

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

Work-Family Interaction of Registered Nurses

เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ¹⁾

Kasemsis Kaewkiattikun¹⁾

Abstract

The purpose of this study was to examine work-family interaction, causal effects on work-family interaction, job satisfaction and family satisfaction in Thai registered nurses. The study was designed as quantitative research from October to November 2008. The 576 samples were simple random sampling from registered nurses working in hospitals under the jurisdiction of Medial Service Department, Bangkok Metropolitan Administration. The structural equation model was developed by LISREL program.

The study revealed that registered nurses reported significantly greater work-family conflict than family-work conflict, and greater positive work-family interaction than negative work-family interaction. The work-family interaction model was a high quality model because the model was fit to empirical data and all observational variables were significantly related to latent variables. The work-family interaction model showed work and family resource favorably effect work-family facilitation and family-work facilitation in the supportive way, but inversely effect work-family conflict and family-work conflict. Moreover, work-family facilitation and family-work facilitation produced nurses' job and family satisfaction. But work-family conflict and family-work conflict inversely led to nurses' job and family satisfaction. This study, however, found that work and family demand gave inverse effect to family-work conflict, which was different from previous studies.

Keywords : work-family interaction, registered nurse

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณระหว่างเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน 2551 ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในกลุ่มตัวอย่างที่เลือกโดยวิธีสุ่มแบบง่ายจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครจำนวน 576 คน และทำการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวสูงกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน และระดับปฏิสัมพันธ์ด้านบวกสูงกว่าปฏิสัมพันธ์ด้านลบ แบบสมการโครงสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นเป็นโมเดลที่มีคุณภาพสูง เนื่องจากมีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงทุกตัวในตัวแบบมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษายังชี้ว่าทรัพยากรจากงานและทรัพยากรจากครอบครัวมีผลต่อการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน แต่มีผลต่อความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความ

1) ดร. นายแพทย์

Dr.

ขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานยังก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ แต่ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานกลับส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในทางผกผัน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้กลับพบว่าอุปสงค์ของงานและอุปสงค์ของครอบครัวส่งผลต่อความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาที่ผ่านมา คำสำคัญ : ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว / พยาบาลวิชาชีพ

คำนำ

สภาพแวดล้อมของการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบันนี้ ส่งผลให้องค์กรหลายแห่งจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารองค์กรใหม่ เพื่อความอยู่รอดและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง ซึ่งกลยุทธ์ต่างๆที่องค์กรนำมาใช้ล้วนแต่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลทำงานอย่างทุ่มเททั้งกำลัง ความสามารถ และเวลาให้กับงาน และองค์กรอย่างเต็มที่ บุคคลจึงต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุความต้องการขององค์กร ผลจากการสำรวจชั่วโมงการทำงานของพนักงานระดับผู้บริหารในประเทศอังกฤษในปี 1998 พบว่า พนักงานต้องทำงานเกินเวลาถึงร้อยละ 42 โดยทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 50 ชั่วโมงถึงร้อยละ 34 ทำงานเพิ่มในช่วงเย็นถึงร้อยละ 53 และต้องทำงานในวันหยุดถึงร้อยละ 34 (Worrall & Cooper, 1999) เหตุผลหลายประการที่คนเราต้องทำงานหนักหรือมีชั่วโมงการทำงานมากขึ้น ได้แก่ ต้องการเงินในการใช้จ่ายใช้สอย ต้องการแสดงถึงคุณค่าของตนเอง ต้องการเป็นที่ยอมรับไม่ตามหลังผู้อื่น ต้องการชีวิตครอบครัวที่ดีขึ้น และองค์กรต้องการให้ทำงานให้คุ้มค่าต่อการลงทุน (Porter, 2004)

อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญในการดำรงชีพของมนุษย์ไม่ใช่งานเพียงอย่างเดียว แต่ชีวิตครอบครัวก็เป็นส่วนสำคัญอีกด้านหนึ่งของการดำรงชีพเช่นกัน ทั้งงานและชีวิตจึงเปรียบเสมือนหน้าทั้งสองด้านของเหรียญที่จะต้องเกิดควบคู่กันไป ในเวลา 24 ชั่วโมง คนเราจะต้องจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและชีวิตอย่างเหมาะสม โดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน องค์กรต้องการให้พนักงานใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่พนักงานต้องการให้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและครอบครัวจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

