

ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี¹

The Relationships Between the work life balance and the work performance
efficiency of staffs in Suratthani hospital.¹

ณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์², ธนาญ ภูวิทยาธร³

นิศย์ หทัยสีวงศ์ สุขศรี⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสมดุลของชีวิตของบุคลากร
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
สุราษฎร์ธานี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วน
ผู้ป่วยในที่ขึ้นกับกองการพยาบาลสุราษฎร์ธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
ความสมดุลของชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งหมด 859 และแบบสอบถาม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาคทั้งหมด 848 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
วิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและสถิติความถดถอยพหุคูณแบบ
Stepwise

คำสำคัญ : ความสมดุลของชีวิตประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโรงพยาบาล บุคลากร
โรงพยาบาล

¹วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

²นักศึกษาลัทธิสุตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

^{3,4}อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความสมดุลของชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงาน ด้านครอบครัว และด้านตนเอง อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม

2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความต้องการความก้าวหน้า

3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับความสมดุลของชีวิต อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .774 อำนาจในการทำพยากรณ์มีค่าเท่ากับร้อยละ 59.90 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบดังนี้

คะแนนดิบ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

$$= 1.267 + .353(\text{ด้านสังคม } X_1) + .163(\text{ด้านตนเอง } X_2) + .189(\text{ด้านงาน } X_3)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Z)

$$= .414 (\text{ด้านสังคม } X_1) + .249(\text{ด้านตนเอง } X_2) + .239(\text{ด้านงาน } X_3)$$

Abstract

The purposes of this study were to study 1) The work-life balance level of the Staffs of Suratthani Hospital 2) The performance efficiency level of the Staffs of Suratthani Hospital 3) The relationship between The work-life balance level and The performance efficiency level of the Staffs of Suratthani Hospital. The instruments consisted of The Cronbach's Alpha Coefficient of

a work-life balance questionnaire were .859 and The performance efficiency questionnaire were .848 Data analysis was performed using both descriptive and inferential statistics including Pearson Product-Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression.

The result of the study revealed that.

1) The work-life balance level of the Staffs of Suratthani Hospital in overall and in each of the following three aspects is at the medium level. When considering each side and sort by most to mean less as follow, work, family, yourself and the levels of social was high.

2) The performance efficiency level of the Staffs of Suratthani Hospital in overall and in each of the following three aspects is at the medium level. When considering each side and sort by most to mean less as follow, the staffs' working perception, the satisfaction towards working performance and the career path development.

3) The performance efficiency level of the Staffs of Suratthani Hospital and the life balance level indicated that the two variables had a linear relation is very high of .01 and could construct the predictive equations of Multiple Regression .774 with cooperative prediction at 59.90 percent as show in following prediction raw score equation:

Formulated in the raw score

The performance efficiency

$$= 1.267 + .353(\text{social } X_4) + .163(\text{yourself } X_1) + .189(\text{work } X_2)$$

Formulated in the standard

The performance efficiency (Z)

$$= .414(\text{social } X_4) + .249(\text{yourself } X_1) + .189(\text{work } X_2)$$

Keywords : work life balance, work performance efficiency, hospital, hospital staff

บทนำ

ในภาวะสังคมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเพื่อความอยู่รอดได้ในโลกธุรกิจ และกลยุทธ์ที่สำคัญซึ่งองค์กรเลือกใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและเพื่อความอยู่รอดในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ คือ การให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กรในการตอบสนองต่อเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554) ซึ่งการทำงานของคนในปัจจุบันเป็นไปด้วยความเร่งรีบเพราะต้องทำงานแข่งกับเวลา ในภาวะการณ์แข่งขันที่สูงโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมมีการแข่งขันที่รุนแรงมาก จากงานวิจัยเรื่องการเพิ่มผลผลิตกับการบริหารสมดุลของชีวิตและการทำงานพบว่าภาวะการณ์แข่งขันและโลกโลกาภิวัตน์มีผลร้ายต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงาน และจากแนวทางการทำงานที่เปลี่ยนจากอุตสาหกรรมการผลิตที่เน้นการผลิตสินค้าปริมาณมากไปสู่อุตสาหกรรมบริการ ทำให้ลักษณะการทำงานในภาคบริการจะเปิดบริการ 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจโรงพยาบาล เป็นต้น ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมภาคบริการเหล่านี้ต้องทุ่มเทเวลาในการทำงานที่มากขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานไม่มีเวลาหรือไม่สามารถจัดสรรเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ครอบครัว เพื่อนฝูง และสังคมได้ ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัวไม่เพียงพอ โอกาสในการเข้าสังคมลดลง รวมทั้งปัญหาสุขภาพเนื่องจากขาดการพักผ่อน (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2551) และจะส่งผลกระทบต่อความสมดุลของชีวิตได้

