

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล
บางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

WORK-LIFE BALANCE AND ITS IMPACT ON WORKING RETENTION
INTENTION AMONG STAFF AT BANGPAKOK 9 INTERNATIONAL HOSPITAL

อาทิตยา รามอร่าม
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Athittaya Ruamaram
Email: 6714060025@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตและการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม เป็น Back office จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์บวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลด้านการเงินมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมาคือด้านทักษะความรู้ ด้านการทำงาน

ด้านเวลา และอันดับสุดท้ายคือด้านครอบครัว สามารถร่วมกันทำนาย ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านการเงินมีผลมากที่สุด ใ้ร้อยละ 83.8 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน, ความตั้งใจคงอยู่ในงาน, บุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the work-life balance affecting the intention to stay of personnel at Bangpakok 9 International Hospital, and 2) to investigate the relationship between work-life balance and intention to stay. The sample group consisted of 400 personnel working at Bangpakok 9 International Hospital. Data analysis was conducted using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was performed using Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that the majority of respondents were aged between 21-30 years (197 individuals, 49.1%), held a bachelor's degree (297 individuals, 74.2%), worked in the back-office department (171 individuals, 42.8%), and earned a monthly income of 20,001-30,000 Baht (180 individuals, 45.0%). Overall, both the work-life balance and the intention to stay among the personnel were rated at a high level.

Hypothesis testing indicated that all dimensions of work-life balance were positively correlated with the intention to stay of personnel at Bangpakok 9 International Hospital, with a statistical significance level of 0.01. Furthermore, multiple regression analysis showed that work-life balance dimensions significantly influenced intention to stay. The financial dimension had the highest impact, followed by skills and knowledge, work, and time, while the family dimension had the least impact. Together, these factors could predict the intention to stay of the personnel by 83.8% at a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Work-Life Balance, Intention to Stay, Bangpakok 9 International Hospital Personnel

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์และภายหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 สังคมต้องปรับตัวอย่างรุนแรงเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วธุรกิจมีการแข่งขันสูงมากขึ้น รวมถึงธุรกิจสุขภาพมีที่ต้องเผชิญกับวิกฤตการลาออกของบุคลากรทั้งวิชาชีพพยาบาล รวมถึงสาขาวิชาชีพ เช่น นักเทคนิคการแพทย์ และนักรังสีการแพทย์ เป็นต้นซึ่งต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันจากจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นและชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน สถานะดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อ ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของบุคลากร เมื่อเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัว จะนำไปสู่ความเหนื่อยล้าสะสมและลดทอนความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) ในที่สุด

จากข้อมูลโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ที่มีจำนวนผู้รับบริการในปี 2567 มีจำนวน 225,291 visit Number และในปี 2568 มีจำนวน 297,661 visit Number สะท้อนให้เห็นถึงภาระงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออกของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล อยู่ที่ 1.60% ซึ่งสูงกว่าเป้าหมาย

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนเพื่อดูแลบุคลากรให้เกิดความสมดุลทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านทักษะความรู้ เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในงานของบุคลากรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อการศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล
- 2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตและการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

สมมติฐานของการวิจัย

- 1.ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล
- 2.ความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านครอบครัว ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล
- 3.ความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล
- 4.ความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการเงินส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

5. ความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านทักษะความรู้ ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษาหน่วยงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาล
2. ความสมดุลในชีวิตและการทำงานประกอบด้วย(Work-Life Balance) ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลาด้านการเงินด้านทักษะความรู้

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของบุคคลด้านคุณลักษณะของงาน ด้านคุณลักษณะขององค์กร และ ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