(Glezer & Wolcott, 1999) เมื่อครอบครัวมีผลกระทบต่อ งาน (Family interference with work: FIW) หรืองานมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว (Work interference with family: WIF) ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-family conflict or family-work conflict) ซึ่งจะส่งผลเสียต่อทั้งบุคคล ครอบครัว และองค์กร เช่น ผลต่อชีวิตและครอบครัวพบว่าความเสียงด้านสุขภาพของบุคคลสูงขึ้น กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบครัวลดลง ความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น และความพึงพอใจในชีวิตลดลง ผลต่อองค์กรพบว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและการลาออกสูงขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง และมีผลผลิตต่ำลง (Fu & Shaffer, 2001; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000) ดังนั้นการที่ทั้งงานและชีวิตครอบครัวจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกันระหว่างงานและชีวิตครอบครัว

ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างงานกับครอบครัวอาจเป็นปฏิสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบ ปฏิสัมพันธ์ทางบวกก็มักจะส่งผลต่องานหรือครอบครัวในทางบวก เช่น บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว หรือการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานจะมีความพึงพอใจในงานสูง (Balmforth & Gardner, 2006) ในทางตรงข้าม ปฏิสัมพันธ์ทางลบก็มักจะส่งผลต่องานหรือครอบครัวในทางลบ เช่น ผลกระทบด้านลบจากครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลได้ อาจทำให้มาทำงานสาย ต้องออกจากที่ทำงานก่อนเวลา ขาดสมาธิในการทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน รู้สึกเหนื่อยล้าในงาน หรือขาดความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นต้น (Bayraktar & Salman, 2003) อย่างไรก็ตาม ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวที่สำคัญที่สุดคือ

ความพึงพอใจของบุคคลต่อการทำงาน (job satisfaction) และความพึงพอใจต่อครอบครัว (family satisfaction) เนื่องจากความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบหรือมีความสุขต่อสิ่งที่พึงพอใจ เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้บุคคลทำสิ่งต่างๆ ในสิ่งที่พอใจอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวมากน้อยแตกต่างกันขึ้นกับรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน และส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและครอบครัวแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นกับทรัพยากรและอุปสงค์ของงาน (work resource and demand) และทรัพยากรและอุปสงค์ของครอบครัว (family resource and demand) ของแต่ละบุคคล

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพถือว่าเป็นวิชาชีพที่มีอุปสงค์ของงานค่อนข้างมาก พยาบาลวิชาชีพมีภาระความรับผิดชอบสูงทั้งด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ (กองการพยาบาล, 2539: 3 - 27) นอกจากนี้สภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพยังต้องเผชิญกับความเครียด จนบางครั้งนำไปสู่ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐจึงถือได้ว่าเป็นวิชาชีพที่มีอุปสงค์ของงานและครอบครัวค่อนข้างมาก ในขณะที่ทรัพยากรของงานและครอบครัวของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน จึงอาจมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ รวมทั้งอาจมีความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัวแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ

บททวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่นิยมใช้แพร่หลายในการอธิบายถึงผลกระทบกันระหว่างบทบาทการทำงานกับบทบาทการทำกิจกรรมครอบครัวคือทฤษฎี Spillover (Higgins & Duxbury, 1992) แนวคิดของทฤษฎี spillover คล้ายคลึงกับแนวคิดทฤษฎีความขัดแย้งอื่นๆ แต่แนวคิดทฤษฎีความขัดแย้งอื่นๆจะอธิบายเฉพาะผลด้านลบที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้ง ไม่ได้กล่าวถึงผลด้านบวกของความขัดแย้ง ในขณะที่แนวคิดของทฤษฎี spillover จะมีทั้งผลด้านบวกและด้านลบ (Curbow, et al., 2003) ทฤษฎี Spillover