โดยความสมดุลของชีวิต เป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับตนเอง งานครอบครัว และสังคม ถ้าหากสามารถสร้างดุลยภาพของชีวิตกับงานได้ จะทำให้เกิดความกินดีอยู่ดี มีความสุขในชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ

ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด ซึ่งโดยทั่วไปปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลในการทำงาน คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจที่จะจัดการกับภาระงาน กิจกรรมปฏิบัติงานต่าง ๆ และการบริการเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง ดังนั้น การริเริ่มแนวคิดเพื่อส่งเสริมความสมดุลชีวิตในการทำงานอย่างเป็นระบบจึงเป็นสิ่งที่ดีและเหมาะสมเพื่อที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ได้ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไรซึ่งการได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง จะทำให้องค์กรหรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงความจำเป็นและทิศทางในการพัฒนาพนักงาน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรได้ และเป็นกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละองค์กรพนักงานจะมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมากและจะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ (ชลพวรรษ ตีมา, 2544)

แต่จากการศึกษาพบว่า ในการให้บริการสาธารณสุขของรัฐนั้นบุคลากรมีความทุกข์จากความขัดแย้งและการถูกฟ้องร้อง ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งเป็นปัญหาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ซึ่งเป็นบุคลากรที่ให้การดูแลผู้เจ็บป่วยอย่างใกล้ชิด ข้อขัดแย้งและการฟ้องร้องส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากความแออัดของผู้รับบริการ มีภาระงานหนัก มีงบประมาณที่จำกัดและขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่สำคัญ จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการช่วยเหลือและการให้บริการ มีความผิดพลาดในการดูแล และเกิดความไม่พึงพอใจในการบริการ ทำให้บุคลากรถูกมองในภาพลบ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลของรัฐซึ่งถือได้ว่าเป็นสถานบันทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559, 2555)

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้เร่งพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและจัดให้มีการตรวจสอบการให้บริการทางการแพทย์ ทั้งในโรงพยาบาลของภาครัฐ หรือ ภาคเอกชน โดยมีการแข่งขัน

ทั้งทางด้านความทันสมัยของเครื่องมือทางการแพทย์ ความเชี่ยวชาญการรักษาโรคเฉพาะทาง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งมีกระบวนการที่กำกับดูแลควบคุมคุณภาพของบริการให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ดี และถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพการบริการของโรงพยาบาลเพื่อประโยชน์ทางการแข่งขันกันทางธุรกิจ แต่ยังคงกลไกการกำกับให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้ยังเป็นปัญหาที่ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังตลอดมา และมีแนวโน้มการร้องเรียนและฟ้องร้องต่อบุคลากรในโรงพยาบาลมากขึ้น (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, 2541) หากไม่ได้รับการแก้ไขจะนำไปสู่ปัญหาในการเสียขวัญกำลังใจและความรู้สึกไม่มั่นคงในวิชาชีพ บั่นทอนความภาคภูมิใจในการทำงานโดยไม่มีความสุขและไม่เห็นคุณค่าของงานที่ตนรับผิดชอบ (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559, 2555)

โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีเป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาดใหญ่ ที่เปิดให้บริการตรวจรักษาแก่ประชาชนทั่วไป คือเป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรค มีศักยภาพและความพร้อมในการให้การรักษายาบาล มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ รวมไปถึงทีมงานที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าการทำธุรกิจโรงพยาบาลให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าไว้ นั้น นอกเหนือจากมีนโยบายที่ดี มีเครื่องมือที่ทันสมัยมีความเชี่ยวชาญการรักษาโรคเฉพาะทาง และสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ ก็คือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าไปได้อย่างต่อเนื่อง จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เป็นแรงจูงใจที่จะส่งผลทำให้เกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรม และทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ทำให้เกิดแรงจูงใจทำให้นักคนสามารถไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางตามที่พวกเขาคาดหวังไว้ (ณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้, 2555) หากบุคลากรปฏิบัติได้เช่นนี้จะส่งผลให้ผู้ป่วยมีความปลอดภัยจากการรักษาหรือการส่งต่อของแพทย์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากการมีสมดุลของชีวิตที่ดีจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องพยายามปรับปรุง

