็อิม (ทำท่าคิด) ก็อย่างที่คิดว่าที่เป็นพยาบาลวิชาชีพธรรมดาๆก็พอแระทำงานให้หน่วยงานอย่างเต็มที่ เค้ามอบหมายงานอะไรมาที่ก็ทำอย่างดีที่สุด แต่ไม่ยอมรับงานหัวหน้านะ ตัวเองก็เข้าใจที่อยู่มั่ง ถ้าภาระงานที่มันมากเกินไปหรือเกินความสามารถของมันก็เครียดนะ ต่อให้มีวันหยุดเสาร์อาทิตย์ พี่ก็ไม่ happy เพราะพี่ไม่ต้องการจุดนั้น เป็นหัวหน้า part-time ก็ไม่ได้ทำ เงินก็จะน้อยลง ค่าตำแหน่งก็ไม่เยอะ พี่เลยคิดว่าทุกวันนี้พี่รู้สึกดีกับงานที่พี่ทำ ถึงขึ้นเวรหนัก เวลาส่วนตัวน้อย พี่ก็มีสมดุลของพี่ได้ดีกว่า แอมได้ทำในสิ่งที่เหมาะกับเราสบายใจอะ (N6P1-2)

พี่ว่างานของเรานั้นได้ทั้งเงิน ได้ทั้งบุญ ใครจะว่ายังไงพี่ก็ไม่แคร์หรอก เพื่อนชอบบอกว่าพยาบาลมันเหนื่อยต้องมาคอยเช็คอีเช็คนี้ชาวบ้าน เหมือนเป็นคนใช้ แต่พี่ว่าพี่ภูมิใจและรักกับสิ่งที่ทำ งานที่พี่ทำ เพราะพี่ถือว่างานของพี่มีเกียรติ ครอบครัวพี่ภูมิใจกับพี่ก็พอ คนอื่นไม่เป็นไร แต่มันก็มีเซ็งๆบ้างบางครั้งถ้าต้องขึ้นเวรติดๆกันไม่ได้พัก ไม่ได้ใช้ เวลาส่วนตัวแต่มันไม่บ่อยใจ ปล่อยผ่านพอได้พักก็หายเซ็ง(หัวเราะ)...ก็อิม(ทำท่าคิด) พี่ว่านะถ้าเราไม่แต่คิดแข่งขันกับคนอื่นหรือกลัวคนอื่นได้ดีกว่าเราแบบนี้ชีวิตมันก็จะเครียดไปทำงานก็ไม่มีความสุข คือพี่หมายถึงอย่างเวลาเราทำงานหรือได้รับมอบหมายงานอะไรเราก็ทำของเราให้มันดีที่สุด ไม่ให้งานมันหลุดก็พอไม่ต้องไปคิดว่าคนโน้นจะเป็นยังไงหรือคนนี้จะได้ทำงานอะไรหรือได้ดีกว่าเรายังไงถ้าเขาได้ดีกว่าเราเราก็ยินดีกับเขาใจเราก็มีความสุขไปด้วย(ยิ้ม) สำหรับพี่นะ พี่คิดว่าคนเรานั้นต้องมีธรรมชาติในการครองชีวิตนะอย่าไปแข่งขันแก่งแย่งชิงดีอะไรกันมากมายมันทำให้ชีวิตมันวุ่นวาย ถ้าอยากให้ตัวเองมีสมดุลก็ต้องเริ่มปรับที่ใจเรานี้แหละ (N6P4,P11)

รักในงานที่ทำ ทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ...คืออิม(ทำท่าครุ่นคิด)ก็อย่างเวลาที่เรทำงานเนี่ยเราก็ทำงานด้วยใจเพราะคนเราถ้าทำอะไรที่ไม่ได้รักมันก็ฝืน ทำงานก็ไม่มีความสุขพอเจองานหนักๆก็จะเบื่อจะท้อได้ง่าย ทุกวันนี้ฉันทำงานหนักก็ chillchill นะเพราะ โชคดีได้ทำงานที่ฉันรักใจ ถึงงานจะเยอะคนไข้จะหนักแต่เราก็มีความสุขเพราะ ได้ดูแลพวกเขาให้พ้นทุกข์ คนไข้หายเราก็รู้สึกดีมันอิมบุญบอกไม่ถูก คนไข้

บางคนไม่รู้สติโดยเฉพาะ case CA ระยะสุดท้ายเหนื่อยถ้าปวดมาก ๆ ทรมานทรมานญาติก็น่าสงสารดูกังวลไปหมดเราก็ต้องคอย support และให้ยาผู้ป่วยให้เค้าได้สงบได้พัก พอเห็นคนไข้พักได้ญาติก็ไม่กังวลมันได้บุญนะ งานของเราทำให้ฉันรู้สึกว่ามีความสุขที่ได้ทำหน้าที่ไม่ท้ออะไร (N7P1-2)

เราก็ต้องยอมรับกับงานและบทบาทหน้าที่ของเราให้ได้ด้วยนะแถม อย่างตอนนี้ฉันก็ทำในหน่วยงานของ Neuro อะแถม อย่างที่รู้ว่าอยู่ ต้องอยู่กับคนไข้หนัก ๆ ไม่ Fuse ก็ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ทั้งท่อ ทั้งสายยาง weak แขน ขาอะไรยังงี้แหละ ก็เริ่มตั้งแต่เช้าเวร มีเข้าบายติค เวรเช้าก็เข้า 7 โมง เลิก 15 เวรบ่ายเข้า 15 เลิก 5 ทุ่ม เวรตึกก็เข้า 7 ทุ่ม ลง 7 โมง เช้ากว่าจะได้ลงเวรก็บวกไปอีกเวรละเกือบชั่วโมงนะ ส่งเวรมันยาวไงแถม งานส่วนใหญ่เราก็เป็น incharge อะเนอะ ก่อนรับเวรก็ round chart หลังรับเวรเสร็จก็ round คนไข้ สักพักหมอก็จะมา ตาม round หมอ เสร็จแล้วก็ต้องมารับ order คนไข้บางคนมีแผลกดทับ เราก็ไปช่วยทำแผลให้น้อง Med บ้างถ้าว่าง หรือระหว่าง round คนไข้ก็ช่วยเพื่อนในทีม หรือน้องๆ เอายาไปให้คนไข้บ้างทั้งยา กิน ยา ฉีด เสร็จแล้วก็มานั่งเขียน nurse's note และก็ round คนไข้ จัดท่าพลิกตัว ช่วยน้อง feed อาหาร feed ยา แล้วแต่วันๆ ไป แต่มันเป็นวัฏจักรแบบนี้เกือบทุกวัน วันไหนมีคนไข้อาการหนักก็ต้อง close observe กันใกล้ชิด เครียดบ้างเพราะงานของเรามันทำอยู่กับคน ทั้งคนไข้ ญาติ เพื่อนร่วมงาน หมอ นักกายภาพ โภชนาการ x-Ray โอ๊ย (เสียงสูง) อึกเยอะอะ บางวันก็เหนื่อยขาลาก เคยเอากลับไปนอนฝัน (นั่งไปสักพัก) แต่ฉันก็ยอมรับในบทบาทของฉันแหละ และก็ทำทุกอย่างให้ดีมันก็ Ok อะ (N7P4)

ความรู้สึกและประสบการณ์ส่วนตัวนี่นะ พี่มองว่าการที่ชีวิตความเป็นอยู่ของเราที่มีความสุข เวลาเราทำงานก็ทำงานอย่างมีความสุขสนุกกับสิ่งที่เราทำได้ทำ ไม่เครียด ปล่อยสบายๆ ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ก็อย่าไปมองว่างานมันทำให้เราเหนื่อยหรือไม่ได้พักผ่อนไร้อะไร ก็พี่จะทำทุกอย่างอย่างมีความสุขและสนุกกับสิ่งที่พี่ทำคืออย่างเวลาที่พี่ทำงานพี่ก็จะสนุกกับมันไม่ตั้ง ไม่เครียด ส่วนเวลาส่วนตัวพี่ก็จะทำทุกอย่างที่พี่อยากทำ ถ้าทำแล้วมีความสุขมันก็ ok นะ คือสรุปแล้วจะทำอะไรมันต้องทำด้วยใจ นะ แหะละจ้า ชีวิตมันจะได้ไม่ฝืนและมีสมดุลในตัวของตัวเอง ... อย่างของพี่เนี่ยมันจะมีแค่เวรเช้ากับ บ่ายเนอะ มากสุดก็ถึงแค่เที่ยงคืน ไม่ต้องเข้าเวรตึกอย่างหนูๆ พี่ก็จัดการเวลาของพี่ให้มันลงตัวอะ อย่างวัน ไหนที่พี่ขึ้นเวรเช้า เวรเช้าของพี่มันก็งานพยาบาลอย่างที่เราๆ ทำกันนี่แหละ แต่พี่จะต่างกับหนูก็ตรงของพี่มันเป็น OPD ใจ คอยรับคนไข้ตั้งแต่ 8 โมง และพวกพี่มันก็

ต้องมาเตรียมตัวเตรียมเอกสารตั้งแต่ 7 ครั้งแหละแล้วก็เชิญคนไข้ตรวจเข้าห้องตรวจกับหมอ อาจมีญาติคนไข้ถามโน้นถามนี่ การดูแลตนเองต่างๆ เราก็คอยตอบคำถามด้วย เพราะอาชีพเรามันต้องมีหัวใจบริการไง พี่ก็ต้องเต็มที่ตรงนี้ถ้าพวกเราทุกคนมีหัวใจบริการที่ว่างานมันก็ออกมาดีแหละผู้รับบริการก็ชอบและมาโรงพยาบาลเราต่อเราก็จะมีรายได้เข้าองค์กรเยอะ ใจเงินพวกนี้ค่อยๆ ปลายปีเค้าก็คืนกลับมาเป็นโบนัสให้พวกเรา (N8P1,P3)

ทุกวันนี้พี่ว่าพี่มีสมดุลชีวิตกับงานจริงๆ มีความสุขกับทุกๆ วัน วันไหนรู้สึกเหนื่อยทำงานจนล้าก็บอกกับตัวเองตลอดว่าเราโชคดีแค่ไหนที่มีโอกาสได้ทำงานที่มีเกียรติ ได้เงินใช้ ได้ทำบุญทุกๆ วัน ที่บ้านก็สบาย สักพักมันก็จะหายเหนื่อย เมื่อก่อนเคยนั่งร้องไห้ที่ต้องมาเป็นพยาบาล รู้สึกเหนื่อยชิบเป๋ง เวลาที่คนอื่นหลับตัวเองต้องตื่น แต่ทุกวันนี้ภูมิใจจริงๆ ที่ได้มาเป็นนางฟ้าบนดิน(หัวเราะ) ถ้าตอนนี้จะร้องไห้ก็เป็นน้ำตาของความปิติ ที่พ่อกับแม่ชมเสมอว่าภูมิใจในตัวลูกของแม่ (ยิ้ม) พี่ยอมรับกลไกชีวิตของพี่ คือทุกวันนี้ภูมิใจมากนะ กับวิชาชีพเรารู้สึกดีที่ได้ทำงานนี้งานหนักเหนื่อยแต่มันเป็นอาชีพที่ทำแล้วได้บุญ ได้เงินมีเกียรติพ่อกับแม่ภูมิใจพี่ว่า ok ที่สุดแล้ว (N8P9)

การได้ทำงานที่ตนเองรัก เช่นวิชาชีพนี้แหละทำแล้วได้บุญ แถมภูมิใจเงินก็ดี พี่สร้างสมดุลให้พี่เองด้วยการเลือกที่จะทำในสิ่งที่พี่รัก คือทำงานมันต้องไม่ฝืนใจตัวเองนะ อย่างถ้าเราไม่ชอบงานพยาบาลที่ต้องดูแลคนอื่น ต้องคอยเช็คอีเช็คอ้อถ่ายหรือแม้แต่บางครั้งก็ต้องรองรับอารมณ์คนเพราะคนไข้ทุกคนที่เดินมาหาเราเค้ามีความทุกข์กายและใจกันทั้งนั้น ถ้าเรารับตรงนี้ได้เราก็จะมีความสุข พี่อะ ชอบดูแลคนอื่นและมีความสุขที่เห็นรอยยิ้มของคนอื่นมันทำให้พี่อิมเมจใจ นี่แหละเหตุผลที่มีสมดุลของงานกับชีวิตไม่ยาก... ด้วย style ของพี่ก็แบบนี้แหละ (ยิ้ม) อิม และเวลาที่พี่ทำงาน พี่ก็จะเลือกงานที่พี่รักอย่าง เป็นพยาบาลใครๆ ก็บอกว่างานเหนื่อยหนักไม่ได้อยู่กับครอบครัว แต่พี่กลับมองว่าถ้าเราทำชีวิตเราให้มีความสุขเราก็สุขได้คือการที่เราไม่ได้อยู่กับครอบครัวตลอดเวลาหรือเวลาของเราไม่ตรงกับครอบครัวเราก็จัดการตัวเองให้เป็นไงจ๊ะ แต่การทำงานนี้ถึงเราได้ทำงานเวลาเข้าออกตรงกับคนในครอบครัวหรือคนปกติทั่วไปแต่เป็นงานที่เราไม่รักไม่ถนัดมันก็ไม่ ok หรืออกพี่ว่านะ คือ เลือกทำในสิ่งที่รักเวลาเราเหนื่อยหรือท้อกับงานมาก ๆ มันก็ผ่อนคลายเป็นเบาเพราะเรารักมันไง (N9P1,P3)



### 3) หาความรู้เพิ่ม ช่วยต่อเติมความสามารถ

ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้จะต้องเป็นคนที่มีความตั้งใจของการพัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ในการทำงาน เรื่องบุคลิกลักษณะ ส่วนบุคคล การแสดงพฤติกรรมต่างๆ หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยต้องเป็นผู้ที่มีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อตรวจสอบจุดแข็งและจุดบกพร่องของตนเอง แล้วหาทางพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น เช่น ถ้าไม่เข้าใจหรือไม่รู้ในเรื่องของการดูแลผู้ป่วยหรือโรคใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นก็ต้องพยายามหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อสามารถนำมาปฏิบัติงานและดูแลผู้ป่วยให้ปลอดภัย หรือหากรู้ว่าตนเองไม่เก่งภาษาอังกฤษ แต่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงานก็ควรขวนขวายหาโอกาสที่จะเรียน เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ เมื่อพยาบาลมีความกระตือรือร้นและพยายามฝึกปรือตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

เราก็อ่านหนังสืออยู่ห้อง เข้าห้องสมุดของโรงพยาบาลบ้าง...อ่านได้ทุกประเภทนะ ที่อ่านบ่อยๆก็นิยายรักแหวๆ หนังสือที่ให้คติเตือนใจ ประชญา หนังสือที่แฝง ๆ ธรรมะอะไรประเภทนี้แหละ (ยิ้ม) มันทำให้ใจเราสงบเข้าใจตัวเอง และคนอื่นมากขึ้น...ก็แบบว่าเวลาที่เรารับหนังสือที่เค้าแฝงคติเตือนใจมันก็จะทำให้เราได้รู้ได้คิด มีกระบวนการวิเคราะห์ อย่างเช่น อิม (ลากเสียงยาว) หนังสือเล่มหนึ่งที่พูดถึงการปล่อยวางเวลาเรารู้สึกของที่หนักเราก็จะรู้สึกหนัก หรือ เหนื่อยแต่เมื่อไหร่ที่เราได้ปล่อยของนั้นลงวางเราก็จะรู้สึกโล่ง คือก็แบบว่ามันสอนให้คิดในเราเลือกที่จะหนักใจหรือสบายใจได้ ทุกอย่างอยู่ที่เรา เราเลือกที่จะโกรธจะเกลียดหรือไม่ เราเลือกที่จะทุกข์หรือสุขก็ได้มันอยู่ที่ใจ อะไรแบบนี้แหละ...มีเวลาก็หาหนังสือดีๆมาไว้ข้างกายบ้างจะได้เติมความรู้เพิ่มพลังใจ วันไหนลงเวรเหนื่อยๆ อาบน้ำ กินข้าวเสร็จเราก็ขึ้นเตียงนอนอ่านหนังสือ หลับสบายเขี้ยว(ยิ้ม)  
(NIP4-5,P8)

หนูเป็นคนชอบอ่านหนังสือมากค่ะ อย่างนิยายบ้างแล้วก็ พวกพ็อคเก็ตบุ๊กบ้างแล้วก็พวกนิตยสาร ค่ะ...ถ้าพ็อคเก็ตบุ๊ก บางครั้งก็จะเป็นพวก อ่า (ทำท่าครุ่นคิด) เกี่ยวกับธรรมะ แต่ว่าจะเป็นธรรมะไม่ใช่เชิงว่าพระพุทธศาสนาจะก็คือ เหมือนกับว่าเค้าจะแฝงคติอะไรอยู่ อยู่ในหนังสือเล่มนั้น เหมือนกับแบบมีคนเอามาเล่าเรื่อง โน้นเรื่องนี้ แต่ว่ามันจะอยู่ในหมวดธรรมะ หรือ ไม่ก็หมวดจิตวิทยาจะ มันทำให้หนูได้ข้อคิดในการใช้ชีวิต การปรับตัว อย่างเวลาเราเจออะไรที่ได้ทำให้หนูเบื่อบ้างท้อบ้างจิตตกเสียสมดุลเลยนะพี่แต่พอได้อ่านหนังสือแล้วมันรู้สึกเย็นสบาย โล่งอะค่ะ มันช่วยให้เรามีปัญญามากขึ้นรู้ว่าเราจะ

สร้างสุขให้ชีวิตและทำงานอย่างไรให้มีความสุขได้ มันช่วยได้เยอะเลยคะ(ยิ้ม)... หรือไม่ก็เป็นนิยาย นิยายก็เป็นนิยายทั่วๆ ไปเหมือนคะ อ่า(ทำท่าคิด) นิยายที่เค้าแต่งทั่วๆ ไปบางครั้งหนูรู้สึกว่ามันทำให้เรามีความฝันมีแรงบันดาลใจคะ พวกนิยายสารคดี Secret อะคะ มันมีคติธรรมสอนใจ เห็นมีหลายบทความที่พูดถึงเรื่องการสร้างสมดุลให้ชีวิตและงานอยู่เหมือนกันนะคะ อ่านแล้วสนุกได้ข้อคิดดีคะ (N2P10-11)

หนูก็พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด อะไรที่ไม่เข้าใจก็ต้องถามพี่ๆ อาจมีพี่บางคนที่คุณก็พยายามเรียนรู้ว่าจริงๆ มันเป็นบุคลิกส่วนตัวของพี่คนนั้นอะไรเง้อะ เวลาหนูทำงานหนูก็จะทำอย่างตั้งใจซะพี่เอ(นามสมมุติ) งานบางอย่างที่เราไม่เคยเจอ อืม (ทำท่าครุ่นคิด) อย่างวันไหนมีหัดถถการ เช่นอืม การเจาะปอด เจาะไขสันหลังอะไรอย่างเงี้ยอะคะ เมื่อก่อนจะกลัวมากเพราะเรียนมาก็ไม่เคยเข้าcase จริงเง้อะ มันทำให้รู้สึกไม่ค่อยดีเลย มันต้องทำงานอย่างไม่มีมั่นใจถึงจะมีพี่ๆ คอยช่วยสอนแต่ก็กลัวหมด หนูเลยต้องพยายามเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด พอกลับห้องก็ไปหาหนังสืออ่านเพิ่มเติม ถามพี่ๆ เพิ่มเติม พอครั้งต่อไปก็มั่นใจมากขึ้น ทำงานได้มั่นใจคือมันมีความรู้มากขึ้นอะคะมันก็ไม่กลัวรู้สึกว่าคุณทำงานได้ดีขึ้นหมอกก็ไม่ค่อยดูแลแล้ว (หัวเราะ) (N5P5)

ฉันก็ ok นะสบายๆ งานที่ทำก็เริ่มชินทำได้ทุกอย่าง ช่วงแรกที่ย้าย ward ก็ train กันใหม่ อาจเริ่มเป็น assist ก่อนช่วง 2-3อาทิตย์แรก จากนั้นก็เป็น in charge ได้ทุกอย่างเราต้องเรียนรู้ให้เร็ว เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กรุ่นต่อไป และอีกอย่าง competency ของเรา มันต้องได้ทุกอย่างแล้วไง แบบว่า Gen Y กันแล้ว (หัวเราะ) ทุกอย่างมันต้องเรียนรู้อะไรที่ไม่รู้ก็ต้องหาความรู้เพิ่มเติมวะ คือมันอยู่ที่เราถ้าเราไม่ขวนขวายใครเค้าจะเอามาให้เราว่าเปล่า (N7P11)

ต้องมีความรู้ หรือหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา เพราะเวลาเจอคนไข้กับญาติที่เค้ามีความรู้เค้าก็จะถามเรามาก เราก็ต้องเตรียมตัวมาให้ดี คือการเตรียมพร้อมทุกสถานการณ์เราก็มีชัยไปกว่าครึ่งอะนะ ไม่ใช่ขึ้นเวรเราก็ไม่มีความรู้อะไรเลย ลอยๆ ไปวันๆ อะไรเง้อะถ้าเรามีองค์ความรู้ในการทำงานหรือแม่นยำในทฤษฎีเราก็จะทำงานอย่างมีความสุข ไม่กังวลงานมันก็ผิดพลาดน้อยลงอะไรเง้อะ (N8P4)

งานของเรานั้นต้องมีทั้งความละเอียดรอบคอบมีศิลปะในการทำงานอะเนาะแถมยังมีอะไรใหม่ๆ ให้เราต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเราก็ต้องตามโลกให้ทันด้วยส่วนลักษณะงานของพวกเรานั้นก็เหมือนกันอยู่นะ อย่างของพี่เนี่ยพี่ก็ต้องมีเวรเข้าบายดึกเหมือนพยาบาลทั่วๆ ไปแหละเพียงแต่ของพี่เวรเช้าเข้า8ออก4 โมงเย็น บ่ายก็เข้า 4 โมงเย็น ลงเตียงคืน ดึกก็เข้าเตียงคืนลง8 โมงเช้า มีการรับส่งเวรเหมือนกัน เวลารับส่งเวรแต่ละครั้งก็45 นาที ถึงชั่วโมง จากนั้นพี่ก็ต้อง round ผู้ป่วย แล้วก็มาเตรียมรับมือกับหมอ (หัวเราะ) ก็มา round chart รายงาน Lab ต่างๆ รับ order แล้วก็ให้การพยาบาลผู้ป่วย อย่างช่วยน้องแจกยา กิน ฉีดยา ทำแผลบ้าง วันไหนมีcase ที่bed ridden ก็ช่วย clear air way Suction จัดท่าพลิกตัว Feed ยา Drip อาหาร ของพี่มันต้องคุณใช้ทุกประเภท ings ก็ต้องพยายามทบทวนความรู้เรื่อยๆ ต้องติดตามข้อมูลการพยาบาลอะไรมาใหม่ๆ ก็ต้องหาอ่านเอาเข้ามาประชุม ward ทำแบบนี้มันก็ทำให้เรามั่นใจในการพยาบาลมากขึ้น ไม่เครียดกับงานด้วย (ยิ้ม) (P9N6)

อิม ความรู้สึกดีของพี่มันอาจต่างจากคนอื่น คือพี่คิดว่าการที่พี่ทำงานทุกวันนี้ พี่มีความสุข พี่ได้ทำบุญได้เงินไปพร้อมๆ กัน เวลาขึ้นเวรมาถึงจะเจอคนไข้ที่หนักบ้างอาจต้องเพิ่มความเฝ้าระวัง ความตึงเครียดในงานมันอาจจะเยอะขึ้น แต่ก็คิดไว้ว่ามันเป็นการกระตุ้นทำให้เราตื่นตัวในการทำงานมากขึ้น ทุกครั้งที่ว่างก็ต้องหาความรู้ใส่หัวสมองเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้มาดูแลและให้การพยาบาลกับผู้ป่วยได้อย่างมั่นใจ คือต้องสร้างความมั่นใจให้ตัวเองด้วย ต้องทำงานอย่างมืออาชีพ เพราะทุกครั้งที่พี่ทำงานถ้าพี่ได้ทำอย่างเต็มที่และช่วยคนไข้ให้ปลอดภัยได้ พี่ก็จะมีความสุข (N9P15)

#### 4) มีเป้าหมาย ยืดหยุ่นได้ หากไม่ใช้อย่างใจต้องการ

เมื่อกว่าถึงเป้าหมายในการทำงาน ข้อมหมายถึง ความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งเชื่อมโยงถึงเรื่องของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นและการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม เนื่องจากไม่มีใครอยากย้ายอยู่กับที่ตลอดไป นอกจากการวางเป้าหมายในหน้าที่การงานแล้ว การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า มีพยาบาลส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างความสุขในงาน โดยการวางเป้าหมายในเรื่องต่างๆ ที่สามารถยืดหยุ่นได้ ไม่นำทุกเรื่องมากกดดันตนเอง ดังนั้นการวางแผนต่างๆ ต้องรู้จักยืดหยุ่น ไม่ยึดติดว่าทุกอย่างต้องสำเร็จตามแผนการที่วางไว้ และต้องเผื่อใจไว้สำหรับความผิดหวังด้วยหากสิ่งที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่ง เล่าเรื่องของตนเองด้วยน้ำตาคลอเกี่ยวกับการวางแผนที่จะศึกษาต่อถึงระดับปริญญาเอก แต่บิดาต้องใช้จ่ายเงินในการผ่าตัดจึงตัดสินใจนำเงินที่จะใช้เป็นทุนการศึกษา เพื่อรักษาบิดาของตนเองก่อน แม้ว่าจะเสียใจและทำใจอยู่นาน แต่ในที่สุดก็คิดได้ว่า ทำสิ่งที่ดีที่สุด

ให้กับผู้เป็นบิดา หลังจากนั้นจึงบอกตนเองเสมอให้ตั้งใจไว้สำหรับความผิดหวังบ้าง ประสบการณ์ การรู้จักยืดหยุ่นเมื่อพลาดหวังจากการวางเป้าหมายในชีวิตทำให้พยาบาลสามารถสร้างความสุขในชีวิตและงานได้ดีขึ้น ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

หลายครั้ง ใจที่พวกเราขอเวรก็อาจจะไม่ได้อย่างที่เรขอ บางทีก็แข็งนะ แบบว่า อะไรวะขอก็ไม่ได้ เยอะแถมไม่ได้ขอติดกันยาวๆ ไม่ได้ขอตรงกับใคร แอบงอนหัวหน้าในใจ ทำไมไม่ให้อะ ไรเงี้ยแหละ แต่พอขอแลกกับน้องๆ พี่ๆ ใน ward มันแลกได้ไง เราก็เออไม่ เป็นไร หัวหน้าเค้าคงไม่ได้ตั้งใจ หรือ ไม่ก็จัดเพลิน เราก็ยืดหยุ่นช่วยเหลือกันได้เองใน ward มันก็ไม่เกิดปัญหา แต่ช่วงหลังๆ พอบอกแก แกก็พยายามจัดให้ได้ตามที่ทุกคนขอ อะ อันไหนที่แกจัดไม่ได้ แกก็จะ blank ไว้ ให้พวกเรามาเติม part-time กันเอง คือ แกก็พยายามจะยืดหยุ่นให้พวกเราไง ตัวแกเองก็ไม่เสียด้วย (อิม) (NIP7)

ก็มีขอเวรบ้างนะ บางครั้งไม่ได้อย่างที่เรต้องการก็แลกๆ เอา หัวหน้าก็ต้องเข้าใจ เราบ้าง แต่เราโชคดีที่น้องๆ น่ารักใจ เวลา มี part-time พี่ชอบนะ เพราะ ได้เงินแต่อย่าติดกัน หลายวันมันจะตายเอา เราต้องตื่นแต่เช้า เดินทางนะ ไม่ได้อยู่หอ ก็เลยต้องดูแลและพยายาม แลกเอาและแลกได้ไง หัวหน้าก็ไม่ตำไม่ว่าขอให้บอกแก มันก็เลยไม่หนักมาก งานมันก็เลยไปได้พร้อมๆ กับชีวิตส่วนตัว เนี่ยมันต้องยืดหยุ่นได้แหละ งานพวกเรอะ ถ้าต้อง fix แบบ แลกไม่ได้ เปลี่ยนลำบากก็แย่นะ แต่ทุกอย่างมันก็ขึ้นอยู่กับเรด้วยนะ ถ้ามันสุดๆ แล้วจริงๆ แบบ แลกไม่ได้ แลกไม่ออกอะไรที่เราวางแผนไว้แล้วมัน ไม่ได้ตั้งใจก็ต้องบอกตัวเองแหละ ว่าต้องยืดหยุ่นได้ ไรเงี้ยอะ มันจะไม่ทุกข์มากยืดหยุ่นได้มันก็ ok (N6P5)

ทั้งปีเพิ่งหยุดวะ เดือนพ.ค. ที่ผ่านมานี่เอง ไปเที่ยวเขาใหญ่กับพี่มา โคตรสบายเลย (หัวเราะ) ช่วงนี้เลย make money เยอะหน่อย มันคุ้มวะแก เวลา งานเราก็ทำงานเต็มที่ เวลาว่างเราก็ใช้ชีวิตเต็มที่ คือแบ่งไปเลยอะ ไม่เอาอะ ไรมาปนกัน ไม่เครียดเรื่อง โน้นเอามาใส่ เรื่องนี้ ชีวิตมันต้องก้าวต่อไปอะเนอะ อย่าไปกดดันตัวเองมันต้องยืดหยุ่นได้ทุกเรื่องแหละ และจริงๆ เรื่องเวรถ้าไม่เหนือบ่ากว่าแรงมันก็ plan ได้อยู่แล้ว สรุปคือตัวเราเองก็ต้องมีการวางแผนที่ดี บริหารจัดการตัวเองด้วยสมดุลมันจะได้เกิดแต่ถ้ามันไม่ได้อย่างที่เรวางแผน เราก็ต้องยืดหยุ่น ไม่ fix กับมันมาก ของอย่างนี้มันอยู่ที่วิธีการและประสบการณ์วะเนอะ ลั่นว่าเรื่องงานกับชีวิตเนี่ยมันคนละประเด็นกัน ใจ ไม่ต้องถึงขนาดแบ่งครึ่งๆ แต่อย่าเอามาปนกัน (N7P8)

ตัวพี่เองวันไหนเวรเดียวพี่ก็จะเอาเวลาที่เหลือ ไปซักผ้า รีดผ้า ถ้างานพวกนี้มันเสร็จแล้วพี่ก็ชวนแฟนพี่ไปเที่ยวบ้างชื่อของเข้าบ้านบ้างตามประสา วันๆเราบริหารตัวเองให้มีความสุขมันก็มาเองแหละ ของแบบนี้มันฟังแล้วอาจทำตามยากแต่ชีวิตเราเป็นของเราไง เราเลือกที่จะสุขหรือทุกข์ล่ะว่าปะ ชีวิตมันต้องยืดหยุ่นได้ อย่าไปจริงจังจ้องอะไรมาเลย ประสบการณ์ชีวิตพี่มันสอนให้รู้ว่าเราต้องบริหารตัวเราเองให้ได้ไม่จริงจังเวอร์ คือผ่อนหนักผ่อนเบาบ้างทำหน้าที่ในแต่ละวันให้ดีที่สุดก็พอคือดีที่สุดของพี่เนี่ยหมายถึงทำอะไรก็ได้ให้มันถูกกาลเทศะแล้วตัวพี่เองและคนรอบตัวต้องไม่เดือดร้อนแค่นี้เป็นพอ (ยิ้ม) (N8P5)

ของพี่นี่พี่วางแผนในการดำเนินชีวิตทุกอย่างตั้งแต่เรียน แต่งงานมีลูก และเรียนต่อ พี่เชื่อว่าการบริหารครอบครัวและเวลาเป็นเรื่องสำคัญเลยนะ เช่นเราควรรู้ว่าวันนี้เราควรทำอะไร และต้องทำให้เสร็จภายในเวลาไหนหากทำไม่เสร็จ เราจะยืดหยุ่นได้อย่างไร อะไรจ้อะ คือพี่จะค่อนข้างมีการวางแผนการทำงานวางแผนชีวิตก่อนเสมอและก็พยายามทำตามแผนนั้นให้สำเร็จลุล่วงไร้อะ ก็อืม(ทำท่าครุ่นคิด) อย่างพุงนี้พี่หยุดพี่ต้องพาถูกไปสมัครเรียนเปียโน พี่ต้องไปก็โมเมนต์ทางยังงั้นวันนี้พี่ก็ต้องมีอยู่ในหัวนะ ไร้อะ เพราะไม่ชอบทำอะไรลูกละหุกไม่ได้วางแผนเฉียวมันพลาดไปทำให้เครียดเปล่าๆ(N9P8)

แต่ไม่ได้หมายความว่าถ้าวางแผนแล้วหากมีอะไรผิดพลาดแล้วพี่จะรับไม่ได้นะคือพี่จะเผื่อใจไว้เสมอก็คิดแระว่าไม่ให้ตัวเองจริงจังกับอะไรมากเกินไปต้องรู้จักยืดหยุ่นบ้าง ไม่ใช่มีแบบแผนในใจตลอดพอพลาดมาแล้วก็รับไม่ได้อะไรจ้อะ อย่างอืม (ทำท่าคิด เอามือมาจรดปาก) คือพี่เคยวางแผนว่าพี่จะเรียนต่อป.เอกเมื่อปีก่อนอะนะและตั้งใจมากด้วยพยายามทำงานเก็บเงินมานานมากยอมรับว่าเกือบ5ปีแต่มันก็มีเหตุการณ์ไม่คาดฝันคือ (นิ่งไปสักพัก) พ่อพี่ต้องผ่าตัดใหญ่ใช้เงินเยอะมากและถ้าพี่ต้องมาลาเรียนตอนนั้น ไม่มีเงินในการรักษาพ่ออีก ยอมรับว่าเครียดสับสนมากเพราะพี่ไฝฝืนและอยากเรียนต่อจริงๆ มันเป็นความฝันของเด็กบ้านนอกคนนึงเลยนะที่อยากเป็นดอกเตอร์(น้ำตาคลอเข้าหีบทิชชูซับน้ำตา) พ่อพี่บอกพี่ว่าไม่เป็นไรพ่อยังมีเงินเก็บอยู่ไม่ต้องห่วงท่านแต่พี่ก็คิดมาก คิดว่าถ้าพ่อเป็นอะไรหนักขึ้นมาเราก็ต้องใช้เงินเยอะ ینگก็เลยต้องหักใจทำผิดแผนคือไม่เรียนต่อตอนนั้นทำใจอยู่นานแต่มาถึงวันนี้พี่คิดว่าสิ่งที่พี่ทำคือดีที่สุดแล้วเพราะได้รักษาพ่อ(ยิ้ม) ประสบการณ์มันสอนให้พี่รู้ว่าชีวิตคนเรานั้นยืดหยุ่นได้ (N9P8-9)

## 2.2.2 ความเครียดเกิดขึ้นได้ เวลาแก้ไขให้ใช้สติปัญญา

ความเครียดเป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ และทำให้รู้สึกถูกกดดัน กลัว ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ หรือ วิตกกังวลได้ เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จะส่งผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป เช่นเดียวกับพยาบาล หากเกิดความรู้สึกดังกล่าวย่อมนำมาซึ่งความทุกข์ใจ บั่นทอนความสามารถในการทำงานและส่งผลให้งานเสียสมดุล อย่างไรก็ตาม หากพยาบาลเรียนรู้และสามารถเข้าใจตนเองได้ว่าขณะนี้กำลังเผชิญกับความเครียดและมีแนวทางในการจัดการความเครียดนั้นๆ โดยใช้สติ และปัญญามาพิจารณาและจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้พยาบาลมีสมดุลกับงานได้ การจัดการความเครียดที่เหมาะสม เปรียบได้กับจิตที่ฝึกไว้ดี ย่อมนำมาซึ่งการมี สติ สมาธิและปัญญา และสามารถจัดการกับความเครียดได้ด้วยสภาพทางสังคมในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง การดำเนินชีวิตและการทำงานต้องเร่งรีบ ตั้งแต่ตื่นนอน การเดินทางไปทำงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าในอดีต ทำให้เกิดความเครียดและชีวิตกับงานขาดความสมดุลเกิดปัญหาได้ง่าย หากไม่สามารถฝึกจิต เพื่อที่จะรู้จักผ่อนคลายความตึงเครียดแล้วย่อมนำมาซึ่งความทุกข์ เช่น งานพยาบาลที่ต้องดูแลให้การพยาบาลกับผู้ป่วย ซึ่งผู้ป่วยคือบุคคลที่มีความทุกข์ทั้งทางกายและใจ บางครั้งอาจแสดงกิริยาวิจาหรือท่าทางที่ไม่พึงประสงค์ หากพยาบาลไม่ได้รับการฝึกจิตตนเอง และยังยึดมั่นกับสิ่งไม่ดีที่โดนกระทำย่อมเกิดความเครียดในงาน และอาจเกิดความขัดแย้งกับผู้รับบริการได้ สุดท้ายพยาบาลอาจเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานและขาดความสุขในงานได้ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หากพยาบาลต้องการมีความสุขในงานนั้น พยาบาลควรเป็นผู้ที่มีการฝึกจิตที่ดี ใช้สติปัญญาในการแก้ไข ปัญหาและจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็นย่อย คือ 1) เอาใจเขามาใส่ใจเราทำให้เข้าใจ ไม่เกิดความขัดแย้ง 2) ปรับตัวเข้ากับงาน ประสบการณ์ช่วยได้ 3) รู้จักปล่อยวาง ให้อภัยเขา ใจเราสงบนิ่ง และ 4) ปรับเปลี่ยนความคิด ปรับจิตแค่พอเพียง ดังนี้