อธิบายถึงการมีส่วนร่วมในบทบาทหนึ่งส่งผลกระทบต่อ การมีส่วนร่วมในอีกบทบาทหนึ่ง ทำให้มีการส่งผ่านทัศนคติหรืออารมณ์จากบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง ทั้งทางบวก (เช่น ความพึงพอใจ ความสำเร็จ) และทางลบ (เช่น ความเครียด หงุดหงิด) ตัวอย่างเช่นจากการศึกษาของ Madsen & Hammond ที่นำทฤษฎี Spillover ไปใช้พบว่า การมีส่วนร่วมในแต่ละบทบาทจะส่งผลกระทบต่อ กันและกัน โดยพบว่าอารมณ์ด้านบวกจากครอบครัวจะส่งเสริมให้อารมณ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ในทางกลับกัน ความพึงพอใจ พลัง สุข และแรงกระตุ้นที่เกิดจากการทำงาน ส่งผลข้ามไปสร้างความรู้สึกในทางบวกต่อครอบครัว ทำให้กิจกรรมในครอบครัวดีขึ้น ความสัมพันธ์ลักษณะนี้เรียกว่า positive spillover นอกจากนี้ยังพบว่า อารมณ์ด้านลบจากครอบครัว เช่น ความโกรธ ความหงุดหงิดจากปัญหาครอบครัวจะทำให้เกิดอารมณ์ทางลบในการทำงาน เช่น ปัญหาเรื่องลูก ปัญหาในครอบครัว ความสูญเสียของครอบครัว หรือการหย่าร้างส่งผลให้การแก้ปัญหาและประสิทธิภาพส่วนตัวในการทำงานลดลง ในทางกลับกัน ความขัดแย้ง เวลา หรือความเครียดจากการทำงานส่งผลข้ามไปกระทบด้านลบต่อครอบครัว ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมในครอบครัวอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ลักษณะนี้เรียกว่า negative spillover (Madsen & Hammond, 2005)

ความสัมพันธ์หรือกระบวนการที่เกิดจากการที่บุคคลทำกิจกรรมในขอบข่ายหนึ่งถูกกระทบโดยภาระที่เกิดขึ้นจากอีกขอบข่ายหนึ่ง เรียกว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว (Work-family interaction: WFI) ปฏิสัมพันธ์นี้อาจเกิดผลกระทบซึ่งกันและกันได้ 2 ลักษณะ คือปฏิสัมพันธ์ในทางบวกหรือส่งเสริมกัน (positive spillover, enrichment, enhancement or facilitation) และปฏิสัมพันธ์ในทางลบหรือขัดแย้งกัน (negative spillover, interference or conflict) ก็ได้ ดังนั้นงานกับครอบครัวจึงอาจมีปฏิสัมพันธ์กันได้ 4 รูปแบบคือ Negative WFI หรือ work-family conflict (WFC) หมายถึงสถานการณ์ที่ภาระด้านลบจากงานกระทบต่อการทำกิจกรรมของครอบครัว Negative FWI หรือ family-work conflict (FWC) หมายถึงสถานการณ์ที่ภาระด้านลบจากครอบครัวกระทบต่อกิจกรรมการทำงาน Positive WFI หรือ work-family facilitation (WFF) หมายถึง

สถานการณ์ที่ภาวะด้านบวกจากงานสนับสนุนการทำกิจกรรมของครอบครัว และ Positive FWI หรือ family-work facilitation (FWF) หมายถึงสถานการณ์ที่ภาวะด้านบวกจากครอบครัวสนับสนุนการทำกิจกรรมการทำงาน (Evangelia, Geurts, & Kompier, 2004; Grzywacz & Marks, 2000)

