

สมดุลชีวิตและการทำงานในพยาบาลวิชาชีพ

WORK- LIFE BALANCE IN PROFESSIONAL NURSES

เรียม นมรักษ์^{1*}

Riam Namarak^{1*}

Received : 13 May 2020

Revised : 5 November 2021

Accepted : 12 November 2021

บทคัดย่อ

ปัจจุบันสมดุลชีวิตและการทำงานกำลังได้รับความสนใจและเป็นสิ่งที่ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ความสมดุลของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไม่มีรูปแบบที่แน่นอนขึ้นอยู่กับมุมมองและความต้องการของบุคคลนั้น ความสมดุลชีวิตและการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของทุกวิชาชีพ พยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องการความสมดุลของชีวิตและการทำงาน บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดของความสมดุลชีวิตและการทำงาน องค์กรในการกับสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงาน แนวทางและการประยุกต์ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งประสบการณ์ความสมดุลชีวิตและการทำงาน พยาบาลวิชาชีพต้องนำเอาแนวปฏิบัติเรื่องความสมดุลชีวิตและการทำงาน มาใช้ในการทำงานชีวิตส่วนตัว ครอบครัว นอกจากนี้ผู้บริหารโรงพยาบาลควรเล็งเห็นถึงความสำคัญและสนับสนุนให้พยาบาลมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อเพิ่ม การคงอยู่ความมั่นคงในวิชาชีพ การทำงานอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

คำสำคัญ: สมดุลชีวิตและการทำงาน แนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน
ประสบการณ์สร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน

¹คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

¹Faculty of Nursing, Nakhon Pathom Rajabhat University

*ผู้พิมพ์ประสานงาน E-mail: riam@webmail.npru.ac.th

ABSTRACT

Current work-life balance get attention is important in human resource management for many organizations both public and private agencies. While the balance of person must be different no perfect pattern, depends on the perspective and needs of individuals. Work-life balance is important of every career. Nurses is a profession requires work-life balance. This academic article aims to present the concept of work- life balance, creating work-life balance in the organization, work-life balance of professional nurses, application of work-life balance for professional nurses and experience of professional nurses work-life balance. Professional nurses must adopt guidelines work-life balance to use in work, personal life and family. In addition hospital administrators shall recognize the importance and support professional nurses have work-life balance in order to increase their professional retention and professional stability happy work place and good quality of life.

Keywords: Work-life balance, Guidelines of Work-life balance, Experience creating Work-life balance

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบันทำให้รูปแบบการทำงานต้องเปลี่ยนไปตามยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ในหลาย ๆ อาชีพ รวมถึงวิชาชีพพยาบาล ซึ่งมีผลอย่างมากต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบกับสถานการณ์ Covid -19 ที่กำลังแพร่ระบาดอยู่อย่างต่อเนื่องทำให้พฤติกรรมหลายอย่างได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงานของบุคคล ครอบครัวและการใช้ชีวิตในสังคม อย่างไรก็ตามการรักษาดุลยภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ไม่ได้หมายความว่า ชีวิตและงานมีความสมดุลเท่า ๆ กัน แบบ 50-50 และความสมดุลของแต่ละบุคคลก็อาจมีความแตกต่างกันเนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีวิถีความเป็นอยู่ ลักษณะงานที่ทำ และการให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกัน องค์กรสามารถส่งเสริม การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สามารถรักษานักงานเอาไว้ให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ อีกทั้งยังสามารถลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน และสามารถลดต้นทุนขององค์กรได้อีกด้วยผู้บริหารขององค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญในการหาแนวทางตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อเพิ่มความสมดุลชีวิตและการทำงานให้กับพนักงาน โดยการให้ดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน ด้วยการจัดสวัสดิการดูแลสุขภาพในครอบครัว เพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน จัดสวัสดิการทางการเงิน นอกจากนี้ตัวพนักงานควรมีการบริหารจัดการตัวเองในการทำงาน ครอบครัว ชีวิตส่วนตัว

สมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งได้รับ

ความสนใจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จากความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ แรงกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ผลสำรวจชั่วโมงทำงานของผู้มีงานทำต่อสัปดาห์ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ทำงานเต็มทีในเรื่องชั่วโมงทำงาน มีร้อยละ 83.6 ของผู้มีงานทำทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนลักษณะงานในปัจจุบันผู้หญิงมีโอกาสนในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น และการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรจำนวนกำลังแรงงานที่มีอายุเฉลี่ยมีมากขึ้น สถานการณ์ที่ต้องมีการแข่งขันกันมากขึ้น ต้องมีการเร่งรีบในการเดินทางไปทำงานและเผชิญกับปัญหาการจราจรที่หนาแน่น เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้พนักงานบางส่วนเลือกที่จะมาทำงานให้เร็วขึ้นหรือเลิกงานให้ช้าลง กลับถึงบ้านช้า ทำให้การใช้เวลากับครอบครัว การเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัวไม่เพียงพอส่งผลให้เกิดปัญหาสัมพันธภาพในครอบครัว รวมทั้งปัญหาสุขภาพ เกิดความเหนื่อยล้า เนื่องจากขาดการพักผ่อน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ดังนั้นถ้าพนักงานปฏิบัติงานด้วยยึดหลักความยืดหยุ่นในการทำงานมาใช้ก็จะส่งผลให้เกิดความสมดุลในการชีวิตและการทำงานขึ้น ชีวิตก็มีความสุขตามมา Bouwmeester, Atkinson, Noury & Ruotsalainen (2021) ศึกษาพบว่าสิ่งสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงานคือจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการทำงานกับกิจกรรมในชีวิต อย่างไรก็ตามจำนวนชั่วโมงในการทำงานกับกิจกรรมในชีวิตเพียงอย่างเดียวไม่สามารถกำหนดความสมดุลได้เนื่องจากประสบการณ์ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบหลายอย่าง เนื่องมาจากแต่ละบุคคลมีบทบาท ลักษณะงานที่ทำ และความต้องการที่ต่างกัน สมดุลชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลตามบทบาทที่แตกต่างกันไปในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคลในการสร้างสมดุลระหว่างบทบาทที่ทำในที่ทำงานและในครอบครัวและระดับความพึงพอใจที่ได้รับจากบทบาทนั้น (Dhingra & Dhingra, 2021) ความสมดุลของแต่ละคนก็ย่อมต้องมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและสาขาอาชีพ ไม่มีรูปแบบที่แน่นอนขึ้นอยู่กับมุมมองและความต้องการของบุคคลวิชาชีพพยาบาลก็เช่นกัน ยิ่งในสถานการณ์ที่กำลังมีการแพร่ระบาดของ covid-19 อยู่ในปัจจุบัน บทความนี้ชี้ให้เห็นถึงแนวคิดความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ องค์การกับสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงาน องค์การยังคงมีภารกิจในการช่วยสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในชีวิตที่ดียิ่งขึ้น การสร้างและการประยุกต์ใช้ในการทำงาน ประสบการณ์ของบุคคลที่มีความสมดุลชีวิตและการทำงาน

แนวคิดของความสมดุลชีวิตและการทำงาน

สมดุลชีวิตและการทำงาน (work-life balance) เป็นการสร้างความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ครอบครัวยุคใหม่และการทำงาน ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะทำได้ โดยการจัดสรรเวลาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จนสามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ครอบครัวยุคใหม่ เป็นหนึ่งในแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