### 1) เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้เข้าใจ ไม่เกิดความขัดแย้ง

การเข้าใจตนเองและผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ การที่บุคคลจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างได้นั้น ต้องอาศัยความเข้าใจตนเองและเรียนรู้ที่จะเข้าใจผู้อื่นร่วมด้วย พัฒนาการทางสังคมและความคิดความเข้าใจของบุคคลนั้นพัฒนาขึ้นจากการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เอกลักษณะของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การค้นพบความหมายของชีวิตและสุขภาพจิตล้วนได้รับผลกระทบจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งมนุษย์แต่ละคนถูกหล่อหลอมจากประสบการณ์ที่ต่างกันทำให้มีความคิด ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม ที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 คน จึงต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อบุคคล

ทั้งสองฝ่ายจะได้ประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน หากพยาบาลมีความเข้าใจ ทั้งตนเองและผู้อื่นย่อมนำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดี และเมื่อมีความเข้าใจกันเห็นอกเห็นใจกัน ปัญหา ความขัดแย้งก็จะลดลง ผลที่ตามมาคือเกิดความสุขในงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

เพราะคนเราจะทำงานอย่างมีความสุขและสร้างสมดุล ได้มันต้องมีสัมพันธภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ใจเขาใจเราไม่ว่าจะเป็นแผนกไหนนะ ตอนนี่เรามองแบบนี้แล้วก็ พยายามทำอยู่เพราะก็รู้และเข้าใจว่าคนที่ทำงานวิชาชีพอย่างพวกเราความเครียดมันสูงไป เราเปลี่ยนใครไม่ได้เราก็ต้องปรับที่ตัวเราเองง่ายกว่า ผูกมิตรดีกว่าสร้างศัตรู คิดแบบนี้นะ เพราะเวลาทำงานถ้าเจอปัญหาอะไรแต่เรามีสัมพันธภาพที่ดีเราก็จะมีคนคอยช่วยเหลือ หรืออาจทำให้ปัญหาใหญ่ๆ กลายเป็นเรื่องเล็กน้อยได้ อะไรอย่างเงี้ยแหละ พอไม่มีปัญหา ในที่ทำงานชีวิตส่วนตัวก็จะดีไปด้วย มันเหมือนนางลืออะ เราว่าถึงแม้ว่าเราไม่ควรเอาเรื่อง งานกับเรื่องส่วนตัวมาปนกัน แต่หม่ม คนเราก็มักจะจุกจิกอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วบอกว่าไม่ เอามาปนกันเลยแม้แต่นิดเดียว(ลากเสียงสูง) เอ (นามสมมุติ) ว่ามันจะเป็นไปได้หรือ แบบ นี้สมดุลมันก็เกียกกันนะ (NIP2)

อย่างเวลาทำงาน ครั้งหนึ่งเคยโดนญาติคนไข้ที่มาจริงๆจะเอาอย่างนั้นอย่างนี้ ตอนนี่ แต่บางทีมันไม่ได้อยู่ที่เรากันเดียวไง มันต้องมีการประสานงานกับหมอ ต้องรอ คำตอบจากหมอ เอาเรื่องง่ายๆนะอย่างบางทีญาติที่มาจากที่ไกลๆไม่ค่อยได้อยู่ดูแลคนไข้ หรืออก แต่วันนี้ว่างก็เลยเข้ามาเยี่ยมพ่อเค้า แล้วต้องการเจอหมอ คุยกับหมอ ต้องการรู้เวลาที่ หมอจะเข้ามา เราก็อธิบายแล้วว่าอาจารย์หมอท่านทำงานประจำอยู่โรงพยาบาลของรัฐ น่าจะเข้าได้หลังห้าโมงเย็น แต่ไม่น่าจะเกินสามทุ่มคะ โหย (ลากเสียงยาว และดั่งขึ้น) เค้าก็ สวนเรามาทันที ชั้นต้องการเวลาที่แน่นอนแล้วก็น้ำแข็งอย่างแรง เราก็เลยตอบเค้าไปด้วย น้ำเสียงนุ่มๆว่างั้นรบกวนคุณรอสักครู่คะคะเดี๋ยวดิฉันจะติดต่ออาจารย์เรียนถามท่านให้ พอเราจะ โทรหาอาจารย์ก็ต้องติดต่อผ่าน โอเปอเรเตอร์และไม่รู้ว่าจะอาจารย์จะ โทรกลับมา ตอนไหน พอช่วงที่โทรมา เราอยู่ในห้องคนไข้ ซึ่ง ward เราก็กว้างมาก ริงมารับโทรศัพท์ ก็ ชำนิคหน่อย ก็โดนอาจารย์บ่นอีก เคยแอบคิดเหมือนกันว่าถ้าไม่มีพยาบาลอย่างพวกเราอยู่ ใครจะช่วยพวกคุณๆนะ แต่พอเวลาผ่านไปสักพักอารมณ์ขุ่นเคืองหายไป ข้อความใน หนังสือเล่มนั้นก็ผุดขึ้นมา เขามีส่วนเลวบ้าง ช่างหัวเขา จงเลือกเอาสิ่งดีเขามีอยู่ เป็น ประโยชน์แก่โลกบ้างยังนำคุณ ส่วนที่ชั่วอย่าไปรู้ของเขาเลย คือมันทำให้เราคิดได้ไง ว่า บางครั้งญาติเค้าคงห่วงพ่อเค้าอยากรู้อาการรายละเอียด เพราะเค้ารักพ่อมากแต่ไม่มีเวลา มาดู มาดูแลอย่างใกล้ชิด ก็อาจเป็นปมในใจของเค้า พฤติกรรมที่เค้าแสดงออกมาไม่ดีกับ

เราก็ไม่ได้หมายความว่าเค้าจะเป็นคนไม่ดี สำหรับหมอที่ดูเราว่าต่อสายไปแล้ว ทำไมไม่นั่ง  
เฟียร์อ โทศัพท์เค้า พอคิดๆดู อิม หมออาจจะกำลังยุ่งอยู่หรือดูคนไข้ด่วนอยู่ก็ได้ อะไรแบบ  
นี้ (หัวเราะ) ยาวเลย เราก็คิดนะว่าให้อภัยเขาไปเหอะ คงไม่มีใครเขาอยากทำพฤติกรรมที่  
แยๆให้คนอื่นรู้สึกไม่ดีด้วยหรอก มันก็รู้สึกดีจริงๆนะ คือเราหมายถึงมันทำให้เราสงบและ  
ไม่ว้าวุ่นอะ อิม มันทำให้เรามีสมาธิในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยนะ (NIP6)

ตรงนี้ คืออันนั้นจะได้ตอนเรียนคะก็คือว่าคือ เราไม่ใช่ว่าจะดีกับแค่นคนไข้แคอย่าง  
เดียว แต่ว่าคือเราก็มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับทั้งเพื่อน ทั้งอาจารย์ ทั้งคนรอบข้างทุกๆที่ไม่ว่าจะ  
เป็นญาติคนไข้แม้กระทั่งทุกคน ที่มาอยู่ใกล้เรา คือ ทุกคนที่มาเหมือนมีสัมพันธ์ภาพกับเรา  
ก็จะตอบกลับไปให้เหมือนเอาใจเค้ามาใส่ใจเราอะคะคือ เราอยากให้เค้า มีปฏิสัมพันธ์กับ  
เราอย่างไรเราก็ต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเค้าไปก่อนคะ แล้วก็อย่าง เวลาเจอคนไข้ อย่าง  
นี้ ก็คือต้องให้การพยาบาลอย่างเต็มที่ อาจจะไม่ค่อยเก่งเรื่อง nursing care เท่าไหร่แต่ก็คือ  
เราก็พยายามสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีที่สุดเท่าที่เราจะทำได้ ให้คนไข้ หรือว่าให้กับญาติ ให้กับ  
อาจารย์ให้กับเพื่อน กับทุกๆคนที่อยู่รอบข้าง สร้างความสุขให้คนรอบข้างเราก็จะสุขตาม  
คะ (N2P3)

คนเรามันต้องเป็นทั้งผู้รับและผู้ให้บ้างนะ ไม่ใช่หวังแต่จะเป็นผู้รับ คือพี่หมายถึง  
อย่างพวกเราทำงานพยาบาลใช้ปะมันต้องมีขึ้นเวรลงเวรทำงานก็ไม่ตรงกับชาวบ้าน  
เพื่อนๆน้องๆบางคนอาจมีเรื่องเดือดร้อนฉุกเฉินต้องหากคนขึ้นเวรให้แบบด่วนๆ แต่บังเอิญ  
มันเป็นวันหยุดและเป็นช่วงที่ward ยุ่งมากก็ไม่มีใครอยากมาขึ้นเวรให้ เราก็ต้องนึกย้อนนะ  
ว่าถ้าเราเดือดร้อนแบบนี้จะทำไง ถ้าไม่มีใครช่วยเลยจะทำไง มันต้องเข้าใจหัวอกคนอื่น  
ด้วย คือบางครั้งคิดแต่หวังจะเอา จะแลกแต่กับเค้าแต่เวลาใครเค้ามาขอให้ช่วยก็ไม่เคยช่วย  
มันก็แย่นะ ใจมันก็ไม่มีความสุขเหมือนบ่อน้ำที่ไม่มีการถ่ายเท หรือไม่ได้ปล่อยไหลไปทาง  
อื่นบ้างน้ำบ่อนั้นก็จะเน่าเหม็นได้ง่ายอะ ไรอย่างนี้แหละ สังเกตอย่างน้ำตกสิมันมีการไหล  
มันสะอาดเย็นตาน่ามอง(อิม) (N6P5)

คนเรามันจะมีความสุขและสร้างสมดุลให้ตัวเองได้มันต้องเข้าใจทั้งตัวเองและคน  
อื่น อย่างฉันเนี่ยเมื่อก่อนตอนเป็นวัยรุ่นก็ใจร้อนไม่สนใจใคร ถ้าทำอะไรที่คิดว่าดีก็จะทำ  
ต่ออิม(ทำท่าครุ่นคิด) อย่างตอนนั้นพอเคยบอกให้เรียนต่อ โทเลยแต่ฉันคิดว่าเรียนไปทำไม  
เดียวเป็นพยาบาลสักพักก็จะออกมาเปิดร้านขายยากลับไปอยู่พักยาใกล้บ้านไร้อะ แต่พอ



ทำงานมาเรื่อยๆก็รู้สึกไม่ยากออกแถมรู้สึก่วาวิชาชีพนี้มันเหมาะกับเราจริงๆ และเห็นเพื่อนๆน้องๆ พี่ๆเรียนต่อกันก็เสียตายนะเยอะ เข้าใจพอเลยว่าท่านมองการไกลกว่าเราเยอะ...บางทีโดนพี่ผู้ช่วยที่เค้าแก่wardวางอำนาจใส่ บอกให้ช่วยทำอะไรหรือออกดั่งเค้าก็เฉยหรือไม่ก็นานกว่าจะลุกมาช่วยฉันจริงๆอะ ตอนแรกก็โกรธนะ ไม่ชอบเลยพี่คนนี้แต่ตอนนี้รู้แล้วอะแบบเข้าใจพี่เค้าไปเค้าเป็นของเค้าแบบนั้นเป็นกับทุกคนไม่ใช่เฉพาะเราเราก็ค่อยๆเรียกเค้า สักพักเค้าก็มาทำไม่มีฮึดฮัดหรือทำทำไม่พอใจเรา เพียงแต่ที่เค้าคงเป็นคนแบบทำอะไรซ้ำไม่กระตือรือร้นมันก็คงเป็นบุคลิกส่วนตัวเค้าจริงๆอะ(หัวเราะ)คือเราต้องเข้าใจตัวเราเองด้วยแหละ อย่างเวลาไหนที่เรากำลังจะโกรธเรารู้ตัวว่าเรากำลังจะโกรธต้องเข้าใจว่าถ้าเราโกรธเราก็จะทุกข์พอเราเข้าใจตัวเราเองได้เข้าใจคนอื่นบ้างชีวิตมันก็โอเคแถมทำงานไรก็ไม่มีปัญหา (N7P1,P12)

พยาบาลเนี่ยต้องเป็นตัวกลางใจ ทั้งกับหมอ กับทีมอื่นๆอย่างกายภาพ ห้อยยาคนไข้ ญาติ โอ๊ยเยอะแยะไปหมด งานเรามันต้องติดต่อสื่อสารตลอดเวลา ฉันท้องก็ต้องเรียนรู้และประสานงานอย่างมีคุณภาพแหละแก ถ้าเราสื่อสารประสานงานไม่เป็นยุ่งแยะอย่างพี่บางคนเนี่ยเค้าทำงานเก่งก็จริงนะแต่คุยกับคนอื่นไม่ค่อยรู้เรื่องหรือพูดง่าย ๆ อะแกเวลาที่เค้าพูดหรือต้องติดต่อกับใครเค้าไม่มีเทคนิคเลยจนเกิดเรื่องอะ คือมีอยู่ครั้งนึงแหละต้องส่งคนไข้ OR หมอให้เตรียมยา Anti biotic ลงไปด้วยจำไม่ได้ว่าจะว่าอะไร แต่พี่เค้าลืมนัดวางไว้กับ chart ใจ น้อง OR เค้าก็ไม่ได้อ่านหน้า chart ที่เรา ward note ไว้พอลงไปแล้วต้องใช้ OR เค้าก็หาไม่เจอใจหมอด่ากราด OR ก็คงหงุดหงิดอะ โทรมว่า ward อีกรู้แล้วก็บอกให้รีบเอาลงไปด้วยคนก็มีเหินๆกันแหละ พี่เค้าก็ใจร้อน โมโหใส่ ก็พูดจาไม่ดีกับทีม OR แค่นั้นแหละเป็นเรื่องเป็นราวโดน NC ไรจริงๆ มันก็พาลเซ็งใจแก พี่ที่หน้าบูดทั้งเวร คือก็เข้าใจนะว่าอารมณ์มันห้ามกันยากเมื่อก่อนฉันก็อย่างงี้แหละ แต่ประสบการณ์มันสอนให้เรารู้ว่าเราจะต้องสื่อสารหรือประสานงานยังไงอะ ไรจริงๆ มันเป็นเทคนิคเฉพาะตัวอะเค้าร้อนมาเราก็ต้องเย็นไว้ ใช้วาจาสุภาพ งดคำหยาบเด็ดขาด และฉลาดวางตัว (หัวเราะ)นี่แหละแกเทคนิคฉัน ... ลดความเครียดในงานให้กับตัวเองด้วยนะแก อย่างวันๆเราจะเอาแต่ผลประโยชน์ตนมันก็ไม่ได้เนอะ คืองานเรามันต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันนะ บางครั้งคนบางคนเขาก็ไม่ได้มาร้องขอ เราก็คอยดูแลกันอยู่ห่างๆ แต่บางคนอาจเอ่ยปากเพราะมันเป็นเรื่องไม่หนักหนาอย่างการแลกเวร ไรจริงๆ มันก็ต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเข้าใจคนอื่นเหมือนที่อยากให้เห็นคนอื่นเข้าใจเรา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมันสำคัญนะ อย่างฉันก็ไม่สร้าง

ศัตรูที่โหดร้ายกว่าใครๆ ใดก็ตามขอให้ช่วยขึ้นเวรให้หรือขอแลกเวรถ้าไม่จำเป็นหรือมี  
ฐานะจริงๆ ตัวฉันเองก็พร้อมเสมอ (N7P2-3)

อย่างวันไหนมีน้องขึ้นด้วยเราก็ต้องคอยดูแลน้อง สอนงานน้องเราก็ต้องสอนเค้า  
เต็มที่ เท่าที่น้องแต่ละคนจะรับไหว บางทีของอย่างนี้มันก็ต้องดูคน ไม่ใช่ที่เราเต็มที่แล้ว  
จะอึดๆความรู้ให้น้องทั้งหมดมันก็ไม่ไหว เคี้ยวของมันจะเครียด และไม่ยอมอยู่กับเรา  
(หัวเราะ) คือพี่ว่าคนเรามันต้องมีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้อื่นด้วยนี่ถึงตอนเราเป็นน้อง  
ใหม่อะไรก็ใหม่ไปหมดคงเงินๆนั้นแหละนี่เอา เวลาพี่สอนใครที่ก็เลยดูใจดี น้องๆมันก็  
happy งานมันก็จะไม่มีปัญหาคือลดความขัดแย้งในที่ทำงานไว้ให้แต่ละตัวเราเองก็ไม่เครียด  
ไง(ยิ้ม) (N8P4)

## 2) ปรับตัวเข้ากับงาน ประสบการณ์ช่วยได้

การรู้จักปรับตัวให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้นั้นต้องอาศัย  
ความสามารถส่วนบุคคลและแนวคิดที่พร้อมจะสร้างสมดุลให้กับตนเอง เมื่อพยาบาลสามารถ  
ปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สถานการณ์ หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่  
เคยปฏิบัติขอมเป็นผู้ที่มีความสุขและสนุกไปกับการทำงาน พร้อมเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น  
อย่างสร้างสรรค์ แต่มีพยาบาลบางรายที่ไม่สามารถปรับตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ บางราย  
ต่อต้านไม่ยอมทำตามหรือปรับเปลี่ยนตนเอง เหตุเพราะว่าเกิดความกลัว กลัวการสูญเสียอำนาจ  
บารมี หรือ ตำแหน่งงาน บางคนกลัวเสียหน้าถ้าตนเองไม่สามารถปรับตนเองได้ บางคนเกิดจาก  
ความเคยชิน และ รู้สึกว่าเมื่อก่อนเคยทำแบบนี้ก็อยู่ได้ไม่เห็นต้องเปลี่ยนแปลงอะไร ความเกียจ  
คร้าน ไม่อยากเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ไม่ต้องการอ่อนข้อให้ใคร ไม่ต้องการรับภาระงานเพิ่มขึ้น แก่งาน  
ประจำยังทำแทบไม่ทันใจหัวหน้างานอยู่แล้ว หรือมีความเชื่อที่ผิด ๆ นอกจากนั้นพยาบาลบางส่วน  
คิดไปเองว่าการเปลี่ยนแปลงคือการลดบทบาทของตน หรือเป็นการเพิ่มภาระงาน การเปลี่ยนแปลง  
คือการปลดพนักงานออก การเปลี่ยนแปลงคือการจ้องจับผิด เมื่อพยาบาลรู้สึกตามที่กล่าวมาแล้วทำ  
ให้ไม่กล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ และ ไม่ยอมปรับตัวกับสิ่งไหนๆส่งผลให้ขาดความสุข  
และสมดุลในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่สามารถปรับตนเองเพื่อสร้างความพร้อม  
ของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ หรือ เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ที่มีความสุข  
และมีสมดุลในงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ต้องพยายามปรับตัว ปรับใจ ทำความเข้าใจกับคนรอบข้างอะ คนรอบข้าง อืม ความเข้าใจจากคนรอบข้างของเราก็อย่างเช่น ครอบครัว เพื่อน คนรักสำคัญะบางทีเรา ต้องอธิบายให้เค้าฟังว่าสิ่งที่เราทำเรามีความสุขแล้วก็ค่อยๆวางแผนหาเวลาว่างไปเที่ยว ไปสังสรรค์กับครอบครัว ส่วนเรื่องเงิน อายุ องค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ถ้าเรา เรียนรู้ที่จะปรับตัวและเข้าใจชีวิต รู้สึกว่าพอเพียงกับสิ่งที่ได้รับ มันก็จะส่งเสริมชีวิตให้เกิดสมดุลกับงานนะ (หัวเราะ) พูควนเปล่าอะ คือเราคิดว่าการปรับตัวเนี่ยมันเป็นศิลปะของการใช้ชีวิต คนเรามันต้องอยู่ให้เป็นไง ก็ว่ามันยังต้องเปลี่ยนสี คนเข้าเมืองตาหลิ่วยังต้อง หลิวตาตามเลย เราต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวปรับใจตามสถานการณ์ต่าง (NIP4)

มันก็ มันก็มีหลายอย่างที่ท้อ ก็อย่างที่พูดเริ่มแรกว่าบางครั้งมาจาก เออ เรื่องหมอบ้าง เรื่อง เออ การทำงาน ก็คือหนูหมายถึงการทำงานร่วมกับคนอื่น ที่บางครั้งเราอาจจะไม่เข้าใจเค้า เค้าอาจจะไม่เข้าใจเรา หรือว่า เออ(ลากเสียงยาว) ไปเจออะไรที่มันยากๆที่มัน เหมือนรู้สึกว่ามันเกินความสามารถของเรา มันก็รู้สึกท้อหรือว่า โคนคำพูดอะไรที่ ที่มันมากระทบกระทั่งแล้วเราก็คิดความรู้สึกไม่พอใจในใจ แต่ว่าเราไม่สามารถระบายได้ คือ แบบกลัวว่าคนอื่นเค้าจะรู้สึกไม่ดีกับเราอย่างนี้อะคะ มันก็เลยทำให้เกิดความท้อบ้างก็ต้องพยายามปรับตัวปรับใจ คือมันก็แค่ท้อนะคะพี่แต่หนูก็ปรับใจปรับความคิดเอาเดี่ยวมันก็ผ่านไป ไม่ได้หนีปัญหาอะคะ แต่พยายามค่อยๆคิดว่าเราจะแก้เรื่องนี้อย่างไรมากกว่าคะ คือหนูหมายถึงถ้าหนูท้อหนูก็ไม่ถอยนะคะ นิ่งๆสักพัก ดิฉันก็สู้ต่อ อะ ไรเงี้ยคะ พี่เอ (นามสมมุติ) (N2P4)

จริงๆแล้วพี่ปรับตัวตามสถานการณ์ ตามคนเอานะแต่มีข้อแม้ต้องอยู่บนความถูกต้องนะ รู้ว่าเวลางานควรทำอะไร เวลาส่วนตัวควรทำอะไร แบบเนี่ยะ อย่างเวลาที่เรามาทำงานเราอาจเจอคนหลายประเภทไป คนบางคนก็เข้าใจยาก โดยเฉพาะหมอนี่อันดับหนึ่งเลย บางคนชอบอย่างโน้นบางคนชอบอย่างนี้ เราต้องปรับตัวให้ทันนะ เคยมีหมอด่าเออ ค่าแบบว่าตลกอะ คือเรารายงานcase แล้วเรียกหม่อีกท่านว่าท่านไง เค้าก็ด่าสวนมาเลยนะว่า เวอร์จริงทำไมต้องเรียกท่าน เป็นอะไรกันนักกันหนา ward นี้ (หัวเราะ) ตอนแรกพี่ก็อึ้งนะ มาค่าดูทำไมวะ แล้วท่านก็สั่งorderนะพอสั่งจบวางหูดังแคร็ก (ยืม) สักพักเดินขึ้นมาเยี่ยมคนไข้ พี่รายงานอะไรก็ไม่เรียกใครว่าท่านให้เค้าไปอีกรายเลยแต่เฉพาะกับหมอคนนี้นะ คนอื่นเราก็อทำตามปกติ แบบนี้เราก็ต้องส่งเวรกันด้วยนะ ว่าnature ของหมอแต่ละคนเป็นยังไง เพื่อนๆจะได้ไม่เสียอารมณ์เหมือนเรา ยอมปรับเปลี่ยนที่ตัวเราเองเล็กๆน้อย

โดยไม่ผิด หรือ ไม่เบียดเบียนใครถ้ามันทำให้โลกสงบสุขก็ควรทำนะ เราเองก็มีความสุขใจด้วย (N4P3)

เชื่อไหมเรื่องแค่นี้มันดูเป็นเรื่องเล็กน้อยแต่ลองมองถึงจิตใจแล้วมันก็เป็นเรื่องใหญ่ นะ คนเรารู้สึกนึกคิดมันต่างกัน หลังจากที่พี่กับแฟนปรับตัวเข้าหากันพูดคุยมีเหตุผลมากขึ้นมันทำให้พี่มีสมดุลชีวิตครอบครัวเพิ่มด้วยนะ ทำให้มีความสุข มีเวลา มีสติ ง่ายๆนะเราทุกคนเวลาที่รู้จักปรับตัวเข้าหากันปัญหามันก็ไม่เกิด อันนี้มันใช้ทั้งหลักการของงานและชีวิตได้เลยนะพี่ว่า (N4P7-8)

งานในความรับผิดชอบ โดยตรงก็เกี่ยวกับIC ฮะ ส่วนงานในเวรก็ต้องเป็นทั้งหัวหน้าเวรและMED บ้างแล้วแต่ว่าขึ้นกับใคร วันไหนที่เป็นMED ก็จะสบายใจหน่อย เพราะมีพี่คอยให้คำปรึกษา ส่วนวันไหนที่ขึ้นกับน้องก็ต้องรักษาบทบาท เป็นผู้นำไปเลย ก็อาจจะกลายเป็นคนขริบ เครียดบ้าง (ยิ้ม) ถ้าขึ้นกับเจ้าหน้าที่คนละคนก็คนละแบบ เช่นถ้าขึ้นกับPN บางคนที่เป็นพี่seniorมาก เราก็ไม่กล้าใช้ ก็ทำเอง คิดว่าไม่เป็นไรเราก็ทำได้ อึมม (ลากเสียงยาว) คิดว่าเดี๋ยวมันก็ผ่านไป เดี่ยวพุงนี้มันก็ดีขึ้น และพยายามปรับตัวให้เค้ายอมรับมากขึ้น ต่อไปจะได้มอบหมายงานได้แบบสบายใจ (ยิ้ม) และตอนนี้รู้สึกดีกว่าเมื่อก่อนเยอะเลยคะ พี่ๆPN ก็โอเค ทำให้เครียดน้อยลง ปรับตัวเก่งขึ้น (ยิ้ม) (N5P3-4)

อย่างเมื่อก่อนตอนเริ่มทำงานใหม่ๆก็รับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ของตนเองพอสักระยะความรับผิดชอบมันก็เยอะขึ้นทั้งๆที่หนูรู้สึกว่าประสบการณ์ยังไม่เยอะ และอยู่ ward ที่ไม่ใช่เฉพาะทาง คือของเราต้องดูแลตั้งแต่เด็กเล็กถึงผู้สูงอายุ ที่วีไอพีสุดๆด้วยอะ (เงิบไปสั๊กพัก) เอ้ออ (ลากเสียงเล็กน้อย) คือมันต้องเก่ง ไม่รู้ว่าจะขึ้นเวรมาเราจะเจอคนไข้แบบไหน กลัวอะพี่ (เม้มปาก) มันก็เกิดเป็นความเครียดใจ แต่ถ้าเวรไหนมีพี่ๆขึ้นด้วยได้ปรึกษา ก็ารู้สึกดีคะ อันนี้หมายถึงเมื่อก่อนนะ แต่ตอนนี้ความรู้นั้นเยอะขึ้นตามประสบการณ์บวกกับที่พี่ๆคอยสอนความเครียดมันก็ลดลงฮะ (N5P4)

เวลาหนูถามอะไรไปพี่บางคนอาจจะดูมาบ้างแต่ก็นะ เราปรับตัวปรับใจไว้แล้วว่าเราต้องเจอแบบนี้ ก็เลยไม่ค่อยรู้สึกอะไรเวลาโดนดู คือเราก็ต้องพยายามทำความเข้าใจด้วย ใจว่าพี่แต่ละคนเป็นแบบไหน พี่เค้าอาจจะดูเพื่อให้เราเก่งอะ ใช้อย่างเงี้ยอะคะ จะได้ไม่ต้องเปลี่ยนงานกันบ่อยๆ (หัวเราะ) อย่างมีเพื่อนๆของหนูอยู่ ward อื่น โดนพี่ดูก็บ่นแต่จะออกจะ

ออก หนูก็คุยกับเพื่อนๆว่าลองคิดลองทำแบบนี้ดูสิ เพื่อนหนูเค้าก็ฟัง มีบางคนปรับตัวได้ก็อยู่ต่อ เพื่อนบางคนมันบอกมันไม่ปรับ ทำไมมันต้องปรับ มันก็แรงๆ ทำงานก็เครียดก็เบื่อสุดท้ายมันก็จะออก เนี่ยมันบอกเดียวได้โบนัสแล้วออกเลย หนูก็ฟังมันเฉยๆเพราะคุยแล้วมันแรงมันไม่ยอมปรับแล้วมันไม่คิดเหอเนอะว่าไปเริ่มที่ใหม่ก็ต้องปรับตัวเหมือนกัน (ยิ้ม) (N5P5)

แม้ว่าเมื่อก่อนจะเคยปรับตัวกับปัญหาไม่ค่อยได้ เบื่อกับชีวิต เบื่องาน ก็หนูเคยอยู่หน่วยงานพิเศษนี้ที่ อยู่ๆก็ย้ายหนุมานี่นี้ เครียดนะ กินไม่ได้นอนไม่หลับ กว่าจะปรับตัวได้แทบแย่ แต่พอปรับได้มันก็ชิลล์ (พยักหน้าเบาๆรอบ พร้อมกับยิ้ม) ตอนนีู้สึกเลยว่าการสร้างสมดุลชีวิตกับงานมีประโยชน์หลายด้านเหมือนกันนะ คือต้องรู้และยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงด้วยอะ เมื่อก่อนหนูยังไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลงไงอะ มันก็แข็ง ๆ ตอนโดนย้ายมาใหม่ๆ พอเราทำใจยอมรับได้และปรับตัวเองนิดหน่อยมันก็อยู่ได้สะงานก็ไม่ต่างกันแค่เอาใจลงไปในเรื่องงานอีกนิดหน่อยแค่นั้นเอง... วงจรชีวิตพวกเรามันต้องย้าย ward เรื่อยๆมั้งเพื่อจะได้แข็งแรง มีวิทย์อายุธ (ยิ้ม) หนูว่ามันก็ดีไปอีกแบบนะคือเราจะได้เก่งหลายๆทางมีความรู้รอบด้าน มีเพื่อนเยอะๆ ทุกอย่างมันขึ้นอยู่กับตัวเราเอง ถ้าเรา ทำใจยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้เราก็ไม่ทุกข์ ชีวิตกับงานมันก็จะไปด้วยกันได้ดีอะ อะ (N5P8-9)

ประสบการณ์การทำงาน ถ้าอายุงานน้อยแต่ต้องรับผิดชอบเยอะแยะเกินความสามารถก็ท้อนะ หรือเจอปัญหาเฉพาะหน้าก็อาจแก้ไขปัญหาได้ไม่เหมาะสมก็จะเครียดและเบื่อเกิดความไม่สมดุลได้ง่าย พาลไม่อยากทำงาน แต่ถ้าเรามีประสบการณ์มันก็ช่วยได้เยอะอะ อย่างน้อยก็แก้ปัญหาได้ดีขึ้นความเครียดก็น้อยลง สมดุลชีวิตก็เกิดง่ายขึ้น ตัวหนูมีประสบการณ์ทำงานมาระดับหนึ่งคือก็ร่วมๆ4ปีแล้วเนอะ ก็ถือว่าพอเอาตัวรอดได้ มันก็เลยทำงานอย่างมั่นใจและไม่ค่อยเบื่่ออะอะ (N5P10)

ที่สำคัญเวลาายพีที่ไม่สบายพีก็สามารถใช้ความรู้ในงานที่พีมีมาดูแลคนยายพีได้ด้วยนะมันทำให้พีรู้สึกดีที่ได้ทำงานเป็นพยาบาล ทุกวันนี้พีรู้สึกว่าชีวิตที่พอแระ สมดุลพอสมควร มีเวลาให้กับทั้งงานและครอบครัวอย่างเหมาะสมได้ใช้ความรู้ในงานมาดูแลคนที่เรารักอะ ไรเงี้ย อิม(ทำท่าครุ่นคิด) ไอ้ที่พีเรียกว่าเหมาะสมก็คือเวลางานก็คือทำงานเต็มที่เวลาพักก็ relax ใจ สบายๆ อ้อ และที่สำคัญนะเวลาเรามีสมดุลชีวิตกับงานที่ดีจะทำให้เรา

เป็นคนอารมณ์เย็น ยิ้มแย้มแจ่มใส มีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง พลอยทำให้คนรอบข้างมีความสุขไปด้วยเนอะ (N6P7)

ก็มีหลายครั้งที่เจอปัญหาและท้อ เมื่อก่อนเนี่ยงานกับชีวิตส่วนตัวปนเปกันไปหมด แบบว่ามันเครียดค้างมาจากงานไงแก โคนคนใช้บ่นญาติบ่นก็เซ็งแระ กลับเอามาคิดที่บ้าน ก็นั่งร้องไห้ บางทีแฟนมารับก็ร้องไห้ในรถเลยนะแกแต่เดี๋ยวนี้อันนี้ไม่เป็นแล้วแหละ รู้สึกจิตใจแข็งแรงงั้น ก็อันนั้นก็พยายามปรับตัวเมื่อเจอปัญหา ไม่เครียด ไม่กดดันตัวเอง ไม่กดดันคนรอบข้าง รู้ว่าเจอปัญหาแต่ปัญหาทุกอย่างมันแก้ไขได้ไงเราต้องปรับตัวให้เป็น ปัญหาเรื่องงานเราก็ต้องแก้ที่งาน ไม่เอามาเก็บหรือปนกับเวลาส่วนตัว ปรับใจคิดให้ได้ว่าปัญหาทุกอย่างมันมีทางออกเสมอและความจริงในชีวิตมันก็เป็นอย่างงั้นจริงๆนะแก อย่างตอนนี้ถ้าฉันรู้สึกเหนื่อยก็พัก คือทำทุกอย่างในวันนี้ให้ดีกว่าก่อน เวลาที่เหลือจากงานก็ใช้กับชีวิตส่วนตัวและคนรอบข้างแบบนี้ที่บ้านเราก็จะ ok เองโดยอัตโนมัติละฉันว่า (N7P3)

ฉันว่ามันก็โอ นะที่เรื่องนี้มีการไต่สวน เขียนรายงาน ตักเตือน ทุกอย่างเป็นไปตามขั้นตอน เป็นไปตามระบบ คู่มือยุติธรรมดี ส่วนเรื่องพี่ผู้ช่วยที่ดูกดดัน พยายามเอาชนะฉัน เค้าก็หันมาเป็นมิตรหลังจากที่เราปรับความเข้าใจกัน บางครั้งเรื่องบางเรื่องการกล่าวขอโทษก่อนก็ไม่ได้หมายความว่าเป็นผู้ผิดเสมอไปเนอะ ทุกวันนี้ก็ทำงาน Happy วันหยุดก็สบายใจไม่ต้องมานั่งห่วงนั่งเครียดว่าที่ทำงานเค้าจะพูดถึงเรายังไงบ้าง เดี๋ยวนี้อันนี้ พรุ่งนี้เวรนี้ต้องมาขึ้นเวรกับใครอะไรอย่างเงี้ย เพราะตัวเราเองยังไม่ได้ตั้งใจเราจะให้ใครเขามาได้ตั้งใจเราคงยาก ปรับที่ตัวเอง ง่ายกว่า(หัวเราะ) ... ฉันมันเจ้าแม่หลายสำนัก (หัวเราะ) ทุกวันนี้ทำงานด้วยใจจริงๆอะ ถ้าเป็นคนอื่นย้าย ward ขนาดนี้ คงลาออกไปนานแล้ว (หัวเราะ) ล้อเล่นนะ ก็ตั้งแต่ ER มา 9B 3เดือน ย้ายตึกอีกแระ จนมานี้ยะแหละ สมอง ตอนแรกก็เครียดนะแก คนไทยเรารู้ๆกันอยู่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รวมถึงไทยอย่างฉันด้วย (ยิ้ม) แอมแต่ละที่งานหนัก งานหิน โคตรๆ บางทีก็ท้อแต่ก็คิดกลับมา เฮ้ย เกิดเป็นคนท้อได้แต่อย่าถอย เรียนรู้กันไปเรื่อยๆ งานไหนที่ไม่เข้าใจหรือเป็นเรื่องแปลกใหม่ก็คิดซะว่าเราเพิ่มพูนความรู้มาหาประสบการณ์ สั่งสมประสบการณ์ไปเรื่อย ไม่ใช่ใครได้เราได้อะไรเงี้ยแก (หัวเราะ) (N7P7,P11)