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 4 รูปแบบเป็นผลมาจากการประเมินและจัดการกับอุปสงค์และทรัพยากรของแต่ละขอบข่ายได้เหมาะสมหรือไม่ (Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996; Voydanoff, 2005a) อุปสงค์และทรัพยากรในแต่ละขอบข่ายของแต่ละบุคคลอาจมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ทำให้เกิดการรูกล้ำของขอบข่ายหนึ่งเข้าไปในอีกขอบข่ายหนึ่ง (spillover) (Curbow, et al., 2003) ปฏิสัมพันธ์ทางบวกเกิดขึ้นเมื่อความพึงพอใจ พลัง สุข และแรงกระตุ้นที่บุคคลมีจากการทำงาน ส่งผลข้ามไปสร้างความรู้สึกลงในทางบวกต่อครอบครัว เรียกว่า work-family facilitation หรือในทางกลับกัน ความพึงพอใจ พลัง สุข และแรงกระตุ้นที่บุคคลมีจากครอบครัว ส่งผลข้ามไปสร้างความรู้สึกลงในทางบวกต่องาน เรียกว่า family-work facilitation ส่วนปฏิสัมพันธ์ทางลบเกิดขึ้นเมื่อปัญหา ความขัดแย้ง เวลา หรือความเครียดจากการทำงานส่งผลข้ามไปกระทบด้านลบต่อครอบครัว ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมในครอบครัวอย่างไม่มีประสิทธิผลเรียกว่า work-family conflict หรือ work interference with family และในทางกลับกัน ปัญหาในครอบครัว ปัญหาเรื่องลูก ความสูญเสียของครอบครัว หรือการหย่าร้าง จะส่งผลกระทบข้ามไปทำให้เกิดผลลบต่อการทำงาน เรียกว่า family-work conflict หรือ family interference with work (Frone, Russel & Cooper, 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Madsen & Hammond, 2005)

จะเห็นว่าทั้งอุปสงค์และทรัพยากรของครอบครัวและงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานทุกรูปแบบ แต่ละบุคคลมีอุปสงค์ของครอบครัวและอุปสงค์ของงานมากน้อยต่างกัน และในขณะเดียวกัน บุคคลก็มีทรัพยากรของครอบครัวและงานมากน้อยต่างกันเช่นกัน ทรัพยากรหมายถึงสิ่งต่างๆ ที่ใช้สำหรับการทำกิจกรรมในงานหรือในครอบครัว เช่นการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากคู่สมรสญาติพี่น้อง บุตร หรือสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว ความช่วยเหลือเอื้ออาทรจากบิดามารดา และการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อน ส่วนอุปสงค์หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่ขอบข่ายด้านงานหรือครอบครัวต้องการให้ทำหรือต้องใช้ เช่น ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานนอกเวลา งานตารางการทำงานพิเศษ ภาระงาน ความกดดันด้านเวลา ความเครียดของงาน และการมีส่วนร่วมในงาน เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลบุตรหลาน ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยในครอบครัว หรือภาระต่อผู้พึ่งพาอาศัย เวลาที่ต้องใช้ในการทำงานบ้าน ความกดดันด้านเวลา อุปสงค์จากคู่สมรส ลูก ญาติพี่น้อง และภาระงานบ้าน (Voydanoff, 2005b)

สำหรับรายงานการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ส่วนใหญ่มีอุปสงค์ของงานและครอบครัวค่อนข้างมากจนถึงปัจจุบันนี้ยังมีรายงานการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพน้อยมาก ในประเทศไทยยังไม่มีรายงานการศึกษาในประเทศนี้เลย สำหรับรายงานการศึกษาในต่างประเทศก็ยังมีเพียง 2 รายงาน โดยในปี 1999 มีรายงานการศึกษาจากประเทศแคนาดา ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพจำนวน 686 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวมากกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานอย่างมีนัยสำคัญ การสนับสนุนของคู่สมรสไม่มีผลต่อความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว แต่ช่วยลดความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ทั้งความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ลดลงและความเครียดทางจิตใจที่มากขึ้น (Burke & Greenglass, 1999) รายงานการศึกษ่อีกหนึ่งรายงานทำในปี 2004 ทำการศึกษากลุ่มพยาบาลวิชาชีพในยุโรป 10 ประเทศ จำนวนตัวอย่าง 27,603 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพในยุโรปมีความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวมากกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานเช่นกัน โดยส่งผลให้มีความต้องการออกจากอาชีพพยาบาลในสัดส่วนที่ค่อนข้างมาก (Simon & Hasselhorn, 2004)

จะเห็นว่ารายงานการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวในพยาบาลวิชาชีพยังมีน้อยมาก และยังไม่มียานการศึกษาในประเทศไทยเลย โดยเฉพาะใน

กรุงเทพมหานครที่มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพมาก ประกอบกับความเป็นอยู่ในกรุงเทพมหานครที่เป็นเขตเมือง มีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่กระทบต่อการทำงานและชีวิตครอบครัวสูง จึงมีความจำเป็นที่จะทำการศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวในพยาบาลวิชาชีพ กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของทรัพยากรและอุปสงค์ของงานและครอบครัวที่มีผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