โดยที่ Walton (1975) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต ความต้องการใช้ชีวิตประจำวันอยู่กับครอบครัว เวลาพักผ่อน การเดินทาง การใช้เวลาว่างอย่างอิสระ และเวลาที่ให้กับสังคม ในขณะที่ Kalliath & Brough (2008); Greenhaus & Allen (2011) ได้ให้คำจำกัดความ แนวคิดความสมดุลชีวิตและการทำงานเน้นไปที่การปฏิบัติตามบทบาทในชีวิต 6 ประการ ดังนี้ 1) ความสมดุลการปฏิบัติตามบทบาทในชีวิตระหว่างหลายบทบาท 2) ความสมดุลเป็นความเท่าเทียมกันในบทบาท 3) เป็นความพึงพอใจระหว่างหลายบทบาท 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ระหว่างหลายบทบาท 5) ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งและการอำนวยความสะดวก 6) รับรู้การควบคุมระหว่างหลายบทบาท จะเห็นได้ว่าตามแนวคิดนี้ เน้นไปที่การปฏิบัติตามบทบาทในชีวิตระหว่างหลายบทบาท ที่ต้องมีความเท่าเทียมกัน มีความพึงพอใจ เป็นการรับรู้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างงานในแต่ละบทบาท โดยในการทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทการมีส่วนร่วมอย่างเอาใจใส่ในหลาย ๆ บทบาทโดยมีเวลาที่เท่าเทียมกัน และมีความขัดแย้งในบทบาทน้อยที่สุด นอกจากนี้ Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่ามี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสมดุลในด้านเวลา (Time balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม 2) ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม (Involvement balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรความสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างลงตัว และ 3) ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ของตนเองที่จัดสรรได้อย่างสมดุล ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในพยาบาลวิชาชีพจากแนวคิดของนักวิชาการ จึงสรุปได้ว่าความสมดุลชีวิตและการทำงาน เป็นการแบ่งเวลาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำรงชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน ให้เท่าเทียมกันในแต่ละบทบาทโดยต้องมีความพึงพอใจมีการจัดสรรเวลา มีความขัดแย้งในบทบาทน้อยที่สุด และการปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ และองค์กรที่ทำงานยังมีส่วนสำคัญอย่างมากในการที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสมดุลชีวิตและการทำงาน

องค์กรกับสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงาน

ปัจจุบันประเทศกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนผู้มีทักษะสูงในการทำงานในหลายสาขาอาชีพ ร่วมกับผู้มีทักษะสูงได้มีการลาออกเป็นจำนวนมาก อาจจะมีสาเหตุมาจากผู้บังคับบัญชาและองค์กรส่วนใหญ่มักจะละเลย ไม่ยอมรับว่าการทำงานและชีวิตมีความเกี่ยวพันกัน โดยจำเป็นต้องสร้างความสมดุลการทำงานและชีวิตเพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Koon, 2020) ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อการเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสมดุลของชีวิต และการทำงาน โดยองค์กรต้องวางนโยบายส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของชีวิตและการทำงานให้ชัดเจน และต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีตัวเลือกในการปรับหรือยืดหยุ่นการทำงานให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของตนเอง ต้องจัดให้มีนโยบายที่เอื้อให้พนักงานสามารถยืดหยุ่นการทำงานนำมาปรับใช้ในการสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานให้กับตัวเอง และถือปฏิบัติอย่างจริงจัง การใช้เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น

สามารถทำให้เพิ่มความเป็นอิสระของพนักงานในการเลือกรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมที่สุดสามารถ
อุทิศเวลาเพื่อดูแลความรับผิดชอบอื่น ๆ ได้ จากงานทบทวนวรรณกรรมของ Sirgy & Lee (2018);
Ang, Hwa, & Teh (2018) พบว่าองค์กรสามารถสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานที่เอื้อต่อพนักงาน
รวมทั้งมีระบบการสนับสนุน ได้แก่

1. การจัดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงการให้ทำงานพาร์ทไทม์ และเพิ่มความ
ยืดหยุ่นในการจัดตารางเวลา จะเป็นการเพิ่มขอบเขตที่พนักงานสามารถทำงานได้ในเวลาที่สะดวก
ที่สุด มีอิทธิพลให้ความสมดุลในชีวิตการทำงานจะเพิ่มขึ้นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและให้อิสระในการ
ทำงานกับพนักงาน จะสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงานให้กับพนักงาน จะส่งเสริมกระบวนการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้อัตราการขาดงานและลาออกลดลง

2. การจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ การช่วยเหลือบุตรของพนักงาน การให้เงิน
สนับสนุนเมื่อมารดาลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร การให้เงินค่าเลี้ยงดูบุตร การช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุใน
ครอบครัว ตลอดจนให้นโยบายการลาเพื่อให้การดูแลของครอบครัวกรณีที่มีการเจ็บป่วย

3. ลักษณะงานมีความชัดเจน เพิ่มความชัดเจนในบทบาทในงาน การลดความกดดันด้าน
เวลาในการทำงาน เพิ่มความเป็นอิสระของงานโดยการเพิ่มเสรีภาพในการรับรู้ในการตัดสินใจของ
ตัวเอง ลดความคลุมเครือของบทบาท

4. การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การจัดกิจกรรมความสัมพันธ์ในองค์กร องค์กร
อาจจัดให้มีกิจกรรมที่หลากหลายในช่วงหลังเวลาเลิกงาน หรือช่วงเทศกาลต่าง ๆ เช่น สันทนาการ
แข่งขันกีฬา การออกกำลังกาย จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน กับผู้บริหาร
ยังส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีอีกด้วย ซึ่งจะให้ประโยชน์ทั้งต่อองค์กรเองและต่อพนักงาน ทำให้
พนักงานมีความสุขกับงานที่ทำ ก่อให้เกิดผลดีในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรและ
เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
สอดคล้องกับการศึกษาของ Gragnano, Simbula & Miglioretti (2020) พบว่า ความสมดุลระหว่าง
ชีวิตการทำงานและ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้
พนักงานเกิด ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังสามารถลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน
และสามารถลดต้นทุนขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรได้

องค์กรประกอบที่องค์กรจะส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน
จากการศึกษาของปิยสุนีย์ ชัยปาณี, เอกสิทธิ์ สนามทองอิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และดวงเดือน
จันทร์เจริญ (2563) พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) องค์กรแห่ง
ความสุข 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม
และ 5) การบริหารจัดการเวลา สำหรับในพยาบาลวิชาชีพ องค์กรควรให้ความสำคัญกับตัวพนักงาน
มากกว่าชั่วโมงการทำงานรวมถึงการดำรงชีวิตอื่นๆ นอกเหนือจากชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการแสดง
ความรับผิดชอบต่อพนักงานและสังคม การจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการสนับสนุน
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม อันจะส่งผลให้พนักงานทำงาน
อย่างมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และเป็นสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิต
และการทำงานของพนักงาน

การสร้างความสุขชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่หลัก คือการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย รวมไปถึงญาติและครอบครัวของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังต้องมีภาระหน้าที่ในด้านอื่น ๆ เช่น รับผิดชอบในการบริหารจัดการ การควบคุมงานการพยาบาล การประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพ ตลอดจนงานการบริหารทรัพยากร และการเป็นนักวิชาการทางการพยาบาล ลักษณะงานที่พยาบาลทำ เป็นงานที่ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรับผิดชอบ ความอดทนกับงานและบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกสังคม ต้องพบปะกับอารมณ์ของบุคคลหลายแบบ ซึ่งถือว่าเป็นภาระหนักหน่วง ประกอบกับสภาพการทำงานที่ทำให้เป็นกะมีการพลัดเวรกันทั้งกลางวันและกลางคืน ในเวลาและนอกเวลาราชการ เป็นสาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน เวลา การปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน การเปลี่ยนชั่วโมงเพิ่มเติมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล ซึ่งพยาบาลวิชาชีพสามารถสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานสามารถสร้างได้ด้วยตัวเอง แนวคิดที่สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดสมดุลชีวิตและการทำงานด้วยตัวเอง โดยบุคคลสามารถสร้างสมดุลที่ดีระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวผ่านการเตรียมการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถเรียนรู้รูปแบบการใช้ชีวิตให้สมดุล ชีวิตที่สมดุลควรมีสัดส่วนระหว่างเวลาของการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอย่างไร เพื่อให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ในทุกด้านเป็นชีวิตที่สุขโดยแท้จริง

การศึกษาของ ขนิญรัตน์ อินทุลักษณ์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557) พบว่าแนวทางการสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานของวิชาชีพพยาบาล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. การมีความสุขในชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การใช้ชีวิตให้มีความสุขด้วยตนเอง และการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว
2. ส่วนการมีความสุขในงาน ได้แก่ ความสุขในงานที่เกิดจากตนเอง การจัดการความเครียดที่เกิดจากงาน การมีผู้ร่วมงานสนับสนุน และการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร ดังนั้นแนวทางการสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงาน จะนำแนวทางใดมาใช้สามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละสาขาวิชาชีพ ซึ่งเมื่อยึดแนวทางใดแล้วจะต้องไม่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน และชีวิตครอบครัว