ที่เนี่ยเมื่อก่อนเคยคิดนะว่า ตนเองไม่มีสมดุลชีวิตกับงานเลย เบื่อท้อ อยากลากออกมากๆ ใ้อช่วง Gen X นี้แหละภาระงานที่มันมากเกินไปไม่มีเวลาส่วนตัว การพักผ่อนนอน

หลับน้อยลง จะทำอะไรที่มันเป็นเรื่องส่วนตัวบ้าง ชื่อของบ้างคุณบ้าง ก็ไม่ได้ทำตั้งใจ บางครั้งก็ต้องขึ้นเวรอัดเกิน ไปทั้งอาทิตย์บ้างที่ก็อึดๆ เข้าบ้าง เข้าบ้างอยู่อย่างเงี้ย และแถม บางครั้งเป็นเวรถอยหลังเนี่ยเบื่อบ้าง ถ้าช่วงไหนที่หัวหน้าไม่เจ็ลเวรและ PT พี่ก็แข็งนะ บอกจริง รู้สึกเหนื่อยหน่าย ท้อแท้มาก แถมบางทีหัวหน้าก็ไม่ให้ความสำคัญกับเราทั้งๆ ที่เราเป็นรุ่นพี่แต่ให้น้องสำคัญกว่า ก็น้อยใจนะ (ใช้มือเสยผม) แต่พอเรามองโลกให้กว้างขึ้น ปรับความคิดตัวเองเราก็อยู่ได้มาถึงทุกวันนี้แฮะ (N8P6)

เวลาที่เจอปัญหาพี่ก็มองว่ามันเป็นสัจจะธรรมดา ที่มนุษย์เราทุกคนต้องเผชิญและอยู่กับมันให้ได้ ปัญหามันมีให้แก๊วๆ ทุกอย่างต้องใช้สติ ปัญญามาช่วย พี่มองว่ากลไกในชีวิตของเราทุกคนถูกกำหนดมาให้เหมือนกันแต่มันจะต่างกันก็ตรงที่ความคิด พื้นฐานชีวิต สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ในการเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยอะ... และพี่ก็คิดดีเข้าไป ถ้าเจอปัญหาเราจะต้องปรับตัวเป็น และเผชิญกับมันอย่างชาญฉลาด (N8P8-9)

พี่ว่าพวกเราโชคดีที่เกิดมาเป็นพยาบาล ได้ช่วยเหลือดูแลผู้อื่นมีความรู้สอนคนใกล้ตัวได้ แลมเงินดี จำไว้ละน้อง ไม่มีอะไรที่ได้มาง่ายตายเราต้องมีความสุขกับสิ่งที่เราทำและเราต้องรักในสิ่งที่เราทำ พี่คิดแบบนี้มาเสมอนะ ชีวิตมันก็เลยไม่ทุกข์ คนรอบข้างก็ไม่ทุกข์ สมดุลมันจะเกิดตามมาเองคือเราต้องพอใจในงานที่ทำอย่างพี่เนี่ยพี่รู้สึกดีมาก ๆ ที่พี่ได้ใช้วิชาชีพเราดูแลคนใกล้ตัว มันเป็นส่วนหนึ่งของพวกเราเลยนะ พ่อแม่ตายแฟนพี่ พ่อแม่แฟนพี่ก็ชอบมาปรึกษาเรื่องสุขภาพตลอดเราให้ข้อมูลเค้าได้ดูแลเค้าได้เค้าก็อุ่นใจรักเราเอ็นดูเรา (ยิ้ม)... คนเราถ้าปรับตัวได้ให้ชีวิตกับงานมันสมดุลกันตัวเราเองก็มีความสุขไม่เครียด มีเวลาในการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม ตั้งใจทำงาน เพราะถ้าพวกเรามีความสุขกับการทำงาน คนไข้ก็ปลอดภัย ประทับใจบริการ เมื่อผลงานมันออกมาดีเป็นที่น่าพอใจสำหรับตัวเราเองและองค์กรสุดท้ายมันก็จะส่งผลทำให้พวกเราได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ครอบครัวมีความสุข อบอุ่น มันเป็นวัฏจักรนะของแบบนี้ ทุกวันนี้พี่ก็ปรับตัวกับทุกๆ เรื่องแหละ ตามกาลเทศะแล้วแต่ว่าวันนั้นๆ จะเจอเรื่องอะไร เพราะคนเราถ้าเรียนรู้ที่จะปรับตัวมันก็สบายๆ อยู่ที่ไหนก็ไม่ทุกข์ (ยิ้ม) พี่เห็นเด็กรุ่นหลังๆ ไม่ค่อยอดทนกันเลยงานหนักก็บ่น โคนพี่ดูหมอด่าก็บ่นแต่จะลาออก เค้าไม่คิดจะปรับที่ตัวเค้าเองกันเลย พี่ว่าถ้าคนเรายอมรับความจริงมีความยืดหยุ่นให้ตัวเองและคนรอบข้างบ้างมันก็จะดีนะ เป็นประโยชน์ต่อตัวเค้าเองด้วย ไม่ต้องมานั่งเครียดหางานใหม่ เริ่มต้นใหม่ งานอย่างพวกเราทำ

เกี่ยวกับคนเป็นไปไม่ได้เลยที่จะไม่เครียด ที่หมายถึงคนเรานั้นก็เครียดก็เหนื่อยได้ทุกคน  
และ (N9P7,P12)

### 3.) รู้จักปล่อยวาง ให้อภัยเขาใจเราสงบนิ่ง

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า เมื่อมีใครสักคนที่ทำให้รู้สึกเจ็บปวด ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความรู้สึกต่อมาอาจกลายเป็นความโกรธ เกลียดโมโห ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ มีแต่ผลเสีย เช่น ทำให้ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ขาดสติในการครองตน ไบหน้ำเขียว่น ผิดพรณไม่สดใส หากความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน และ ไม่สามารถกำจัดออกไปได้ย่อม ส่งผลเสียต่องาน และ ทำยสุดงานอาจไม่บรรลุตามเป้าหมาย ส่วนตัวผู้ที่อยู่ในอารมณ์โกรธเองก็จะ ไม่มีความสุขกับสิ่งที่เกิดขึ้น แต่เมื่อรู้จักการให้อภัยแล้วสิ่งที่เกิดขึ้นคือ การเป็นผู้ชนะ เนื่องจาก ชนะใจตนเอง โดยให้อภัยผู้อื่น ซึ่งเป็นชัยชนะที่ยิ่งใหญ่ ทำให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน ไม่ผูกมัดตัวเองกับความรู้สึกแยะๆหรือบาดแผลในหัวใจ สารแห่งความสุขที่เรียกว่า Endorphine ก็จะมี หลังในสมองมากขึ้น ทำให้เกิดความสุขมากขึ้น มีแรงกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ สุดท้ายขึ้นชมตัวเองได้มากขึ้นว่าสามารถทำสิ่งที่ยากและสร้างสรรค์ได้ บุคคลที่สามารถให้อภัย ผู้อื่นได้จะเป็นที่รักเพราะอยู่ด้วยแล้วจะมีความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย และเป็นมิตร การให้อภัยคือสิ่ง วิเศษ ซึ่งเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่จะสร้างสุขในงานได้เพราะทำได้ยาก ลดความทุกข์ได้มาก เกิดความสร้างสรรค์ได้ทุกด้าน และเป็นการยกระดับจิตใจตนเองให้สูงขึ้น

นอกจากนั้นยังพบว่า พยาบาลผู้ให้ข้อมูลที่มีเจตคติเชิงบวก ช่วยเพิ่ม ความคิดในแง่ดี เช่น การให้อภัย และปล่อยวางได้ง่ายขึ้น เมื่อต้องเผชิญกับบุคคลหรือเหตุการณ์ที่ ไม่พึงประสงค์ต่างๆ ทักษะคิดเป็นความรู้สึกนึกคิด เป็นสิ่งที่ตนเองสร้างขึ้นไม่ใช่มาจากสิ่งแวดล้อม รอบตัว การเสริมสร้างทักษะคิดเชิงบวกในการทำงานให้กับตนเองนั้น จะส่งผลให้ตนเองสามารถ พัฒนาได้ ทำให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในเป้าหมาย รู้จักปล่อยวาง ให้อภัย และกล้าตัดสินใจใน งานของตัวเองมากขึ้น ทักษะคิดเชิงบวกที่แท้จริงแล้ว ไม่ใช่เพียงแค่การคิดดี พูดดี และทำดี เท่านั้น แต่ต้องเป็นคนที่ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค และมีความรู้สึกที่ดีต่อเหตุการณ์ต่างๆ ได้ จึงเรียกว่าเป็นคน คิดเชิงบวกอย่างแท้จริง เจตคติเชิงบวกมีผลโดยตรงกับคุณภาพการทำงานของพยาบาลเป็นอย่างมาก เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้การดูแลและติดต่อกับผู้คนที่หลากหลาย ต้อง ประสานงานกับผู้คนจำนวนมาก อาจเจอปัญหาที่หลากหลายและมีความเครียดในงานสูง หาก พยาบาลเป็นผู้ที่มีเจตคติเชิงบวก คือ คิดบวกทั้งเรื่องงานและเรื่องคน ย่อมทำให้มีสมคูลกับงาน ได้ รวมถึงพยาบาลที่มีเจตคติที่ดีต่องานนั้นจะทำงานด้วยความรักและ ชอบในงานที่ทำ การ ปฏิบัติงานก็เป็นไปอย่างมีความสุข ทำงานด้วยความเต็มใจ และ ภาคภูมิใจ ผลที่ได้รับก็คืองานจะ



ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพอใจให้กับผู้ป่วยและญาติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ พยาบาลเหล่านี้สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการรู้จักการ ปล่อยวาง และ ให้อภัยผู้อื่นได้นั้น เป็นผู้ที่มีความสุขและเกิดสมคูลในงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ ข้อมูล ดังนี้

อิม (ทำท่าครุ่นคิด) ก็อย่างเวลาที่เราคิดต่อ *smart link* หมอไป รอบแรกไม่ตอบ เรา ก็ *smart link* รอบ 2 แล้วเราก็ลืม ไปเลยว่าคิดต่อหมอไว้ เพราะคุณๆทั้งหลายไม่ยอม โทกรกลับ พอขึ้นมาที่ ward ก็ตาเขียวแล้วถามว่าตามผมหรือยัง ไอ้เราก็ตอบว่าตามแล้วค่ะ *smart link* ไป 2 รอบ หมอไม่ตอบ แค่นั้นแหละ ทำหน้ายักษ์ใส่เราเขียวแล้วก็ขึ้นเสียงดังเลยนะ คุณ ทำงานมาก็ปีแล้วถ้าตามผมทาง *smart link* ไม่ได้ ควรทำยังไง ตอนนั้นเราโกรธมากนะคิด ในใจทำไมต้องเสียงดังใส่วะ เราเป็นพยาบาลนะ ไม่ใช่จี้ข้าหมอ แต่ก็เงียบไป โกรธก็โกรธ เพราะอายุด้วย คนอยู่เต็ม counter ตอนแรกเราเกลียดหมอคนนี้นะมากเลยนะ แบบเจอหน้าเราก็ไม่ทัก ไม่หวัดคิดหรือกลัว ผู้ใหญ่อะไรวะ ไรอย่างเงี้ย คือ โกรธไป แต่พอมีเวลาได้คิดทบทวน ละเจอแคว้นอื่นๆ แกก็ไม่ได้คำหรือจ้องแต่จะว่าเรานะ *stille* แกเป็นอย่างนี้เอง อิม (ลากเสียง ยาว) โกรธเค้าเกลียดเค้าเราก็หนักเอง มาทำงานมันก็จะไม่สบายใจต้องคอยกลัว คอยระแวง พาลจะให้แข็งเปล่าๆ เราก็เลยคิดว่าปล่อยวางดีกว่า ปล่อยก่อนมันก็เบา ก่อนนะ สร้างสมคูล ได้ง่ายด้วย(อิม)... ส่วนใหญ่เวลาเราเบื่อ ท้อ หรือเหนื่อย หรือแบบว่ารู้สึกไม่ดีกับอะไรเอา มากๆ คือ บางครั้งคนเรามันเหนื่อย หาทางออกไม่เจอนะ ปัญหาบางปัญหาเราก็แก้ไข ลำบาก นิสัยบางอย่างของคน เราก็ไปเปลี่ยนใครไม่ได้ เราก็จะไม่เอาสิ่งไม่ดีหรือเรื่องไม่ดี นั้นมาเป็นอารมณ์นะ คืออย่าเอามาใส่ใจ คิดซะว่าก่อนหินถ้ำมันหนัก เราจะกำและถ้อมัน ไว้ทำไมลำบากตัวเองเปล่าๆ อะ ไรอย่างเงี้ย (หัวเราะ) เหมือนจะยากนะเว้ย แต่ถ้าทำและฝึก คิดจนชินมันก็เป็นผลดีต่อตัวเราเองไง อีกอย่างเวลาเราไม่คิดอะไรมาก ทำทุกอย่างให้ดีที่สุด ผลมันก็จะออกมาดีนะ ถึงไม่ดีที่สุด ก็ไม่มีอะไรเลวร้าย เวลาใครไม่ดีกับเรา เราก็วางเฉยชะ... มีบ้างที่ต้องสู้รบปรบมือกับหมอ แต่ปล่อยวางตั้งใจทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด เต็มมันก็ผ่านไป... ถ้าโลกใบนี้ทุกคนรู้จักผิดชอบชั่วดี รู้ว่าอะไรคือหน้าที่ของตนเอง รู้จัก ปล่อยวางบ้าง ทุกคนคงมีความสุข ไม่ต้องแก่งแย่งชิงดี ชิงเด่นกัน ทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุดก็พอแล้ว (NIP2-3,P6)

ปล่อยวางภาวนาในใจแผ่เมตตาเลยคะ อันดับแรก สัพเพสัพพตาเองอยู่ในใจ นับหนึ่งถึงสิบก็คือ พยายามทำใจก่อนคะ อันดับแรก แล้วก็ บางครั้งแผ่เมตตามันก็หายไป... ฟัง

ธรรมะ แบบฟังเทศธรรมะ อ่านหนังสือธรรมะ หรือไม่ก็ ไปวัด คือ ไปทำบุญ หาอะไรที่มันสบายใจ แล้วมันไม่ต้องมากังวลอยู่กับเรื่องนี้ค่ะ หรือว่าถ้าเกิดว่าอันไหนที่เราโดนว่ามา หรือว่าเราทำผิดพลาดไป เราก็จะเอามาคิดก่อน เอามาคิด แล้วก็คิดว่าคือจะ ไม่ให้เกิดอีก จะพยายามแก้ไข พยายามปรับปรุงตัวเองด้วยนะค่ะ (N2P6)

Ward เราโชคดีที่พี่ๆพยาบาลและเพื่อนร่วมงานน่ารักเป็นทุนเดิมอะฮะ เวลาเจอปัญหาที่ช่วยกันแก้ไข เวลาหนูเครียดตอนนี้หนูก็เรียนรู้ที่จะปล่อยวาง เข้าวัด ฟังธรรมะช่วยได้เยอะเลยพี่ (หัวเราะ) ตอนนี้นั่งมันอยู่ตัวแล้วด้วย เลยสบายๆ คนเรามักจะมองว่าสมดุลชีวิตและงานมันยาก เมื่อก่อนก็คิดอยู่ส่วว่ายากจริง (หัวเราะ) แต่มันต้องรู้จักปล่อยวางบ้าง ฮะ เวลาเจอปัญหาเจออะไรไม่ได้หมายถึงให้หนีปัญหานะแต่ตัวหนูเวลาเจอปัญหาหนูก็จะค่อยๆคิดอะไรที่มันหนักเกินไปก็วางลงก่อน พักสักเดียว ค่อยตื่นมาคิดแก้ปัญหาต่อ คือ อืม (ทำท่าคิด) ครั้งหนึ่งหนูเคยรักผู้หญิงคนหนึ่งมากแต่ด้วยงานของเราที่ทำพยาบาลด้วยกันขึ้น เวิร์กไม่ตรงกันและเค้าก็เรียนต่อด้วยเราไม่มีเวลาให้กันเลย สุดท้ายก็ต้องเลิกทั้งๆที่เรารักกันมาก หนูเสียใจนะคิดว่าชีวิตนี้จะทำอะไรต่อไปได้ยังไงเพราะเราคบกันมาหลายปี อยู่กิน เที่ยวเล่นด้วยกันมาตลอด มันเจ็บมากที่เออ(นามสมมติ) (ร้องไห้)...ทุกวันนี้ยังรักเค้าอยู่ แต่รู้ว่า เป็นไปไม่ได้ มันเป็นปัญหาที่หนักมากสำหรับหนู หนูอยากลาออกจากที่นี่ ไม่อยากมาทำงานบอบช้ำไปหลายวัน แต่กับคนบางคนคงคิดว่ามันเป็นเรื่องเล็กน้อย หนูก็เลยไม่ระบายอะไรให้ใครฟัง แต่ขอฝึกจิตตัวเองเข้าวัด นั่งสมาธิ ยืนมองปลาว่ายน้ำแล้ววัดระฆังให้อาหารปลาบ้าง อยู่ห้องก็เปิดเทศธรรมะฟัง ปล่อยวางและคิดว่าให้เวลามันช่วยเยียวยาตัวมันเองอะไรอย่างเงี้ยแหละฮะ มันทำให้หนูได้คิดและกลับมาเป็นหนูที่ตั้งใจไปวันๆแบบนี้แหละ (ยิ้ม) (N5P6)

ทำหน้าที่และใช้ความรู้ของเราให้ดีที่สุด อย่าเครียดมากทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อันนี้หนูเตือนตัวตัวเองเสมอเลยพี่เพราะเวลาเครียดที่ไรมันก็ทำอะไรต่อไม่ไหว เมื่อก่อนนะพี่เออ(นามสมมติ)อย่างวัน ไหนหนูขึ้นเวิลแล้วเครียดหรือมีเรื่องทุกข์ใจนะ ก็ปวดหัว คือมันปวดมาเองเลยนะ บางทีก็พยายามปล่อยมันแล้วแต่มันก็ยังไม่หายปวดไร้อะทรมาณจริงๆ กินยาก็ไม่ดีขึ้น หนูต้องนั่งๆสักพัก คือเหมือนพยายามฝึกจิตให้นิ่งอะพี่ พยายามบ่อยๆ ก็เกือบปีเหมือนกันนะที่หนูพยายามทำ มันทำให้หนูปวดหัวน้อยลงเลยอะนานๆจะกินยาที ส่วนใหญ่ก็ช่วงใกล้เป็นเมนหรือช่วงที่เป็นอะฮะไมเกรนมันถึงจะกำเริบ แต่มันเบาลงเยอะตั้งแต่ฝึกจิตให้นิ่ง... หนูก็มีการฝึกจิตให้นิ่งอย่างง่ายๆเลยคะคือ บางทีก็นั่ง

หลับตาปล่อยตัวปล่อยใจคิดว่าร่างกายนี้ไม่ใช่ของเรากำหนดลมหายใจเข้าออกโดยรู้ว่ หายใจออกและหายใจเข้า หรือไม่ก็อ่านหนังสือค่ะ อ่านได้ทุกประเภทยกเว้นหนังสือพิมพ์ ที่เป็นข่าวฆ่ากัน ทำร้ายกันเพราะข่าวพวกนี้มันจะทำให้จิตเราคิดตาม แล้วรู้สึกวุ่นวายอะ สำหรับหนูนะฮะ (N5P11-12)

โอ๊ย (ลากเสียงยาว ปนหัวเราะ) อย่างที่เนี่ย บ่นๆ ก็จบ เหนื่อย ท้อ เบื่อ ก็บอกว่า เหนื่อยท้อเบื่อ พอจบเวรที่ก็ปล่อยแล้ว วางลงให้หมด คนไข้ปลอดภัยเป็นพอ กลับบ้านไป ดูแลยาย เลี้ยงหมา อาบน้ำให้ข้าวพวกมันที่ก็มีความสุขมากแล้ว ไม่คิดเยอะ เก็บมาคิดก็ ทุกข์เปล่าๆอย่าเอามันมาปนกัน งานก็คืองานเรื่องที่บ้านเรื่องส่วนตัวก็เรื่องส่วนตัว ต้อง แบ่งให้ได้นะของอย่างงี้ ถ้าเอามาปะปนกันก็แย่มาก (ยิ้ม) ...ยังงั้นนะหรือถ้าเรามีเรื่อง ส่วนตัวหรือเรื่องที่บ้านให้เครียดแต่วันนี้เราต้องมาทำงานเราก็ต้องมาทำนะยกเว้นว่ามีใคร เป็นใครตายจริงๆ คือไม่ได้หมายความว่าเราจะต้องแบ่งให้มันขาดจากกันนะ แต่เราต้อง รู้จักแยกแยะ ปล่อยวางไปตามสถานการณ์นั้นๆ ใจไม่จั่นมันก็รวนไปหมดทำไรก็ไม่ok ไรจี้แหละ ... คือความรู้สึกที่ พี่คิดว่าถ้าเราวางใจให้ไม่ทุกข์คืออย่างปล่อยวางบ้าง ให้อภัยบ้าง รักคนอื่นให้เหมือนรักตัวเองหรือเอาสักครั้งที่รักตัวเอง มันก็จะทำให้เราลดความไม่สบายใจได้เราก็ไม่เป็นทุกข์ อย่างใครมาว่าหรือนินทาหรือด่าเราถ้าเราเก็บไปคิดมันก็หนักหัวเรา นะปล่อยๆมัน ไป คือ ช่างแม่ง อะ ไรจี้อะ พอเวลามันผ่านไปก็ไม่เห็นมีใครทำให้เราแยได้ ทุกอย่างมันอยู่ที่เรา แต่ถ้าเราเก็บไปคิดสิเราก็ทุกข์เองเป็น ไฟเผาตรงอันน้อยนิดที่มีอยู่ เดี่ยวจะไม่เหลือให้ใส่บรา (หัวเราะ) คือมันต้องให้อภัยกันแหละปล่อยๆไปบ้างอย่าไปเก็บ อะไรที่มันไม่ดีมาใส่ใจ (N6P4,P6)

ใช้ธรรมชาติใจนะหลายอย่างเลย อืม ก็อย่างเช่นรู้จักวางเฉย และให้อภัย ปล่อยวาง บางครั้งก็ผู้ช่วยเค้าๆๆ เราก็เฉยเพราะเค้าพูดกับคนอื่นกระทบเราก็ไม่เป็นไร จนมีวันหนึ่ง เราเข้าไปคุยกับเค้าตรงๆว่าเราขอโทษนะที่วันนั้นเราพูดไม่ Clear เอง ที่ผู้ช่วยเค้าก็มองหน้า เราและตอบกลับมาว่าพี่ก็ผิดด้วยแหละ ไม่รู้จักทวนอีกครั้งที่ทำงานมาตั้งนาน แล้วเค้าก็ ตบไปหลังนั้น บอกว่า win win แล้วเราก็หัวเราะกัน แก่เชื้อใหม่ตั้งแต่วันนั้นมันสอนฉันได้จริงๆว่าต่อให้เรามีพร้อมแค่ไหน มีคนรอบข้างที่รักเรามากมาย มีเวลาเที่ยวเล่น แต่สุดท้ายเราก็ต้องกลับมาทำงาน มาเจอคนเดิมๆในหน่วยงาน ถ้าเราไม่มีความเข้าใจ หรือบาดหมาง กับผู้ร่วมงาน เราจะไม่สามารถสร้างสมดุลชีวิตกับงานของเราได้เลย มันเป็นเรื่องเหลือเชื่อ นะ คนหลายคนบน โลกนี้คิดว่าตัวเองสร้างสมดุลได้ด้วยตัวเองมันก็จริงแหละแต่หารู้ไม่ว่า

คนรอบตัว สิ่งแวดล้อมก็เป็นเหตุและผลเอื้อให้เกิด (ยิ้ม) ยาวว่ะ...ฉันคิดตลอดเลยเวลาที่เรา  
เจองานหนักๆ เวิร์กหนัก หรือ work load ฉันก็คิดในใจว่าก็โดนกันทุกคนฉันไม่ได้โดนอยู่คนเดียว  
ทุกคนโดนเหมือนกัน ก็ยอมรับเอา ไม่คิดมากไม่ยึดติด หรือเวลาที่ทำงานเหนื่อยๆ  
คนเรานั้นก็มีทะเลาะ เสียงดังกันบ้างก็คิดเอาไว้ทั้งแหละชีวิต มันก็ต้องมีบ้าง พี่น้องห้อง  
เดียวกัน หรือแม้แต่พ่อกับแม่เรายังทะเลาะกันเลย บางทีพี่นเรานั้นยังก็คลั่งเราเองเลย เอา  
อะไรกับคนอื่น คิดซะว่า เต็มมันก็ผ่านไป (หัวเราะ) ปล่อยมันไปตามจังหวะชีวิต  
(N7P6,P10)

เวลาเราทุกข์ใจไม่มีสมดุล ก็ไม่มีใครรับรู้กับเรานี้ ฉะนั้นทำตัวเองให้มีสมดุลเพื่อ  
สร้างสุขให้ตัวเองและคนที่รักดีกว่าเป็นไหนๆ มันก็เลยเป็นจุดเริ่มต้นให้พี่มองโลกสวยขึ้น  
และสร้างสมดุลให้กับตัวเองมาเรื่อยๆ...ปล่อยวางไม่ยึดติดไม่ชิงดีกับใคร ทำตัวเองในแต่ละ  
วันให้ดีก็พอทำให้ชีวิตพีคขึ้น ไม่เครียดมีความสุข ไม่มีปัญหาครอบครัว ไม่มีปัญหา  
เกี่ยวกับงาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ สุขภาพจิตดี สุขภาพร่างกายแข็งแรง ได้ใช้ชีวิตตาม  
กลไกชีวิตอย่างเหมาะสม (ยิ้ม) ... มนุษย์เราทุกคนเกิดมามีความต้องการความสุข มีความ  
ต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพและการอยู่รอดที่เหมือนกัน ต้องขวนขวายหาสิ่งต่างๆ  
เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเอง อย่างเราเนี่ยมาทำงานก็ต้องการเงิน มี  
ครอบครัวก็เพราะต้องการคู่คิด ต้องการคนอยู่เคียงข้างยามแก่เฒ่า ตัวพี่เองก็เหมือนกันมี  
ความต้องการขั้นพื้นฐานเหมือนทุกคนนะ แต่ตอนนี้สิ่งหนึ่งที่พี่คิดและทำเพิ่มขึ้นมากคือพี่ใช้  
ชีวิตแบบสบายๆมองโลกในแง่ดีเข้าไป เจอคนที่ร้ายกับเราเราก็วางเฉย ให้อภัย ไม่เก็บเอา  
มาคิด (N8P7-8P15)

เวลาเจอปัญหาเรามีแนวทางแก้ไขที่เตรียมพร้อมรับมือใหม่ แค่นี้ที่ว่าถ้าเราคิดเป็น  
ทำเป็นสมดุลมันก็เกิด อย่าไปจริงจังสุดโต่งกับอะไรมากมาย ชีวิตคนเรานั้นเกิดมาก็แค่นี้  
อย่าทำบาปรักษาความดีไว้มากๆชีวิตมันก็จะดีเองแหละ(หัวเราะ) ทุกวันนี้คนพูดถึงสมดุล  
เรื่องชีวิตกับงานค่อนข้างมากแต่มันเป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดในใจ อืมคือที่เนี่ยค่อนข้างเชื่อ  
ในการคิดดีทำดีว่ามันจะส่งผลให้ชีวิตเราดี ไม่อาฆาตพยาบาท ให้อภัย เวลาที่มีคนมาทำไม่  
ดีกับพี่ที่พี่ก็จะวางเฉยนะอย่างเมื่อก่อนจริงๆก็ผ่านมาไม่นานหรือหกปีกว่าได้มั้งก็มีหมอ  
คนนึงแหละค่าพี่ชะเสียเลยด้วยเหตุผลแค่นี้ยื่นเครื่องมือทำแผลให้เค้าไม่ถูกใจไม่ถูกใจนะ  
ไม่ใช่ไม่ถูกชนิดขอย้ำ she เอ๊ย he ก็หันมาค่าในห้องคนไข้เลยนะแบบแรงอะ เฮ้ยไรวะส่ง  
ของไม่รู้เรื่องเลยแก่ward ชะเปลา เอ่ออึ้งสิคะทั้งอายุทั้งอึ้ง แต่ก็เงียบปล่อยเค้าทำก็ไม่ได้

กับเราไปฝ่ายเดียว จริงๆตอนนั้นก็โกรธนะแต่รู้ว่าโกรธไปก็ไม่มีประโยชน์เลยวางเฉยดีกว่า เราเองก็เอ็นใจพอความโกรธหายไปเราก็ไม่เป็นทุกข์ ทำงานต่อได้สบายใจ (หัวเราะ) เนี่ย บอกตรงๆมันยากมากแต่ทำได้ก็happy งานดีเงินก็มา (ยิ้ม)... โดยเฉพาะงานอย่างพวกเราที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคน ฉะนั้นอย่าไปคาดหวังหรือคิดอะไรให้มันจริงจังมาก วางๆปล่อยๆ มันไปบ้างก็ดี นี่ถ้าเด็กมันมาอ่านมันจะว่าพี่ปาววะ(หัวเราะ) ตอนนี่พี่ก็เข้าใจนะว่างานโรงพยาบาลมันเยอะเดี่ยว HA เดี่ยว JCI ปนกันให้วุ่น นื่องๆมันก็ต้องทำเอกสารเยอะขึ้น มันคงเบื่อๆ แต่พี่ก็อยากให้มันรู้ใจว่าถึงไปที่อื่นก็ต้องทำอยู่ดี โรงพยาบาลเรายู่กันแบบพี่ๆ นื่องๆเอื้อกัน ได้ โคนคูป้างค้ำบ้างก็อยากให้ออกไปวางกันนะ เพราะเดี่ยวเหตุการณ์นั้นมันก็จะผ่านไปเอง มีนื่องๆมาคุยกับพี่เรื่องจะลาออกทีไร พอถามเหตุผลมันก็บอกว่า เบื่อ เหนื่อย ท้อ เซ็งพี้ดู เซ็งพี้ดู ขึ้นเวรเยอะ ชีวิตขาดสมดุล บลาๆๆ สารพัดเหตุผล เลยถามมันว่าถ้าออกแล้วคิดหรือเปล่าที่อื่นก็ไม่ต่างกันเมื่องานเราต้องเกี่ยวข้องกับคน ก็คุยกันยาว บางคนก็ออก บางคนก็ไม่ออก พี่เลยอยากให้อาชีพเรามีสมดุลชีวิตกับงานกันเยอะๆ ใจ คนมันจะได้อยู่กับเราไปนานๆ งานมันก็จะได้ไม่ load มาก อิม (N9P9,P12-13)

#### 4) ปรับเปลี่ยนความคิด ปรับจิตแค่พอเพียง

จากการศึกษาวิจัย พยาบาลผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาตลอด ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และภายหลังพระองค์ได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นจากภาวะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลง เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและทุกสถานการณ์ ทั้งนี้หลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับและทุกโอกาส โดยเฉพาะเรื่อง “ความพอดี และ ความพอเพียง” พยาบาลส่วนหนึ่งที่สร้างสมดุลในงานได้นั้น ได้น้อมนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาปฏิบัติใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตเช่นกัน และการที่พยาบาลมีหลักการคิดและปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานความพอดีและพอเพียงนั้น ย่อมนำมาซึ่งการสร้างสมดุลในงานได้ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

เราเป็นคนไทย มีพระเจ้าอยู่หัวเป็นแบบอย่าง เราโชคดีที่เกิดบนประเทศไทย มีน้ำ มีข้าวพอเพียง เราโชคดีที่เกิดมาแล้วมีพ่อแม่มีครอบครัวดีๆ มีกำลังทรัพย์ที่ส่งเสียเล่าเรียน และได้มาเป็นพยาบาล อย่างเมื่อก่อนอาจเคยคิดว่าเราอยากจะเป็นโน้น นี้นั้น แต่ตอนนี้รู้สึก

ภูมิใจที่ได้เป็นพยาบาลวิชาชีพ เพราะได้เอาความรู้ที่ได้มาใช้กับครอบครัว คนรัก ได้ทำบุญ มีเงินใช้ ไม่ขาดตกบกพร่อง มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ สบายกาย สบายใจ แค่นี้ก็ถือว่าพอแล้วสำหรับเรา ส่วนใหญ่คนที่บ่นว่าขาดสมดุล บ่นว่าชีวิตทุกข์ก็เพราะความไม่พอแหละ ตัวเราเองเมื่อก่อนก็เคยคิดว่าต้องทำงาน ทำ *Part-time* เยอะๆ ให้ได้เงินเยอะๆ จะได้มีโน่นนี่นั่น แต่พอทำมากเข้ามากเข้า มันก็ล้าได้ ไม่มีเวลาให้ตัวเอง พักผ่อนก็ไม่พอ กำลังกายก็ไม่ได้ ออก ปวดตามตัวไปหมดต้องกินยาแก้ปวดวันละหลายๆเม็ด พอเวลาผ่านไปโตขึ้นมั่ง คิดได้ว่าเราจะอยากได้โน่นนี่นั่นอะไรมากมาย ใช้เท่าที่มี พอใจในสิ่งที่เราสามารถครอบครองก็พอ พอคิดได้แค่นี้ ก็ลองทำตัวใหม่ ช่วยที่ ward ทำ *part-time* ตามความจำเป็น ไม่ออกไปทำนอก ward ก็อยู่ได้แฮะ ชีวิตมันเลยไม่เหนื่อยเกินไปเหลือเวลาให้ตัวเอง และครอบครัวข้างด้วย (ยิ้ม) อยู่อย่างพอมีพอกินอะ สบายๆ...อย่างของเราเนี่ย พอได้เงินมาเราก็จะแบ่งเป็น 3 ส่วน ใช้ เก็บ ให้พ่อคุณแม่ และก็มีสำรองเล็กน้อยเอาไว้ไปเที่ยวไปช้อปปิ้ง ใช้ชีวิตส่วนตัว เดือนไหน *part-time* เยอะก็มีสำรองไว้เยอะ เอาไว้ผ่อนคลาย พาที่บ้านไปหาอะไรอร่อยๆทาน อิ่ม (ลากเสียงยาว) แต่ไม่ค่อยบ่อย ส่วนใหญ่อาทิตย์นึงกลับบ้านที่ก็พาที่บ้านไป อะไรอย่างเงี้ยนานนานจะพาออกต่างจังหวัดบ้าง ออกนอกบ้างแค่นี้ก็พอแระชีวิต (NIP4)