การทำงานของสมาชิกที่ยังด้อยประสิทธิภาพให้ดีขึ้นเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายภายใต้อิทธิพลทางวัฒนธรรมที่มีความคาดหวังในผลลัพธ์ของงานและการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะก่อให้เกิดการพัฒนา (พร ภิศก, 2546)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกที่จะศึกษาข้อมูลจากโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี เพื่อที่จะสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สามารถส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สามารถบริหารบทบาทหน้าที่ของตนเองทั้งบทบาทในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ และผู้วิจัยเห็นว่าความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของผู้ป่วยในที่ขึ้นกับกองการพยาบาลในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จำนวน 1,201 คน (โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี, ฝ่ายแผนงาน. 2558) การเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้นใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้การสุ่มแบบแบ่งตามสัดส่วนของประชากรตามประเภทของตำแหน่งงานโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากจากบุคลากร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970)

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 291 ตัวอย่างเพื่อลดความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 300 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ออกแบบและสร้างเครื่องมือวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่ศึกษา ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี เป็นข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และคำถามปลายเปิด (Open ended question) 2) แบบสอบถามความสมดุลของชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับ .846 ประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ 3) แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับ .845 ประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ โดยแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือมีค่าคะแนนจาก 1 ถึง 5 ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ มากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน น้อย 2 คะแนน และน้อยที่สุด 1 คะแนน การศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ของ (เอกชัย อภิศักดิ์กุล และคนอื่นๆ, 2551 : 68) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การเก็บข้อมูลการวิจัย โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของผู้ป่วยในที่ขึ้นกับกองการพยาบาลในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โดยใช้เวลาเก็บข้อมูลระหว่างเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2558
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ

ตัวแปรอิสระ : ปัจจัยส่วนบุคคล และความสมดุลของชีวิต

ตัวแปรตาม : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติความถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 30 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 15 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงาน ด้านครอบครัว และด้านตนเอง อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคมดังตาราง 1 และผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความต้องการความก้าวหน้า ดังตาราง 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลของชีวิตของบุคลากร
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

ความสมดุลของชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านตนเอง	3.06	0.74	ปานกลาง
2. ด้านงาน	3.34	0.61	ปานกลาง
3. ด้านครอบครัว	3.07	0.85	ปานกลาง
4. ด้านสังคม	3.52	0.57	มาก
ภาพรวม	3.25	0.58	ปานกลาง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากร โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	3.88	0.46	มาก
2. ด้านความต้องการความก้าวหน้า	3.52	0.61	มาก
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.54	0.6	มาก
ภาพรวม	3.65	0.48	มาก

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกและผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับความสมดุลของชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 3 และ 4

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
ด้านตนเอง (X ₁)	1.00				
ด้านงาน (X ₂)	.710**	1.00			
ด้านครอบครัว (X ₃)	.718**	.584**	1.00		
ด้านสังคม (X ₄)	.523**	.581**	.411**	1.00	
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y)	.636**	.657**	.504**	.684**	1.00

**p < 0.01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี เป็นเกณฑ์

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
Regression	4	42.258	10.564	147.409*
Residual	295	28.229	.096	
Total	299	70.487		

*p < 0.05

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ จึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณหักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 5 และ 6

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างสมมูลของชีวิตด้านสังคม ด้านตนเอง
ด้านงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

ตัวพยากรณ์	R	R ²	F
ด้านสังคม(X ₄)	.684	.468	261.684*
ด้านสังคม(X ₄), ด้านตนเอง(X ₁)	.758	.574	200.140*
ด้านสังคม(X ₄), ด้านตนเอง(X ₁), ด้านงาน(X ₂)	.774	.599	147.409*

*p < 0.05

จากตารางที่ 5 ปรากฏว่า ตัวพยากรณ์ที่ถูกเลือกเข้ามาาก่อนคือ ด้านสังคม เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์คือ ด้านการตนเอง พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ คือ ด้านงาน พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ ด้านครอบครัว พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ตัวพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นให้ผลน้อยมาก จึงไม่สมควรนำมาใช้เป็นตัวพยากรณ์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี คือ ด้านสังคม,ด้านตนเอง และด้านงาน จึงคำนวณหาค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ดังแสดงในตารางที่ 6

ตาราง 6 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมแบบ Stepwise

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t
ค่าคงที่	1.276	.119		10.713*
ด้านสังคม (X ₄)	.353	.039	.414	8.990*
ด้านตนเอง (X ₁)	.163	.035	.249	4.680*