พยาบาลวิชาชีพสามารถที่จะจัดความสมดุลในชีวิตและความสมดุลในงานก็จะนำมาซึ่งความสุข ใน 3 ด้าน ดังการศึกษาของ Jones, Burke, & Westman (2006) 1) สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต (Time balance) 2) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) และ 3) สมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction balance) ที่พอเหมาะพอดี และมีดุลยภาพระหว่างกัน โดยสิ่งที่จะช่วยให้เกิดความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาล การมีตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น การแบ่งหน้าที่การทำงาน ต้องมีการจัดการกับตารางชีวิตและภาระงานอย่างเหมาะสม ซึ่งทั้งหมดนี้จะเป็นการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานในวิชาชีพพยาบาลแนวทางหนึ่ง นอกจากนี้การมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรจะสามารถสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงาน Yildirim & Ayca (2008) ศึกษาพบว่า การสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์กร การสร้างปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลนั้น อาจารย์พยาบาลควรเน้นในเรื่องของการสร้างทัศนคติที่ดีต่อ

วิชาชีพ แก่นักศึกษาพยาบาลตั้งแต่สมัยเป็นนักเรียนพยาบาลเพื่อจะมีจิตสำนึกรักในวิชาชีพ เมื่อจบมาทำงานเป็นพยาบาลจะได้ทำงานได้อย่างมีความสุข คิดทำในสิ่งที่มีคุณค่าเป็นสิ่งที่ดีงาม และต้องทำอย่างจริงจัง การรู้จักยืดหยุ่นในการทำงานและเรื่องครอบครัว รู้จักจัดการกับอารมณ์ของตนเองในการทำงานทั้งต่อหน้าผู้ป่วยและญาติ การบริหารเวลาในการทำงานและบริหารเวลาให้กับครอบครัว วิทยาลัยพยาบาลการสรางทางเลือกชั่วโมงการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนกันเองได้ โดยสามารถที่แลกเปลี่ยนเวรกับเพื่อนร่วมงานกันภายในทีมได้ในกรณีที่มิธุระส่วนตัว หรือมีกิจจำเป็น ให้มีการหยุดติดต่อกันได้แล้วมาทำงานชดเชยภายในหลัง โดยไม่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานในแต่ละเวร การปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้า ต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็จะเป็นเหตุผลที่จะสร้างความสมดุลให้กับชีวิตและการทำงานได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ลักษณะเฉพาะบุคคลหลายลักษณะที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน Sirgy & Lee (2018) ศึกษาพบว่า การเพิ่มการมีส่วนร่วมในงาน เพิ่มการมีส่วนร่วมในครอบครัว มีรูปแบบการเผชิญปัญหา เพิ่มความนับถือตนเองและความสามารถในการทำงาน เพิ่มความละเอียดรอบคอบ มีการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม ลดความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เพิ่มความผูกพันในชีวิตการทำงานและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลที่จะนำมาซึ่งความสมดุลชีวิตและการทำงาน อีกวิธีหนึ่งที่น่าสนใจในการทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ตามที่พระไพศาล วิสาโล (2558) เสนอวิธีการทำสมาธิและการสวดมนต์ โดยการทำสมาธินั้นเป็นการรวบรวมความคิดสติให้มาอยู่ที่จุดที่กำหนด สามารถคิดทบทวนชีวิตว่ากำลังยืนอยู่ที่จุดไหน หรือแม้กระทั่งชีวิตมีอะไรมากกว่าที่คิด การที่เราทำสมาธิหรือสวดมนต์ทุกเช้าก็เป็นการทำให้ชีวิตสงบ เหมือนการสมดุลชีวิตอย่างหนึ่งกิจกรรมสองอย่างนี้ยังทำให้เราได้ฝึกการวางแผนชีวิต ทั้งนี้การสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดสมดุลชีวิตและการทำงานด้วยตัวเอง ทั้งนี้ต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งเสริมความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การประยุกต์ใช้สมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันค่อนข้างเครียดเนื่องจากปริมาณงานที่มาก และบางครั้งทำงานไม่ทันเลิกงานช้ากว่าปกติ ต้องทำงานติดต่อกัน 2 กะ ส่งผลเสียต่อสุขภาพ เนื่องจากพักผ่อนได้น้อยไม่เพียงพอ อีกทั้งไม่มีเวลาในการดูแลครอบครัว แต่เมื่อนำแนวทางในการรักษาความสมดุลให้กับชีวิตในการทำงานมาประยุกต์ใช้ ทำให้ชีวิตการทำงาน และครอบครัว มีความสุขมากขึ้น โดยสิ่งที่นำมาประยุกต์ใช้ในเรื่องต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการเรื่องเวลา สิ่งที่สำคัญที่สุดในการรักษาสมดุลชีวิตและการทำงานคือเวลา เพราะเวลาเป็นสิ่งที่มีความที่สุด การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำมาปรับใช้เป็นอันดับแรกคือเปลี่ยนทัศนคติเรื่องการบริหารเวลา ให้ความสำคัญและสนใจกับการบริหารเวลามากขึ้น