หนูจะเป็นแบบว่า อิ่มคือไม่ทำอะไรหนักไปข้างไหนข้างหนึ่งอะคะ คือเอาแบบกลางๆแบบกลางๆในที่นี้ก็หมายถึงว่า คือ ไม่มากไปไม่น้อยไป อย่างทำงาน ขึ้นเวร อย่างนี้คะเราก็อ่า รู้ว่า คือเวรมันหนัก เวรมันเยอะอย่างนี้ ก็ อ่า (ทำท่าครุ่นคิด) เราก็ทำคือ มันก็จะมีวันหยุดมีวันอะไร เราก็หาเวลาพักผ่อน *relax* ตัวเองบ้าง ค่ะ ไม่มุงมันหน้าดำคำเคร่งทำแต่ งานทำแต่งงานจนตัวเองไม่มีเวลาพักผ่อน คือหนูคิดว่ามันควรจะพอดีๆกันนะคะ ไม่ต้อง ครึ่งๆ 50/50 นะคะ แต่ถ้าทำงานหนักอย่าง 5-6 วันแล้วเนี่ยก็ต้องได้พักบ้างอะไรอย่างเงี้ยแหละ ค่ะ แล้วก็ เน้นที่ความพอเพียงอะคะ คืออย่างการใช้เงินอย่างนี้ ก็ใช้ตามทฤษฎีในหลวงเลย ค่ะ ...เก็บส่วนหนึ่งแล้วใช้จ่ายส่วนหนึ่งก็ต้องเหมือนกับว่ารู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย ไม่ใช่เงินเกินตัว ไม่มีหนี้เป็นลาภอันประเสริฐคะ ถ้าจะเป็นหนี้ หนี้มันต้องก่อให้เกิดประโยชน์ด้วยคะ อย่างของหนูเนี่ยจะใช้เงินซื้อคอมพิวเตอร์ สักเครื่องต้อง คิดแล้วคิดอีก ว่าคุ้มเปล่ามันใช้เปิด *net* ทำงานได้ ส่ง *e mail* ได้ก็อืม *Ok* แล้วคะ (ยิ้ม) ...ก็ถือว่าพอ โอเคอยู่คะ ก็คือไม่ถึงกับขาดและไม่ถึงกับไม่เก็บเลย แต่ก็ไม่เก็บไว้เยอะแยะมากมาย คือหนูหมายถึงจะแบ่งเป็นส่วนๆคะ อย่าง (ทำท่าครุ่นคิด) อย่างสมมติว่า มีเงินมาส่วนหนึ่งให้พ่อให้แม่ไว้ อีก

ส่วนหนึ่งเอาไปฝาก แล้วก็ส่วนหนึ่งก็คือเก็บไว้ใช้ส่วนตัว ถ้าจะแบ่ง ก็แบ่งแค่นี้แหละค่ะ (N2P8-9)

ก็อย่างเช่นเมื่อก่อนตอนจบใหม่ๆนะ พี่คาดหวังว่าพี่จะต้องได้เงินเดือนละเยอะๆ ได้เที่ยว ได้แต่งตัวบ้าง แต่พอมาทำงานจริงๆ รู้สึกผิดหวังจากสิ่งที่ตั้งใจ เงินเดือนก็แค่พอกินพอใช้ เที่ยวก็ไม่ได้เที่ยวเพราะมัวแต่คิดว่าต้องทำงานเยอะถึงจะได้เงิน ขึ้น *part-time* คิดกัน 2 วันก็ยอม ง่วงก็ง่วง เหนื่อยเพลียสุดๆอยู่แต่หอ บ้านก็ไม่ได้กลับ เพื่อนก็เริ่มห่าง โทรคุยกับแม่ที่ก็ร้องไห้ที เป็นแบบนี้วันๆ ซ้ำๆอยู่เป็นปีๆ จนพ่อพี่บอกแม่ว่าให้พี่ลาออกมาเถอะมาช่วยขายของที่บ้านดีกว่าไปเป็นลูกจ้างเขา แอมพอยยังบ่นซ้ำอีกว่าเดือนแล้วไม่ให้เรียนพยาบาลพี่ก็คือ ใจเราก็งงก็คิดมากน้อยใจไปใหญ่ (น้ำตาคลอ เจ็บไปสักพัก) เลยทำให้พี่ต้องกลับมางัดใจคิดใหม่ว่าการที่พี่เป็นแบบนี้เพราะอะไร เพราะความที่พี่อยากมีอยากได้เกินไปหรือเปล่าจริงๆแค่ทำงานแต่พอได้ๆ ได้เงินแค่พอใช้พอเก็บ มีเวลาได้กลับไปอยู่กับครอบครัว ได้เที่ยว ได้เล่น ได้เจอเพื่อนๆบ้างน่าจะดีกว่า พี่เลยเริ่มคิดใหม่ว่าเอาชีวิตที่พอเพียงดีกว่าก็คือ ทำงานตามเวร ช่วยรพ.ทำ *part-time* บ้างเดือนละ 4-5 วันก็พอ ประมาณนี้แหละความพอเพียงของพี่สำหรับงาน (N3P2-3)

วางใจให้เป็นกลาง ยอมรับและบอกตัวเองเสมอให้รู้จักพอเพียงและยินดีในสิ่งที่ได้ วันไหนเจองานหนักๆ ท้อๆ มีเรื่องให้ปวดหัวก็คิดซะว่าถั่วเมล็ดกับวันที่เราสบายแล้วกัน อะไรอย่างนี้แหละจะได้เบรคๆ ยาวไปไหม (หัวเราะ) ตัวพี่เองอะนะคิดเสมอเลยแหละว่าเมื่อไหร่ก็ตามที่เราไม่พอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อยากรู้โน้นนี่นั่น ไม่รู้จักพอใจ มันก็ไม่สุข แล้วมันจะเอาชีวิตสมคุณมาจากไหนล่ะ (N3P4)

คนเรามันต้องรู้จักพอ อิม (ทำท่าครุ่นคิด) ความพอดีและพอเพียงของพี่ ก็คือรู้จักพอดี พอเพียง พอใจในสิ่งที่ได้รับไง พี่หมายถึง เช่นความพอใจในสิ่งที่มียินดีในสิ่งที่ได้ อย่างพี่ขอเวรและได้ตามที่ขอพี่ก็ดีใจแล้ว(หัวเราะ)มันทำให้เรามีความสุขขึ้นนะ อันนี้คือยกตัวอย่างอะนะ ทุกวันนี้พี่ทำงานแค่ *parttime* เดือนละ 5-8 วันพี่ก็พอแระ บางคนเห็นขึ้นคางๆ แล้วก็บ่นเหนื่อยๆ ไม่มีเวลาให้ลูกให้ผัว (เอามือปิดปาก) พูดได้ไหมคะ...คืออิม ไม่มีเวลาให้สามีหรือดูแลตัวเอง เพราะอยากได้เงินเยอะๆ ไปจ่ายค่าซื้อบ้าน ค่ารถ อะไรอย่างเงี้ย พี่เองก็เข้าใจนะว่าคนเราทุกคนมันต้องมีเครื่องอำนวยความสะดวก แต่หม้อ(ลากเสียงเล็กน้อย) พี่แกล่นเอารถแพงเวอร์ คือมีอยู่แล้วใช้งานได้ก็ยังไม่ค่อยไรเงี้ย พี่ไม่

ได้เปรียบตัวเองกับใครนะแต่คิดว่าทุกวันนี้ที่พี่มีสมดุลเนี่ยก็เพราะความพอเพียงแหละ (ยิ้ม) (N4P3)

ความรู้สึกพี่ พี่ว่าเวลามีส่วนสำคัญเลยนะที่จะทำให้เรามีสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ คือเราต้องมีเวลาในการใช้ชีวิตที่เหมาะสมไม่หนักไปทำงาน หรือ ครอบครัวมกเกินไป เพราะคนเราเวลาทำงานมากๆจนลืมครอบครัว ครอบครัวก็พังนะเอากลางๆดีกว่าอย่างพี่พี่ก็จะพยายามขึ้นเวร ทำ *part-time* ให้มันพอดีๆกับเวลาส่วนตัว แบบว่า อืม (ทำท่าครุ่นคิด) ก็อย่างของพี่นะ อาทิตย์นึงหยุดสักวัน2วันก็พอ ส่วนวันทำงานพี่จะควบก็ไม่ *serious* นะ แต่จะหลีกเลี่ยงควบเข้าบายเพราะคิดว่างานมันยาวเกินและมันก็ไม่ได้พักไบบนนี้ก็สบายๆละ วันหยุดพี่ก็ทำโน่นนี่นั่น อย่างที่เล่าๆมาแหละจ๊ะ (ยิ้ม) (N6P7)

เอาแค่2วันต่ออาทิตย์ มันยังว่าจิลจิลเลย ก็มันอยู่ที่ใจเรามากกว่าว่าเราจะรู้สึกพอดีแค่ไหนคือเราต้องจัดการตัวเองความคิดเราเองนี่แหละทำได้เรากี่สุข บางทีฉันว่าทำทั้งอาทิตย์ แต่มีแค่เวรเดียวมันก็พอดีสำหรับฉันแล้วแก อย่างวันไหนเช้าเดียวฉันก็ลงเวรบาย3 บาย4 เอาเวลาที่เหลือมาทำธุระส่วนตัว หรือถ้าก่อนขึ้นเวรบายหรือเวรดีก็เราก็ตื่นเร็วหน่อยเอาเวลาช่วงเช้าไปทำธุระจัดการเรื่องส่วนตัวก็โอแล้ว เดือนไหนที่เราเหนื่อยๆ เบื่อๆมากๆ อีกเดือนนึงเราก็ขอวันหยุดยาวๆ ตัดกันสัก 3-5วัน หรือ ไม่ก็10วัน ไปเลย หัวหน้าเค้าจัดให้เราก็อาวลานั้นแหละ ไปเที่ยว ไกลๆ หรือ ไม่ก็ไปปลดปล่อย ทะเลบ้าง ภูเขาบ้าง สบายสบาย (ลากเสียงยาว) (N7P8)

ทุกวันนี้ทำงานให้มีความสุข อยู่หอก็มีความสุข กลับบ้านก็มีความสุข โทรมคุยกับพ่อกับแม่ เกี่ยวกับแฟน ปล่อยไปตามจังหวะชีวิต ไม่คาดหวังมากคือฉันจะไม่คาดหวังกับชีวิตและงานมากไปวะเพราะคนเราถ้าคาดหวังมากมันจะทุกข์คือเอาแบบกลางๆ ได้ก็ดีไม่ได้ก็ดีฉันจะไม่ค่อยยินดียินร้ายกับอะไรมากเกินไป และแม้ว่างานจะหนักจะเหนื่อยก็ไม่ถอยนะ เชื้อ ไหมยังไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานเลย เพราะเหตุผลที่จะต้องทำให้ย้ายได้มันต้องยิ่งใหญ่พอสมควร แต่ตอนนี้ยังไม่มีความหวัง แม้คนจะออกกันเป็นว่าเล่น วิชาชีพเรามันเหนื่อยจริงๆ ไม่ว่าจะไหนก็ตาม อยู่ที่เราต้องคิดให้เป็นอยู่ให้เป็น ก็เลยคิดว่าที่นี้แหละดีแล้วงานมันจะหนักจะเหนื่อย แต่ถ้าเรา *ok* กับมันมันก็ทำให้ชีวิตจิตใจเรา *ok*เองแหละ (หัวเราะ) (N7P12)



มีความพอเพียงทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแหละนี่...มากกว่านั้นมันก็เป็น OT ซึ่งเราก็ได้ตั้งค์เพิ่ม บางคนบ่นเบื่อบ่นเหนื่อยก็ต้องคิดนะว่าเขาไม่ได้บังคับทำคุณคุณเลือกทำเองและก็ได้เงินเองไรจ้อะ ส่วนที่นะที่จะพอเพียงของพี่อย่างเราเราเดือนหนึ่งก็ 23-24 วัน พี่ขอ part-time สัก 5 ถึง 10 วันก็โอแล้วเวลาที่เหลือพี่ก็ใช้กับเรื่องส่วนตัวไปหาพ่อแม่ที่ปทุมบ้างไรจ้อะ...ชีวิตเนี่ยถ้าไม่รู้จักพอมันก็ลำบากนะจะทำให้ตัวเองสมดุลได้มันก็ต้องน้อมนำเอาพระราชดำรัสพ่อหลวงนี้แหละมาเป็นแบบอย่างบ้าง คือถ้าชีวิตมันพอเพียงความสุขสมดุลมันก็เกิดง่าย คืออย่างพี่ที่จะไม่ฟุ่มเฟือยรู้ว่าอะไรควรใช้ อะไรควรทำคืออิม (ทำท่าครุ่นคิด) ไม่ใช่เฉพาะเรื่องส่วนตัวนะอย่างเรื่องงานก็น้อมนำเอาทฤษฎีนี้มาใช้ได้เหมือนกัน...อ้อ ก็อย่างพี่เนี่ยเข้าทำงานก่อนน้องคนนึงประมาณ 2 ปีกว่าอะนะ แต่เวลาหัวหน้านำมอบหมายงานอะไรเหมือนเค้าจะให้ น้องคนนั้นทำมากกว่า ใจอย่างงาน senior incharge จริงๆมันก็ต้องลำดับอายุงานไรจ้อะ พี่เค้าก็ให้น้องคนนั้นเป็น พี่ก็น้อยใจนะแต่ไม่เคยเล่าให้ใครฟังหรอก คิดอยู่กับตัวเองแม้แต่กับแฟนพี่ยังไม่ระบายเลย แต่เรื่องมันก็ผ่านมาหลายปีแล้ว ช่วงแรกที่เลยตั้งปณิธานเอาไว้ว่าให้ทำอะไร พี่ก็จะขอทำผ่านๆไปที แต่พอโตขึ้น เวลามันผ่านไป พี่ก็กลับคิดได้เองนะว่าคนเราบางครั้งมุมมองของแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน อาจจะเป็นเพราะตอนนั้นพี่ยังเด็กๆ ขี้เล่นมากไปหน่อย แต่น้องคนนั้นเค้าดูจริงจัง พุดน้อย ผู้ใหญ่สั่งทำอะไรก็ทำ และน้องเค้าคงสุขุมมากกว่าพี่อะไรจ้อะ พี่ก็หายน้อยใจนะ คิดว่าดีด้วยซ้ำที่พี่ไม่ต้องรับผิดชอบงาน senior incharge และก็ทำงานที่เราได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด อย่างงาน IC งาน HA งานดูแลน้องใหม่ไรจ้อะแหละ พี่ว่ามันก็เยอะพอแล้ว แถมสนุกด้วย และเวลาที่พี่หัวหน้าจะหยุดพี่ก็สามารถหยุดพร้อมพี่เค้าได้ ไม่ต้องห่วง เรื่องรักษาการแทน (หัวเราะ) ของอย่างนี้มันอยู่ที่ความคิดจริงๆนะ คิดบวกชีวิตก็บวก (N8P2-3,P7,P14)

ก็ของพี่เนี่ยนะ เวลาที่พี่จะทำอะไรพี่ก็จะทำแบบพอดีๆ ไม่ตั้งมั่นมุ่งมั่นจนเกินไป และที่สำคัญพี่ไม่ยึดติดด้วย คือสรุปจะคิดจะทำอะไรก็ขอแบบพอเพียงแหละเอากลางๆ อย่างทำงานพี่ก็เต็มทีกับงานแต่ไม่เคร่งเครียดมากกว่าเราต้องทำให้ดีเลิศหรือให้เหนือกว่าใครๆเอาแค่ว่าทำให้คนใช้ปลอดภัยมีความสุขลดความทุกข์กายทุกข์ใจของคนใช้กับญาติก็พออะไรจ้อะ ไม่คร่ำเคร่งมากไม่คาดหวังว่าวันนี้คนใช้ต้องชื่นชมฉันนะวันนี้ฉันต้องได้รับคำชมนะไรจ้อะมันเปลี่ยไปนะแบบนี้เอาแบบพอดีๆดีกว่ามันสร้างสุขเพิ่มสมดุลให้ตัวเองได้จ้อะ...จริงๆวิชาชีพออย่างเราๆเงินเดือนมันเยอะก็จริงแต่มันก็ไม่มากพอที่จะใช้ของตามแพชั่น หรือแบรนด์ใจ หนูเข้าใจปะแบบเวลาเค้าซื้อของอะเค้าจะบอกว่าต้องดีที่สุด

ต้องแพงๆอะไรอย่างนี้อะ พี่ว่ามันสุดโต่งอะ แล้วตัวเองก็ต้องมานั่งทุกข์หาเงินใช้หนี้บัตรเครดิต ทำงานมากๆก็บ่นท้อบ่นว่างาน โรงพยาบาลหนัก อยากหาโรงพยาบาลที่งานน้อยๆแต่เงินดีๆ แล้วหนูว่ามันจะมีที่ไหนล่ะว่าปะ (ยิ้ม) คือเราต้องรู้จักตัวเราเองยอมรับความจริงและอยู่บนพื้นฐานของความพอดีไม่อยากมีอยากได้มากเกินไปเพราะการคิดแบบนี้มันทำให้บีบตัวเราเองให้คืนรนบางครั้งการคืนรนที่มากเกินไปกำลังมันก็ทำให้เราหมดแรงก่อนพี่ไม่เอาอะทุกวันนี้ขออยู่แบบพอดีๆดีกว่าใช้ชีวิตแบบพอเพียงมันก็ไม่ต้องคืนรนจนเสียดสมมูลใจ ... เปิดใจนะมองโลกให้บวกมากขึ้น คือพี่หมายถึง มองคนที่เค้าลำบากกว่าเรานะ อย่างที่พี่เคยคิดว่าตัวเองอายุขนาดนี้ยังต้องมานั่งจู้จี้เวรๆ แต่พอได้อ่านหนังสือวารสารต่างๆเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของพยาบาลทั้งไทยและเทศ มันทำให้พี่เข้าใจได้เลยว่า อายุเร้าเทียบเท่ากับคนอื่นหลายร้อยล้านคนบนโลกใบนี้ ถ้าว่ายังน้อย (หัวเราะ) คือมันต้องคิดบวกบ้างว่าคนเราในเมื่อยังมีความสามารถจะท้อถอยทำไม คนอื่นที่เค้าไม่มีมือไม่มีเท้า เค้ายังพยายามคืนรนเพื่อหาเลี้ยงชีพ อะไรอย่างเงี้ยอะ เรามีครบ 32 และ มันสมองอันปราดเปรื่องต้องสู้ต่อไป (หัวเราะ) คือต้องมองทุกอย่างอย่างกลางๆนะ เพราะถ้าเราไม่ทำงานเราก็ไม่มีรายได้ ถ้าเราไม่มีรายได้เราจะเอาที่ไหนกิน ที่ไหนใช้ ถึงมีเวลาว่างมากมายก็ไม่สามารถไปไหน หรือทำอะไรได้ อะไรอย่างเงี้ยแหละ คือมองอะไรให้บวก ให้กลาง เข้าใจพี่ก็มีแรงใจในการทำงานการใช้ชีวิตมันก็ส่งเสริมสมมูลให้พี่ได้จริงๆนะ (N9P2,P5,P13-14)

### 2.2.3 หัวหน้าเห็นคุณค่า เพื่อนร่วมทีมมาช่วยเหลือกัน

ในชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากบริบทงานที่พยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบและเผชิญทุกครั้งที่ยื่นเวรแล้ว ยังมีสิ่งอื่น ๆ อีกมากที่พยาบาลวิชาชีพต้องประสบ เช่น ระบบงาน ความยากง่ายของการดูแลผู้ป่วย เพื่อนร่วมทีมและหัวหน้างาน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพอาจมีทั้งความสุข ความทุกข์ในงานซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ส่งผลทำให้เกิดสมมูลในงานและนำมาซึ่งสมมูลชีวิตกับงานตามลำดับ การศึกษาครั้งนี้พบว่าพยาบาลผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงหัวหน้างาน เพื่อนร่วมทีมและการทำงานเป็นทีมที่ดี เข้าใจซึ่งกันและกัน มีความยืดหยุ่น โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกันมีส่วนสำคัญในการสร้างสมมูลในงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ก็มีความสุข ฟังพอใจในระดับหนึ่งกะ แต่ว่างาน ณ ตอนนี่คืออย่างที่ยอกไป ถามว่าชอบไหมพยาบาล ชอบกะแล้วคือตอนนี่ ณ ตอนนี่มันเป็นการทำงานระบบ เอกชนเหมือนเราทำงานใน เออ สถานที่ที่เป็นเอกชนแห่งหนึ่งอย่างนี้กะ ก็รู้สึกว่ามันยังไม่ฟัง

พอใจเท่าที่ควร ถามว่าถ้าเกิดจะเลือกได้จริงๆ ถ้าเกิดจะให้ทำงานจริงๆ หรือเลือกได้ อยากเป็นพยาบาลชุมชน ออกไปอยู่ต่างจังหวัดอย่างนี้ค่ะ ช้อบชอบต่างจังหวัด ไม่ค่อยชอบชีวิตในเมืองเท่าไรแต่ก็ด้วยความจำเป็นและที่นี้มีทีมดี ก็เลยรู้สึกโอเคและอยู่ได้ค่ะเมื่อก่อนตอนฝึกงานเห็นพี่ๆบางward อันนี้เล่าได้ซะใหม่คะ...คือพี่ๆเค้าแบ่งกลุ่มมีพรรคมีพวก ทำงานไม่เป็นในทิศทางเดียวกัน อันนี้หนูอีกอันคะ บางทีไปช่วยพี่อีกคนทำงานพี่อีกกลุ่มก็บึ่งตึงกับเรา บางครั้งก็มีพูดประชดประชัน คือหนูเป็นเด็กฝึกงานนะคะพี่หนู เออ ลำบากใจมาก ช่วงนั้นคิดตลอด ลงเวลกลับมาห้องต้องนอนคิดเลยนะคะว่าพรุ่งนี้ต้องขึ้นเวรกับใครอะ ไรอย่างนี้อะคะ พอจบมาหนูได้มาทำงานกับพี่ๆที่นี่ ดีมากๆเลยคะแม้จะไม่ใช่โรงพยาบาลตามต่างจังหวัดแต่พี่ๆที่นี่ช่วยกันดีมากๆ ทำงานเป็นทีมมันเลยรู้สึกว่าได้จ้งอยู่แบบนี้ก็สบายดีสบายใจ ทำงานก็ไม่ต้องกังวล(ยิ้ม) โชคดีที่ทำงานแบบว่ามีทีมดีเวลางานเยอะๆเหนื่อยๆก็ไม่เป็นไรเพราะทุกคนเหนื่อยเหมือนกันหมด มันก็เลยมีแรงสู้ต่อคะพี่เอ (นามสมมุติ) อยู่ที่นี่ก็ok คือมันช่วยลดความอยากที่จะไปทำงานต่างจังหวัดเลย (N2P8)

ก็อย่างเราเนี่ยถ้าเป็นที่รักของเพื่อนๆที่ทำงาน สถานที่ทำงานมันคง มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มันคงอะ ไรอย่างเงี้ยแหละคะ คือสิ่งเหล่านี้มันช่วยให้พี่มีสมดุลกับชีวิตและงานได้นะ (ยิ้ม)...เคยเห็นหลายคนนะที่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเค้าไม่มีความสุขเลย วันๆมาขึ้นเวรก็คอยแต่จะจับกลุ่มยุคน โน้นแยงคนนี้ให้ทะเลาะกัน บรรยากาศมันก็ไม่ดีไป คือแบบนี้มาทำงานก็ไม่สนุก เวลาเหนื่อยมันก็จะยิ่งรู้สึกเหนื่อยเป็น2เท่าเวลาทำงานก็ทำแบบขอผ่านๆ ไปที่มันก็จะมีความสุขได้ยังไงละ อิม (ทำท่าครุ่นคิด) นี่แหละพี่ว่าถ้าเรามีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในที่ทำงานดี อะ ไรๆมันก็จะพลอยดีไปด้วยมีหัวหน้าที่เข้าใจลูกน้องมันก็คุยกันง่ายหน่อย อะ ไรเงี้ยแหละ...เพื่อนๆ น้องๆที่ทำงานน่ารัก หัวหน้าใจดี ขอเวรง่ายยืดหยุ่นกันได้อะ ไรอย่างเงี้ยมันก็จะทำให้เราทำงานอย่างมีความสุข คือทุกวันนี้ต้องยอมรับว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่2เราต้องทำให้ที่ทำงานน่าอยู่มันก็เริ่มจากคนในที่ทำงานนี้แหละถ้าทำงานกันช่วยกันยืดหยุ่นกันได้อะ ไรๆมันก็สบายงานก็ผ่านฉลุย อย่างบางทีเพื่อนที่ทำงานที่บางคนสามีเค้าไม่สบายต้องพาไปตรวจรักษาต่อเนื่องที่ศิริราชคือวันไหนมันถึงเวลานักก็ต้องขอเวรไปตรงๆกับวันที่คนอื่นอยากหยุดเยอะๆ ก็ต้องพูดคุยบอกเหตุผลกันพวกพี่ก็แบ่งกันได้นะ หัวหน้าก็ok ไม่บ่นอะไร เนี่ยมันต้องยืดหยุ่นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (N3P1,P8,P15)

อย่างเวลาเราทำงานเนี่ยถ้าเราได้ขึ้นเวรกับคนที่รู้ใจหรือเข้าใจกัน ความเหนื่อยล้า ความเครียดมันก็น้อยลง เวลาขึ้นกับคนที่พูดกันยากมันก็เบื่อกว่าไม่ยอมมาขึ้นเวรแต่ตอนนี้ปัญหานี้ของพี่มันไม่มีแล้วไงเพราะเราก็เรียนรู้ปรับตัวไปเรื่อยๆ ไม่คิดอะไรมาก อีกอย่างเดี๋ยวนี้ward ที่ทำงานกันเป็นteamมีอะไรก็ช่วยๆกัน ปรับกันเกือบทุกคนแต่มันช่วยให้พวกเราทำงานได้สนุกขึ้นนะ แต่ละคนมาก็ไม่บึ้งตึง ส่งเวรรับเวรก็ไม่เครียดไม่แข็งวางแผนงานร่วมกันทำงานเป็นแนวเดียวกันมันก็โอ...เพราะอย่างถ้าเรามีTeamดีตั้งแต่หัวยันหาง เวลาเรามีอะไรเราก็ยืดหยุ่นต่อกัน ได้ปัญหาไม่เกิด ความสุข สมดุลในชีวิตก็ตามมา...ส่วนหัวหน้าก็ต้องมีความเป็นผู้นำนะ มีความยุติธรรม มีความรู้มากพอที่จะมาเป็นหัวหน้าเราได้ ต้องโอปออ้อมอารี มีจิตเมตตาจิตเป็นกุศล (หัวเราะ) ไม่ต้องถึงขั้นอรหันต์แต่ต้องเข้าใจลูกน้องไม่ลำเอียง เวลาลูกน้องมีปัญหาที่ต้องรับฟังช่วยแก้ไข ช่วยแก้ไขไม่ได้ก็อย่าซ้ำเติมเป็นพออะไรอย่างนี้แหละ พี่ว่าสิ่งเหล่านี้มันเป็นตัวเสริมให้พวกเราเกิดสมดุลชีวิตกับงานได้นะ...คือพี่ว่าผู้บริหารเนี่ยะ สำคัญมากนะ อย่างเวลาเราเสนอแนวทางหรือแนวคิดอะไรขึ้นไปก็รับฟังเราบ้างเอามาปรับปรุงกับบริบทงานให้มันเหมาะสมกัน พวกเราก็จะทำงานอย่างมีความสุข เพราะทุกวันนี้พวกเราแทบจะอยู่กับที่ทำงานมากกว่าที่บ้านอะ คนที่ปรับไม่ได้ก็เล่นเอาเสียสมดุลกันไป คนไหนปรับได้ก็ยังมีสมดุลชีวิตกับงาน ฉะนั้นผู้ใหญ่ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ย่อย และมีจิตเมตตาธรรม เข้าใจและเห็นคุณค่าของพนักงาน พี่ว่ามันช่วยได้เยอะ เพราะเมื่อไหร่ก็ตามที่ผู้บริหารลงมาทำความเข้าใจพนักงาน มันก็เข้าใจพนักงานได้นะ พนักงานก็ทำงานอย่างมีความสุขพอกลับบ้านก็มีความสุข มันเป็นวงล้ออะ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน สมดุลชีวิตกับงานมันก็เกิดได้สบายๆ (N4P9,P10-11)

อ้อ (เสียงดังกว่าเดิมเล็กน้อย) ที่สำคัญงานและผู้ร่วมงานต้องไม่เครียดเกินไปด้วยอะ ทุกวันนี้สังคมมันเปลี่ยนไปความเครียดมันมากขึ้น พวกเราก็อยู่กับกันยากขึ้นถ้าพวกเรามัวต้องมารับอารมณ์ มาเคร่งเครียดกับที่ทำงานมันก็ทำงานได้ไม่ดีตอนนี้ชีวิตการทำงานของเราวิชาชีพเราต้องอยู่กับที่ทำงานมากกว่าที่บ้านอีกนะพี่ ถ้าวันๆนึงเราจะต้องมานั่งระแวงนั่งเครียดว่าวันนี้จะโดนอะไรไหม วันนี้ต้องเจอความสุขอีกป่าวมันคงแย่ เราคงทำงานให้มันออกมาดียากอะ อะอะไรเงี้ยอะพี่ คือ อิม หนูหมายถึงประมาณว่าผู้ร่วมงานช่วยกันทำงานไม่เคร่งเครียดจริงจังมากไป ทำงานให้มันบรรลุเป้าหมายคือคนไข้เราปลอดภัย ทั้งญาติและคนไข้ประทับใจบริการก็พอ ไม่ต้องแข่งขันอะไรกันมากไม่ต้องชิงดีชิงเด่นอะไรเงี้ยอะอะ พี่เห็นบางที่บางward แบ่งพรรคแบ่งพวก แข่งขันกันไม่ถูกกัน ทำงานที่แบบนั้นหนูคงเครียดตาย(อิม)...สิ่งแวดล้อมที่ดีนี้แหละอะ ตอนนี้หนูมีพี่ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี หัวหน้าก็

โออะมีบ้างบางครั้งก็แกปรี๊ดๆแต่เดี๋ยวก็นาย (หัวเราะ) ส่วนคนไข้เป็นสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เราต้องทำใจซะ หนูทำใจก่อนทำงานทุกวันว่าเราอาจเจออะไรที่มันร้ายๆก็ได้ หรือไม่ก็อาจจะดีก็ได้ การทำงานของวิชาชีพเรามันเป็นอะไรที่เหนือการคาดหมาย แต่ถ้าเรามีสิ่งแวดล้อม อย่างเพื่อนร่วมทีมที่ดีเข้าใจ ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มันก็ทำให้เรามีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นอะไรแบบนี้อะฮะ เมื่อก่อนเวลาหนูทำงานไม่เป็นก็ได้พี่ๆนี่แหละคอยให้กำลังใจคอยสอน เวลาทำอะไรผิดพลาดมาพี่ๆก็คอยตักเตือนคือไม่ *blame* กันอะไรอย่างเงี้ยมันช่วยได้เยอะ (N5P3,P11)

จริงๆนะ มีน้ำใจคอยช่วยเหลือกันตลอด งานมันหนักมันก็ไม่เบื่้อะไรเงี้ยแหละอย่างครั้งโน้นที่ยายพี่ป่วยแล้วไม่มีคนดูแลเลย พี่ก็ต้องหยุดงานแต่เวรพี่มันแน่นัง ก็ต้องคุยกับน้องๆขอแลกเวร น้องๆก็ให้กำลังใจและเต็มใจแลกเวรมาขึ้นให้กันทุกคนทั้งๆที่พวกเราที่เวรหนักกันมาก แต่เวลามีปัญหาเราก็ช่วยเหลือกันแถมคอยให้กำลังใจตลอด พี่ประทับใจจริงๆมันเหมือนเป็นแรงผลักดันให้พี่มีกำลังใจและไม่ท้อเวลาที่ต้องมาขึ้นเวรติดๆ...ก็อย่างเวลาพี่จะหยุดพี่ก็ขอเวรได้ เวรไหนไม่ได้ก็แลกเอา พวกเราทุกคนช่วยกันดี ข้อดีหลายๆของ *ward* เราคือความแข็งแกร่ง ไม่ชิงดีชิงเด่นกันมีอะไรก็ค่อยๆคุยกัน (ยิ้ม) ตัวพี่เองรู้สึกประทับใจมากๆ เวลาที่เราไม่มีใครเราก็ยังมีเพื่อนๆน้องๆที่ทำงานมันเลยเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของพี่ ยอมรับนะว่าเวลาเจองานหนักๆก็เบื่อยากหยุดยาวๆ แต่ด้วยสิ่งดีๆที่มันมีมากกว่า มันเลยทำให้พี่คิดว่า ชีวิตกับงานที่ดีพอแล้ว วันไหนที่จำเป็นต้องใช้เวลาส่วนตัวเราก็ยืดหยุ่นได้ วันไหนอยากทำงานเราก็ยืดหยุ่นได้สบายๆ คือพวกเรายืดหยุ่นกันได้ไง มันเลยไม่ต้องเครียดมากเกินไปมีอะไรก็ช่วยๆกัน (N6P8-9)

อย่างฉันเนี่ยคิดว่าบรรยากาศในที่ทำงานมีส่วนสำคัญมากเลยละแก ถ้าผู้ร่วมงานหรือทีมของเรา เข้าใจเรา ก็ทำงานอย่างมีความสุข เมื่อเราทำงานมีความสุข ผลงานก็ออกมาดี หรือถ้าเราทำผิดอะไร ก็มีใคร ใต้สวนความจริง ตักเตือนและหาทางแก้ปัญหาร่วมกันทำงานก็ไม่ *blame* กัน เพราะคนเราเวลาได้รับการตำหนิมันก็เสียใจใจ เราต้องรู้จักเห็นอกเห็นใจกัน ค่อยๆสอน ค่อยๆพูดกัน คนเราทุกคนฉันว่ามันก็ต้องการ *respect* จากผู้ร่วมงานกันทั้งนั้น คนเรามันก็อยากได้รับการยอมรับจากพี่ๆน้องๆ ทำงานแล้วไม่เครียด ไรเงี้ยอะแก ... อย่างเรามองโลกให้ *positive* เนี่ย ก็ต้องมีการเรียนรู้นิสัยคนไปด้วยนะ อย่าง อิม(ทำท่าคิด) คนไหนที่แรงๆ เจ้าศเจ้าอย่างเราก็ให้เฉยๆอย่าไปค้ำอะไรเค้ามาก ฟังๆไป ถ้ามันไม่เหลือปากว่าแรงเราก็มองไปว่าเออมีคนอื่นอย่างนี้ก็ดีเหมือนกัน *ward* มีสี่สี่ดี อะไรอย่างเงี้ย เพราะ

บางคนเค้าก็โดนเลี้ยงมาแบบนั้น ใจ แต่ที่สำคัญฉันว่าเราจะมีbalance ให้กับชีวิตและงานได้นอกจากเราจะบริหารชีวิตกับงานเราดีแล้ว เราต้องเข้าใจteamเราด้วย ต้องมีteamที่ดี ทำงานกันเป็นteam มีอะไรก็ช่วยๆกัน ไม่คิดเอาชนะกัน ทำงานด้วยใจ อุปสรรคต่างๆมันก็จะผ่านไปจริงๆนะแก (N7P9-10)

สำหรับพี่นะพี่ว่าสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตการทำงาน คือหัวหน้างานที่ดีมีความสามารถ มีความยุติธรรม เข้าใจว่าลูกน้องแต่ละคนมีศักยภาพในการทำงานได้มากน้อยแค่ไหน... หัวหน้าที่ดีต้องนะพี่ว่ามันจะส่งเสริมให้เราเกิดสมดุลกับงานและชีวิต อย่างที่เนี่ยหัวหน้าเค้าเข้าใจ ใจว่างานพวกเรานั้นเหนื่อยเวลาที่เกิดอะไรผิดพลาดถ้ามันไม่เหลือบ่ากว่าแรงหรือมีคนมาสายบ้างเล็กๆน้อยๆเค้าก็ไม่ค่านะแต่ถ้าบ่อยๆเค้าก็จะพูดและพูดกับเจ้าตัวและsoft ใจมันก็เลยดูดียืดหยุ่นกันได้ไม่เครียดมาก และอีกอย่างพี่เค้าก็ยุติธรรมดีไม่เลือกคนอะไรจื้อ...เพื่อนร่วมงาน ที่มีน้ำใจ ที่ไม่เอาเปรียบเราก็มีส่วนนะ เพราะวันไหนที่เจองานหนักๆ คนใช้รอคิวตรวจเป็นร้อยแต่ถ้า Team งานดี พี่ก็ไม่หวั่นนะ มีความสุข สนุกกับงานมาก เหนื่อยแค่ไหนก็ไหวอะ เพราะทุกคนเหนื่อยเหมือนกันหมดมันทำให้พี่ทำงานสบายใจกลับบ้านก็ไม่มีเรื่องอะไรให้ค้างไปคิดไรจื้ออะ teamถ้าช่วยๆกันอย่างดีงานมันก็สำเร็จลุล่วงนะ (N8P11-12,P15)