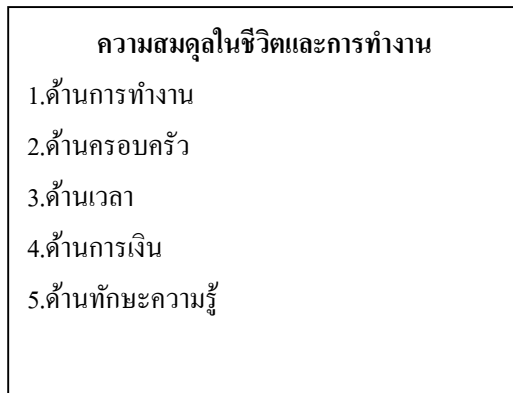
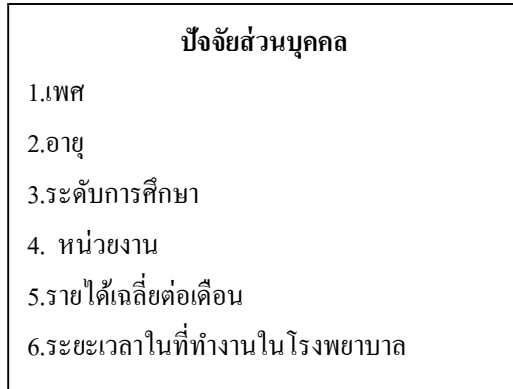
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 1,530 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล ธันวาคม 2568) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ผลจากการคำนวณพบว่า ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 317.09 คนที่ระดับความน่าเชื่อนั้นร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

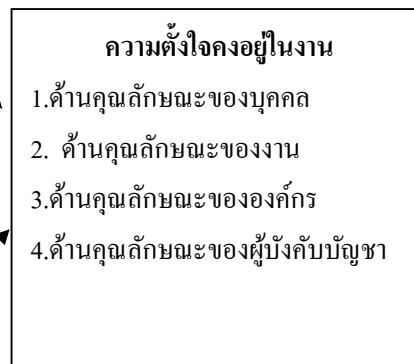
การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์การวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เมษายน 2569

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (X)



ตัวแปรตาม (Y)



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลวิจัยเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการดูแลบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล
2. ผลวิจัยเป็นประโยชน์ที่จะทำให้ทราบถึงระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อวางกลยุทธ์สร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร
3. ผลวิจัยเป็นประโยชน์ที่จะทำให้ทราบถึงระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการสร้าง Career Path & Engagement ได้ถูกต้อง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) คือ สร้างสมดุลที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต โดยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านของ Merrill & Merrill (2003) ได้กล่าวไว้ได้แก่) ด้านการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันเกิดความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้มีพลัง

กายและพลังใจและยังช่วยสร้างเสริมคุณค่าให้แก่ชีวิต 2) ด้านครอบครัว คือการบริหารจัดการการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านเวลา การบริหารจัดการสรรเวลาเป็นปัจจัยสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 4) ด้านการเงิน ผลตอบแทน รายได้ สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายเพียงพอต่อการดูแลสมาชิกที่อุปการะ เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว 5) ด้านทักษะความรู้ มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต และการทำงานตามทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ ของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยการศึกษาอบรมสัมมนาทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เพิ่มขึ้น (อ้างในธัญธรรณามพิสิฐกุล 2567)

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับ ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay)

ความตั้งใจคงอยู่พฤติกรรมเชิงบวกที่พนักงานแสดงออกต่อองค์กรที่ทำงานอยู่เช่น ไม่ต้องการย้ายจากองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรรวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีมีใจออกเข้าใจกับบุคคลอื่น Taunton, Krampitz & Wood (1989) นำเสนอทฤษฎี การรักษานักวิชาการให้คงอยู่กับองค์กร (Theory model of retention) ว่ามีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (Employee Characteristics) 2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirement) 3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร (Organization Characteristics) 4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร (Manager Characteristics)

ประวัติโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำของประเทศไทย ในเครือของโรงพยาบาลบางปะกอก (BPK Hospital Group) ตั้งอยู่บนถนนพระราม 2 กรุงเทพมหานคร เริ่มให้บริการปี พุทธศักราช 2546 ก่อตั้งโดยแพทย์หญิงเจริญ จันทกรมล และรองศาสตราจารย์พิทยา จันทกรมล เป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่ ขนาด 200 เตียงเพียบพร้อมด้วยศูนย์การแพทย์เฉพาะทางหลากหลายสาขา ให้บริการผู้ป่วยทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติจากทั่วโลก และผ่านการรับรองมาตรฐาน Joint Commission International (JCI) และ Hospital Accreditation (HA) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับระดับสากล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 192 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) การคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ปัจจัยการคงอยู่ในงาน 2 ด้าน ได้แก่ งานและชีวิตการทำงาน และอายุสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 34.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=0.342, p < .05$)