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t
ด้านงาน (X_2)	.189	.044	.239	4.294*

R=0.774
 $R^2 = 0.599$
 $SE_{est} = 0.309$
F-Value = 147.409*

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของความสมดุลของชีวิต ด้านสังคม ด้านตนเอง และด้านงาน ส่งผลทางบวกต่อมีค่าเท่ากับ .353 .189 และ .163 ตามลำดับค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับความสมดุลของชีวิต ด้านตนเอง ด้านงาน และด้านสังคม เท่ากับ .774 ผลที่ได้แปลความหมายได้ว่า ความสมดุลของชีวิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 59.90 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .309

สามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

$$= 1.267 + .353(\text{ด้านสังคม } x_1) + .163(\text{ด้านตนเอง } x_2) + .189(\text{ด้านงาน } x_3)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Z)

$$= .414(\text{ด้านสังคม } x_1) + .249(\text{ด้านตนเอง } x_2) + .239(\text{ด้านงาน } x_3)$$

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับความสมดุลของชีวิตของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาพบว่าความสมดุลของชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงาน ด้านครอบครัว และด้านตนเอง อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญฤกษ์ บุญคง (2556) ได้ศึกษาความสมดุลของชีวิตกับคุณภาพการทำงาน ของพนักงานในสำนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า พนักงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ สกุลสุจิราภา (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลของชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีที่พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีความเห็นเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามารณ์ หนูบุตร (2554) ได้ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลวิภาวดี ที่พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี มีความเห็นเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรับรู้ลักษณะงานด้านความพึงพอใจ

ในการทำงาน และด้านความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณา สุวรรณรอด (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดหนองคาย ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคายโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

จากการศึกษาพบว่า สมดุลของชีวิตด้านสังคม (x_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .684 สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 46.80 ($R^2 = .468$ Beta = .414) ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความสมดุลชีวิตด้านสังคม กล่าวคือบุคลากรในหน่วยงานมีความรักสามัคคีเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์ผูกสัมพันธ์กันสม่ำเสมอ และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน สามารถได้รับคำแนะนำความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานร่วมไปถึงบุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาสิ่งแวดล้อม และได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับการแก้ปัญหาได้ ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงาน ยินดี เต็มใจในการปฏิบัติงานด้วยความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนาด นวลละออง (2555) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงาน กล่าวคือ ถ้าหากพนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงานสูงก็จะสามารถช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีระดับสมดุลชีวิตการทำงานสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Daalen, Willemsen, & Sanders (2006) พบว่า การได้รับปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันในการถ่ายถอดความขัดแย้งจากงานไปสู่ครอบครัวโดยอิงตามช่วงเวลา และความขัดแย้งจากครอบครัวไปสู่งานโดยอิงตามความเครียด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยุทธ กลีบบัว และพรพรรณระพี สุทธิวรรณ (2552) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงาน

จะส่งผลให้พนักงานมีพลังและกำลังใจในการทำงาน คลายความรู้สึกอ่อนล้าจากการทำงาน และมีเรี่ยวแรงและกำลังใจในการดำเนินชีวิต

เมื่อเพิ่มสมมูลของชีวิตด้านตนเอง (x_1) เข้าสู่สมการ ส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .758 สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 57.40 ($R^2 = .574$ Beta = .249) โดยอำนาจทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.60 กล่าวคือ ในการทำงานของตนเองนั้นไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต โดยในช่วงเวลาส่วนตัวไม่ติดกั่วงวลเกี่ยวกับเรื่องงานมีความผ่อนคลายในชีวิตอย่างพอเพียง เช่นการมีเวลาออกกกำลังกายที่เพียงพอ การพักผ่อน รวมไปถึงมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ ซึ่งชีวิตได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความเครียด รวมถึงมีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์แข็งแรง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล โทแก้ว (2556) พบว่าความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ทำ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความสบายใจ ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) พบว่า องค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สามารถทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและสบาย ถ้าองค์กรขาดการจัดการด้านสุขภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน อาจจะทำให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ไม่พร้อมต่อการปฏิบัติงานได้ และอาจทำให้เกิดความล่าช้าไม่สม่ำเสมอในการทำงาน ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และสอดคล้องกับแนวคิดของ สันติ บางอ้อ (2540) ที่กล่าวว่า สิ่งที่เราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยเริ่มต้นที่ความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในและ

ปัจจัยภายนอก จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ควรมีเครื่องมือเครื่องใช้ หรือวัสดุอุปกรณ์ของใช้สำนักงานที่มีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสะดวกในการทำงานทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจถึงความปลอดภัยและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

เมื่อเพิ่มสมมูลของชีวิตด้านงาน (x_2) เข้าสู่สมการ ส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .774 สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 59.90 ($R^2 = .599$ Beta = .239) โดยอำนาจทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.50 กล่าวคือ บุคลากรได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถและตำแหน่งงานที่ได้ดำรงอยู่ ซึ่งสามารถที่จะจัดสรรเวลาในการทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ทำให้การทำงานจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ชีวิต รวมไปถึงผู้บริหารมีนโยบายหรือมาตรการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรอย่างทั่วถึงและสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายจิตใจและชีวิตความเป็นอยู่ โดยการทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคนเพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้อยู่รอด นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อนเป็นของตัวเอง และต้องมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนร่วม ทำให้เกิดความพอใจทั้งในชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว และยังจำเป็นที่ต้องแบ่งเวลา จัดสรรเวลาที่ใช้สำหรับการทำงานและสามารถให้เวลาสำหรับครอบครัวตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยรู้ลำดับความสำคัญว่าสิ่งใดควรทำก่อนหรือทำหลัง ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้วจะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานตามตนเองและองค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกกุลสุข (2550) พบว่าการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ควรมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน เวรหรืองานกะ และให้คำนึงถึงความเป็นส่วนตัว มีการจัดอัตรากำลังที่เพียงพอและพิจารณาถึงความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เพื่อให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เหมาะสมได้ การที่จะทำให้พนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญที่สุด

เกิดความรู้สึกที่ดีมีความสุขความพึงพอใจในการทำงาน หรือเรียกว่า ทำให้เกิดความสมดุลของชีวิต จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และจะช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger et al (1986) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้ถึงความห่วงใยใส่ใจและดูแลจากองค์กรที่ตนได้ทำงานอยู่ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานอารมณ์ทางบวกลดความเครียดและส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานได้โดยตรงซึ่งถือเป็นลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตคือ การมีความผูกพันทางจิตใจและมีความพึงพอใจซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ว่าหากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างงานและชีวิตองค์กรควรบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคคลเมื่อเวลาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมีจำกัดไม่อาจจะหาสิ่งอื่นมาทดแทนได้ในฐานะผู้บริหารหากใช้เวลาได้คุ้มค่าเหมาะสมย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัวเพราะสามารถทำงานที่สำคัญได้เสร็จทันตามองค์กรกำหนดไม่ทำงานซ้ำซ้อนรู้จักสร้างตนสร้างความรับผิดชอบสร้างทีมงานทั้งการมีส่วนร่วมเลือกทำงานให้คุ้มค่ากับเวลา และที่สำคัญมีความสุขกับการทำงานเรียงลำดับความสำคัญของงานวางแผนใดควรทำให้เสร็จก่อนและควรหยุดรับทำกิจกรรมหลายอย่างเมื่อมีเวลาจำกัดและควรกำหนดตารางเวลาล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและพยายามทำให้ได้ตามกำหนด

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สมดุลชีวิตด้านตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งพบว่า ในข้อมีเวลาออกกำลังกายที่เพียงพอควรต้องปรับปรุงเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากมีภาระหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้การทำงานเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตและส่งผลให้ในเวลาส่วนตัวบุคลากรรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ตนต้องรับผิดชอบ โดยผู้บริหารหน่วยงานของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีควรพิจารณาจัดระบบสำหรับ

การบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถหมุนเวียน หรือ ผลัดเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร โดยที่ไม่ส่งผลเสีย ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างระบบหรือแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญ ของการออกกำลังกายเพื่อความสมดุลของสุขภาพตนเอง นอกจากนี้ควรมีการจัดสรร สวัสดิการให้บุคลากรให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีคุณภาพสูงขึ้น

2. สมดุลชีวิตด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า ในข้อ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกาย จิตใจ และชีวิต ความเป็นอยู่ควรต้องปรับปรุงเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยผู้บริหารหน่วยงาน ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีควรพิจารณาในด้านบรรยากาศในการทำงาน หรือ มุมพักผ่อนในโรงพยาบาลให้มากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพทางร่างกาย จิตใจ และชีวิตความเป็นอยู่ตลอดจนผู้บริหารควรเพิ่มหรือพิจารณาเรื่องนโยบาย/มาตรการ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีความเหมาะสมกับบุคคลกร ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีคุณภาพที่สูงขึ้น