ส่วนไอ้เรื่องเวรที่มันถอยหลัง เตี้ยว ดึกต่อบ่ายต่อเช้า มันก็คงมีบ้างแต่พี่ก็คุยกับหัวหน้าใจว่าแบบคือ ถ้าไม่จำเป็นอย่าจัดแบบนี้ได้ไหม มันเหนื่อย ใต้นอนน้อย ร่างกายจะแยเอา หัวหน้าเค้าก็ฟังนะ เค้าก็พยายามยืดหยุ่น ปรับการจัดเวรใหม่อะไรจื้ออะพี่ก็เลยรู้สึกได้ว่า อ้อ คนอื่นเค้ายังพยายามปรับเพื่อเราได้เลย เราก็ต้องปรับตัวเองบ้างอะไรจื้ออะ คือคิดว่าคนเราจะเอาแต่รับอย่างเดียวมันไม่ได้หรอก มันต้องรู้จักให้ต้องรู้จักแบ่งปันบ้างเราจะได้มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เสร็จไหนที่พี่เค้าจัดเวรให้พี่ไม่ได้จริงๆก็ยอมขึ้นไป ดึกต่อบ่ายต่อเช้า เพราะเดี๋ยวนี้พี่เค้าก็จัดน้อยลง สังเกตดูก็คือมันเป็นเวรที่จัด ไม่ออกจริงๆ ก็เลยรู้สึกดี Happy มากขึ้น (ยิ้ม) เวลาทำงานมันก็เลยไม่ทุกข์ไม่เครียด มองบวกเข้าไป สิ่งดีๆมันจะเข้ามาเอง (หัวเราะ) (N9P15)

#### 2.2.4 องค์การต้องจัดสรรให้สวัสดิการที่เพียงพอ

จากการศึกษาพบว่าคำกล่าวที่ว่า องค์การเป็นบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน ใช้ได้กับมนุษย์เงินเดือนทุกยุคทุกสมัย ปัจจุบันทุกวิชาชีพมักใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานมากกว่าที่บ้าน

เช่นเดียวกับพยาบาลผู้ให้ข้อมูลที่กล่าวว่าใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในโรงพยาบาล หากโรงพยาบาลที่พยาบาลปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นองค์กรแห่งความสุข มีความมั่นคง สนับสนุนในเรื่องของระบบงาน และเงิน ค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสมรวมถึงการมีกฎระเบียบที่ไม่เคร่งครัดจนเกินไป สามารถยืดหยุ่นได้ ย่อมนำมาซึ่งความสุขของพยาบาลและเกิดการคงอยู่ ลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ ความเคร่งครัดในกฎระเบียบการทำงานมากเกินไปมักสร้างปัญหามากกว่าเป็นประโยชน์ แม้การเข้มงวดกับพยาบาลจะทำให้เกิดระบบการทำงานที่มีวินัยและ ระเบียบที่เรียบร้อย แต่นั่นอาจต้องแลกมาด้วยความอึดอัดและลำบากใจของพยาบาลในการทำงาน การแต่งกาย การขอเวรหรือแลกเวร การใช้สวัสดิการต่างๆตามคำสั่งขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกคับข้องใจ และ จะทำงานโดยปราศจากความสุข ส่งผลให้คุณภาพผลงานลดลง และ อาจเกิดความเครียดจนต้องลาออกไปในที่สุด ซึ่งทางองค์กรอาจต้องเสียเวลาหาพนักงานใหม่ และ ต้องใช้เวลาสอนงาน พอสมควรจึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดปัญหาด้านความต่อเนื่องในการบริหารงาน ทำให้การดำเนินงานขององค์กรอาจหยุดชะงัก และ ส่งผลเสียหายต่อองค์กรในที่สุด จากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีความสุขในงานและสร้างสมดุลในงานได้นั้น เนื่องจากมีองค์กรที่มั่นคง ใส่ใจดูแลพยาบาลรวมถึงมีเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ทุกวันนี้มีคนไข้หนักภาระงานมากกว่าจำนวนคนทำงานนี่ก็เป็นปัญหาละ เราก็ต้องเอาเข้าที่ประชุมเสนอแนวทางการแก้ไขกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าไป หัวหน้าก็มีหน้าที่เอาไปคุยกับผู้ใหญ่อีกที สุดท้ายผู้ใหญ่อีกก็ต้องบริหารจัดการอัตราค่าจ้างให้เรา และก็แจ้งจองห้องไปว่าถ้า Feed tube bed ridden หรือต้อง Close observe ก็ให้ส่งส่งมาที่เรา พี่ๆเค้าก็ช่วยเราคินะ เพียงแค่ว่าเราต้องช่วยกันคิดหาวิธีการแก้ปัญหาและกล้าเสนอแค่นั้นเอง องค์กรเค้าก็พร้อมช่วยเหลือเราอยู่แล้ว ทุกวันนี้ต้องไว้เสมอเลย ปัญหาไว้ให้แก้ไขปรับปรุง พอเราเสร็จงาน คนไข้ปลอดภัย เราก็ลงเวรไปใช้ชีวิตส่วนตัวของเรา ไม่เอางานกลับไปแบกไว้ (ยิ้ม) ถ้าแก้ไม่ได้จริงๆก็ต้องปล่อยบ้าง คิดซะว่าปัญหาที่เจอวันนี้ก็ให้มันจบตรงนี้ก่อนอะไรอย่างเงี้ย (NIP3)

คือองค์กรเค้าสนับสนุนเราพอควรแหละ เดือนนึงก็เกือบ5หมื่น แต่ต้องทำ OT นะ ถ้าไม่ทำก็ไม่ถึงหรอก OT นี่เดือนๆหนึ่งก็คิดกราวๆเกือบ10วันเหมือนกัน ของเรามันดีก็ตรงที่ค่าวิชาชีพที่ได้เยอะนี่แหละ มันก็เลยไม่คิดมากไป พอเราทำงานเราก็ได้เงิน ถ้าโรงพยาบาลเรามันมีผลกำไรดี เราก็ได้โบนัสดี มันวนเวียนกันอยู่อย่างนี้ทุกวันนี้ก็ทำงานให้ดีที่สุด เพราะถ้าผลงานมันดีเงินมันก็ดี มันก็เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสมดุลนะพี่ว่า

สมดุลมันก็เกิดได้ง่ายขึ้น เพราะในชีวิตประจำวันของเราทุกคนเราต้องใช้เงินนี้ แต่เอาแบบ  
แค่พอดีๆ ไม่ใช่ว่าอยากมีอยากได้จนเกินตัวอันนี้ก็ไม่ไหวเขาเรียกว่า โลก สมดุลมันก็วิ่ง  
หนีเหมือนกัน(หัวเราะ)ตัวเราเองเราบังคับได้ ส่วนที่เหลือก็ให้องค์กรช่วยสนับสนุนเอา  
แล้วกัน...อืม(ทำท่าครุ่นคิด) องค์กรก็มีส่วนสำคัญนะต้องสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
หลายๆด้านของพวกเรา ทั้งเงินเดือน โบนัส สวัสดิการของเราเอง ครอบครัว รวมถึงทุน  
เรียนดีสำหรับบุตรหลานอะ คือเดี๋ยวนี้ทุกๆพ.เคื่อก็พยายามหาแรงจูงใจมาดึงพยาบาลเพื่อ  
เข้าไปทำงานกับตัวเอง อย่างที่ว่าที่ที่อยู่กับที่นี้มาได้นานก็เพราะเคื่อก็เอื้อกับเราอะด้วยแห  
ละ (N3P1P8)

ที่ก็คิดอะนะว่ามันก็ต้องมีบ้างอย่างคนหน่วยที่มันมี10กว่าคน ขึ้นเวร ก็ต้องเข้า 5  
บาย5 คีค 2 มันก็ต้องมีขอชนกันบ้าง หัวหน้าเคื่อก็ต้องเฉลี่ยๆจัดให้ เคยมีเหมือนกันที่ขอ  
แล้วไม่ได้ถึง2lock เซ็ง ไปแป๊บนึง แต่ก็แลกเวรกับน้องๆ ในหน่วยได้ มันเลยโอเค เหมือน  
เคื่อก็พยายามยืดหยุ่นให้เราแลกได้อะ ไรแบบนี้แหละ ก็เลยไม่มีปัญหาอะไร...วันไหนที่  
เหนื่อยที่ก็หยุดได้ แล้วให้น้องมาทำparttime แทน เพราะงานของเรามันยืดหยุ่นได้ไง อันนี้  
คือข้อดีของหน่วยงานที่และองค์กรเคื่อก็ไม่มาfixเราให้ตายตัวทุกอย่างเพราะเคื่อก็อยากใ  
เราทำงานให้เขาอย่างคิมั้ง แลกเวรบ้างไรบ้างถ้ามันไม่กระทบมากหรือไม่ทำอะไรใ  
โรงพยาบาลเสียหายองค์กรเคื่อก็ยืดหยุ่นเราได้ดีพอควร...สำหรับพี่รายรับก็ขอแบบพอใช้  
แล้วพอเก็บได้บ้าง อืม พี่หมายถึง อย่างทุกวันนี้ทำงานเดือนๆหนึ่งพี่ใช้จ่ายในบ้านและเรื่อง  
ส่วนตัวก็ประมาณสามหมื่นต้นๆ ขอให้พี่มีเงินเก็บบ้าง ซึ่งตอนนี้เงินเดือนกับค่าpart-time  
ที่พี่ได้มันก็พอให้พี่ใช้จ่ายและเหลือเก็บอะ รวมๆสักเดือนละ4ถึง5หมื่นกำลังดี (ยิ้ม) เนี่ย  
สำคัญถ้าองค์กรหรือโรงพยาบาลเราเค้าให้เงินเดือนเหมาะกับภาระงานเด็กมันก็อยู่รวมถึงพี่  
ด้วยแหละเหนื่อยก็สู้ขอให้เงินเดือนกับสวัสดิการมัน โอ้อะ(หัวเราะ) (N4P4,P6,P9)

ทำงานเหนื่อยก็อยากได้เงินให้มันเหมาะสมอะพี่ ขอแบบพอดีๆ part-time ไม่มาก  
ไม่น้อยเกินไป เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย มีเงินเหลือเก็บ ค่าเงินเดือน ค่าเวร ค่าวิชาชีพเอาแบบ  
ไม่น้อยกว่าที่อื่นก็ได้เพราะงานพยาบาลทำที่ไหนก็เหนื่อย(ยิ้ม) อืม(ทำท่าครุ่นคิด) อะไรอีก  
นะ อ้อ เรื่องสวัสดิการ เอาแบบว่าไม่ยุ่งยากเกินไปค่ะ จะมีไหม(หันไปมองที่ประตู)ตอนนี้  
เราก็ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมนะคะแต่เสียอยู่อย่างที่ต้องวิ่งเอาเอกสาร โน้นนี่นั่นใ  
ผู้ใหญ่เซ็นต์ บางทีก็เบื้อเนอะ (ยิ้ม) ถ้าลดตรงนี้ลงพวกเรากงมีสมดุลกันอีกหลายคน  
(หัวเราะ)...เฮ้ (ลากเสียงเล็กน้อย) มีอีกอย่างอะพี่(นำเสียงหนักแน่น) ระบบงาน บางครั้ง



การเปลี่ยนแปลงตลอด บ่อยๆมันก็เบื่อเนอะ ซ่อนี่หนูต้องทำใจ ปรับตัว เรียนรู้ไปเรื่อยๆ ปล่อยวางซะ อีกแล้ววนป่วนเนี่ย(หัวเราะ) คือบางทีระบบงานที่มันเปลี่ยนแปลงบ่อยเกินไป มันก็ไม่ทำให้เราคล่องงาน ใจ อย่างเมื่อก่อนเนี่ย ระบบคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานเราเค้า เปลี่ยนปีนึง2รอบมันเยอะไปนะ ไปเรียนทีก็เป็นวันๆ เซ็งจิตซะ แต่ตอนนี้มันเสถียร ใจก็เลย รู้สึกว่า ok นี่ก็เลย2ปีแล้ว มันรู้สึกว่า พวกเราคล่องขึ้นทำงานได้เร็วขึ้นไม่ต้องมานั่งงมไขว้ เพราะเวลามันเปลี่ยนทีเมื่อก่อนมันก็ไม่ได้มีอะ ไรดีขึ้นคือเหมือนเอาไปใช้กันเปล่า อะ ไรจื้ออะ (เอามือปิดปาก) หนูอันนี้หนูแอบแซวนะพี่ คงไม่ออกสื่อ(หัวเราะ) แต่ก็มี ความสุขกับการทำงานมากขึ้นนะสะดั่งแต่รพ.เรามีระบบการทำงานที่รองรับพวกเรามาก ขึ้น...อย่างเดี๋ยวนี้นurse's note ที่พวกเราเขียนก็มีแบบแผนปฏิบัติและทำเป็นทิศทาง เดียวกันทั้งโรงพยาบาล ไม่ต้องกลัวว่าเวลาโอนย้ายคนไข้ไปไหนward อื่นจะมากอยตาม และงกับ nurse's note ของเราอะ ไรจื้ออะ (N5P10,P12-13)

ขอค่าแรงแพ้มได้ไหม (หัวเราะ) พี่ว่าเงินมันทำให้คนมีสมคูลมากขึ้นนะ และการที่ คนเรามีสมคูลชีวิตกับงานมันส่งเสริมให้เรามีชีวิตที่ดีใจ งานมันก็เป็นวงล้อแหละ คือทำ ให้เรามีความสุขใจ อืม (ทำท่าครุ่นคิด) ใครว่าไม่สำคัญพี่ว่าค่าตอบแทนเนี่ยสำคัญแระ ถ้า ทำงานเหนื่อยเงินดีมันก็ลดความเหนื่อย งานหนักเราก็กู้เต็มที่ ไรจื้ออะเนอะ...ความสุขและ ความพอดีของพี่หรือก็ได้เงินเดือนพอใช้จ่าย เหมาะสมกับบริบทงาน ได้ค่าตอบแทนดีๆ ได้สินรางวัลบ้างอะ ไรแบบนี้ (N6P6-7)

แต่รู้ใจว่ามันเป็นงานและหน้าที่สิ่งเหล่านี้มันทำให้เรามีข้าวกิน มีบ้านอยู่ มีรถขับ (ยิ้ม)คิดบวกชีวิตบวกอะ อย่างวันไหนคนไข้ล้นๆก็แอบเหนื่อยเหมือนกัน พลิกตัวจนปวด หลัง บางวัน โคนหมคดู เสียคงใส่ก็โคตรเซ็งอะแก คือมันก็มีเป็นพักๆนะอย่างช่วงใกล้ เป็นเมนเนี่ย ฉันทจะหงุดหงิดง่าย เห็นอะ ไรขวางหูขวางตาไปหมดเบื่อกมาก คิดพาลไปทั่ว บางครั้งผู้ใหญ่ก็ให้เราทำเอกสารเยอะมาก(ลากเสียงยาว)อะ ไรอย่างเงี้ยอะแต่พอดีๆ เค้าก็ ทำเพราะอยากให้โรงพยาบาลเราพัฒนา พอโรงพยาบาลเราพัฒนามีชื่อเสียง คนไข้เยอะขึ้น เราก็กู้เงินดีขึ้น ไรจื้ออะ มันก็หายเหนื่อยนะ เพราะมันเป็นอย่างนั้นจริงๆ ใจได้โบนัสกันทุก ปี...พยายามทำตัวเองให้มีความสุข คิดบวก ไรเงี้ย...อย่าง HA ตอนแรกมันตีบ เบื่ออะ เอกสารเยอะมาก แต่พอช่วย โรงพยาบาลทำไปๆ ก็รู้สึกว่ามันเป็นศักดิ์ศรีของเราอะ ไร อย่างเงี้ย ภูมิใจที่โรงพยาบาลเราได้ (ยิ้ม) แม้ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวบ้าง แต่มันก็รู้สึกดี เพราะเราเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ร่วมพัฒนาศักยภาพขององค์กร ช่วยผลักดัน

โรงพยาบาลจากที่มีคุณภาพอยู่แล้วให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น มีความสุขดี... ความรู้สึกส่วนตัวฉันเองบวกกับที่เคยคุยๆกันกับพี่ๆน้องในหน่วยหรือเพื่อนสนิท ส่วนใหญ่แล้ว นอกจากมีชีวิตส่วนตัวที่ดีและคนในครอบครัวเข้าใจแล้ว องค์กรนี้แหละที่ต้องช่วยด้วย แต่ของเรามันดีที่เวรมันยืดหยุ่นได้ ขอได้ แลกได้อะไรจิงๆ เวลาเราทำงานมันก็เลยไม่ต้องเครียดมากไป วันไหนที่เราต้องทำธุระส่วนตัวหรือทำอะไรเกี่ยวกับคนในครอบครัวแบบฉุกเฉินเราก็แลกกัน ได้ขอแค่มีกคนมาขึ้นเวรมันยืดหยุ่นเรื่องเวร ใ้เนี่ยสำคัญสุดๆ...เออ มีอีกอย่างวะฉันว่าโรงพยาบาลเราขาดเรื่องการจัดส่งอบรมไปหน่อยวะ คือพวกเราต้องค้นร่นชวนขวนขวายหาแหล่งเรียนรู้เอง มันทำให้รู้สึกว่าองค์กรไม่ค่อยสนับสนุนเราให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เด็กบางบางคนสมัยนี้มันรักความก้าวหน้านะแก ถ้ามีโรงพยาบาลไหนให้มันได้ตรงนี้มันก็จะไปง อิม(ทำท่าครุ่นคิด) แต่อย่างฉันเนี่ยก็เดิมความรู้ให้ตัวเองเรื่อยๆ แหล่งมือบรมที่ไหนก็จะคอยสมัครไปเรื่อยๆแบบว่าไม่ค่อยจะอยากกรอโรงพยาบาลส่งสักเท่าไรหรือถ้าคาดหวังและรอเค้าเราก็ไม่ได้พัฒนาไป ช่วงนี้ฉันเลยต้องพัฒนาตัวเองโดยหาแหล่งข้อมูลเองสมัครเองวะ เพราะชีวิตคนเรามันก็ต้องก้าวไปข้างหน้ากันอะเนอะ ถ้าโรงพยาบาลเราค่าสนับสนุนเรื่องนี้มากขึ้นจะดีมากเลยแก เด็กมันก็อยากอยู่นะแกทุกอย่างเรายังอยากอยู่เลย...อีกอย่างก็อย่างค่าตอบแทน สวัสดิการเงินเดือนอะไรอย่างเงี้ย สำหรับฉันเงินเดือนค่าตอบแทนมันก็ ok นะ ไม่ serious แต่สวัสดิการ น้อยไปหน่อยวะ อย่างผ่าตัดครั้งนึ่งก็หมดแระไม่รู้เค้าเอาเกณฑ์อะไรมาพิจารณา ฉันว่าถ้าสวัสดิการเพิ่มอีกสักหน่อยหรือไม่ก็พิจารณาเป็น case case ไปคงดีกว่านี้ ไหวไหมวะ (หัวเราะ)อยากเสนอนะอย่างผ่าตัดน่าจะเป็นสวัสดิการพิเศษอะไรจิงอะแก เพราะของเราให้แค่7หมื่นถ้าลองมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นหรือเหมาะสมเป็นรายๆไปพนักงานเราน่าจะดีใจนะเว้ย (N7P4,P8,P12-13)

มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม คือองค์กรเราต้องให้เราได้ทำงานที่ถนัดอะไรอย่างจิงอะคือ อิม(ทำท่าครุ่นคิด) การที่เราได้ทำงานตามความสามารถของตัวเองบริบทงานเหมาะสมกับเราเราย่อมมีความสุข และพอใจในงานที่ทำอย่างจะมาให้พี่จัดบอร์ดความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และเน้นความสวยงามที่ก็ไม่สามารถหกรอกะ เพราะพี่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ด้านนี้ หรือถ้าทำออกมามันก็อาจออกมาไม่คืออะไรจิงอะ แต่ถ้ามอบหมายให้พี่สอนน้องเรื่องความรู้ต่างๆ เรื่องทำแผล แนวทางในการตามหมอนแล้วหมอนไม่ค่าอะไรอย่างจิง ค่อยเหมาะสมกับเราหน่อย เราก็รู้สึก ok แม้จะเป็นงานที่ต้องทำนอกเวลาบ้างบางครั้งก็ไม่ใช่ปัญหาอันดีทำเต็มที่...ระบบงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ที่ปลอดภัย และมีความเสถียรเอื้อต่อการทำงานของเรามันสำคัญมากนะหนู อย่างพี่เนี่ยทำคอมก็

ไม่ค่อยเก่งถ้าต้องมาเปลี่ยนแปลงกันบ่อยๆหรือคอมมันไม่เสถียรหรือมีไวรัสอะไรก็แย่นะ แต่ดีที่ของเราเปลี่ยนทีก็ส่งไปเรียนทีและเป็นปีกว่าจะเปลี่ยนระบบไปงี้ละ พี่ว่ามันก็ok เลยแหละ...คือเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม หนูลองคิดดูสิถ้าเราทำงานเหนื่อยแทบตาย แต่ค่าตอบแทนมันน้อยนิดสวัสดิการไม่เอื้อประโยชน์ เราจะมีสมดุลกันได้อย่างไรบางคนขึ้นเวร กงกก ถ้าได้เงินน้อยใครอยากจะทำ ใครอยากจะทำเวลาส่วนตัว เวลาที่อยู่กับคนรัก มาทำงานอย่างเดียว แต่ถ้าเราได้เงินพอเหมาะพอดีกับสิ่งที่เราแลก เราก็มีสมดุลได้นะ ทำงานเหนื่อยแต่คุ้ม...ทำอะไรก็ต้องใช้เงินทั้งนั้นละ แบบนี้แหละพี่คิดว่ารายได้มันมีเกี่ยวกับสมดุลชีวิตตรงๆเลยแหละ (หัวเราะ)...มีอีกอย่างที่พี่คิดว่าควรปรับปรุงและยืดหยุ่นให้พนักงานมากขึ้นก็เรื่องสวัสดิการเนี่ย พี่ว่า 7หมื่น มันน้อยไปนะ เพราะคนเราเวลามันต้องรักษาเรื่องใหญ่ๆพี่ว่าแค่นี้มันไม่พอละ บางคนทำงานมาเกือบ30ปี พอต้องรักษาก็ต้องย้ายไปรักษาตัวต่อที่ศิริราช หนูคงพอรู้อยู่มั้ง พี่ที่เสียไปแล้วละ น่าสงสารมาก ทั้งๆที่เป็นระยะสุดท้าย บางครั้งถ้าพี่เค้าได้รักษาที่นั่นมันคงเป็นกำลังให้พี่เค้าได้อีกเยอะ แต่ก็อย่างว่าอะเนอะบางที ค่ายา ค่ารักษา ค่าความเป็นเอกชนรายจ่ายมันก็สูง อันนี้ก็หยวนๆก็ได้ แต่พี่แค่อยากให้พนักงานของเรารักษากองคักรเราผูกพันกับองค์กรเรามากๆละ ถ้าคนเรามันมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับ มันก็สร้างสมดุลของมันได้เองนะ ...พี่ว่ามันต้องได้พอค่าเหนื่อยอะ อย่างเราทำงาน 8 ชั่วโมง อายุงานอย่างเราถ้าได้น้อยกว่า 1500 ไหวไหมอะ ก็ไม่ไหวนะ (หัวเราะ) แต่ดีหน่อยที่เรามันค่าวิชาชีพมันดี แต่ค่าเวรน้อยไปหน่อยนะ ถ้าหนูนำข้อมูลไปเสนอได้คงดี เพราะบางคนก็เค้าขึ้นเวรบายดึก พี่ว่าเค้าก็เสียสละตัวเองเยอะนะ ถ้ารายรับมันได้พอจ่ายและเหลือเก็บได้บ้างมันก็ส่งเสริมให้เรามีสมดุลได้แหละ เอออีกอย่างก็เรื่องกฎระเบียบการแต่งตัวเนี่ย ไม่รู้จะให้กลับไปเป็นเด็กมหาลัยอีกครั้งเลยหรือเปล่าแบบว่าใส่รองเท้าที่ไม่มีรัดส้นเดินจากหอเข้าwardเนี่ยพี่ว่ามันไม่น่าจะผิดนะถ้าโรงบาลเราเค้าปรับเรื่องนี้นะแจ๊วเลย (N8P10,P12-14)



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อบรรยายความหมาย และ ประสพการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยนี้เลือกสนามศึกษาคือ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานและพยาบาลในองค์กร มีสมดุลชีวิตกับงาน ผู้ให้ข้อมูลคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา (Full time) ในโรงพยาบาล ที่เลือกศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป และมีความยินดีเข้าร่วมการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการบันทึกเทปการสนทนา และการบันทึก ภาคนาม และการศึกษาจากเอกสารต่างๆ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่ง มีการดำเนินการไปพร้อมๆกับการเก็บรวบรวมข้อมูล จนกระทั่งข้อมูลอิ่มตัว จึงยุติการเก็บรวบรวม ข้อมูล

#### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน และ 2) การ สร้างสมดุลชีวิตกับงาน ดังนี้

##### 1. ความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน

การให้ความหมายสมดุลชีวิตกับงาน เป็นการบอกเล่าความหมายของการสร้างสมดุล ชีวิตกับงานผนวกกับประสพการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลผู้ให้ข้อมูล ซึ่งพยาบาล ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างสมดุลชีวิตกับงานไว้ คือดุลยภาพระหว่างเวลาในการทำงานกับ การใช้ชีวิตส่วนตัว โดยใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดีและอยู่อย่างพอเพียง เป็นการให้ ความหมายของสมดุลชีวิตกับงาน โดยมีหลักการบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล ครอบครัวและการทำงานให้เหมาะสม ไม่เอนเอียงไปทางด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป สิ่งเหล่านี้เป็น การบริหารจัดการชีวิตและงานให้มีดุลยภาพระหว่างกัน เสริมสร้างความสุขแบบพอดีไม่สุดโต่งไป ทางใดทางหนึ่ง ซึ่งพยาบาลรู้สึก ว่า หากตนเองมีความพอดี รู้จักอยู่อย่างพอเพียงจะทำให้มีสมดุล ชีวิตกับงานได้ง่ายขึ้น เช่น ความรู้สึกที่ไม่ต้องดิ้นรนหรือหารายได้มากเกินไป ไม่ทะเลาะทะเลาะมาก เกินไป จะช่วยลดความกดดันในชีวิตและสร้างสุข สมดุลให้กับตนเอง

## 2. การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน

การที่พยาบาลสามารถสร้างสมดุลในชีวิตกับงานได้จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการสร้างสมดุลในชีวิตและมีความสุขในชีวิตส่วนบุคคล จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพยาบาลที่มีสมดุลชีวิตกับงานนั้น เริ่มต้นจากการมีสมดุลชีวิตโดยแบ่งเป็น 2 ประเด็นหลักคือ ประเด็นที่ 1 ความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุล ประเด็นที่ 2 ความสุขในงานเป็นต้นทุนให้สมดุลเกิดขึ้นจริงดังนี้

### 2.1 ความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุล

พยาบาลที่มีความสุขในชีวิตส่วนบุคคลในที่นี้คือการมีความสุขในชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เมื่อพยาบาลมีความสุขในชีวิตส่วนบุคคลแล้วนั้นย่อมนำมาซึ่งการสร้างสมดุลชีวิตกับงานได้อย่างมั่นคง ดังนี้

**2.1.1 ใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง** จากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีสมดุลชีวิตกับงาน จะเริ่มจากการที่พยาบาลมีสมดุลในชีวิตของตนเองโดยการที่พยาบาลจะมีความสุขในชีวิตของตนเองได้นั้น แบ่งเป็น 5 ประเด็นย่อยคือ 1) มีช่วงผ่อนคลาย ระบายความเครียด 2) ดูแลสุขภาพกายใจให้สดใสแข็งแรง 3) นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ 4) บริหารจัดการเงิน ไม่ใช่ให้เกินตัว 5) สร้างกำลังใจให้ตนเองเติมความกล้าแกร่งไปในตัว ดังนี้

#### 1) มีช่วงผ่อนคลาย ระบายความเครียด

งานของพยาบาลที่มีคุณลักษณะเฉพาะ ต้องรับผิดชอบชีวิตคนมองเห็นความเจ็บป่วยทุกข์ทรมานของผู้ป่วยและความทุกข์ทรมานใจของญาติ ต้องทำงานและปฏิบัติหน้าที่เป็นผลดี มีเวลาส่วนตัวและการทำงานที่ไม่ตรงกับอาชีพส่วนใหญ่ในสังคม อาจส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดได้ง่าย เมื่อพยาบาลผู้ให้ข้อมูลเรียนรู้ที่จะผ่อนคลายและระบายความเครียด ด้วยการทำในสิ่งต่างๆที่ชอบ ได้ใช้เวลากับตนเอง ย่อมนำมาซึ่งความสุข สมดุลชีวิตส่วนบุคคล

#### 2) ดูแลสุขภาพกายใจให้สดใสแข็งแรง

จากผลการศึกษาพบว่า การที่พยาบาลผู้ให้ข้อมูลจะสามารถมีความสุขและสมดุลในชีวิตส่วนบุคคลนั้นจำเป็นต้องมีสุขภาพร่างกายที่ดี มีจิตใจที่แจ่มใส พยาบาลที่มีสมดุลชีวิตนั้นได้บอกเล่าประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานโดยเริ่มต้นจากตนเองคือทำให้ตนเองเป็นแบบอย่างด้านสุขภาพคือ มีสุขภาพจิตที่ดี มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

#### 3) นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ

จากผลการศึกษาพบว่าการนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอ นั้นทำให้คุณภาพชีวิตและการทำงานดีขึ้น รวมถึงส่งผลให้สุขภาพกายและใจดีตามลำดับ หากมีการพักผ่อนที่

เพียงพอแล้วนั้นพยาบาลจะมีผิวพรรณที่ผ่องใส จิตใจที่ไม่เครียดและกังวล ลดการเกิดโรคต่างๆ อาทิ เช่น โรคความดัน หัวใจและกล้ามเนื้ออ่อนแรง เป็นต้น

#### 4) บริหารจัดการเงิน ไม่ใช่ให้เกินตัว

การศึกษาวิจัยพบว่า พยาบาลผู้ให้ข้อมูล มีเทคนิคและทักษะการบริหารจัดการเงิน ที่จะทำให้ตนเองสามารถครองตนอยู่ได้ในสังคมอย่างไม่เดือดร้อนเนื่องจากเงินเป็นปัจจัยและสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพของสังคมเมือง และ เมื่อบุคคลสามารถบริหารจัดการเงินได้ ย่อมนำมาซึ่งชีวิตที่มีความสุขและสมดุล

#### 5) สร้างกำลังใจให้ตนเองเติมความกล้าแกร่งไปในตัว

กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสมดุลชีวิตของพยาบาล จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าเมื่อพยาบาลต้องเผชิญกับปัญหารอบด้านทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน บางครั้งอาจเกิดความรู้สึกเหนื่อย ท้อและหมดกำลังใจในการดำเนินชีวิตพยาบาลที่มีเทคนิคและทักษะความสามารถในการเติมกำลังใจให้ตนเองได้จะเป็นผู้ที่มีสมดุลและความสุขในชีวิต

**2.1.2 มีครอบครัวเป็นแรงหนุนคือทุนสร้างสมดุลชีวิตกับงาน** จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพยาบาลที่มีครอบครัวที่อบอุ่นสามารถสร้างสมดุลชีวิตกับงานได้ดีโดยเริ่มต้นจากการมีชีวิตที่สมดุลโดยมีครอบครัวเป็นแรงหนุน แบ่งเป็น 3 ประเด็นย่อยดังนี้ 1) ครอบครัวเป็นเบื้องหลังที่ดี เข้าใจหน้าที่ที่เราทำ 2) มีเวลาร่วมกิจกรรม สร้างเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว และ 3) กำลังใจที่มีให้ เป็นแรงใจ สู้ได้ทุกสถานการณ์

##### 1) ครอบครัวเป็นเบื้องหลังที่ดี เข้าใจหน้าที่ที่เราทำ

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า พยาบาลที่สร้างสมดุลชีวิตกับงานได้นั้นเป็นผู้ที่มีครอบครัวที่เข้าใจ และเป็นเบื้องหลังทั้งในเรื่องชีวิตส่วนตัว และการทำงาน ทุกครั้งที่พยาบาลรู้สึกเหนื่อยล้าและหวาดกลัวกับสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิต เมื่อมีสมาชิกในครอบครัวอยู่เคียงข้างอย่างเข้าใจ ความรู้สึกไม่ดีเหล่านั้นก็จะหายไป และสามารถสร้างสมดุลในชีวิตได้

##### 2) มีเวลาร่วมกิจกรรม สร้างเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว

จากการศึกษาพบว่า การที่บุคคลในครอบครัวมีเวลาร่วมกันและได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันนั้นทำให้พยาบาลมีความรู้สึกอบอุ่นใจ และรู้สึกว่ามีความรักความผูกพันกับคนในครอบครัวมากขึ้น ลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มความสุขในชีวิตส่วนบุคคล สามารถมีชีวิตที่สมดุลได้ กล่าวคือการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวสามารถสร้างความสุขทางใจให้กับพยาบาลได้

### 3) กำลังใจที่มีให้ เป็นแรงใจ สู้ได้ทุกสถานการณ์

จากการศึกษาพบว่า เมื่อพยาบาลได้รับกำลังใจจากคนในครอบครัว เช่นเมื่อกลับถึงบ้านเหนื่อยแค่ไหนแต่เห็นรอยยิ้มของลูก ของสามีพยาบาลก็หายเหนื่อยและพร้อมจะเผชิญกับปัญหาต่อได้อย่างมีแรงใจ คำพูดดีๆ อ้อมกอดและกำลังใจจากคนในครอบครัวทำให้ความเครียดของพยาบาลลดลง และส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตส่วนบุคคลตามมา

#### 2.2. ความสุขในงานเป็นต้นทุนให้สมดุลเกิดขึ้นจริง

การที่พยาบาลสามารถสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ได้นั้น นอกจากพยาบาลจะเป็นผู้ที่มีสมดุลชีวิตหรือความสุขในชีวิตส่วนบุคคลแล้วนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีงานสมดุลหรือมีความสุขในงานร่วมด้วยจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพยาบาลที่มีความสุขในงานสามารถสร้างให้เกิดสมดุลในชีวิตกับงานได้ โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็นหลักดังนี้ 1 สุขเกิดที่ใจ พัฒนาได้จากตนเอง 2 ความเครียดเกิดขึ้นได้ เวลาแก้ไขให้ใช้สติปัญญา ดังนี้

**2.2.1 สุขเกิดที่ใจพัฒนาได้จากตนเอง** ความสุขในงานนั้นพยาบาลสามารถสร้างได้ด้วยตนเองซึ่งมีหลักการและแนวคิดที่แตกต่างกัน ดังนี้

##### 1) อดทนกับการทำงาน

พยาบาลที่มีสมดุลในงาน เป็นผู้ที่มีความอดทนสูง หากพยาบาลไม่สามารถอดทนกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ จะทำให้พยาบาลเสียสมดุลและมีความสุขในงาน ดังนั้นพยาบาลที่มีความอดทนเป็นเลิศ พร้อมรับกับทุกสถานการณ์จึงสามารถสร้างสมดุลในงานได้และนำมาซึ่งการมีสมดุลชีวิตกับงาน

##### 2) รักในวิชาชีพ ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

จากการศึกษาพบว่า พยาบาลที่สามารถสร้างสมดุลงานให้กับตนเองได้ต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพพยาบาล เห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่ช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยให้พ้นทุกข์ทั้งกายใจ ผู้อยู่ในวิชาชีพพยาบาลต้องมั่นใจในการประกอบวิชาชีพนี้ด้วยความรัก และชื่นชมในความสำคัญของวิชาชีพของตน ส่งผลให้พยาบาลผู้ให้ข้อมูล ทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสมดุลกับงาน

##### 3) หาความรู้เพิ่ม ช่วยต่อเติมความสามารถ

จากการศึกษาพบว่าการที่พยาบาลพยายามเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นั้น ย่อมนำมาซึ่งความสามารถในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้งานมีศักยภาพ และส่งผลให้พยาบาลมีความสุขและสมดุลในงาน