นฤมล ล้อประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ได้รับการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำนวน 117 คน ผลการศึกษาพบว่าพบว่า (1) ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก (2) การทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปาริชาติ รัตนราช (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานีจำนวน 107 คนพบว่าภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สร้างเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี = $0.623 + 0.373$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย + 0.429 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ศิวัตร์ ศิริสิทธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลพระปกเกล้ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 537 คน ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายด้าน โดยเฉพาะด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับสูง ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการมีสุขภาพดี มีใฝ่รู้ดี ด้านการบริหารการใช้เงินเป็น และการมีสังคมดี ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ชญานี จุลบล (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน และระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงปัจจัยเดียวคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน

กัญจพรณ์ คำชมพู (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครจำนวน 216 คน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.91$)². ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสกลนคร ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร 3. ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 90.20 ($R^2_{Adj} = .902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด คือ นโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือลักษณะของอาชีพ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน การเจริญเติบโตความรับผิดชอบ ตามลำดับ ยกเว้นแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน

สายทิพย์ โพธิ์ทอง (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครตัวอย่างจำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อตัวแปรชื่อปัจจัยความผูกพันในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ โดยแบ่งรายละเอียดได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดคือ เรื่องรู้สึกดีที่ได้เป็นพนักงานในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 1,530 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล ธันวาคม 2568) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มประชากรจำนวน 317.09 คนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามที่ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผล โดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดย นำแบบสอบถามไปแจกบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 400 คน เมื่อรับแบบสอบถามคนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 อยู่หน่วยงาน Back office จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0

ผลการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสมดุลด้านครอบครัว ความสมดุลด้านการทำงาน ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านทักษะความรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสมดุลด้านการเงิน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านคุณลักษณะของบุคคล ด้านคุณลักษณะขององค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านทักษะความรู้ มีความสัมพันธ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า ด้านการเงินมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมาคือ ด้านทักษะความรู้ ด้านการทำงาน ด้านเวลา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านครอบครัว

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านครอบครัว พบว่าสมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแล ครอบครัวได้เป็นอย่างดี หน้าที่การงานของท่าน มีผลกระทบต่อท่านได้ดูแลสุขภาพร่วมกับครอบครัวอย่างเหมาะสม ท่านพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวัชรศิริสิทธิ์นฤวัต (2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระปกเกล้ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 537 คนผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสำหรับรายด้าน โดยเฉพาะด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับสูง ภาพรวมคุณภาพชีวิต การทำงาน อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการมีสุขภาพดี มีใฝ่รู้ดี ด้านการบริหารการใช้เงินเป็น และการมีสังคมดี ที่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการทำงาน ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความท้าทาย องค์กรมีงานที่ความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน งานที่ได้มอบหมาย มีแผนงานและมีการแบ่งงานตามหน้าที่ไว้ชัดเจน ท่านได้แสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ท่านปฏิบัติงาน ราบรื่นและไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณี จุลบล(2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ:กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน และระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียงปัจจัยเดียวคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ด้านเวลา พบว่าท่านวางแผนการทำงานเป็นลำดับก่อน-หลังที่จะลงมือปฏิบัติงาน ท่านควบคุมเวลาในการทำงานให้เป็นไปตามแผนการทำงานที่วางไว้ ท่านสามารถบริหารเวลาทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นปกติ ท่านไม่นำงานกลับไปทำในเวลาที่พักผ่อนกับครอบครัว ท่านพึงพอใจกับวันทำงานที่องค์กรกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ลือประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดดิยภูมิ ระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ได้รับการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำนวน 117 คนผลการศึกษาพบว่า(1) ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก (2) การทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านทักษะความรู้ พบว่า ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่ ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานหรือ ปรับปรุงวิธีการทำงานเดิมเพื่อให้งานสำเร็จตาม เป้าหมาย องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้มีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น ท่านคิดว่าการอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายทิพย์ โพธิ์ทอง (2566) ได้

ทำการศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครตัวอย่างจำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อตัวแปรชื่อปัจจัยความผูกพันในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับความสำคัญมากที่สุดคือด้านจิต โดยแบ่งรายละเอียดได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามลำดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดคือเรื่องรู้สึกดีที่ได้เป็นพนักงานในองค์กร ด้านการเงิน รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัวเช่นการท่องเที่ยว ท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่รับจากองค์กร สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม รายได้และสวัสดิการรวมต่อเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นในตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณินันต์ พงษ์สุวรรณ(2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 192 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) การคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ปัจจัยการคงอยู่ในงาน 2 ด้าน ได้แก่ งานและชีวิตการทำงาน และอายุสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 34.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=0.342, p < .05$)

2. ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านคุณลักษณะของงาน ด้านคุณลักษณะของบุคคล ด้านคุณลักษณะขององค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับชญาณี จุลบล(2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน และระดับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงปัจจัยเดียวคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านทักษะความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ รัตนราช (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานีจำนวน 107 คนพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ ร้อยละ 70 ($R^2= 0.70$) และสร้างเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้

ดัชนีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี = $0.623 + 0.373$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย + 0.429
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า ด้านการเงิน มีผลมากที่สุด อันดับรองลงมาคือ ด้านทักษะความรู้ ด้านการทำงาน ด้านเวลาและอันดับสุดท้ายคือ ด้านครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาพรณ์ คำชมพู (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนครจำนวน 216 คน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.91$) 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสกลนคร ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร 3. ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 90.20 ($R^2_{Adj} = .902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงสุดคือ นโยบายและการบริหารงานรองลงมาคือลักษณะของอาชีพ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน การเจริญเติบโตความรับผิดชอบ ตามลำดับ ยกเว้นแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการเงิน ข้อเสนอแนะ คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัววงค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถรายได้พิเศษเพิ่มจากรายได้ประจำ เช่น การเข้าใช้พิเศษเป็นต้น มีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบของครัวมีสวัสดิการที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย เช่น สวัสดิการส่วนลดค่ารักษาพยาบาล 50% มีรายได้ที่เพียงพอต่อรายจ่ายที่รับผิดชอบของครัวมีโครงการกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรมีช่วงเวลาในการพักผ่อน

2. ด้านทักษะความรู้ ข้อเสนอแนะ คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่องค์กรมีนโยบายสนับสนุน Employee Voice เป็นหัวใจสำคัญของ Psychological Safety โดยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับองค์กรในเรื่องงานได้อย่างเต็มที่ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานหรือปรับปรุงวิธีการทำงานเดิมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรควรมีคู่มือปฏิบัติงาน (Work Instruction) เพื่อให้พนักงานเข้าใจวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ปลอดภัย และได้มาตรฐานเดียวกันองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้การจัดตั้ง "Community of Practice" (CoP) หรือชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3. ด้านการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ องค์กรสร้าง Employee Engagement เช่น นโยบาย Doing Good Doing Well ชื่นชมพนักงานที่ปฏิบัติงานดีจนได้รับความชื่นชมจาก

ผู้รับบริการงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความท้าทาย องค์กรควรมีการประเมินสมรรถนะรายบุคคลเพื่อบริหารจัดการให้งานและคนมีความสมดุลกันก่อนที่จะมอบหมายงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือมีโอกาสปรับตำแหน่งงานมอบหมายงานที่ยากขึ้นกว่าระดับปัจจุบันเล็กน้อย (ประมาณร้อยละ 10-20) เพื่อสร้างความท้าทายของกรมีงานที่ความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่านมีการประเมิน ผลงานโดยใช้ Competency Gap เพื่อกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่เชื่อมโยงกับทักษะที่พนักงานถนัด และให้รางวัล (Recognition) เมื่อพนักงานสามารถนำความรู้เฉพาะทางมาแก้ปัญหาขององค์กรได้สำเร็จ