3. สมดุลชีวิตด้านครอบครัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งพบว่า ในข้อ มีเวลาที่เพียงพอให้กับครอบครัว ควรต้องปรับปรุงเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทำให้ไม่สามารถทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวได้อย่างเหมาะสมเท่าที่ควร เนื่องจากภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยผู้บริหารหน่วยงานของโรงพยาบาล สุราษฎร์ธานีควรจัดระบบหมุนเวียนการทำงาน วันลาต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้อง กับความจำเป็นของบุคลากร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ หรือกิจกรรม ที่มีประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งเอื้อให้สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ตลอดจนควรทบทวนการสนับสนุนบุคลากรและครอบครัวด้านต่าง ๆ เช่น เงิน ที่พักและ รถรับส่ง เป็นต้น ว่ามีเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ เพื่อที่จะ สามารถปรับปรุงและจัดทำให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการช่วยสร้างความสมดุลของชีวิตบุคลากรด้านครอบครัวได้

4. สมดุลชีวิตด้านสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งพบว่า ในข้อหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้พบปะ สังสรรค์ผูกสัมพันธ์กันสม่ำเสมอ ควรต้องปรับปรุงเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยผู้บริหารหน่วยงานของโรงพยาบาล สุราษฎร์ธานีควรสร้างสรรคกิจกรรมให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มความรักความสามัคคีกลมเกลียวกันได้ในองค์กร และสามารถสร้างประโยชน์หรือมีส่วนร่วมกับกิจกรรมนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อที่จะส่งเสริมให้เป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและอย่างมีความสุขในการทำงานต่อไป

5. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งพบว่า ในข้อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านการรับลักษณะงานข้อตำแหน่งงานมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความต้องการความก้าวหน้า และข้อความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงานที่หน่วยงานได้จัดสรร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ควรทำการคิดทบทวนพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขในเรื่องดังกล่าวให้ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ของโรงพยาบาล เช่น กลุ่มนายแพทย์ หรือกองสังกัดอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลที่ครบองค์ประกอบของโรงพยาบาลและควรศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของความสมดุลของชีวิตที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในกลุ่มธุรกิจหรือองค์กรอื่น ๆ เช่น ธุรกิจสายการบิน ธุรกิจอุตสาหกรรม ธุรกิจประกันภัย ธุรกิจการเงินและธนาคาร ธุรกิจสื่อสาร และหน่วยงานราชการ เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่าง และได้ข้อมูลงานวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มตัวอย่างและสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้ทราบถึงแนวคิด ทิศทางและวัตถุประสงค์

เกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตเพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ถูกต้องและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จุฑาทภรณ์ หนูบุตร. (2554). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลวิภาวดี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลพรรษ ดีมา. (2544). **ผลการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยยุทธ กลีบบัว และพรรณระพี สุทธิวรรณ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมการมองโลกในแง่ดี กับความเหนื่อยหน่ายของพนักงานในการทำงาน**. วารสารวิจัยวิทยาการวิจัย, 22(3), 411-426.
- ณัฐาสิริ ยิ่งรู้. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐภูมิ พงศ์สิริ. (2551). **การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน** [Online]. Available <http://www.wiseknow.com/blog/2008/07/21/549/#axzz1yhborP9Q>. [2558, มกราคม 12].

นิศาชล โทแก้ว. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญฤกษ์ บุญคง. (2556). **ความสมดุลของชีวิตกับคุณภาพการทำงาน ของพนักงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ปิยนาด นวลละออง. (2555). **การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พร ภิศก. (2546). **วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก**. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. ฝ่ายแผนงาน. (2558). **สรุปรายชื่อบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีปี 2558**. โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี.

ลักขณา สุวรรณรอด. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ทำอากาศยานกรุงเทพบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยลัยราชภัฏพระนคร.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2541). **ปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์หมอชาวบ้าน.

- สมบูรณ์ สกุลสุจิราภา. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. *Productivity World*, 2, 39-40.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทดจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เอกชัย อภิศักดิ์กุล และคนอื่น ๆ. (2551). **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- Daalen G.V., Willemsen T.M., & Sanders K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462-476.
- Eisenberger, R. & others. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.