#### 4) มีเป้าหมาย ยืดหยุ่นได้ หากไม่ใช่อำนาจต้องการ

จากการศึกษาพบว่า พยาบาลที่สร้างสมดุลในงานได้นั้น คือ พยาบาลที่ตั้งเป้าหมายในชีวิต และงานไว้ตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้าทำงานว่าจะต้องมีแบบแผนแบบไหน แต่สุดท้ายเมื่อไม่ได้ดังแบบแผนที่ตนตั้งไว้ พยาบาลต้องยืดหยุ่นให้ได้ การวางแผน และกำหนดเป้าหมายต่างๆ ในชีวิต และการทำงานเป็นเรื่องดีแต่สิ่งทีควรมีร่วมด้วยคือความสามารถในการยืดหยุ่นเรื่องราวต่างๆ หากไม่ได้อย่างที่ตนหวัง พยาบาลจะไม่เครียดมาก และสามารถอยู่กับงานได้อย่างมีความสุข

**2.2.2. ความเครียดเกิดขึ้นได้ เวลาแก้ไขให้ใช้สติปัญญา** จากการศึกษาพบว่าเมื่อพยาบาลเกิดความเครียดแล้ว ย่อมนำมาซึ่งการขาดสมดุลชีวิต และสมดุลงาน เนื่องจากเมื่อพยาบาลเผชิญกับความเครียดแล้วนั้น ความสามารถในการตัดสินใจจะน้อยลง ไม่อยากทำอะไร ไม่มีความสุขในชีวิต ความสามารถในการทำงานย่อมลดลงด้วย เมื่อพยาบาลต้องการมีสมดุลงานจึงจำเป็นต้องจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าพยาบาลที่มีสมดุลงานนั้นมีวิธีการจัดการกับความเครียดอย่างเหมาะสม โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็นย่อยคือ

##### 1) เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้เข้าใจ ไม่เกิดความขัดแย้ง

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลที่สร้างสมดุลงานได้นั้นมีวิธีการจัดการความเครียดให้กับตนเองโดยการเรียนรู้ปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่เข้าใจทั้งตนเองและผู้อื่นและเมื่อพยาบาลมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นแล้วนั้นสิ่งที่จะตามมาคือสัมพันธภาพที่ดี และหากพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีแล้วนั้นเรื่องยากย่อมเป็นเรื่องง่ายและปัญหาความขัดแย้งก็ไม่เกิดส่งผลให้มีความสุขและงานที่สมดุล

##### 2) ปรับตัวเข้ากับงาน ประสบการณ์ช่วยได้

จากการศึกษา พบว่า หากพยาบาลสามารถปรับตัวกับสิ่งต่างๆ ได้ดี สมดุลงานย่อมตามมาซึ่งเทคนิคในการปรับตัวเพื่อสร้างสมดุลงานของพยาบาลแต่ละรายนั้นก็แตกต่างกัน โดยอาศัยประสบการณ์ชีวิตและศิลปะความสามารถเฉพาะบุคคลในการปรับตัวทั้งในเรื่องส่วนตัว เรื่องงาน เรื่องบุคคลและสิ่งแวดล้อม เมื่อพยาบาลสามารถปรับตัวได้สมดุลงาน และความสุขในการทำงานก็เกิดขึ้น

##### 3) รู้จักปล่อยวาง ให้อภัยเขาใจเราสงบนิ่ง

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พยาบาลที่มีการฝึกจิตตนเอง เข้าวัดทำบุญ และเจริญภาวนา มีธรรมะในหัวใจ ปฏิบัติธรรม หรือมีการนั่งสมาธิ เรียนรู้ที่จะปล่อยวางกับสิ่งต่างๆ เป็นผู้มีสติและปัญญาในการคิดพิจารณาและแก้ไขปัญหาต่างๆ เมื่อพบกับปัญหาก็สามารถแก้ไขได้ดี การฝึกจิตให้คุ้นชินย่อมมีความสุขและสมดุลในงาน

#### 4) **ปรับเปลี่ยนความคิด ปรับจิตแค่พอเพียง**

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลที่สร้างสมดุลในงานได้นั้นต้องเป็นผู้ที่คิดเป็น รู้จักความพอเพียงไม่เน้นหนักตนเองให้อยู่กับงานหรือชีวิตส่วนตัวมากเกินไปเมื่อพยาบาลวางใจให้พอดีและพอเพียงรู้จักยั้งคิดในสิ่งที่ได้ยอมทำให้สร้างสมดุลในงานและตามมาซึ่งสมดุลชีวิตกับงานตามลำดับ

**2.2.3 หัวหน้าเห็นคุณค่า เพื่อนร่วมทีมมาช่วยเหลือกัน** จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า เหตุผลหนึ่งที่ทำให้พยาบาลสามารถมีสมดุลในงานได้ คือการมีบรรยากาศในที่ทำงานที่ดี ซึ่งประเด็นนี้พยาบาลได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม และมีหัวหน้าที่เป็นผู้นำ มีหัวใจการบริหารแบบธรรมมาภิบาล และสามารถยืดหยุ่นได้ทั้งเรื่องการทำงาน และการขอเวร สิ่งเหล่านี้จะช่วยเอื้อให้งานสัมฤทธิ์ผลพยาบาลมีความสุขในงาน และสร้างสมดุลงานได้เป็นอย่างดี

**2.2.4 องค์กรต้องจัดสรรให้สวัสดิการที่เพียงพอ** จากการศึกษา พบว่า องค์กรที่มีความมั่นคงจริงใจต่อพนักงาน เกื้อหนุนในเรื่องงานและเงินรวมถึงสร้างขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจที่ดีแก่พนักงาน ระบบงานที่เกื้อหนุนแล้วนั้นหากองค์กรเห็นคุณค่าของพยาบาล และให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่าเหนื่อย การเบิกจ่ายสวัสดิการไม่ซ้ำซ้อนยุ่งยากข้อมเสริมแรงด้านบวกให้พยาบาลรู้สึกมีความสุข และสมดุลในงานตามมา

#### **อภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการศึกษาประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

##### **1. ความหมายของการสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ**

จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงสมดุลชีวิตกับงาน หมายถึงดุลยภาพระหว่างเวลาในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดีและอยู่อย่างพอเพียง คือ การวางแผนหรือวางเป้าหมายของชีวิตและการทำงาน โดยการใช้หลักการบริหารจัดการชีวิตกับงานให้เหมาะสมเพื่อให้การใช้ชีวิตราบรื่นและงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ Dex and Bond (2005) ที่กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงานเป็นการรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้เวลา กับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน และสอดคล้องกับ Hutton (2005) ที่กล่าวว่าบุคคลสมดุลใน 3 ด้านคือ สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต (Time balance)

สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction balance) ที่พอเหมาะพอดี และมีดุลยภาพระหว่างกัน

นอกจากนั้นพยายามผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดีและอยู่อย่างพอเพียง คือการไม่เอนเอียงหรือสุดโต่งไปทิศใดทิศหนึ่ง ซึ่งความหมายคำว่า “สุดโต่ง” ของผู้ให้ข้อมูลคือ การที่ทำอะไรจนสุดขั้ว หรือมากเกินไปหรือเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งจนหลงลืมอีกทางหนึ่ง หากพยายามใช้หลักการบริหารจัดการชีวิตกับงานและสามารถยืดหยุ่นตนเองได้อย่างเหมาะสมย่อมส่งผลให้มีความสุขกับเนื้องาน มีความพึงพอใจในงาน เกิดสมดุลในงาน มีความสมดุลกับการดำเนินชีวิต โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งเป็นครึ่งๆ สอดคล้องกับ Greenhaus (2003) ที่กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงาน คือ ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium) ดังนั้นเมื่อพยายามเข้าใจถึงการรักษาสมดุลของทั้งงานและชีวิตส่วนตัวแล้วนำไปปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ พยายามจะสามารถสร้างสมดุลในชีวิตกับงานได้อย่างมั่นคง

## 2. การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การสร้างสมดุลชีวิตกับงานประกอบด้วย 2 ประเด็นคือ 1) ความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุล และ 2) ความสุขในงานเป็นต้นทุนให้สมดุลเกิดขึ้นจริง ผู้วิจัยขออภิปรายดังนี้

### 2.1 ความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุล

การดูแลชีวิตให้ดีที่สุดเป็นสิ่งที่มีมนุษย์พึงกระทำ เนื่องจากชีวิตคือจุดเริ่มต้นของทุกสิ่งรวมทั้งความสุขในชีวิตส่วนบุคคลซึ่ง Kalliath, Thomas, et al (2008) ได้กล่าวว่า บุคคลที่สามารถสร้างความสุขในชีวิตให้กับตนเอง โดยสามารถจัดการกิจกรรมการทำงาน และกิจกรรม ส่วนอื่นในชีวิตให้มีความดุลยภาพต่อกันได้ จะส่งผลต่อความสุขในชีวิต มีความก้าวหน้า และความสำเร็จของทั้งชีวิตครอบครัวและการทำงาน ซึ่งผลการศึกษานี้ พยายามได้กล่าวถึงการจัดการชีวิตและความสุข ในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุลไว้ 2 ประเด็นคือ 1) ใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง และ 2) ครอบครัวเข้าซึ่งกันและกัน ดังนี้

**2.1.1 ใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง** พยายามที่มีสมดุลชีวิตกับงานนั้น มีการเรียนรู้และสร้างความสุขให้กับตนเอง ซึ่งผลการวิจัยนี้ ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึง 5 ประเด็น คือ 1) มีช่วงผ่อนคลายระบายความเครียด 2) ดูแลสุขภาพกายใจให้สดใสและแข็งแรง 3) นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ 4) บริหารจัดการเงิน ไม่ใช่ให้เกินตัว 5) สร้างกำลังใจให้ตนเองเติมความกล้าแกร่งไปในตัว

1) มีช่วงผ่อนคลาย ระบายความเครียด พยายามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การเผชิญความเครียด ซึ่งความเครียดอาจเกิดจากความกลัว ความเหนื่อยล้า ความท้อแท้ทั้งในเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และงาน ทำให้พยายามรู้สึกขัดแย้งในตนเองและอาจขัดแย้งกับผู้อื่นได้ง่าย รวมถึงเมื่อหน้ากับทุกสิ่งรอบตัว สอดคล้องกับ พัชราวลัย เรื่องศรีจันทร์ และ ศิริลักษณ์ ศุภปิณฑิพร (2004) ที่กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจและร่างกายของบุคคลที่เสียความสมดุล ซึ่งอาจเป็นผลจากความขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเองและการคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรม โดยสาเหตุนั้นมีทั้งมาจากตัวบุคคลเอง ได้แก่ ความต้องการภายในตัวบุคคล ความเครียดจากเหตุการณ์ที่คาดหวังไว้ก่อนล่วงหน้าโดยอาศัยประสบการณ์เดิม ทำให้เกิดความคับข้องใจ ส่วนสาเหตุที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนฝูง ที่ทำงาน งานที่ปฏิบัติอยู่ประจำ สภาพเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ สำหรับวิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะพิเศษที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชน ครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์และสังคม นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการบริหาร วิชาการ ตลอดจนงานพัฒนางานและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดขึ้นได้

ดังนั้นหากพยาบาลไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้พยาบาลเสียสมดุล มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตไม่ดีและท้ายที่สุดจะทำให้พยาบาลขาดความสุขในชีวิตและนำมาซึ่งชีวิตที่ขาดสมดุล ซึ่งความสมดุลชีวิตกับงาน เป็นเรื่องของการได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ตนเองได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ต้องมีเวลาได้ผ่อนคลาย ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือไม่ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) ดังนั้นพยาบาลที่สามารถจัดการกับความเครียดและเรียนรู้วิธีการผ่อนคลาย ให้เวลากับตนเองในการระบายความเครียด และได้ทำในสิ่งที่ตนเองชอบ เช่น การทำงานบ้าน ออกไปซื้อของเข้าบ้าน หรือการดูหนังฟังเพลง จะช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างสมดุลในชีวิตได้

2) ดูแลสุขภาพกายใจให้สดใสและแข็งแรง องค์การอนามัยโลกได้กล่าวว่า สุขภาพดีมิใช่เพียงแค่การไม่มีโรคนั้น แต่ต้องมีสุขภาพอื่นๆ ดีด้วย ซึ่งได้แก่สุขภาพ จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม และจิตวิญญาณ บุคคลที่มีสุขภาพกายและจิตที่ดีนั้นส่งผลให้เป็นผู้มีสมดุลชีวิตกับงาน ได้ดีกว่าบุคคลที่สุขภาพกายและจิตไม่ดี สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ อุมะวิชนี (2549) ที่กล่าวว่า การมีชีวิตที่สมบูรณ์คือการมีสุขภาพดี สิ่งนี้มีได้หมายถึงเพียงแค่การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ หรือการรับประทานอาหารที่ถูกต้องเท่านั้น ความคิดความเชื่อหรือแม้กระทั่งความหวัง ก็มีอิทธิพลต่อ

การมีชีวิตที่ดี และผลกระทบต่อภูมิคุ้มกันของเราอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นเมื่อบุคคลต้องการให้ตนมีชีวิตที่ดี ประสบความสำเร็จและมีความสุขกับชีวิตส่วนตัว บุคคลต้องรู้จักรักษาสุขภาพกาย และสุขภาพจิตให้ดีอยู่เสมอ

นอกจากนั้นจากการศึกษาครั้งนี้ ยังพบว่า พยาบาลที่สร้างสมดุลในชีวิตได้นั้น เป็นผู้ที่มีการรักษาสุขภาพกายและจิตของตนเองอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ พยาบาลมีเป้าหมายในการเป็นแบบอย่างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน รักษาสมดุลของร่างกายและจิตใจให้มั่นคงโดยพยาบาลมีความเชื่อว่า การรักษาสุขภาพของตนเองให้ดีทั้งกายและใจ จะทำให้มีสมดุลในชีวิตและส่งผลให้การทำงานดีตามมาด้วย พยาบาลมีแนวทางในการรักษาสุขภาพโดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเช่นกำจัดความเครียด รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มการผลิตของสารแห่งความสุข (Endorphins) ซึ่งสารแห่งความสุขนี้ทำให้พยาบาลมีความสุขจิตที่ดี การมีความสุขจิตดีย่อมนำมาซึ่งการสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ได้ ไม่ว่าจะเหตุการณ์นั้นจะเป็นไปในทางดีหรือร้าย ดังนั้นเมื่อพยาบาลมีความสุขจิตและสุขภาพกายที่ดีจะส่งผลให้มีแรงกายในการดำเนินชีวิตต่ออย่างสมดุล

**3) นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ** การปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลมีการทำงานเป็นผลัด ต้องปฏิบัติงาน เช้า-บ่าย-ดึก โดยเฉพาะการเข้าเวรดึก หรือเวรกลางคืนต้องอดนอน ในเวลาที่ร่างกายสมควรได้รับการพักผ่อน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า อ่อนเพลียได้ง่าย แต่เมื่อพยาบาลสามารถฝึกตนเองให้นอนพักและหลับสนิทได้หลังจากการเข้าเวร ก็จะทำให้พยาบาลไม่รู้สึกอ่อนล้าจนเกินไป การนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอ ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกสดชื่นหลังตื่นนอน มีแรงและพลังในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ลดการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ ทั้งจากในชีวิตประจำวันและจากการทำงาน ซึ่งความต้องการในการนอนหลับพักผ่อนของแต่ละคนจะแตกต่างกัน แต่ควนอนให้เต็มอิ่ม เพื่อให้รู้สึกสดชื่น และมีพลังในการทำงานและใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นหากองค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิผลของงานและส่งเสริมการมีสมดุลชีวิตของพยาบาลควรให้การดูแลเอาใจใส่ต่อพยาบาลที่ทำงานเป็นผลัดด้วย เนื่องจากภาวะอดนอนทำให้เกิดความบกพร่องของการทำงานของสมองซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและการตื่นตัวในการทำงาน สอดคล้องกับ อำนาจ รัตนวิสัย (2554) ที่กล่าวว่า การให้การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ที่ทำงานเป็นผลัดหรือผลัดกลางคืนเป็นความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อช่วยให้บุคคลเหล่านี้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรที่วางไว้ ปัญหาและผลกระทบจากภาวะอดนอนสามารถส่งผลทั้งต่อร่างกาย จิตใจ อารมณ์รวมถึงสังคมคนรอบข้างที่เกี่ยวข้องกันและมีระดับความรุนแรงที่แตกต่างกันไปอย่างคาดไม่ถึง ดังนั้นการให้ความสำคัญกับปัญหานี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทำให้เป็นรูปธรรม

4) **บริหารจัดการเงิน ไม่ใช่ให้กินตัว** เงินเป็นสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน ปฏิเสธไม่ได้ว่า เงินคือตัวการสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต เพราะเงินช่วยทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น มีความสะดวกสบายในการใช้จ่ายใช้สอย แต่เงินไม่สามารถซื้อความสุขของชีวิตทั้งหมดได้ มนุษย์อาจมีบ้านหลังใหญ่ มีรถยนต์หลายคัน มีเงินสำหรับการใช้จ่ายอำนวยความสะดวกให้กับครอบครัว แต่เงินก็ไม่สามารถทำให้ครอบครัวแข็งแรงอบอุ่น หรือชีวิตที่มีความสุขแบบสมบูรณ์ได้เลย ดังนั้น หากยังอุทิศเวลาให้กับงานเพื่อหาเงิน ไม่รู้จักการบริหารจัดการเงินและสลับแบ่งปันเวลาอันมีค่าให้กับตนเอง ครอบครัว และใช้ชีวิตร่วมกับคนในครอบครัว ชีวิตจะขาดความสมดุลได้ (นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒน์พันธ์, 2555) อย่างไรก็ตามแม้เงินไม่ใช่ทุกสิ่งในชีวิตแต่เงินยังเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีพยุคปัจจุบัน หากพยายามเรียนรู้ที่จะบริหารจัดการเงินอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเงินเก็บเพื่อใช้ยามฉุกเฉิน ได้ชื่อของเป็นรางวัลแก่ชีวิตแต่ไม่ฟุ่มเฟือย เมื่อจัดการกับเงินให้พอใช้ จะทำให้พยาบาลและทำงานแบบพอดีไม่หักโหมมากเกินไป ไม่ใช่เงินให้กินตัว ย่อมนำมาซึ่งชีวิตที่มีสุขและสมดุล

5) **สร้างกำลังใจให้ตนเอง เติมความกล้าแกร่งไปในตัว ความรู้สึก** ท้อแท้สิ้นหวัง หดหู่ใจ หมดกำลังใจที่จะดำเนินชีวิต สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นประสบการณ์ที่มนุษย์ทุกคนธรรมดาต้องเคยประสบพบเจอ บางรายสามารถผ่านพ้นเหตุการณ์เหล่านั้นไปได้ด้วยดี บางรายอาจผ่านพ้นแบบทุลักทุเล และบางรายอาจไม่สามารถผ่านประสบการณ์นั้นๆ ไปได้ จากผลการวิจัยครั้งนี้พยาบาลที่มีสมดุลชีวิตนั้น ได้กล่าวว่า แม้บางครั้งที่พยาบาลต้องเจอกับเหตุการณ์ที่ไม่ดี หรือมีปัญหาเข้ามารุมเร้า พยาบาลจำเป็นต้องให้กำลังใจตนเองเพื่อเสริมแรงด้านบวกให้ตนได้ต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นและให้ปัญหาทุกอย่างผ่านพ้นไปได้ด้วยดี กำลังใจ เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถควบคุมได้ อีกทั้งคนที่ควบคุมได้จะสามารถสร้างกำลังใจให้ตัวเองแบบไม่มีวันหมด เมื่อพยาบาลสามารถให้กำลังใจตัวเองได้ย่อมลดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย อ่อนแรง เพิ่มความกล้าแกร่งให้กับตนเองและนำซึ่งการมีความสุขและสมดุลในชีวิต

นอกจากนี้พยาบาลที่สามารถเผชิญกับความทุกข์ยากและเคราะห์ภัยอย่างกล้าหาญ และสามารถผ่านพ้นไปได้ จะค้นพบพลังที่มีค่าอย่างยิ่งในตัวเรา พลังนั้น คือกำลังใจ หากเราสูญเสียเงินทองหรือทรัพย์สินก็เปรียบเสมือนกับไม่ได้เสียอะไรเลย หากเราสูญเสียอวัยวะบางส่วนก็เปรียบเสมือนสูญเสียบางอย่าง แต่เมื่อไรเราสูญเสียกำลังใจก็เท่ากับสูญเสียทุกอย่างในชีวิต ดังนั้นการสร้างกำลังใจให้แข็งแรงย่อมสามารถเอาชนะอุปสรรคของชีวิตได้ กลายเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ และทำให้ชีวิตมีคุณภาพเป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม การสร้างกำลังใจต้องอาศัยความร่วมมือของสมองหรือปัญญาด้วย กำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและทรงพลังที่สุดก็จริง แต่มนุษย์เรากลับให้ความสำคัญของการให้กำลังใจแก่ตนเองเป็นอันดับรองลงมา กำลังใจเป็น

ปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิต ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงควรรมาเรียนรู้วิธีสร้างกำลังใจให้แข็งแรง เพราะกำลังใจ คือพลังที่สร้างได้ (วนิดา ชุติกาวิทย์, 2553) ดังจะกล่าวในประเด็นต่อไป

**2.1.2 ครอบครัวเข้าใจใส่ใจซึ่งกันและกัน** ครอบครัว เป็นสังคมแรกของมนุษย์ที่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่มีความผูกพันกันทางจิตใจ ซึ่งได้แก่ พ่อ แม่ ลูก สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญของทุกครอบครัว คือ การได้ใช้เวลาที่มีคุณภาพร่วมกัน เพราะการที่ครอบครัวมีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่เต็มไปด้วยความรัก ดูแลเอาใจใส่ และได้ใช้เวลาด้วยกันอย่างอบอุ่นแล้ว ครอบครัวนั้นก็จะเป็นครอบครัวที่เต็มไปด้วยความสุข (แพง ชินพงศ์, 2556) จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลที่มีสมดุลชีวิตนั้น นอกจากการสร้างสุขด้วยตนเองแล้วยังมีครอบครัวเป็นแรงหนุนซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเด็นย่อย คือ 1) ครอบครัวเป็นเบื้องหลังที่ดี เข้าใจหน้าที่ที่เราทำ 2) มีเวลาร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ครอบครัว และ 3) กำลังใจจากครอบครัวสร้างความหวังและพลังใจ ดังนี้

**1) ครอบครัวเป็นเบื้องหลังที่ดี เข้าใจหน้าที่ที่เราทำ** จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาลผู้ให้ข้อมูลที่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับการทำงานและต้องการการเข้าใจจากคนที่รักหรือคนใกล้ชิด เมื่อกลับถึงบ้านแล้วพบกับรอยยิ้มของคนที่คุณรัก เหมือนเป็นพลังที่ลดความเหนื่อยล้าได้ดีเยี่ยม อธิบายได้ว่าในชีวิตมนุษย์ไม่ได้มีเพียงแค่การทำงานหนักแล้วประสบความสำเร็จทำให้มีความสุข แต่การมีครอบครัวที่อบอุ่น เข้าใจซึ่งกันและกัน และร่วมยินดีไปกับความสำเร็จต่างหากคือความสุขที่แท้จริงของมนุษย์ทุกคน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความเข้าใจจากคนในครอบครัวส่งผลให้พยาบาลมีสมดุลในชีวิตได้ดียิ่งขึ้น หลายครั้งที่พยาบาลรู้สึกท้อถอย และเครียดเมื่อต้องเผชิญปัญหาที่ครอบครัวไม่เข้าใจทั้งในเรื่องของการใช้ชีวิตและการทำงาน แต่หากได้พูดคุยปรับความเข้าใจกับครอบครัวแล้ว ย่อมนำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับคนในครอบครัวและรู้สึกเป็นสุขสามารถทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตได้ดีขึ้นสอดคล้องกับ จิราพร ชมพิกุล และคณะ (2552) ที่กล่าวว่าสัมพันธภาพในครอบครัว เป็นลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพ่อ-แม่-ลูก-ปู่-ย่า-ตา-ยาย กับลูกหลานรวมไปถึงความสัมพันธ์ในหมู่ญาติมิตรและเพื่อนฝูง โดยครอบครัวที่มีสัมพันธภาพดีจะมีการสนทนาพูดคุยกันด้วยความรักใคร่ปรองดอง มีความเข้าใจ มีความหวังใจซึ่งกันและกัน และปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหาต่างๆเกิดขึ้น เมื่อพยาบาลมีครอบครัวที่เข้าใจจะส่งผลให้พยาบาลมีสมดุลในชีวิตได้ดีขึ้น

**2) มีเวลาร่วมกิจกรรม สร้างเสริมความสัมพันธ์ครอบครัว** จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลที่ใช้เวลาร่วมกับครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นการทำกิจกรรมเล็กน้อย หรือการทำงานบ้านร่วมกัน ออกกำลังกาย ซื่อของเข้าบ้านด้วยกัน โทรศัพท์พูดคุยกัน ล้วนแล้วแต่สร้างความสุขทางใจให้กับพยาบาลและเป็นเหตุผลเอื้อให้พยาบาลสามารถมีสมดุลชีวิตได้ เนื่องจากการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับบุคคลในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นในหรือนอกสถานที่ ล้วนแล้วแต่เพิ่มความ

รักและความผูกพันให้กันทั้งสิ้น สอดคล้องกับ แพง ชินพงศ์ (2556) ที่กล่าวว่า การทำงานบ้านร่วมกัน เป็นการใช้เวลาอย่างมีคุณภาพของครอบครัวได้ เช่น ชวนลูกช่วยกันปลูกต้นไม้ รดน้ำต้นไม้ ล้างรถ หรือช่วยกันทำอาหาร เพียงเท่านั้นนอกจากจะเป็นการฝึกทักษะพื้นฐานของการใช้ชีวิตแก่ลูกแล้ว ยังเป็นการกระชับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวให้แน่นแฟ้นขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมสร้างความรักในครอบครัวที่ทำนอกบ้านพากันไปเที่ยว การที่คุณพ่อคุณแม่พาลูกๆ ไปท่องเที่ยววันนั้นนอกจากเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ ทำให้ทุกคนในครอบครัวได้ผ่อนคลายแล้ว ยังช่วยให้ลูกได้เปิดหูเปิดตาเรียนรู้ประสบการณ์สิ่งใหม่ๆ และยังเป็นโอกาสที่ดีในการที่ครอบครัวจะได้ใช้เวลาที่มีความสุขร่วมกัน ทั้งได้พูดคุยกันระหว่างเดินทาง ได้ยิ้มหัวเราะเมื่อพบเห็นสิ่งแปลกใหม่ ได้แลกเปลี่ยนทัศนคติต่อกัน เล่นกีฬาออกกำลังกายร่วมกัน ซึ่งการทำกิจกรรมที่ดีร่วมกับครอบครัวเหล่านี้ ส่งผลให้พยาบาลมีสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดี และนำมาซึ่งการมีสมดุลชีวิตและความสุขส่วนบุคคล

3) **กำลังใจที่มีให้ เป็นแรงใจ ผู้ได้ทุกสถานการณ์ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า** พยาบาลที่มีประสบการณ์การเผชิญกับความรู้สึกลึกซึ้งและทุกข์ ในความทุกข์นั้นมีทั้งความท้อแท้ เบื่อหน่าย เศร้า และเสียใจซึ่งหากพยาบาลไม่สามารถจัดการความรู้สึกเหล่านี้ไปได้อาจนำมาซึ่งชีวิตที่ไม่สมดุล ตรงกันข้ามหากพยาบาลสามารถให้กำลังใจกับตัวเองและได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง ย่อมนำมาซึ่งความสุขในใจ และมีแรงที่จะดำเนินชีวิตต่ออย่างมีศักยภาพ พยาบาล กล่าวว่า ทุกครั้งที่รู้สึกเหนื่อยและท้อจากงานหรือพบเจอกับปัญหาในชีวิตเพียงแค่นี้ได้พูดคุยกับบุคคลที่รัก หรือกลับบ้านแล้วเห็นรอยยิ้ม ได้รับอ้อมกอดจากสามีหรือลูก ก็เป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุด และการที่สมาชิกในครอบครัว ให้กำลังใจซึ่งกันและกันนับว่าเป็นแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกันทำให้บุคคลที่ได้รับกำลังใจรู้สึกมีแรงที่จะลุกขึ้นมาต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจของสมาชิกในครอบครัว เป็นการแสดงออกของการให้ความรัก การดูแลเอาใจใส่ ให้ความเคารพนับถือ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการแสดงออกด้วยการไหว้ กอด หอม ลูบ และสัมผัสอย่างอ่อนโยนของสมาชิกในครอบครัวสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พยาบาลมีกำลังใจในการใช้ชีวิตอย่างมีสมดุล แม้เหนื่อย ท้อและเบื่อหน่ายกับปัญหาใดๆก็ตามพยาบาลย่อมสามารถมีพลังจะก้าวต่อด้วยแรงใจและการสนับสนุนจากครอบครัว

## 2.2 ความสุขในงานเป็นต้นทุน ให้สมดุลเกิดขึ้นจริง

งานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ มนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตในสถานที่ทำงาน (ผจญ เถลิสมสาร, 2540) ดังนั้นหากพยาบาลได้ทำงานที่รัก หรือมีความสุขในงานแล้วนั้นย่อมส่งผลให้พยาบาลสามารถสร้างสมดุลงานได้เป็นอย่างดี จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสุขในงานของ



พยาบาลประกอบด้วย 4 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) สุขเกิดที่ใจพัฒนาได้จากตนเอง 2) ความเครียดเกิดขึ้นได้ เวลาแก้ไขให้ใช้สติปัญญา 3) หัวหน้าเห็นคุณค่า เพื่อนร่วมทีมมาช่วยเหลือกัน และ 4) องค์กรต้องจัดสรร ให้สวัสดิการที่เพียงพอ

**2.2.1 สุขเกิดที่ใจพัฒนาได้จากตนเอง** จากการศึกษา พบว่า พยาบาลที่มีสมคูลในงาน โดยเริ่มต้นจากตนเองมีวิธีการ แนวคิดและแนวทางการปฏิบัติเพื่อสร้างสมคูลชีวิตกับงาน โดยทำตนเองให้เป็นผู้มีความสุขลดความขัดแย้งในตนเองและผู้อื่น ซึ่งแบ่งเป็น 4 ประเด็นย่อย คือ (1) อดทนกับการทำงาน (2) รักวิชาชีพ ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด (3) หากความรู้เพิ่ม ช่วยต่อเติมความสามารถ และ (4) มีเป้าหมาย ยึดหยุ่นได้ หากไม่ใช้อย่างใจต้องการ

**1) อดทนกับการทำงาน** จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลที่มีความอดทนกับทุกสภาวะทั้งในเรื่องงาน และเรื่องของคนจะเป็นผู้ที่มีสมคูลในงาน อธิบายได้ว่าความอดทนมาจากคำว่า ขันติ ซึ่งเป็นการรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ ไม่ว่าจะถูก กระทบกระทั่งด้วยสิ่งอันเป็นที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาก็ตาม มีความมั่นคงหนักแน่น มุ่งทำงานให้สำเร็จ ไม่ว่าจะป็นงานเล็ก หรืองานใหญ่ ซึ่งต้องอาศัยคุณธรรมที่เป็นพื้นฐานจึงจะสำเร็จได้ คุณธรรมคือ ขันติ ซึ่งขันติ เป็นคุณธรรมสำหรับทั้ง ต่อต้านความท้อถอยหดหู่ ขับเคลื่อนแรงเร้าให้เกิดความขยันและทำให้เห็นอุปสรรคต่าง ๆ เป็นเครื่องท้าทายความสามารถ ดังนั้น เมื่อพยาบาลมีความอดทนกับงาน ไม่ปล่อยให้เสียใจให้เศร้าหมองกับงาน หรือการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ มีความอดกลั้น และทำงานโดยมุ่งในเรื่องที่จะทำความเจริญและความดีงาม ย่อมมีสมคูลกับงานได้ (ชิตพงษ์ วุฒนันท์, 2551)

**2) รักวิชาชีพ ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด** จากผลการศึกษา พบว่า ความรู้สึกรักในวิชาชีพส่งผลให้พยาบาลสามารถทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกภาคภูมิใจกับงาน แม้พบเจออุปสรรคต่างๆระหว่างปฏิบัติงาน พยาบาลจะมองว่าอุปสรรคเหล่านั้นคือความท้าทายและเพิ่มประสบการณ์ให้พยาบาลได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น พยาบาลส่วนใหญ่มองว่างานพยาบาลแม้จะเหนื่อยแต่เป็นงานที่ทำแล้ว ได้ทั้งบุญและเงิน รู้สึกว่างานของตนเองเป็นงานที่ทำแล้วมีคุณค่า สามารถทำให้ผู้อื่นพ้นจากความเจ็บป่วยทุกข์ทรมาน เป็นงานที่สร้างความภาคภูมิใจ และปีติยินดีให้กับบุคคลในครอบครัว พยาบาลจึงรู้สึกมีความสุข และเกิดสมคูลกับงาน อธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่า ย่อมทำให้เกิดความสุขแล้วไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็แล้วแต่ จะทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข รอยยิ้มก็จะเกิด เพราะการรักในงานที่ทำจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับงาน (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552) ดังนั้น หากพยาบาลรู้สึกรักในอาชีพที่ทำ มองว่างานของตนมีคุณค่าสามารถช่วยผู้อื่นได้ ก็จะทำให้เกิดความสุขในงานได้

**3) หากความรู้เพิ่ม ช่วยต่อเติมความสามารถ** จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลที่มีการฝึกฝนตนเอง และพัฒนาความรู้และศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ นั้นเป็นผู้ที่มี

ความสุขในงาน แม้เพียงการอ่านหนังสือทุกๆ ไป โดยมีใช้หนังสือความรู้หรือวิชาการก็สามารถสร้างสุขให้กับพยาบาลได้เนื่องจากหนังสือทั่วไปนั้นมีข้อคิด คติสอนใจ สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่างๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้กับพยาบาลได้อย่างดีส่งผลให้พยาบาลมีความสุขและประสบความสำเร็จในงาน อธิบายได้ว่าสอดคล้องกับ วินัย เพชรช่วย (2556) ที่กล่าวว่า บุคคลล้วนต้องการมีชีวิต ที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเอง ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก

การที่พยาบาลมีการพัฒนา และปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป มีการพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความปลอดภัยของผู้ป่วย ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของ

**4) มีเป้าหมาย ยึดหยุ่นได้ หากไม่ใช้อย่างใจต้องการ** จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีการตั้งเป้าหมายในชีวิต การทำงาน หรือการตั้งเป้าหมายในเรื่องต่างๆ นั้นเป็นวิธีการหนึ่งที่น่าไปสู่การมีสมดุลกับงาน โดยเป้าหมายที่พยาบาลตั้งไว้นั้นต้องสามารถยึดหยุ่นได้ ไม่ยึดติดว่าต้องได้ดังที่ใจตนเองต้องการ กล่าวคือ หากพยาบาลวางแผนหรือตั้งเป้าหมายสิ่งใดไว้แต่ไม่เป็นไปตามที่หวัง พยาบาลต้องเรียนรู้ที่จะยึดหยุ่นและยอมรับกับความรู้สึกลาดหวังจากเป้าหมายนั้น เมื่อพยาบาลสามารถยึดหยุ่นได้ทั้งในเรื่องส่วนตัวและงาน ผลลัพธ์ที่ตามมาคือความสุขใจ และการทำงานได้อย่างไม่มีข้อคับข้องใจ เอื้อให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ (2549) ที่กล่าวว่า การสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการมีสมดุลชีวิตกับการทำงานนั้น ควรมีเรื่องของการยึดหยุ่นในการทำงานร่วมด้วย เนื่องจากการที่บุคคลหรืองานสามารถยึดหยุ่นได้นั้นจะสร้างให้เกิดสมดุลในงานได้อย่างดี นอกจากนั้นหากบุคคลที่ตั้งเป้าหมายไว้และไม่สามารถทำสิ่งใดได้ตามเป้าหมายที่มุ่งหวังแต่สามารถยึดหยุ่นตนเองได้จะช่วยลดความเครียดและปัญหาจากความเครียดที่อาจตามมาภายหลังได้