4.ด้านเวลา ข้อเสนอแนะ คือท่านวางแผนการทำงาน เป็นลำดับก่อน-หลังที่จะลงมือปฏิบัติงานองค์กรสนับสนุนการจัดอบรมจัด Workshop เช่นเรื่องการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนงานสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ ท่านควบคุมเวลาในการทำงานให้เป็นไปตามแผนการทำงานที่วางไว้ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีเทคนิคการควบคุมเวลาเชิงปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติได้จริงเช่นการนำเทคโนโลยีสนับสนุน (Digital Tools) มาช่วยในการทำงาน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดติดตามการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือนท่านสามารถบริหารเวลาทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอยู่อย่างดีองค์กรควรสนับสนุนให้เกิดความสมดุลชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรเช่นมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานเช่นในส่วนของการพยาบาลที่ต้องดูแลผู้ป่วยมีนโยบายการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงานไม่ให้มีการต่อเวรมากเกินไป

5.ด้านครอบครัว ข้อเสนอแนะ คือสมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่านองค์กรมีนโยบายที่ดีดูแลถึงครอบครัวบุคลากรเช่นสวัสดิการการรักษาพยาบาล หรือสวัสดิการงานแต่งและงานศพญาติสายตรง การที่ครอบครัวได้รับประโยชน์ก็จะเกิดการสนับสนุนการทำงานด้วย ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแล ครอบครัวได้เป็นอย่างดีสร้างสมดุลระหว่าง "งาน" และ "ครอบครัว" เช่นทำงานให้เสร็จตามเวลางานไม่นำงานกลับมาทำที่บ้านเพื่อให้มีเวลาดูแลครอบครัวอย่างเต็มที่หน้าที่การงานของท่าน มีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว นโยบายที่ชัดเจนไม่ควรมีการจัดประชุมนอกเวลางานและองค์กรมีวันลาเช่นลาพักร้อนประจำปี ลากิจและมีระบบการแลกเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้ดูแลครอบครัว

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลเท่านั้น ในการศึกษาครั้งถัดไปควรศึกษาในข้ออื่นเช่นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิ ภาพการทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในการดูแลพนักงานในองค์กรให้ดีขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้เพียงตัวแปรด้านความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หรือ ความเหนื่อยล้าในงาน (Job Burnout) เพื่อดูว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่หรือส่งผลผ่านการลดความเหนื่อยล้าก่อนแล้วจึงทำให้บุคลากรอยากทำงานต่อ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดูแลบุคลากรให้ครบทุกมิติต่อไป

3. ในการวิจัยครั้งถัดไปควรทำการศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีและระบบดิจิทัล (Digital Transformation) ซึ่งในปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในทุกองค์กรการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงพยาบาล (เช่น ระบบ Telemedicine หรือ AI ช่วยวินิจฉัย) ช่วยลดภาระงานอาจส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาพรณ์ คำชมพู.(2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลศูนย์กมลนคร.(วิทยานิพนธ์).หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คณินันต์ พงษ์สุวรรณ .(2559). ปัจจัยทำนaylorการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา.(วิทยานิพนธ์).หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชญานี จุลบล. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษา
โรงพยาบาลเอกชน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์).หลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญธร ญาณพิสิฏกุล.(2567).การศึกษาอิทธิพลของแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการ
ทำงาน (work-life balance) ที่ส่งผลต่อความความต้องการคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา : สำนักงาน
ปลัดกระทรวงคมนาคม (การค้นคว้าอิสระ) : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล ล้อประเสริฐ (2559).ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศศิ
ภูมिरะดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 (วิทยานิพนธ์).หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปาริชาติ รัตนราช.(2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี.(วิทยานิพนธ์). หลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สิวลัดร์ ศิริสิทธิ์นฤวัต (2561).ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระปกเกล้า.(วิทยานิพนธ์).หลักสูตรปริญญา
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สายทิพย์ โพธิ์ทอง. (2566). ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลใน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.(งานนิพนธ์).หลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Merrill. & Merrill. (2003). Life Matter: Creating a dynamic balance of work, family, time
and money. New York: McGraw-Hill.
- Taunton,R.L., Krampitz,S.D., and Woods,C.Q. (1989). Manager Impact on Retention of
Hospital Staff: Part 1. Journal of Nursing Administration. 19,3 (April): 14-19.
- Taro Yamane.(1973). Statistics: An introductory analysis (3ed ed.).New York: Harper & Row