คำนิยามศัพท์

1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว คือ กระบวนการที่เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจากการที่บุคคลทำกิจกรรมในขอบข่ายหนึ่งถูกกระทบโดยภาระที่เกิดขึ้นจากอีกขอบข่ายหนึ่ง
2. การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ทางบวกระหว่างงานและครอบครัว เป็นกระบวนการที่เกิดจากการที่บุคคลทำกิจกรรมในขอบข่ายหนึ่งส่งเสริมสนับสนุนการทำกิจกรรมในอีกขอบข่ายหนึ่ง เป็นการเสริมพลังกันระหว่างบทบาท จากการที่บทบาทหนึ่งสนับสนุนส่งเสริมหรือมีส่วนให้การทำกิจกรรมของอีกบทบาทหนึ่งง่ายขึ้น (Voydanoff, 2004a, Voydanoff, 2005a) การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวมี 2 ทิศทาง (Frone, Yardley & Markel, 1997) ได้แก่ การสนับสนุนของงานต่อครอบครัว (work-to-family facilitation : WFF) และการสนับสนุนของครอบครัวต่องาน (family-to-work facilitation : FWF)
3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ทางลบระหว่างงานและครอบครัว เป็น

กระบวนการที่เกิดจากการที่บุคคลทำกิจกรรมในขอบข่ายหนึ่งถูกกระทบโดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากอีกขอบข่ายหนึ่ง ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาท จากการที่อุปสงค์จากขอบข่ายหนึ่งไม่สอดคล้องกับการทำบทบาทของอีกขอบข่ายหนึ่ง (Greenhaus & Beutell, 1985) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดขึ้นได้ใน 2 ทิศทาง (Frone, Russel & Cooper, 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991) ได้แก่ ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว (work-to-family conflict : WFC) และ ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน (family-to-work conflict : FWC)

4. อุปสงค์จากงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ขอบข่ายด้านงานต้องการให้ทำหรือต้องใช้ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานนอกเวลา งาน ตารางการทำงานพิเศษ ภาระงาน ความกดดันด้านเวลา และความเครียดของงาน (Voydanoff, P.,2005b)
5. อุปสงค์จากครอบครัว หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ขอบข่ายด้านครอบครัวต้องการให้ทำหรือต้องใช้ ได้แก่ เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลบุตรหลาน ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยในครอบครัว หรือภาระต่อผู้พึ่งพาอาศัย เวลาที่ต้องใช้ในการทำงานบ้าน ความกดดันด้านเวลา อุปสงค์จากคู่สมรส ลูก ญาติพี่น้อง และภาระงานบ้าน (Voydanoff, P.,2005b)
6. ทรัพยากรจากงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ใช้สำหรับการทำกิจกรรมในงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความอิสระในการทำงาน (Voydanoff, P.,2005b)
7. ทรัพยากรจากครอบครัว หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ใช้สำหรับการทำกิจกรรมในงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากคู่สมรส ญาติพี่น้อง บุตร หรือสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว ความช่วยเหลือเอื้ออาทรจากบิดามารดา การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อน (Voydanoff, P.,2005b)