**2.2.2 ความเครียดเกิดขึ้นได้ เวลาแก้ไขให้ใช้สติปัญญา** จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า งานพยาบาลเป็นงานที่มีความเครียดสูงเนื่องจากต้องเผชิญกับความต้องการของผู้ป่วยและญาติที่หลากหลาย เชื้อก่อโรคที่อุบัติขึ้นใหม่และเชื้อดื้อยาที่รุนแรงขึ้น ทำให้การทำงานมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้น การอยู่เวรทำให้นอนไม่เป็นเวลาและเป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลในครอบครัว การขาดแคลนพยาบาลทำให้พยาบาลต้องทำงานหนัก โดยเฉพาะการอยู่เวรบาย-ดึกและวันหยุดราชการ ด้วยจำนวนวันตามเวรการทำงานที่เพิ่มขึ้น ไม่มีเวลาพักผ่อน แม้จะได้รับค่าตอบแทนสูงแต่ทุกคนเหนื่อยล้ามาก รวมทั้งการมีระบบการประกันคุณภาพของโรงพยาบาลทำ

ให้มีการตรวจสอบมาตรฐานของงานอยู่เสมอ จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า พยาบาลผู้ให้ข้อมูลที่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้พยาบาลมีสมรรถภาพ มีความสุขเกิดความพึงพอใจในงานและรักมั่นผูกพันกับองค์กรตามมา ลดวิกฤตการณ์ขาดแคลนพยาบาลและเป็นต้นทุนในการสร้างสมรรถภาพชีวิตต่อไป พยาบาลผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงการลดความตึงเครียดในงานและสร้างให้ตนเองมีสมรรถภาพได้ ได้แก่ 1) เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้เข้าใจ ไม่เกิดความขัดแย้ง 2) ปรับตัวเข้ากับงาน ประสบการณ์ช่วย 3) รู้จักปล่อยวาง ให้อภัยเขา ใจเราสงบนิ่ง และ 4) ปรับเปลี่ยนความคิด ปรับจิตแก่พอเพียง

**1) เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้เข้าใจ ไม่เกิดความขัดแย้ง** จากผลการศึกษานี้ พบว่า พยาบาลที่มีสมรรถภาพได้นั้นเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น เมื่อพยาบาลเข้าใจตนเองและเรียนรู้ที่จะเข้าใจผู้อื่น รับฟังผู้อื่นมากขึ้นจะทำให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายและเห็นใจซึ่งกันและกันในการทำงานกับทุกฝ่าย อธิบายได้ว่า การฟังอย่างตั้งใจและพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น แทนที่จะให้ผู้อื่นมาเข้าใจตน อีกฝ่ายจะรับรู้ถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจจากอีกฝ่ายหนึ่ง และเกิดความผ่อนคลายลงในที่สุด และจะยอมรับฟังความคิดเห็นของอีกฝ่ายหนึ่งด้วยดี วิสันติ สระศรีดา (2555) กล่าวว่า การเป็นผู้ฟังที่ดีและพยายามที่จะเข้าใจอีกฝ่าย จะทำให้มองเห็นประเด็นของปัญหาได้อย่างชัดเจนและสามารถแก้ไขได้อย่างตรงจุด การฟังนั้นต้องฟังอย่างมีสติ การฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจจะช่วยลดอคติที่มีต่ออีกฝ่ายได้ และจะไม่เกิดการตัดสินคนจากคำพูดเพราะขณะนั้นจิตใจจะมีความเมตตาไม่ปรุงแต่งเป็นอารมณ์ นอกจากนั้นหากต้องการพูดแสดงความคิดเห็นออกเห็นใจ ก่อนพูดควรถามความรู้สึกของตนเองก่อนว่าในเวลานี้ควรพูดหรือไม่ ควรพูดแค่ไหน และควรพูดอย่างไรจึงจะเป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจอีกฝ่ายอย่างแท้จริง ดังนั้นการที่พยาบาลสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ย่อมส่งผลดี ทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น มีความสุขและสมรรถภาพในงาน

**2) ปรับตัวเข้ากับงานประสบการณ์ช่วยได้** จากผลการศึกษานี้ พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การปรับตัวอย่างเหมาะสมสามารถสร้างสมรรถภาพในงานได้อย่างดี ลดความขัดแย้งในงานเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และการบริการทางการพยาบาล พยาบาลมองว่าการปรับตัวเป็นศิลปะที่มนุษย์พึงมี การที่พยาบาลสามารถปรับตัวปรับใจได้ตามสถานการณ์ย่อมลดความอึดอัดใจ ความวิตกกังวลและความตึงเครียดในงานส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดี สร้างความรู้สึกเป็นมิตรและมีความสุขกับงาน สอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสฤษฎี (2545) ที่กล่าวว่า การปรับตัวที่ดีเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่างๆ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้นๆ สามารถอยู่สภาพแวดล้อมหรือในสภาพปัญหานั้นๆ ได้ ถ้าบุคคลปรับตัวแล้วสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขได้นั้นแสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี แต่หากว่าบุคคลปรับตัว

แล้วยังมีความทุกข์ใจ ว่าวุ่นใจไม่สบายใจอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวย่อมจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่ดี และหากเรื่อร้งรุนแรงมากขึ้น อาจจะเจ็บป่วยเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า บุคคลที่ปรับตัวได้ คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยอมรับตนเอง และผู้อื่นรวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ต่างๆตามความเป็นจริง นำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนอย่างไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือน จะมีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก ส่งผลให้ยอมรับความเป็นจริงได้แลมีความพึงพอใจในชีวิต (นิรมล สุวรรณ โศทร, 2553)

3) **รู้จักปล่อยวางให้อภัยเขาใจเราสงบนิ่ง** จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์การเผชิญความเครียด และหากจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างไม่เหมาะสม พยาบาลก็ไม่สามารถมีสมดุลชีวิตกับงานได้ เนื่องจากความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจและร่างกายของบุคคลที่เสียความสมดุล ซึ่งอาจเป็นผลจากความขัดแย้งระหว่างความต้องการของตนเองและการคาดหวังของสังคมและวัฒนธรรม โดยสาเหตุนั้นมีทั้งมาจากตัวบุคคลเอง ได้แก่ ความต้องการภายในตัวบุคคลความเครียดจากเหตุการณ์ที่คาดหวังไว้ก่อนล่วงหน้าโดยอาศัยประสบการณ์เดิม ทำให้เกิดความคับข้องใจส่วนสาเหตุที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้แก่ ครอบครัว เพื่อนฝูง ที่ทำงาน งานที่ปฏิบัติอยู่ประจำสภาพเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพสำหรับอาชีพพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะพิเศษที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชน ครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์และสังคม นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการบริหาร วิชาการ ตลอดจนงานพัฒนางานและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดขึ้นได้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความเครียดของพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน ซึ่งผลของความเครียดนั้นสามารถทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ถ้าเข้าผิดพลาดมีความคิดอยากลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ (พัชรวิทย์ เรืองศรีจันทร์, 2554) ผลการศึกษานี้ก็กล่าวว่าการเข้าวัด เพื่อฝึกจิต นั่งสมาธิ ปล่อยวาง เดินทางสายกลางใช้สติและปัญญาในการแก้ไขปัญหา เป็นการจัดการกับความเครียดอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อตนเองทำให้มีความสุข และเกิดสมดุลในงานได้ สอดคล้องกับ พระมหาวุฒิชัย ว.วชิรเมธี (2553) ที่กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับงาน คือการทำงานประสานกับคุณภาพของชีวิต ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ของทางสายกลาง ซึ่งทางสายกลางจะทำให้คนรุ่นใหม่มีชีวิตที่รื่นรมย์ มีการงานที่ประสบความสำเร็จ

ส่วนการให้อภัยเป็นความฉลาดทางอารมณ์อย่างหนึ่ง ที่บุคคลสามารถคิดและปฏิบัติเพื่อลดความรู้สึกตึงเครียดและ ความทุกข์ที่มากระทบใจได้ จากผลการศึกษาครั้งนี้

พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีประสบการณ์การเผชิญกับอารมณ์ขุ่นมัวต่างๆ เช่น การโดนกระทำรุนแรงทางจิตใจจากบุคคลรอบข้าง ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจของเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือแม้แต่จากผู้ป่วยและญาติ หากพยาบาลสามารถควบคุมอารมณ์และให้อภัยบุคคลเหล่านั้น จะทำให้พยาบาลรู้สึกมีความสุข สงบทางอารมณ์และสร้างสมดุลในงานให้กับตนเองได้อย่างดี สอดคล้องกับ นิรมล สุวรรณโคตร (2553) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคลที่มีความรู้สึก ความคิด รู้จักการให้อภัย ซึ่งนับเป็นความสามารถที่รู้จักแยกแยะอารมณ์ เช่น รัก โกรธ เศร้า เสียใจ และ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เข้ากับสังคมได้ดี ย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในชีวิตที่ดี และมีความสุข

นอกจากนั้นยังพบว่าพยาบาลผู้ให้ข้อมูลที่สามารให้ผู้อื่น หรือปล่อยวางได้อย่างคุ้นชินเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา หรือเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ เป็นผู้ที่คิดบวก ซึ่งการคิดเชิงบวก เป็นกระบวนการในการสร้างความคิด และใช้พลังทางความคิดอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยไม่ใช่การคิดแบบเข้าข้างตนเอง ซึ่งพลังดังกล่าวนี้จะช่วยผลักดันให้มองเห็นผลลัพธ์ว่าจะเกิดผลดีต่อตนเองหรือผู้อื่นอย่างไรการคิดเชิงบวกไม่ได้คิดตัวเราคนเดียวโดยกำเนิด แต่เราสามารถเรียนรู้ได้โดยอาศัยการฝึก ซึ่งการคิดเชิงบวกนั้น จะช่วยสร้างสรรค์จิตใจให้เรามองโลกในแง่ดีอย่างมั่นคงแน่นอน และสร้างให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ถูกผลักดันมาจากพลังทางบวก ซึ่งคนที่มีความคิดเชิงบวกนั้น จะเป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การเรียน การแข่งขัน ทั้งยังเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีด้วย (เรวดี, 2550) จากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีทัศนคติเชิงบวก มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เกิดความเครียดในงานน้อย หรือแม้ประสบกับเหตุการณ์ตึงเครียด หรือพบเจอปัญหาต่างๆ พยาบาลก็สามารถจัดการกับปัญหาหรือความเครียดนั้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการมีทัศนคติเชิงบวกนี้ส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในงานและสามารถสร้างสมดุลกับงานได้ สอดคล้องกับ สุชาสินี นาคสินธุ์ (2552) ที่กล่าวว่าบุคคลที่คิดดีหรือมีทัศนคติเชิงบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ยอมรับความเป็นจริง จะเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสได้และนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ยอมให้ความล้มเหลวเข้ามาทำลายชีวิต มองสถานการณ์ทุกอย่างตามความเป็นจริงอย่างมีสติ มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม มีความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม สามารถแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนเองให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

**4) ปรับเปลี่ยนความคิด ปรับจิตแต่พอเพียง** จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า บางครั้งพยาบาลอาจต้องทำงานมากกว่าเดิมเป็น 2 เท่าหากพยาบาลไม่รู้จักรักความพอเพียงย่อมนำมาซึ่งการขาดสมดุล ทั้งในชีวิตและการทำงาน ตรงกันข้ามหากพยาบาลมีความรู้สึกพอดีและพอเพียงทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวย่อมนำมาซึ่งความสุขและสมดุลในงานให้กับพยาบาลได้

สอดคล้องกับ สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (2550) ที่กล่าวว่าในยุคปฏิรูปและยุคโลกาภิวัตน์ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น การน้อมนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามกระแสพระราชดำรัสหรือหลักคิดพอเพียง มาใช้เป็นแนวปฏิบัติตนของผู้บริหารและพยาบาลทุกระดับในการดำเนินงานทั้งในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล และการพัฒนาองค์การเพื่อนำไปเพิ่มคุณลักษณะเด่น และประสิทธิภาพของบุคลากรทุกระดับขององค์การพยาบาลได้ อันจะส่งผลให้องค์การพยาบาลเกิดความสมดุลและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤตต่างๆ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

**2.2.3 หัวหน้าเห็นคุณค่า เพื่อนร่วมทีมมาช่วยเหลือกัน** จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพยาบาลที่มีเพื่อนร่วมงานและทีมที่ทำงานด้วยความรัก ความเข้าใจ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการมีหัวหน้าที่ใช้หลักธรรมาภิบาล กล่าวคือ มีความยุติธรรม และยืดหยุ่นในงานได้จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงาน และทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ ลิษา เทียงวิริยะ และ คณะ (2554) ที่กล่าวว่า การที่พยาบาลจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีนั้น สิ่งสำคัญคือความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตประจำวันต้องมีความสมดุลกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานและชีวิตประจำวัน เพื่อให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้อุปสรรคภัยและเกิดผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วยที่ดี ได้ผลตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ สิ่งสำคัญคือความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน เช่น การมีหัวหน้างาน เพื่อนร่วมทีมที่ดี ซึ่งช่วยสร้างสมดุลการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ บุคคลที่มีสมดุลงานจะมีความรู้สึกทำงานมีความสำคัญและมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละทุ่มเทให้กับงาน ผลงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับตนเอง โดยมี เพื่อนร่วมทีม หัวหน้า และ ผู้บริหารงานเป็นแรงขับ

การมีสิ่งแวดล้อม บรรยากาศ ทีมงานในที่ทำงานที่ดีจะส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน และคิดบวกต่อการปฏิบัติงานนั้น แต่หากพยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่ำ หรือไม่มีความพึงพอใจในงาน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด เหนื่อยหน่ายในการทำงาน ขาดงานบ่อยหรือ โอนย้ายหน่วยงานหรือลาออกจากงานในที่สุด ในการบริหารจัดการนั้นคนนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกของพยาบาลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ พยาบาลจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับ แรงจูงใจ เช่น ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อม เช่นผู้ร่วมงาน หัวหน้า ผู้บริหาร สภาวะทางเศรษฐกิจ คุณลักษณะส่วนบุคคลและสวัสดิการต่างๆ ที่จัดให้สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องดูแลให้พยาบาลได้รับเพื่อให้เกิดผลตามมาคือ การมีความพึงพอใจต่องาน ประสิทธิภาพการทำงานที่ดี (ลิษา และคณะ 2554) และการมีสมดุลในงานตามมา

**2.2.4 องค์การต้องจัดสรรให้สวัสดิการที่เพียงพอ** จากผลการศึกษาคั้งนี้ พบว่า พยาบาลที่มีความสมดุลในงาน และมีความสุขกับการทำงาน มีความพึงพอใจในองค์การระดับหนึ่ง เนื่องจากองค์การให้ความรู้สึกมั่นคงในงาน ให้สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม แต่ยังมีบางประเด็นที่พยาบาลเสนอให้มีการพัฒนาขึ้นในองค์การเช่น ระบบงานที่ไม่ปรับเปลี่ยนบ่อยโดยไม่จำเป็น เงินเดือนค่าตอบแทนที่ปรับเพิ่มตามภาระงาน สวัสดิการที่เหมาะสมไม่ยุ่งยากเวลาเบิกจ่าย พยาบาลกล่าวว่าสิ่งเหล่านี้เป็นเหตุผลสำคัญที่สร้างความสุขในงานได้และเพิ่มความรู้สึกผูกพันรักมั่นในองค์การ และเพิ่มการคงอยู่ของพยาบาลส่งผลให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข เพิ่มประสิทธิภาพของงาน องค์การสัมฤทธิ์ผล สอดคล้องกับ ผจกญ เฉลิมสาร (2540) ที่กล่าวว่า เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสถานที่และสิ่งทีตนเองพอใจก็จะมีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งทีแต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง บุคลากรและองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการต่างๆทีบุคลากรควรจะได้รับ ให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ ทีเปลี่ยนแปลงไปด้วย เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยคั้งนี้เห็นได้ว่า สมดุลชีวิตกับงาน เกิดจากการมีสมดุลชีวิตส่วนตัว กับการมีสมดุลในงาน ดังนั้นผู้บริหารควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้คั้งนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการมีเวลาส่วนตัว และทำกิจกรรมทีชอบร่วมกับครอบครัว ดังนั้นฝ่ายการพยาบาล หรือหัวหน้าควรมีการจัดเวร จำนวนวันที่ขึ้นเวร การให้วันหยุดตรงกับเสาร์-อาทิตย์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ แบบหมุนเวียน เพื่อพยาบาลจะได้มีเวลาให้กับครอบครัว หรือตนเองได้ทำกิจกรรมต่างๆทีต้องมีวันหยุดตรงกับงาน office ทั่วไป

2. จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาล เป็นงานทีมีความเครียดและแรงกดดันสูง บางครั้งอาจไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ในเวลาอันสั้น หรืออาจกลายเป็นความเครียดสะสม คั้งนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรจัดให้มีนักจิตวิทยาเพื่อให้คำปรึกษาหากมีปัญหาทีไม่สามารถปรึกษาใครได้

3. จากผลการศึกษา พบว่า ด้วยสภาพเศรษฐกิจ สังคมทีเปลี่ยนแปลง รวมทั้งภาระงานของพยาบาลทีเพิ่มขึ้น มีผลกระทบต่อพยาบาลทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ฝ่ายการพยาบาลและผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาล โดยจัดสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ข้อค้นพบจึงไม่สามารถนำไปอ้างอิงกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนอื่น หรือโรงพยาบาลของรัฐบาล ทั้งหมดได้ ดังนั้น จึงควรศึกษาข้อมูลจากโรงพยาบาลอื่นๆ

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษากลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในการบริหารพยาบาล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสมดุลชีวิตกับงาน เช่น ผู้บริหารการพยาบาล ระดับต่างๆ เกี่ยวกับการสร้างสมดุลชีวิตกับงานของกลุ่มดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการเกิดสมดุลชีวิตกับงาน ต่อไป

3. ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าการบริหารจัดการเวลาเป็นเทคนิคหนึ่งที่พยาบาลวิชาชีพนำมาใช้เพื่อสร้างให้เกิดสมดุลชีวิตกับงาน ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องการบริหารจัดการเวลาของพยาบาลวิชาชีพอย่างลุ่มลึก ต่อไป



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กฤติกา วงศ์นคร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล**  
**ประจำการ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 มหามัณฑิต, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษณนันท์ เครือวรรณ. (2541). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนชั้น**  
**มัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,  
 สาขาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. **เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับ**  
**ภาษาไทย [ออนไลน์]** (2554). แหล่งที่มา: [http://www.dmh.go.th/test/whoqol/\[2554,](http://www.dmh.go.th/test/whoqol/[2554,)  
 กรกฎาคม25 ]
- กองการพยาบาล. 2539. **บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่**  
**ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองประกอบโรคศิลปะ. **รายชื่อโรงพยาบาลเอกชนปี 2552 [ออนไลน์].** แหล่งที่มา: [http://mrd-](http://mrd-hss.moph.go.th/ac/stat.asp)  
[hss.moph.go.th/ac/stat.asp](http://mrd-hss.moph.go.th/ac/stat.asp). [2553, มีนาคม 2].
- เกษสุดา จันทร์อ่อน. (2552). **ประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ให้การดูแลผู้ป่วยต่างชาติ.**  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). **บริหารเวลาเพื่อความสำเร็จ.** กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย.
- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (2554). **สมดุลชีวิตกับงาน.** วารสารทรัพยากรมนุษย์ 4 (1): 36-44.
- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (2552). **ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ**  
 (Work-Family Interaction of Registered Nurses). **วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์ 4(1):**  
 13-31.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. **นโยบายของรัฐบาลกับชีวิตการทำงานที่สมดุลในประเทศญี่ปุ่น**  
**[ออนไลน์].** (2555). แหล่งที่มา: [www.basju.net/articles.php?article\\_id=32](http://www.basju.net/articles.php?article_id=32). [2553,  
 กรกฎาคม29]
- จรรยา เศรษฐบุตร และ อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. (2541). **ความรับผิดชอบต่อด้านครอบครัวและการ**  
**ทำงาน ที่มีผลต่อสุขภาพ และความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง.**  
 กรุงเทพมหานคร: สถาบันการวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- จาริณี ศรีประเสริฐ และคณะ (2551). เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ. *พยาบาลสาร* 35(2): 59-70.
- จิราพร ชมพิกุล และ คณะ (2552). **สัมพันธภาพในครอบครัวไทย**. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด แทนทองชินวัฒน์การพิมพ์.
- จิราพร หินทอง. **การจัดการกับความเครียด** [ออนไลน์]. (2556). แหล่งที่มา: [www.rtafa.ac.th/science/article/pdf/bla\\_2\\_2551\\_Stress.pdf](http://www.rtafa.ac.th/science/article/pdf/bla_2_2551_Stress.pdf). [2551, กุมภาพันธ์]
- จุฑาทิพย์ อุมะวิชนี. (2549). **ชีวิตและการรู้จักตนเอง**. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุไรรัตน์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาย โปธิสิตา. (2552). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชิตพงษ์ วุทธนันท์. **สมดุลชีวิต ความอดทนคืออะไร** [ออนไลน์]. (2556). แหล่งที่มา: <http://www.wuttanan.com/few/?p=28>. [2550, สิงหาคม7]
- ชลฤดี สุวรรณศิริ. **คู่มือความสุข 8 ประการในการทำงาน: Happy work place**. กรุงเทพมหานคร: ดอกเบี๋ย, 2550.
- ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ. (2553). ความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และการจัดการกับความเครียดในพยาบาล. *วารสารJournal of Nursing Science* 28 (1): 67-75.
- ทวีศักดิ์ นพเกษร. (2551). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเล่ม1**. พิมพ์ครั้งที่2. นครราชสีมา: โชคเจริญมาร์เก็ตติ้ง.
- ทิพวรรณ ปานขาว. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากครอบครัวกับคุณภาพของงานและครอบครัว ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). **การบริหารการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- นิตา ชูโต. (2551). **การวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพมหานคร: พรินต์โพร.

- นัยดา ผุยเจริญ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัยนา เหลืองประวดี. (2547). ผลของการใช้วิธีการจัดการกับความเครียดโดยการฝึกสมาธิ การคิด  
แบบอริยสัจ และการฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ เพื่อการจัดการกับความเครียด ของนิสิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัย  
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิทนาย แก้วแพง และคณะ (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
สงขลานครินทร์. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 25(1): 111-116.
- พัชรวิทย์ เรืองศรีจันทร์ และ ศิริลักษณ์ ศุภปีดิพร. (2554). ความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็น  
ต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลดีใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ความเครียดของ  
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล. วารสารสมาคมจิตแพทย์  
แห่งประเทศไทย 56 (4): 425-436.
- พนัญญา บวรนนท์กุล. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ : ศึกษากรณีพยาบาล  
วิชาชีพโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐ  
ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระมหาวุฒิชัย ว.วชิรเมธี. สมดุลงาน สมดุลชีวิต [ออนไลน์]. (2553). แหล่งที่มา:  
<http://www.board.palungjit.com/fl4/สมดุลงาน-สมดุลชีวิต-221342.html>. [2553, มกราคม 5]
- แพง ชินพงศ์. สูตรรักของครอบครัว การใช้เวลาอย่างมีคุณภาพ [ออนไลน์]. (2556). แหล่งที่มา:  
<http://www.manager.co.th/qol/viewnews.aspx?NewsID=956000058168>.  
[2556 พฤษภาคม 15]
- ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ. (2548). สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. หนังสือพิมพ์ผู้จัดการราย  
สัปดาห์ (HR Section) กรุงเทพมหานคร.
- ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ. WLB รางวัลความเป็นเลิศด้านการจัดการชีวิตและงานของพนักงานใน  
สิงคโปร์ [ออนไลน์]. (2554). แหล่งที่มา: [http://www.ocsc.go.th/ocsccms/uploads/  
content/CNT0003686.pdf](http://www.ocsc.go.th/ocsccms/uploads/content/CNT0003686.pdf). [2554, สิงหาคม 8]
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2549). นโยบายและแนวทางปฏิบัติการบริหารสมดุลระหว่างงานและชีวิต.  
กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้า.

- ภัทรา เพ็ญพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. รักษาสมดุชีวิต ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว [ออนไลน์]. (2555). แหล่งที่มา: <http://www.ejobeasy.com/kmdetail.php?n=120910102517>. [2555, กันยายน 10]
- นิรมล สุวรรณโคตร. (2553). การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2533). การจัดการทางการพยาบาล. ภาควิชาวิจัยประเมินผลและการบริหารทางการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะนุช ผลานิผล. (2551). การจัดอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาล หอผู้ป่วยอายุรกรรม โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต 7 (1): 24.
- ผ่องศรี ศรีมรกต. (2540). แนวคิดสุขภาพและพยาบาล. สารสภากาพยาบาล 12(1): 1-12.
- มัชฌิ์ สามแสน. (2555). ข่าวทะเลเทรนด์ 'คิดบวก' เคลื่อนตัวแรงปี '55 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=9540000165500>. [2555, มกราคม 2]
- มานพ ชูนิล และคณะ. (2550). วิธีการจัดการความเครียดของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 3 (2) 43-50.
- รุ่งอรุณ เกศวหงส์. (2547). การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เรวดี ทรงเที่ยง และ อนุ เจริญวงศ์ระยับ. (2550). **การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิสา. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์:พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลिया เทียงวิริยะ และคณะ. **การศึกษาความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาล [ออนไลน์]**. (2554). แหล่งที่มา: <http://jvsakaeo.go.th/jvsk/>. [2554, ตุลาคม20]
- วงเดือน เลาหวัดนภิญโญ และคณะ. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี.
- วนิดา ชุติกาวิทย์. **กำลังใจ พลังที่สร้างได้ [ออนไลน์]** (2553). แหล่งที่มา: <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/14226> [2555, กรกฎาคม30]
- วารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545). **จิตวิทยาการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วารภรณ์ สิริเมธา. (2542). **พนักงานกับองค์กรที่มีการปรับลดขนาด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลปิยะเวท**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2549). **แผนแก้วิกฤติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์**. เอกสารสรุปการบรรยายพิเศษในการประชุมวิชาการสภาการพยาบาลเรื่องวิชาชีพการพยาบาลกับความรับผิดชอบต่อสังคม. วันที่ 6-8 ธันวาคม 2549.
- วินัย เพชรช่วย. **การพัฒนาตนเอง Self Development [ออนไลน์]**. (2556). แหล่งที่มา: [http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self\\_Development.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm) [2556, กรกฎาคม5]
- วิสันติ สระศรีดา. (2555). **นิสัย7ประการสู่ความสำเร็จ**. นิตยสารยุทธโฆส 120 (4): 79-83
- วิเชียร ทวีลาภ. 2527. **นิเทศการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองธรรม.
- วิโรจน์ ณ ระนอง. (2541). **การคุ้มครองผู้บริโภคในด้านการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน (ส่วนหนึ่งของโครงการแผนแม่บทกระทรวงพานิชย์ พ.ศ. 2540-2549)**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงพานิชย์.
- วิณา เทียงธรรม. (2548). **การวิจัยทางการพยาบาล:แนวคิด หลักการ และวิธีปฏิบัติ**. หน้า 165-194. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สร้างสื่อจำกัด.

- ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์. (2546). การวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อ  
สู่ความเป็นเลิศ.มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เอกสารประกอบการเรียน. (อัดสำเนา).
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลชีวิตกับงาน (work-life balance/work-life  
effectiveness). เอกสารความรู้ สตร. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวง  
มหาดไทย ลำดับที่9/ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร/สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- ศิริพร จิรวัดน์กุล. (2548). การวิจัยเชิงคุณภาพในวิชาชีพการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่2. ขอนแก่น:  
โรงพิมพ์ศิริภัณฑ์ ออฟเซ็ท.
- ศุภนารี เกษมมาลา. (2545). การเปรียบเทียบความห่างเหินทางสังคม การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็น  
เลิศกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบกะ. การค้นคว้าแบบอิสระ  
ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์อักษรณ์.
- สุขจิตร ตั้งเจริญ. (2554). ปัจจัยทางจิตสังคมและความสามารถในการบริหารเวลาที่เกี่ยวข้องกับ  
พฤติกรรมรับผิดชอบ ของนักศึกษาปริญญาตรี ภาคสมทบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
พระนคร. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).  
กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, ศุภวัฒนากร วงศ์ชนวสุ และอภิญญา จำปามูล. (2550) กลยุทธ์การบริหาร  
จัดการระบบบริการพยาบาล. ในคณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชา การพัฒนา  
ศักยภาพระบบบริการพยาบาล หน่วยที่ 5 นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมาธิราช.
- สุชาดา กิตติเดชา. (2553). บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่  
โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการ  
จัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชาสินี นาคสินธุ์. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบของการคิดเชิงบวกของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะมนุษยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา มะปรางหวาน. (2546). อนาคตภาพองค์การพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนในช่วง พ.ศ.  
2550-2554. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่19. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ ทองมัน. (2544). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุวชิรา ศิริเจริญ. (2550). **ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนามนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. **หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ**[Online]. (2549). แหล่งที่มา:  
www.dms.moph.go.th/nurse/Meeting51/report-nurse.doc [2554, กันยายน 9]
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2544). **รายงานการสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพมหานคร: กองคลังข้อมูลและสนเทศสถิติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **โครงการสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน คำตอบแทน** [ออนไลน์]. 2553. แหล่งที่มา: <http://www.service.nso.go.th> [2554, มีนาคม 24]
- อมรากุล อินโชนานนท์. **สร้างสุขและสีสันแห่งชีวิตคู่**. [ออนไลน์]. 2552. แหล่งที่มา [http://clinicrak.com/family/family\\_happy01.html](http://clinicrak.com/family/family_happy01.html). [ 21 มกราคม 2552]
- อรรพรรณ นาคมนต์. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาคลินิก คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. **ขจัดความเครียดในการทำงาน ด้วยความคิดเชิงบวก**. [ออนไลน์]. 2554. แหล่งที่มา <http://www.thinkpositivethai.com/?p=36>. [ 4 สิงหาคม 2554]
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2553). **การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ รัตนวิสัย. (2554). **การปรับความสมดุลของการนอน และผลของภาวะการนอนของคนนอน**. *เวชสารแพทย์ทหารบก* 64 (4): 219-223.
- อุไรพร จันทะอุ่มเม้า และคณะ. (2554). **การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. พิมพ์ครั้งที่2. นนทบุรี: สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

### ภาษาอังกฤษ

- Aryee, S, and Luk, V. (1996). Work and non work influences on the career satisfaction of dual-earner couples. **Journal of Vocational Behavior** 49: 38-52.
- Bardoel, E. (2003). The provision of formal and informal work-family practices: the relative importance of institutional and resource dependent explanations versus managerial explanations. **Women in Management Review**. 18: 7-19.
- Biernat, M., and Wortman, C. B. (1991). Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. **Journal of Personality and Social Psychology** 60(6): 844-860.
- Boydell, T. 1985. **Management Self-development: A guide for managers, organizations and Institution**. Geneva: Internation Labour Organization.
- Cascio, W. F. (1992). **Managing human resources**. 3<sup>rd</sup> ed. New York. McGraw-Hill.
- Collins, J. **National work-life balance awards** [Online]. (2010). Available from: <http://www.deewr.gov.au/workplacerelements/programs/worklife/Pages/default.aspx> [2011, August 8]
- Department of Labor. **H. R. 4855, Work Life Balance Award Act** [Online]. (2010). Available from: <http://democrats.edworkforce.house.gov/hearings/2010/03/hr-4855-work-life-balance-awar.shtml>. [2011, August 8]
- Dilek Yildirima and Zeynep Aycanb (2007). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. **International Journal of Nursing Studies**. 45: 1366-1378.
- Edward, J. R., and Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family : Clarifying the relationship between work and family conflicts. **Academy of Management Review** 25(1): 178 -199.
- Eisenberger, R. al. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology** 86(1):42-51.
- Fereday, J., and Oster, C. (2010) Managing a work-life balance : The experiences of midwives Working in a group practice setting. **Midwifery** 26(3): 257-376.
- Frone, M. R. (1992) Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable. **Journal of Organizational Behavior** 13: 723-9.



- Gibson, J. L., Lvankevich, J. M., and Donnelly, J. H. (2000). **Organizations: Behavior structure process**. 10<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill.
- Ginn, J. (2003) **Gender, pensions and the lifecourse**. Bristol: The Policy Press.
- Glezer, H., and Wolcott I, I. (1999). Work and family life : reciprocal effect. **Family Matters** 52: 69-74.
- Greenfield, C., and Terry, M. (1995). Work/life: From a set of programs to a strategic way of management. **Employment Relations Today** 67 - 81.
- Greenhaus, J, Collins, K., Shaw, D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior** 63(3): 510 - 513.
- Grotberg, E. (1995). **A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit**. Netherlands: Bermard Van Leer Foundation.
- Hymen, J. and Summers, J. (2004). Lacking balance? Work - life employment practices in the modern economy. **Personnel Review** 23(4). 418 - 429.
- Houston, D. M., and Marks, G. (2005). Working, caring and sharing: Work-life dilemmas in early motherhood, in D.M. Houston (ed), **Work-life balance in the twenty first century**. New York : Palgrave.
- Huse, E. F., and Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. 3<sup>rd</sup> ed. United State of America: West Publishing.
- Lambert. V. A., Lambert, C. E., and Ito, M. (2003) Workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mentail health of Japanese hospital nurses. **International Journal of Nursing Studies** 41: 85-97.
- Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984) **Stress appraisal and coping**. NewYork: Springer Publishing.
- Lilly, J. D., et al. (2006) A gender-sensitive study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict, **Women in Management Review** 21 (8): 662-80.
- Lockwood, N. R. (2003) Work/life balance: Challenges and solutions. **SHRM Research Quarterly** 2: 1-10.
- Megginson, D., and Pedler, M. 1992. **Self development: A facilitator's guide**. London: McGraw-Hill.

- Roy, Mayer. (1976). **Applying Behavior-Analysis Procedures with Children and Youth**.  
New York : Holt, Rinehart.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction :  
The impact of family-friendly policies on attitudes of Federal Government employees.  
**Public Administration Review** 61(4): 452-467.
- Stevens, J., Brown, J., and Lee, C. (2004). **The second work-Life balance study**. Results from  
the Employees' Survey,DTI.
- Swiss, D. J., and Walker, J. P. (1993). **Women and the work/family dilemma : How today's  
professional women are finding solutions**. New York: John Wiley and Sons.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance:  
A demand and resources approach. **Journal of Marriage and Family** 67: 822 - 836.
- Wilkinson, S. J. (2008). Work-life balance in the Australian and New Zealand surveying  
profession. **Structural Survey** 26(2): 120-130.
- Wolf, G. A., Bradle, J., and Greenhouse, P. (2006) Investment in the future: A 3-level approach  
for developing health care leaders for tomorrow. **Journal of Nursing Administration**  
36(6) 331-336.
- Woodland, S., Simmonds, N., Thornby, M., Fitzgerald, R., and McGee, A. (2003) **The second  
balance study: From the employers survey**. National Centre for Social Research, DTI.
- Yildirim, D., and Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A  
questionnaire survey. **International Journal of Nursing Studies** 45: 1366-1378.

## ภาคผนวก

### ภาคผนวก ก

1. ใบรับรองโครงการวิจัย
2. ใบยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
3. ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารสถาบัน 2 ชั้น 4 ซอยจุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330  
โทรศัพท์: 0-2218-8147 โทรสาร: 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 117/2555

## ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 079.1/55 : ประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพใน  
โรงพยาบาลเอกชน  
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวนิญรัตน์ อินทุลักษณะ  
หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice  
(ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม.....  
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปรีดา ทั่นประดิษฐ์)  
ประธาน

ลงนาม.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนวงศาโรจน์)  
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 1 สิงหาคม 2555

วันหมดอายุ : 31 กรกฎาคม 2556

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและ ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย



เลขที่โครงการวิจัย..... 079.1/55  
วันที่รับรอง..... 01 ส.ค. 2555  
วันหมดอายุ..... 31 ก.ค. 2556

## เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการกีดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อน ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ว่า 1 เดือน หรือส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ใน โครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น



ใบยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

(Informed Consent Form)

เลขที่โครงการวิจัย 079.1/55

วันที่รับรอง 01 ธ.ค. 2555

วันหมดอายุ 31 ก.ค. 2556

ชื่อโครงการวิจัย ประสพการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

เอกชน

เลขที่ ประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย .....