การจัดสรรเวลาโดยการทำงานที่มีความสำคัญเร่งด่วนก่อนตามลำดับ แบ่งเวลาให้กับตัวเองและครอบครัวมากขึ้น ไปทำกิจกรรมกับครอบครัวในวันหยุด ได้มีเวลาทำกิจกรรมเพื่อสังคม

2. การเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต เพราะบางครั้งทั้งเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิตอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ช่วงไหนที่งานเร่งด่วนเราก็เดินหน้าทุ่มเทให้กับงานหรือช่วงไหนที่ควรจะผ่อนคลายให้กับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว แต่อย่างไรก็ตามการเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานไม่ได้หมายถึงการผัดวันประกันพรุ่ง มีหลาย ๆ ครั้งที่มียานเข้ามาหลายพร้อม ๆ กัน เรามีการจัดสรรเวลาในการทำให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ บางครั้งในการทำงานก็จะมีแรงเครียดเกิดขึ้นได้ ก็พยายามหาเวลาพักผ่อนให้กับชีวิตส่วนตัว ไปเที่ยวพักผ่อนกับเพื่อน หรือไปวัดทำบุญกับครอบครัว ซึ่งก็ทำให้ชีวิตครอบครัวและการทำงานมีความสุขได้เหมือนทุกวันนี้

3. การทำให้ชีวิตมีความสุขโดยเริ่มจากตัวเราเองก่อน โดยการให้เวลากับตัวเอง ไปทำสิ่งที่เราชอบ โดยการรักษาสุขภาพให้แข็งแรง ดูแลสุขภาพกายใจให้สดใส ทำให้มีสุขภาพที่ดี รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ รักษาสุขภาพให้ทั้งกายและใจ เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย ว่าง ในช่วงเวลาเย็นหลังเลิกงาน หาเวลาว่างไปเที่ยวพักผ่อน เมื่อเรามีสุขภาพกายที่ดี มีสมองที่แจ่มใส มีสติและสมาธิ เราก็พร้อมที่จะทำในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว เพื่อที่นำมาซึ่งความสุขในชีวิต การรักษาสุขภาพ หลาย ๆ ครั้งเราทำงานจนลืมนดูแลสุขภาพ เพราะเวลาที่เรามีสุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บป่วยเรามักลืมนำความสำคัญกับการรักษาสุขภาพ ลืมนึกถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นเมื่อเราล้มป่วยลง เพราะฉะนั้น การทำให้ชีวิตมีความสุขต้องเริ่มจากตัวเราเองก่อน

ดังนั้น ในการสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาลควรเห็นความสำคัญของความสมดุลทั้งด้านเวลา ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม และความสมดุลในด้านความพึงพอใจ โดยการจัดระบบอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงาน มีการเสริมกำลังคนทดแทนกรณีที่ขาดอัตราค่าจ้าง รวมถึงเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงานที่พอเหมาะ การเลือกช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานได้ตามความสะดวก การไม่จัดเวรที่ยาวติดกันมากเกินไป สามารถเปลี่ยนตารางการปฏิบัติงานกับผู้อื่นได้ เพื่อลดชั่วโมงการทำงานที่ยาวเกินไป โดยไม่กระทบกับคุณภาพและมาตรฐานงานการพยาบาล เพื่อช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถมีชีวิตส่วนตัว มีเวลาสำหรับพักผ่อนอย่างเพียงพอหลังจากการปฏิบัติงาน หรือมีส่วนในการทำกิจกรรมกับครอบครัว การที่พยาบาลวิชาชีพมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานและคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ

ประสบการณ์ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1. การทำงานอย่างมีความสุข จากบทสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพท่านที่หนึ่ง ที่ทำงานกับชุมชนมาเป็นระยะเวลา จำนวน 33 ปี ที่ทำงานประจำหลายอย่างเป็นจำนวนมาก เช่น ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด แต่ชีวิตพยาบาลท่านนี้ก็กลับมีความสุข

มากมาย โดยการสร้างสมาธิในการทำงาน การสอนสมาธิให้กับผู้อื่น “พี่ทำงานทุกอย่างให้ดีที่สุดอย่างมีความสุข เวลาว่างพี่น้องสมาธิ และไปสอนสมาธิให้กับประชาชนทั่วไป โดยส่วนใหญ่เมื่อมีเวลาว่างจะไปปฏิบัติธรรมเจริญวิปัสสนากัมมัฏฐาน สมาธิภาวนาที่วัด เท่านั้นชีวิตก็จะมีแต่ความสุขแล้ว” จะเห็นได้ว่าการจะมีความสุขสมดุลชีวิตและการทำงานขึ้นอยู่กับจัดการชีวิตของแต่ละคน ซึ่งแต่ละคนจัดการชีวิตตนเองไม่เหมือนกัน มีแนวคิดอีกมากมายในการทำงานเพื่อสร้างความสมดุลให้กับชีวิตและการทำงาน ดังนี้ โดยจัดลำดับความสำคัญของงาน ให้ความสำคัญกับงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วนก่อนแล้วค่อยทำงานที่มีความสำคัญรองลงไป จัดระเบียบให้กับชีวิตตนเอง จัดระเบียบวิธีการทำงานให้เป็นระบบ แบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยทำบ้าง ควรมีบุคคลคอยให้คำปรึกษาแนะนำได้ ไม่ควรแก้ปัญหาด้วยตนเอง หากิจกรรมที่สนุกสนาน และผ่อนคลายทำ เพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน มองโลกในแง่ดี คิดเชิงบวก มองหาแง่มุมดี ๆ ของตัวเอง เพื่อนร่วมงานและงานที่ทำ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า เป็นการช่วยให้รู้สึกดีกับการทำงาน และช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยดี

2. การดำเนินชีวิตตามหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะสร้างอย่างสมดุลชีวิตและการทำงาน จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพท่านที่สอง ทำงานเป็นพยาบาลหัวหน้าพยาบาลห้องผ่าตัด ที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ มากมาย เช่น บริหารงานในห้องผ่าตัด รับผิดชอบทำงานประกันคุณภาพของโรงพยาบาล แต่สามารถบริหารเวลา ในการทำงาน ดูแลครอบครัว การบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และการทำงานให้เหมาะสม โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดี และอยู่อย่างพอเพียง “พี่สามารถบริหารเวลา ในการทำงาน ดูแลครอบครัว การบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และการทำงานให้เหมาะสม โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดี และอยู่อย่างพอเพียง โดยการน้อมนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระราชดำรัสของในหลวงรัชกาลที่ 9 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงาน”

3. ใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง ความสุขในชีวิตส่วนบุคคลเป็นหนทางสร้างสมดุล พยาบาลวิชาชีพที่สามารถสร้างสมดุลในชีวิตกับงานได้ส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการมีความสุขในชีวิตส่วนบุคคล ใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง พยาบาลที่สามารถสร้างสมดุลชีวิตได้ ย่อมนำมาซึ่งความสุขส่วนบุคคลและขยายผลถึงการสร้างสมดุลชีวิตกับงานประสบการณ์ของพยาบาลท่านหนึ่ง กล่าวถึงประเด็นของการใช้ชีวิตให้มีความสุขโดยเริ่มต้นจากตนเอง มีช่วงผ่อนคลาย ระบายความเครียด ดูแลสุขภาพกายใจให้สดใสและแข็งแรง นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ ดังคำกล่าวของพยาบาลที่ว่า “พี่ต้องใช้เวลาส่วนตัวทำอะไรที่ชอบบ้าง อาทิตย์ละวันก็โอเคแล้วแต่ขอให้มี หาเวลาว่างไปเที่ยว เอาเวลาไปพักผ่อน ใหเวลากับตัวเอง ไปทำสิ่งที่เราชอบ จะได้ไม่เก็บกด ได้ออกกำลังกาย ว่าง รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ นอนพักผ่อนให้เพียงพอ ถ้าสุขภาพดี ก็ส่งเสริมให้เกิดสิ่งดี ๆ ตามเรื่องการเงินต้องบริหารจัดการเงิน ไม่ใช่ให้เกินตัว”