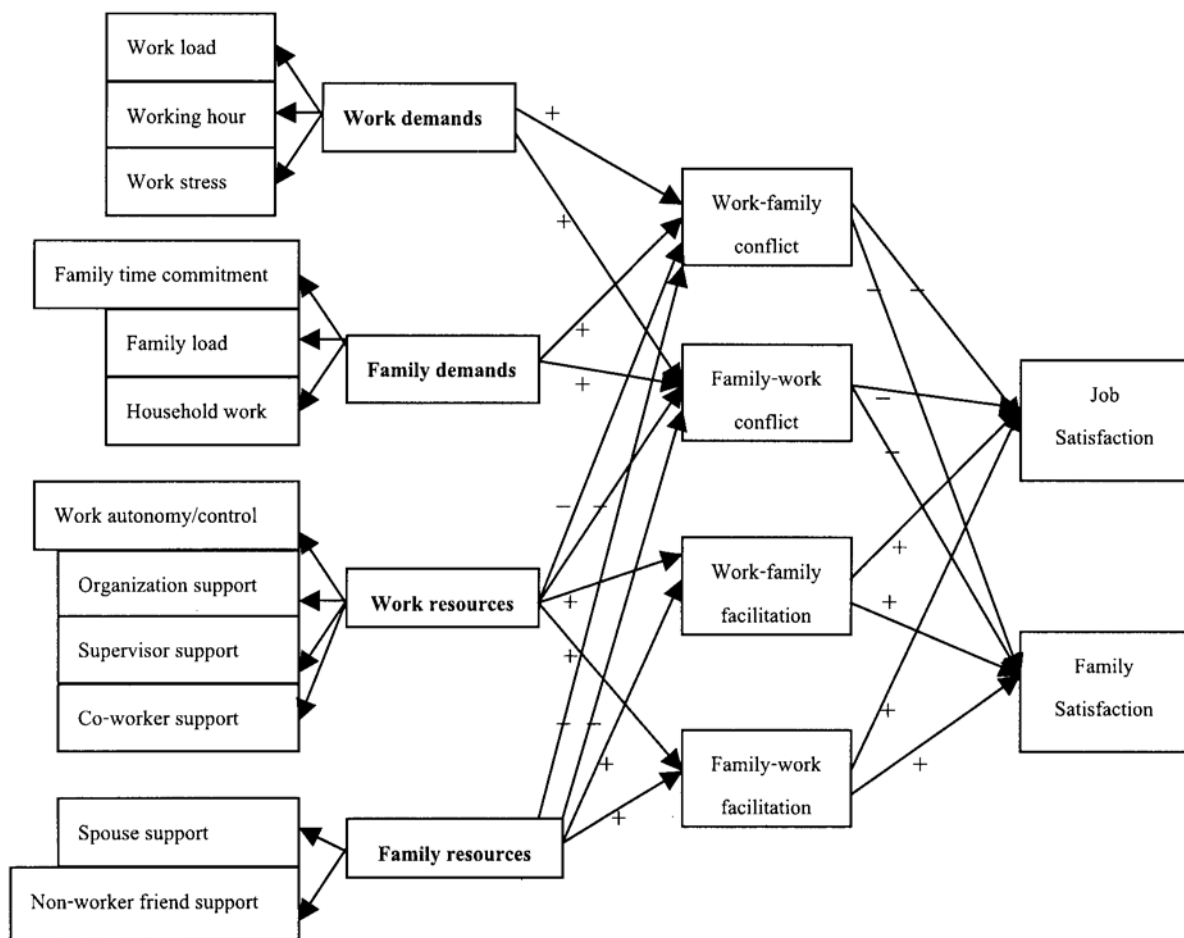
กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทรัพยากรในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความอิสระในการทำงาน ทรัพยากรของครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนจากคู่สมรส การสนับสนุนจากเพื่อน ส่วน

อุปสงค์ในการทำงานได้แก่ ชั่วโมงการทำงานปกติ ภาระงาน ความเครียดของงาน และการมีส่วนร่วมในงาน อุปสงค์ของครอบครัวได้แก่ ได้แก่ เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลบุตรหลาน ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยในครอบครัว หรือผู้พึ่งพาอาศัย ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ภาระการทำงานบ้าน และการมีส่วนร่วมในครอบครัว (Voydanoff, 2005b) โดยจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าทรัพยากรมักเป็นปัจจัยด้านลบต่อการสนับสนุนระหว่างงานและครอบครัว แต่เป็นปัจจัยด้านบวกต่อการสนับสนุนระหว่างงานและครอบครัว ในขณะที่อุปสงค์มักมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Parasuraman, Purohit & Godshalk, 1996; Fu & Shaffer, 2001; Luk & Shaffer, 2005; Voydanoff, 2004a; Voydanoff, 2004b; Hill, Yang, Hawkin & Ferris, 2004; Greenhaus & Beutell, 1985 ; Carlson & Perrewe, 1999; Major, Klein & Ehrhart, 2002; Carnicer, Sanchez, Perez & Jimenez 2004;

Beauregard, 2006; Boyar, Maertz, Pearson & Keough, 2003; Youngcourt & Huffman, 2005; Byron, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Butler, Grzywacz, Bass & Linney, 2005; Grzywacz & Butler, 2005; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2006; Evangelia, Geurts & Kompier, 2004; Wallace, 2005; Anderson, Coffey & Byerly 2002; Frye & Breugh, 2004; Lapierre & Allen, 2006; Wadsworth & Owens, 2007; Kirrane & Buckley, 2004; Burke, 2004)

ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวที่สำคัญได้แก่ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) และความพึงพอใจในครอบครัว (Family satisfaction) ซึ่งจากรายงานการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวด้านบวกมักส่งผลบวกต่อความพึงพอใจในงานและครอบครัว ในทางตรงข้าม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวด้านลบก็มักจะส่งผลลบต่อ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

ความพึงพอใจในงานและครอบครัว (Adams, King & King, 1996; Kossek & Ozeki, 1998; Burke & Greenglass, 1999; Anderson, Coffey & Byerly, 2002; Noor, 2002; Noor, 2003; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004; Howard, Donofrio & Boles, 2004; Rijswijk & Bekker, 2004; Grandey, Cordeiro & Crouter, 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2006; Pasewark & Viator, 2006; Karatepe & Tekinkus, 2006; Kossek & Ozeki, 1998; Balmforth & Gardner, 2006; Carlson & Kacmar, 2000; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004; Frye & Breugh, 2004) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวข้างต้น จึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน 1: อุปสงค์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 2: อุปสงค์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 3: ทรัพยากรจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 4: ทรัพยากรจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 5: ทรัพยากรจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 6: ทรัพยากรจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 7: อุปสงค์ของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 8: อุปสงค์ของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 9: ทรัพยากรจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 10: ทรัพยากรจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 11: ทรัพยากรจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว

สมมติฐาน 12: ทรัพยากรจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน

สมมติฐาน 13: ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐาน 14: ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐาน 15: การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐาน 16: การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐาน 17: ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในครอบครัว

สมมติฐาน 18: ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในครอบครัว

สมมติฐาน 19: การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในครอบครัว

สมมติฐาน 20 : การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในครอบครัว

วิธีการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน 2551

ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย ในการศึกษาครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ชุตินฺธโรอุทิศ โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลสิรินธรโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ และโรงพยาบาลหนองจอก ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 2,543 คน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่เลือกจากประชากรเป้าหมายโดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random

sampling) ทำการสุ่มเลือกตัวอย่างจากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในแต่ละโรงพยาบาลโดยใช้ตารางเลขสุ่มให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

ขนาดตัวอย่าง การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ทราบขนาดประชากร (N) คือ จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในแต่ละโรงพยาบาลที่สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะดำเนินการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตร

$$n = \frac{NZ^2 \sigma^2}{NE^2 + Z^2 \sigma^2}$$

โดยที่

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร = 2,543 คน

Z = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

E = ค่าคลาดเคลื่อน กำหนดให้ไม่เกิน 10 %

σ = ค่าแปรปรวนของประชากร

= 1.051 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{2,543 (1.96)^2 (1.051)^2}{2,543 (0.10)^2 + (1.96)^2 (1.051)^2} = 363.66$$

และเพื่อให้ครอบคลุมแบบสอบถามที่ขาดความสมบูรณ์ หรือสูญหายไป หรือไม่ตอบกลับมา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นจากขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้อีกร้อยละ 30 จึงคำนวณขนาดตัวอย่างได้ $363.66 + (363.66 \times 0.3) = 472.76$ ดังนั้นผู้วิจัยจึงจะเก็บตัวอย่างในการศึกษาน้อยกว่าจำนวน 473 ตัวอย่าง

เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากรายงานการศึกษาที่ผ่านมาเป็นเครื่องมือในการวิจัย เนื้อหาในแบบสอบถามจะครอบคลุมแนวคิดต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามให้เป็นคำถามลักษณะปลายปิดในการวัดความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้ "1" หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความ "2" หมายถึงเห็นด้วยเล็กน้อยกับข้อความ "3" หมายถึงเห็นด้วยปานกลางกับข้อความ "4" หมายถึงเห็นด้วยมากกับข้อความ และ "5" หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ได้แก่ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล จากค่าความเบ้ ความโด่ง วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้าง ประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล รวมทั้งวิเคราะห์อิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม โดยถือว่ามีความสำคัญทางสถิติเมื่อ (p-value < 0.05)