ข้าพเจ้าซึ่งได้ลงนามที่ด้านล่างของหนังสือเล่มนี้ ได้รับคำอธิบายอย่างชัดเจนเป็นที่พอใจจาก ผู้วิจัยชื่อนางสาว ขนิษฐนัสท์ อินทุลักษณะ ที่อยู่เลขที่ 58/127 ถนนรามอินทรา แขวง-เขต คันนายาว กทม. 10230 โทรศัพท์ 089-999-2832 ถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก และมีการบันทึกเทประหว่างการสัมภาษณ์ในเรื่องประสพการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้แล้ว

ข้าพเจ้าเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิ จะถอนตัวออกจากการวิจัย เมื่อไรก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากการวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบในทางใดๆ แก่ข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ได้ระบุไว้ และข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้าจะเก็บรักษาเป็นความลับ

ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้ในเอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่ม ประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแล้ว

.....  
สถานที่/วันที่

.....  
ลงนามผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

.....  
สถานที่/วันที่

.....  
(ขนิษฐนัสท์ อินทุลักษณะ)  
ลงนามผู้วิจัย

.....  
สถานที่/วันที่

.....  
( พยาน )

## ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

(Patient/Participle Information Sheet)

ชื่อโครงการวิจัย ประสพการณ์การสร้างสมคูลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล  
เอกชนชื่อผู้วิจัย นางสาว ขนิษฐนันท์ อินทุลักษณ์ นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสถานที่ติดต่อผู้วิจัย (ที่ทำงาน) .....แผนก President (VIP) โรงพยาบาลธนบุรี  
(ที่บ้าน) เลขที่ 58/127 ถนน รามอินทรา แขวง-เขต คันนายาว กทม.10230

โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-4120020 ต่อ 8040-41

โทรศัพท์มือถือ 089-999-2832 E-mail : alice\_intulak@yahoo.com

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้คำยินยอมและเอกสารอื่นๆ ที่ให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง  
หรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ประกอบด้วยคำอธิบายดังต่อไปนี้

1. โครงการนี้เป็นการศึกษาประสพการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กร  
เอกชน
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาประสพการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มี  
ประสพการณ์การสร้างสมคูลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและพื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้คัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยแบบเฉพาะเจาะจง  
ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสพการณ์เกี่ยวข้องกับการการสร้างสมคูลชีวิตกับงานของพยาบาล  
วิชาชีพ ที่มีความยินดีและเต็มใจให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการทำวิจัย ซึ่งมีจำนวนประมาณ 10-  
15 คน
4. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์  
เชิงลึก ร่วมกับการบันทึกเทป การสังเกตและการจดบันทึกภาคสนาม ผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นผู้เล่า  
ประสพการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีสมคูลชีวิตกับงานตามความเป็นจริง รวมถึงเปิดโอกาสให้  
แสดงความรู้สึก ความคิดเห็น ได้อย่างเต็มที่ การสัมภาษณ์แต่ละครั้งใช้ระยะเวลาไม่เกิด 1 ชั่วโมง  
โดยผู้วิจัยอาจต้องใช้การสัมภาษณ์ 2-3 ครั้ง โดยสถานที่ และเวลาในการสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับ  
ผู้เข้าร่วมวิจัยสะดวก
5. ประโยชน์ในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการเล่าประสพการณ์  
ความรู้สึก ความคิดเห็น เกี่ยวกับการให้ความหมายและประสพการณ์การสร้างสมคูลชีวิตกับงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน และเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวคิดการสร้างสมคูล  
ชีวิตกับงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการ  
สนับสนุนการส่งเสริมให้เกิดสมคูลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ใน



เลขที่โครงการวิจัย 079.1/55

วันที่รับรอง 01 ส.ค. 2555

วันหมดอายุ 31 ก.ค. 2556

AF 04-07

6. การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ได้ระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมการวิจัยว่ามีความอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ และถ้ารู้สึกไม่สะดวกที่จะให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธ หรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียหรือผลกระทบใดๆ มีอิสระเสรีภาพในการเล่าประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งผู้เข้าร่วมการวิจัยจะไม่ได้รับอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยกำหนดไว้ในมาตรการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย มีการเซ็นยินยอมของผู้เข้าร่วมการวิจัย

7. การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยเก็บเทปการสัมภาษณ์ไว้เป็นความลับ มีการนำเสนองานวิจัยโดยใช้รหัสแทนชื่อของผู้เข้าร่วมการวิจัย และผู้วิจัยจะลบทำลายเทปจากการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล หลังสิ้นสุดการวิจัย จะเปิดเผยเฉพาะข้อมูลสรุปผลการวิจัยภาพรวมและนำมาใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น

8. หากผู้เข้าร่วมการวิจัยมีข้อสงสัยให้สอบถามเพิ่มเติมได้โดยสามารถติดต่อผู้วิจัยคือนางสาว ขนิษฐนันท์ อินทุลักษณ์ หมายเลขโทรศัพท์ 089-999-2832 ได้ตลอดเวลา และหากผู้วิจัยมีข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์หรือโทษเกี่ยวกับการวิจัย ผู้วิจัยจะแจ้งให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทบทวนว่ายังสมัครใจจะอยู่ในงานวิจัยต่อไปหรือไม่

9. การวิจัยในครั้งนี้ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนใดๆ

10. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 4 อาคารสถาบัน 2 ซอยจุฬาลงกรณ์ 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10530

เลขที่ใบสมัครวิจัย 079.1/55  
วันที่รับรอง 01 ส.ค. 2555  
วันหมดอายุ 31 ก.ค. 2556





### ภาคผนวก ข

1. แนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์
2. แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล
3. แบบบันทึกภาคสนาม
4. แบบบันทึกการถอดความ และประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เบื้องต้น

**แนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์:** ประสพการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชน

แนวคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสร้างจากวัตถุประสงค์และแนวคิดในการวิจัย เป็นแนวคำถามกว้างๆ สามารถปรับได้ตามสถานการณ์และผู้ให้ข้อมูล มีแนวคำถามกว้างๆ ดังนี้

**1. ชั้นเริ่มสนทนา**

ผู้วิจัยให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าใจ และมุ่งประเด็นในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1.1 แนะนำตนเอง บอกวัตถุประสงค์ในการวิจัยและสิทธิของผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้ให้ข้อมูล

1.2 พุดคุยซักถามเรื่องทั่วๆ ไปก่อนเพื่อสร้างสัมพันธภาพให้เกิดความคุ้นเคยกับผู้ให้

ข้อมูล

1.3 ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการทำการบันทึกเทป และจดบันทึกอย่างย่อ

**2. ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล**

2.1 อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ศาสนา

2.2 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ประสพการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน  
หน้าที่พยาบาลวิชาชีพ

**3. ชั้นเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการศึกษา**

ผู้วิจัยเข้าสู่ประเด็นคำถามประสพการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชน ดังนี้

**คำถามหลัก**

1. ท่านให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับงานว่าอย่างไร
2. ท่านคิดว่าท่านเป็นผู้ที่มีความสมดุลชีวิตกับงานหรือไม่ อย่างไร
3. ทำอย่างไร จึงทำให้ท่านมีสมดุลชีวิตกับงาน
4. นอกเหนือจากงานท่านใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวอย่างไร

### คำถามรอง

เป็นการถามเพิ่มเติมตามเรื่องราวที่เกิดขึ้นขณะที่สัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิคการทวนความ การสรุปความ การสะท้อนความคิด และการบอกเล่าเรื่องราวเพิ่มเติม ให้สามารถเก็บข้อมูลได้อย่าง ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริง

#### ตัวอย่างคำถาม

1. ช่วยอธิบายเพิ่มเติม..... (เกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการ)
2. ที่คุณพูดถึง.....คุณหมายถึงอะไร
3. ที่คุณเล่าว่า.....คุณหมายความว่าอะไร
4. คุณรู้สึกอย่างไรกับ.....และคุณทำอะไรต่อไป
5. กรุณายกตัวอย่างเหตุการณ์.....ให้ฟังหน่อยสิคะ
6. คุณมีความรู้สึกอย่างไรกับสิ่งที่ทำให้กับผู้ป่วย...ผู้ร่วมงาน...คนในครอบครัว
7. เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว.....คุณรู้สึกอย่างไร
8. มีอะไรอีกบ้างที่คุณอยากเล่าเพิ่มเติม

### 4. ขั้นตอนการสนทนา

ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลซักถาม หรือกล่าวสิ่งที่ต้องการพูดเพิ่มเติม มีแนวคำถาม ดังนี้

4.1 คุณต้องการจะเล่าเพิ่มเติมในเรื่องการเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การสร้าง สมดุลชีวิตกับงานที่ดิฉัน (ผู้วิจัย) ไม่ได้ถามหรือไม่ อย่างไร

4.2 คุณต้องการซักถามดิฉัน (ผู้วิจัย) หรือไม่

ผู้วิจัยกล่าวสรุปประเด็นที่สนทนาครั้งนี้ และนัดหมายการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป

## แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล

หมายเลขผู้ให้ข้อมูล.....ID.....

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

1. อายุ .....ปี
2. สถานภาพสมรส
  - โสด
  - สมรส
  - หย่า/หม้าย
3. ศาสนา
  - พุทธ
  - อิสลาม
  - อื่นๆ โปรดระบุ.....
4. ระดับการศึกษา
  - อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร
  - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  - ปริญญาโท
  - ปริญญาเอก
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
  - อายุรกรรม
  - ศัลยกรรม
  - สูติ-นรีเวชกรรม
  - กุมารเวชกรรม
  - หอผู้ป่วยหนัก
  - ห้องผ่าตัด
  - ห้องตรวจผู้ป่วยนอก
  - ห้องฉุกเฉิน
  - อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....ปี.....เดือน

แบบบันทึกภาคสนาม

หมายเลขผู้ให้ข้อมูล.....

การสัมภาษณ์ครั้งที่.....วันที่...../...../.....เรื่องเวลา.....น.ถึงเวลา.....น.

สถานที่

.....  
ความคิด ความรู้สึก เหตุการณ์ ปัญหา และการแก้ไข

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

บันทึกเมื่อ...../...../.....  
เวลาบันทึก.....น.

แบบบันทึกการถอดความ และประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เบื้องต้น

หมายเลขผู้ให้ข้อมูล.....

การสัมภาษณ์ครั้งที่.....วันที่...../...../.....เริ่มเวลา.....น.ถึงเวลา.....น.

สถานที่ .....

บรรทัด	ข้อความ	การถอดรหัส
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
.		
.		
.		
..		

### ภาคผนวก ก

1. ตารางแสดงรายละเอียดผู้ให้ข้อมูล
2. ตารางแสดงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์
3. ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ตารางที่ 1 รายละเอียดผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ให้ข้อมูล (N)	ครั้งที่	รวมเวลา (นาที)	อายุ (ปี)	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	ข้อมูลส่วนบุคคล
1.	1 2	55 25	31	โสด	ปริญญาตรี	10	1. คูแลบิคา มารดา 2. ระยะทางจากบ้านถึงโรงพยาบาล 25 กิโลเมตร (บางครั้งพักที่หอพักของโรงพยาบาล) 3. มีภรรยาหนึ่งคน
2.	1 2	80 35	26	โสด	ปริญญาตรี	4	1. คูแลบิคา มารดา 2. พักที่หอพักของโรงพยาบาล 3. ไม่มีภรรยาหนึ่งคน
3.	1	70	42	คู่	ปริญญาตรี	19	1. คูแลบิคา มารดา และบุตร 1 คน 2. ระยะทางจากบ้านถึงโรงพยาบาล 15 กิโลเมตร 3. มีภรรยาหนึ่งคน
4.	1	90	39	คู่	ปริญญาโท	17	1. คูแลบิคา มารดา และบุตร 1 คน 2. ระยะทางจากบ้านถึงโรงพยาบาล 15 กิโลเมตร 3. มีภรรยาหนึ่งคน
5.	1	80	27	โสด	ปริญญาตรี		1. คูแลบิคา มารดา น้องสาว 1 คน 2. พักที่หอพักของโรงพยาบาล 3. มีภรรยาหนึ่งคน



ผู้ให้ ข้อมูล (N)	ครั้งที่	รวม เวลา (นาที)	อายุ (ปี)	สถาน ภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	ประสพ การณ้ ทำงาน (ปี)	ข้อมูลส่วนบุคคล
6.	1 2	90 30	45	คู่	ปริญญา ตรี	23	1. ดูแลคุณยาย และ ช่วยเหลือพี่น้อง 2 คน เป็น บางครั้ง 2. ระยะทางจากบ้านถึง โรงพยาบาล 10 กิโลเมตร 3. มีภาระหนี้สิน
7.	1 2	90 30	32	โสด	ปริญญา ตรี	9	1. ดูแลบิดา มารดา 2. พักที่หอพักของ โรงพยาบาล 3. มีภาระหนี้สิน
8.	1	60	38	คู่	ปริญญา ตรี	15	1. ดูแลบิดา มารดา บุตร 1 คน 2. ระยะทางจากบ้านถึง โรงพยาบาล 30 กิโลเมตร 3. มีภาระหนี้สิน
9.	1 2	50 40	35	คู่	ปริญญา โท	14	1. ดูแลบิดา มารดา และบุตร 2 คน 2. ระยะทางจากบ้านถึง โรงพยาบาล 30 กิโลเมตร 3. มีภาระหนี้สิน

ตารางที่ 2 แสดงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์

ลำดับที่	Theme
1	ทำงานอย่างมีความสุขสนุกกับการทำงาน
2	เรียนรู้ที่จะปล่อยวาง เมื่อใจว่างก็สร้างสมดุล
3	สัมพันธภาพที่ดีมีชัยไปกว่าครึ่ง
4	ปัญหามีไว้ให้แก้ไข ใจที่ถอย
5	แยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
6	ปรับตัวปรับใจ ทำความเข้าใจกับคนรอบข้างก็จะส่งเสริมชีวิตให้เกิดสมดุลกับงาน
7	มีชีวิตที่พอเพียง และงานที่เพียงพอ ชีวิตไม่เหน็ดเหนื่อยเกินไป
8	อ่านหนังสือเพิ่มพลังชีวิต สร้างจิตที่กล้าแกร่ง
9	ให้อภัยเขาเราก็ได้ ใจสงบ
10	ไม่ยึดติด ยืดหยุ่นได้ทุกเรื่องราว
11	ขึ้นเวรไม่หนัก มีเวลาได้พักผ่อน
12	ให้การพยาบาลผู้ป่วย ช่วยให้ได้พักผ่อน
13	สร้างกำลังใจให้ตนเอง เพิ่มความกล้าแกร่งไปในตัว
14	เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำดีที่สุดเท่าที่จะทำได้
15	ปรับตัว ปรับใจ ท้อได้แต่ไม่ถอย
16	รับอารมณ์ทั้งหมดทั้งญาติ ต้องฉลาดแก้ไขปัญหา
17	ใช้ธรรมชาติเยียวยาจิตใจ เมื่อเกิดปัญหาพยายามแก้ไขปรับปรุง
18	ใช้เวลากับชีวิตส่วนตัว ได้ทำในสิ่งที่ชอบและใช่
19	การทำงานเป็นทีม ลดความเหนื่อยล้า เพิ่มความผูกพันรักมั่นในองค์กร
20	คิดและทำให้เป็นกลาง วางใจให้พอเพียง
21	ผ่อนคลายด้วยการร้องรำทำเพลง สร้างความครื้นเครง ส่งเสริมให้เกิดสมดุล
22	ใช้เวลากับการอ่านหนังสือ พัฒนาและฝึกปรี้อสมอง
23	ได้ทำงานที่รัก รายได้คุ้มค่าเหนื่อย
24	สิ่งแวดล้อมที่ล้อมรอบตัว เติมเต็มและสร้างสมดุล
25	สุขภาพกายที่ดี ทำให้มีแรงใจ
26	ปรับเปลี่ยนความคิด ลิขิตตนเองที่ชีวิตพอเพียง
27	มีครอบครัวเป็นเบื้องหลังที่ดี เข้าใจหน้าที่ที่เราทำ
28	ยินดีในสิ่งที่ได้ พอใจในสิ่งที่รับ

ตารางที่ 2 แสดงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ลำดับที่	Theme
29	ทำหน้าที่และงานอย่างมืออาชีพ
30	อดทนและไม่ยอมให้ความเหน็ดเหนื่อยล้าจากงาน ทำให้ชีวิตต้องเหนื่อยตาม
31	ออกกำลังกายทำให้ได้สุขภาพที่ดี ถ้ากายเราดีเราก็มองใจที่จะทำทุกอย่าง
32	ทำใจให้สงบ เข้าวัด ตักบาตร ทำบุญ นั่งสมาธิ
33	คิดให้ได้ ทำอย่างไรให้ชีวิตพอเพียงโดยไม่ลำบากเรื่องเงินทอง
34	ปรับเวลา ปรับใจ บริหารจัดการตนเองเพื่อให้ทุกอย่างลงตัว
35	ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้รับบริการประทับใจ องค์กรมีรายได้และชื่อเสียง
36	มีเพื่อนร่วมงานดี หัวหน้าที่ยืดหยุ่นได้
37	องค์กรสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิต สร้างจิตผูกพันและเพิ่มการคงอยู่
38	ชีวิตและงานต้องมีคุณภาพระหว่างกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้นๆ ไม่ฝืน ให้ตายตัว
39	รักในงานและอาชีพเนื่องจากทำให้ลืมตาอ้าปากได้ มีเงินมีเกียรติและศักดิ์ศรี
40	ใช้เวลาว่างที่เหลือรื้อการเอาโอเคะ shopping ไปเที่ยวกับครอบครัว
41	รู้จักพอดี พอเพียง พอใจในสิ่งที่มียินดีในสิ่งที่ได้ ทำให้ใจมีความสุข
42	ปรับตัวตามสถานการณ์ ตามคน อยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง
43	ยืดหยุ่นแลกรวดได้ ก็ไม่มีปัญหา
44	อดทน ข่มใจ ปล่อยไปบ้างหากเกิดการกระทบกระทั่ง
45	อธิบายเหตุผลเรื่องงานกับครอบครัว เพิ่มความเข้าใจ ไม่ทะเลาะกันอีก
46	ออกกำลังกายเพิ่มคุณภาพชีวิต สุขภาพกายดีใจดีมีแรงสู้ต่อกับวันใหม่
47	รู้จักปรับตัวเข้าหากันปัญหามันก็ไม่เกิด ใช้ได้ทั้งหลักการทำงานและดำเนินชีวิต
48	ไม่ต้องแบ่งให้ใครๆทำสิ่งที่อยู่ตรงหน้าให้ดีที่สุด ก็ทำให้เราประสบความสำเร็จได้ง่าย
49	อดทนกับงาน หนักเอาเบาสู้ รู้จักคิดบวก ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี
50	สุขภาพกายใจที่แข็งแรง สิ่งรอบข้างรอบตัวที่ดีสร้างเสริมให้เกิดสมดุล
51	ประคับประคองงานและชีวิตส่วนตัวไม่ล้ำเส้นกัน
52	รายได้พอใช้และมีเก็บ
53	เรียนรู้ปรับตัว ทำงานเป็นteamปัญหาไม่เกิด ความสุข สมดุลในชีวิตก็ตามมา
54	มีหัวหน้าที่เป็นผู้นำ ยุติธรรม โอบอ้อมอารี มีจิตเมตตาเป็นกุศล
55	ผู้ใหญ่ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้น้อย และมีจิตเมตตาธรรม เข้าใจและเห็นคุณค่าของพนักงาน

ตารางที่ 2 แสดงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ลำดับที่	Theme
56	มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ
57	ชีวิตไม่ตกไม่หล่น ได้ทำงานที่มีความสุข พึงพอใจในงานที่ทำ ทำแต่พอดีไม่หักโหม
58	บริหารจัดการเงินเราเองให้ดีขึ้นในชีวิตส่วนตัว ส่งเงินให้พ่อแม่ตามสัดส่วน
59	ไม่ทำงานหนักจนตัวเองทรุดเคี้ยวมันจะไม่ได้ใช้เงิน ตายไปพ่อแม่ก็ลำบาก
60	ทำงานให้มันบรรลุเป้าหมายคือคนไข้ปลอดภัย ไม่ต้องชิงดีชิงเด่น
61	ปรับตัวให้ทีมยอมรับ จะได้มอบหมายงานได้แบบสบายใจ
62	ความรู้เยอะขึ้นตามประสบการณ์ บวกกับพี่ๆคอยสอนความเครียดก็ลดลง
63	ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นรู้ให้ได้มากที่สุด
64	ปรับตัวปรับใจ เจอเรื่องร้ายๆ ใจไม่ไหวเอน
65	ฝึกจิต ปล่อยวาง พึ่งเทพธรรมะเยียวยาจิตใจ
66	ให้เวลากับตัวเองทำสิ่งที่ชอบ ใช้เวลาปลดปล่อย หาทางระบาย ชีวิตไม่เก็บกด
67	บริหารจัดการเงินไม่เดือดร้อนตนเอง และ ครอบครัว
68	พักผ่อนให้เพียงพอจะมีแรงทำงานและใช้ชีวิตต่ออย่างมีคุณภาพ
69	ยอมรับกับความเปลี่ยนแปลง ทำใจยอมรับได้และปรับตัวเองนิดหน่อยมันก็อยู่ได้
70	มีความสุขพึงพอใจ กับทุกสิ่ง ชีวิตก็มีความสุข
71	ไม่ให้ความสำคัญหรือทำอะไรอย่างใดอย่างหนึ่งจนสุดโต่ง
72	อาศัยทางสายกลางใช้สติปัญญาที่มีสมาธิอยู่กับงานและทำให้ดีที่สุด
73	ประสบการณ์การทำงาน ทำให้มั่นใจและไม่เบื่
74	ทำงานเหนื่อยก็อยากได้เงินและสวัสดิการที่เหมาะสม
75	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น
76	ใช้ความรู้ให้ดีที่สุด อย่าเครียดมากทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว พยายามฝึกจิตให้นิ่ง
77	โรงพยาบาลมีระบบการทำงานที่รองรับ และไม่ปรับเปลี่ยนบ่อย
78	ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งสูงๆเอาแค่ว่าพอไหว
79	ทำงานที่เราได้รับผิดชอบให้ดีที่สุดไม่ปล่อยให้งานหลุด
80	เมื่อรู้สึกดีกับงานที่ทำ ถึงขึ้นเวรหนักเวลาส่วนตัวน้อย ก็มีสมดุลได้
81	คิดบวกเข้าไว้ เราทำได้
82	ต้องรู้จักแยกแยะ ปล่อยวางไปตามสถานการณ์นั้นๆ

ตารางที่ 2 แสดงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ลำดับที่	Theme
83	ภูมิใจกับสิ่งที่ทำ งานที่ทำเพราะถือว่างานมีเกียรติ ครอบครัวภูมิใจก็พอ
84	ยืดหยุ่นแลกเวร ได้มันก็เลยไม่หนักมาก งานมันก็ไปได้พร้อมๆกับชีวิตส่วนตัว
85	คนเราต้องเป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ ใจจะสุข
86	มีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัว ทำในสิ่งที่ชอบ จะไม่เครียดเกินไป
87	ไม่เก็บเรื่องงานไปคิดที่บ้านต่อ อยู่บ้านก็ทำให้ชีวิตเป็นปกติ
88	วางใจให้ไม่ทุกข์ ชีวิตก็สุขเอง
89	ให้อภัยบ้าง รักคนอื่นให้เหมือนรักตัวเอง
90	ทำงานเหนื่อยเงินดีมันก็ลดความเหนื่อย งานหนักเราก็สู้เต็มที่
91	ใช้ความรู้ในงานที่มีมาดูแลคนที่รัก ทำให้รู้สึกดีที่ได้ทำงานเป็นพยาบาล
92	มีเวลาในการใช้ชีวิตที่เหมาะสมไม่หนักไปทางงาน หรือ ครอบครัวมากเกินไป
93	เงินเดือนพอกิน รายรับสมเหตุสมผลกับงาน
94	มีกำลังใจจากครอบครัว ก็รู้สึกมีแรงใจในการทำงาน
95	Team มีน้ำใจคอยช่วยเหลือกันตลอด งานมันหนักมันก็ไม่เบื่อ ยืดหยุ่นได้ในTeam
96	ไม่จำเป็นต้องแบ่งครึ่งๆ แต่เราดำเนินวิถีชีวิตให้กลางๆ ยืดหยุ่นมันได้ทุกทาง
97	มีธรรมชาติในการครองชีวิต อย่าไปแข่งขันแข่งแข่งชิงดีอะไรกันมากมันทำให้ชีวิตวุ่นวาย
98	ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มันไปได้พร้อมๆกัน
99	เข้าใจทั้งตัวเองและคนอื่นชีวิตมันก็OKทำงานก็ไม่มีปัญหา
100	รักในงานที่ทำ ทำทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถรู้สึกมีความสุข
101	เรียนรู้การสื่อสารและประสานงานอย่างมีคุณภาพลดความขัดแย้ง
102	ช่วยเหลือซึ่งกันและกันสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานลดความเครียดให้กับตนเอง
103	ปรับตัวเมื่อเจอปัญหา ไม่เครียด ไม่กดดันตัวเอง ไม่กดดันครอบครัว
104	ยอมรับกับงานและบทบาทหน้าที่ทำทุกอย่างให้ดีมันก็ Ok
105	คิดบวกชีวิตบวก งานและหน้าที่สิ่งเหล่านี้มันทำให้เรามีข้าวกิน มีบ้านอยู่ มีรถขับ
106	ใช้สติ ความอดทน และปัญญาลดความขัดแย้งรุนแรง
107	รู้จักวางเฉย ให้อภัย ปล่อยวาง กล่าวคำขอโทษ
108	ปรับที่ตัวเรา เพราะตัวเราเองยังไม่ได้ตั้งใจเราจะให้ใครเขามาได้ตั้งใจเราคงยาก

ตารางที่ 2 แสดงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ลำดับที่	Theme
109	ทำในสิ่งที่รักและชอบให้เต็มที่ในวันว่าง
110	ความพอดีอยู่ที่ใจจัดการตัวเองได้เรากี่สุข
111	เวลางานเราก็ทำงานเต็มที่ เวลาว่างเราก็ใช้ชีวิตเต็มที่ไม่ว่าอะไรมาปนกัน
112	บรรยากาศเพื่อนร่วมงานและทีมในที่ทำงานเข้าใจเรา ก็ทำงานอย่างมีความสุข
113	ไม่คิดมากไม่ยึดติด คิดซะว่าเดี๋ยวมันก็ผ่านไป
114	มีteamที่ดี ทำงานกันเป็นteam มีอะไรก็ช่วยๆกัน ไม่คิดเอาชนะกัน
115	เกิดเป็นคนทำอะไรได้แต่อย่าถอย เรียนรู้กันไป ไม่ใช่ใครได้เราได้อีก
116	ต้องเรียนรู้ให้เร็ว เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กรุ่นต่อไป
117	ช่วยผลักดันโรงพยาบาลจากที่มีคุณภาพอยู่แล้วให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น
118	ไม่คาดหวังกับชีวิตและงานมากไปถ้าเรา okกับมันมันก็ทำให้ชีวิตจิตใจเราok
119	ยึดหยุ่นเรื่องเวลาสามารถขอและแลกเปลี่ยนได้
120	สวัสดิการเหมาะสม ไม่ยุ่งยากในการเบิกจ่าย
121	เติมความรู้ให้ตัวเองเรื่อยๆ เพราะชีวิตคนเราต้องก้าวไปข้างหน้า
122	สนุกกับสิ่งที่เราทำได้ทำ ไม่เครียด ปล่อยสบายๆทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน
123	บริหารจัดการชีวิตและงานโดยไม่เอามาปนกัน
124	มีความสุขเพียงทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวความสุขสมดุลมันก็เกิดง่าย
125	อาชีพเรามันต้องมีหัวใจบริการงานมันก็ออกมาดีผู้รับบริการก็ชอบ
126	ต้องมีความรู้หรือหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา งานมันก็ผิดพลาดน้อยลง
127	มีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้อื่นงานจะไม่มีปัญหาลดความขัดแย้งในที่ทำงาน
128	รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาทำหน้าที่ในแต่ละวันให้ดีที่สุดไม่เดือดร้อนตนเองและคนรอบตัว
129	เคยท้อและขาดสมดุล ปรับความคิดเราก็อยู่ได้
130	คิดบวกชีวิตก็บวก คนเราบางครั้งมุมมองของแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน
131	ไม่ยึดติดไม่ชิงดีกับใคร ทำตัวเองในแต่ละวันให้ดีเพื่อสร้างสุขให้ตัวเองและคนที่รัก
132	มองโลกในแง่ดีเข้าใจ เจอคนที่ร้ายกับเราเราก็วางเฉย ให้อภัยไม่เก็บเอามาคิด
133	ปัญหามันมีให้แก้ไข ทุกอย่างต้องใช้สติ ปัญญามาช่วย
134	ภูมิใจกับวิชาชีพรู้สึกที่ได้ทำงานนี้งานหนักหน่อยแต่ทำแล้วได้บุญ ได้เงิน มีเกียรติ
135	มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม ได้ทำงานตามความสามารถของตนเองย่อมมีความสุข และพอใจในงานที่ทำ

ตารางที่ 2 แสดงประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ลำดับที่	Theme
136	หัวหน้างานมีหัวใจการบริหารแบบมีคุณธรรม ส่งเสริมให้เกิดสมดุลกับงานและชีวิต
137	ระบบงานที่เอื้อต่อการทำงานทำให้เราไม่สับสนวุ่นวายทำงานได้ดีขึ้น ไม่เครียด
138	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเพราะรายได้มันมีเกี่ยวกับสมดุลชีวิตตรงๆ
139	รายรับมันต้องพอสำหรับรายจ่ายทั่วไปและต้องมีเหลือเก็บ
140	ใช้หลักการบริหารชีวิตกับงานให้เหมาะสมกัน ไม่เอนเอียงหรือสุดโต่งไปทิศใดทิศหนึ่ง
141	มีเพื่อนร่วมงานที่มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบทำงานเป็นteam
142	ได้ทำงานที่ตนเองรัก วิชาชีพนี้ทำแล้วได้บุญ แลภุมมีใจเงินก็ดี
143	ไม่ตั้งมั่นมุ่งมั่นจนเกินไป ไม่ยึดติดเอากลางๆแบบพอดีๆ มันสร้างสุขเพิ่มสมดุลให้ตัวเอง
144	ทำงานที่รักและชอบเหนื่อยหรือท้อกับงานหลายๆมันก็ผ่อนหนักเป็นเบา
145	แบ่งเวลาให้เป็นไม่ทำงานเยอะเกินไปช่วยลดความเหนื่อยล้าและท้อแท้
146	ใช้ชีวิตแบบพอเพียงมันก็ไม่ต้องดิ้นรนจนเสียสมดุล
147	ชีวิตออกแบบไม่ได้ต้องมีสติปัญญาในการครองตน
148	ทบทวนความรู้ ติดตามข้อมูลการพยาบาล ทำให้เรามั่นใจในการพยาบาลมากขึ้น
149	วันไหนเหนื่อยมากหน่อยก็คิดซะว่าทดเวลาในยามที่งานเราสบาย
150	ใช้วิชาชีพเราดูแลคนใกล้ตัว มันเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่ง
151	วางแผนในการดำเนินชีวิต หากมีอะไรผิดพลาดต้องยืดหยุ่นได้
152	คิดดีทำดีรู้จักวางเฉย ละทิ้งความโกรธ ใจก็เย็นไม่เป็นทุกข์งานก็ดีเงินก็มา
153	ให้เวลากับตัวเอง ออกกำลังกายปรับสมดุลร่างกาย
154	ปรับตัวเองให้ได้ก็มีความสุข ลดภาวะเครียดอยู่ที่ไหนก็ไม่ทุกข์
155	โรงพยาบาลเราอยู่กันแบบพี่น้องๆเอื้อกันได้ โคนคู้บ้างคำบ้างก็อยากให้ออวยวงกัน
156	หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัวที่เข้าใจทำให้ไม่ท้อ มีกำลังใจในการทำงาน
157	เปิดใจมองโลกให้บวกมากขึ้นทำให้มีแรงใจในการทำงานและใช้ชีวิตส่งเสริมสมดุล
158	รู้จักให้และแบ่งปันช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
159	เติมความรู้ใส่สมองให้การพยาบาลได้อย่างมั่นใจคนไข้ปลอดภัยใจเราสุข

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาว ขนิญร์นัสท์ อินทุลักษณะ เกิดเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2525 ที่ จังหวัดพิษณุโลก สำเร็จการศึกษาปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม สาขาวิชาการพยาบาลในปี พ.ศ. 2545 เริ่มปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลธนบุรี 1 ในขณะที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานการพยาบาลที่ปฏิบัติเป็นประจำ ผู้วิจัยได้มีโอกาสต้อนรับและดูแลผู้ป่วยต่างชาติ และผู้ป่วยกลุ่ม VIP ที่มารับบริการทางด้านสุขภาพกับทางโรงพยาบาล, เข้าอบรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ โดยได้รับคัดเลือกเป็นผู้นำกลุ่มและได้รับรางวัล The Best of The Team 2010, เป็นพิธีกรให้กับโรงพยาบาล, เป็นคณะกรรมการฝ่ายกิจกรรมของโรงพยาบาล, มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในแผนก และต่อเนื่องเป็นนวัตกรรมของโรงพยาบาล เช่น Baby Pillow (อุปกรณ์การป้องกันการเกิดแผลกดทับ ในผู้ป่วยที่ใส่ O2 เป็นเวลานาน), ได้รับการอบรมพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร, อบรมการบริหารการให้ยา และสารละลายทางหลอดเลือดดำส่วนกลาง, เทคนิคการใช้งาน IV Catheter, Basic CPR, Advance CPR, การบริหารความเสี่ยงต่าง ๆ , ร่วมกับโรงพยาบาลและหน่วยงานในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล, HA , การดูแล ติดตามประเมิน PS, D/C Plan

นอกจากนี้ยังได้รับการศึกษาอบรมภายนอกโรงพยาบาล เช่น แนวคิดการจัดระบบการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง, Post Operative Pain Management for Nurses, IV Therapy and IV Dressing, การพยาบาลผู้ป่วย Bipolar Disorders, การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการบำบัดทดแทนไตชนิดล้างไตทางช่องท้อง, การพยาบาลผู้ป่วยเบาหวานผู้ใหญ่ที่มีภาวะ Diabetic Ketoacidosis : DKA, , การพยาบาลสำหรับผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจ, การให้ยาในผู้ป่วย Dialysis, การรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจที่มีปัญหาการลดหน้าที่ของไต, Systemic lupus erythematosus (SLE),การพยาบาลผู้ป่วยโรคมะเร็งทางนรีเวชวิทยา, การพยาบาลผู้ที่เป็นโรคหลอดเลือดแดงส่วนปลายอุดตันร่วมกับเบาหวาน, การพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ที่มีภาวะโรคไตเรื้อรัง, การดูแลผู้ป่วยหัวใจล้มเหลว, สถานการณ์โรคเรื้อรังในสังคมไทย, การพยาบาลผู้ป่วยโรคลิ้นหัวใจพิการ,การควบคุมความดันโลหิตสูงโดยวิธีการออกกำลังกายขนาดความหนักปานกลาง, การดูแลผู้สูงอายุที่มีความเสี่ยงต่อโรคกระดูกพรุน, SKILLS ENG GRADUTE , การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลสู่AEC , การบริหารเบื้องต้น, การพัฒนาความรู้สู่บัณฑิตวิชาชีพทางการพยาบาล ฯลฯ และ พ.ศ. 2553 ได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในระหว่างศึกษาได้รับคัดเลือกเป็นประธานนิสิต ปีการศึกษา 2553-2554 และนิสิตดีเด่นประจำปี 2554 ปัจจุบันปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลธนบุรี 1 ในแผนก President (VIP)