บทสรุป

ความสมดุลชีวิตและการทำงาน เป็นการจัดสรรเวลาทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน ให้เท่าเทียมกันในแต่ละบทบาทโดยต้องมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำรงชีวิต และการปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เน้นไปที่การปฏิบัติตามบทบาทในชีวิต ด้านความเท่าเทียมกัน ความพึงพอใจระหว่างบทบาท การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ระหว่างหลายบทบาท องค์กรพยาบาลมีส่วนสำคัญอย่างมากในการที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยการจัดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น ลักษณะงานมีความชัดเจน การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับตัวพนักงานมากกว่าชั่วโมงการทำงานรวมถึงการดำรงชีวิตอื่น ๆ นอกเหนือจากชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อพนักงานและสังคม รวมถึงการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ การปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม พยาบาลวิชาชีพสามารถสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงาน ด้วยการใช้ชีวิตให้มีความสุข การเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัว มีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสม ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว อันจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีชีวิตและทำงานอย่างโดยเริ่มจากตัวเราเอง ด้วยการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเรื่องเวลา การเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตตามหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชนิณรัตน์ อินทุลักษณ์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. **วารสารพยาบาลทหารบก**. 15(3): 382-389.
- ปิยสุนีย์ ชัยปาณี, เอกสิทธิ์ สนามทอง, อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และ ดวงเดือน จันทรเจริญ. (2563). กลยุทธ์ทางเลือกการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทย. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. 12(2): 88-104.
- พระไพศาล วิสาโล. (2558). สร้างสมดุลชีวิต. **วารสารสุขศาลา**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <https://www.visalo.org/article/suksala23.htm>. (2564, 10 ธันวาคม).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). **สำรวจภาวะการทำงานของประชากร**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <https://www.ryt9.com/s/nso/3181664> (2564, 10 ธันวาคม).
- Ang, M, Hwa, C, & Teh, G. M. (2018). Work intensification and turnover intention in academia: The mediating role of work-life balance. **Journal of Asian Scientific Research**. 8(5): 188-196.
- Bouwmeester, O., Atkinson, R., Noury, L., & Ruotsalainen, R. (2021). Work-life balance policies in high performance organisations: A comparative interview

- study with millennials in Dutch consultancies. **German Journal of Human Resource Management**. 35(1): 6-32.
- Dhingra, V., & Dhingra, M. (2021). Who doesn't want to be happy? Measuring the impact of factors influencing work-life balance on subjective happiness of doctors. **Ethics, Medicine and Public Health**. 16: 1-14.
- Gragnano, Andrea, Simbula, Silvia, & Miglioretti, Massimo. (2020). Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance. **International Journal of Environmental Research and Public Health**. 17(3): 1-20.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), **Handbook of occupational health psychology**. American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**. 63(3): 510-531.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2006). Work-life balance: key issues. **Work-life balance: A psychological perspective**, 1-9.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. **Journal of management & organization**. 14(3): 323-327.
- Koon, V. (2020). A multilevel analysis of work-life balance practices. Asia Pacific **Journal of Human Resources**. [Online], Available: <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12268>. (2021, 4 February).
- Lo, W. Y., Chiou, S. T., Huang, N., Chien, L. Y. (2016). Long work hours and chronic insomnia are associated with needlestick and sharps injuries among hospital nurses in Taiwan: A national survey. **International Journal of Nursing Studies**. 64: 130-136.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. **Applied Research in Quality of Life**. 13(1): 229-254.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Davis, L. E., Cherns, A. B. and Associates (Eds.). **The Quality of Working Life**. New York: The Free Press.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire. **International Journal of Nursing Studies**. 45(9): 1366-78.
-