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานครจำนวน 576 คน ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพจากวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลจำนวน 165 คน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์จำนวน 76 คน โรงพยาบาลกลางจำนวน 80 คน โรงพยาบาลตากสินจำนวน 76 คน โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีศักดิ์ชูดินโรดทิศจำนวน 38 คน โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานครจำนวน 26 คน โรงพยาบาล สิรินครจำนวน 57 คน โรงพยาบาลราชพิพัฒน์จำนวน 29 คน และโรงพยาบาลหนองจอกจำนวน 26 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง มีอายุระหว่าง 22 - 59 ปี อายุเฉลี่ย 36.19 ± 9.25 ปี และมีอายุงานระหว่าง 1 - 37 ปี อายุงานเฉลี่ย 13.42 ± 9.39 ปี มีสถานภาพ ตำแหน่งงาน และระดับปฏิสัมพันธ์ ดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 เมื่อวิเคราะห์ระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวเปรียบเทียบในด้านตำแหน่งงานและสถานภาพสมรส จะเห็นว่าตำแหน่งงานและสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวทั้ง 4 แบบไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพพบว่าระดับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวสูงกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน ระดับการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานสูงกว่าการสนับสนุนจากงาน

ตารางที่ 1 สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระดับปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว (mean±S.D.)			
	ความขัดแย้งจากงาน ต่อครอบครัว	ความขัดแย้งจาก ครอบครัวต่องาน	การสนับสนุนจากงาน ต่อครอบครัว	การสนับสนุนจาก ครอบครัวต่องาน
ผู้บริหาร (n=65)	13.75±4.81	11.24±5.00	17.00±4.57	19.00±4.32
ผู้ปฏิบัติงาน (n=509)	14.88±4.44	12.34±4.71	16.52±4.60	18.53±5.32
p-value	0.56	0.80	0.15	0.292
โสด (n=286)	14.83±4.46	12.16±4.52	16.61±4.44	18.02±3.78
คู่ (n=271)	14.66±4.47	12.17±4.83	16.72±4.74	18.45±3.75
หม้าย/หย่า (n=19)	14.52±5.39	13.63±6.72	16.36±5.47	17.42±4.71
F	0.124	0.870	0.052	1.639
p-value	0.883	0.419	0.949	0.195
ระดับปฏิสัมพันธ์ของ พยาบาลวิชาชีพ	14.74±4.49	12.21±4.75	16.69±4.61	18.60±3.81

ต่อครอบครัว และระดับปฏิสัมพันธ์ด้านบวกสูง (Facilitation) กว่าปฏิสัมพันธ์ด้านลบ (Conflict)

ในการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง ขั้นตอนแรก ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าการแจกแจงของตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรตามควรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตรวจสอบโดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจาย และตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลจากค่าความเบ้ ความโด่ง พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายหรือค่าความเบ้ติดลบ แสดงว่า คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่งนั้น ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกหรือสูงกว่าค่าความโด่งของโค้งปกติ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล พบว่า มีการกระจายของข้อมูลไม่มาก แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันภายในกลุ่ม เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และความโด่งร่วมกัน พบว่า มีบางส่วนที่มีค่าสูงกว่าหรือต่ำกว่าค่าที่เข้าใกล้กับโค้งปกติ ? .50 ซึ่งข้อมูลทุกตัวแปรที่ไม่แจกแจงเป็นโค้งปกติ และเมื่อทำการทดสอบไค-สแควร์ พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีการกระจายตัวบ่งชี้ไม่เป็นโค้งปกติ ผู้วิจัยจึงได้แปลงคะแนนของทุกตัวแปรให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานก่อนนำไปทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการแปลงคะแนนให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน และการทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติตัวแปรเดียว หลังจากทำการปรับการกระจายให้เป็นโค้งปกติ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ของทุกตัวบ่งชี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value > .05) แสดงว่า การกระจายรายตัวแปรมีลักษณะเป็นโค้งปกติทุกตัว

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสุขภาพการและอุปสงค์ของงานและครอบครัว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบร่วมกัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เกือบทั้งหมดมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 โดยภาพรวมแล้วค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำ ดังตารางที่ 2

การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนกันระหว่างข้อมูลที่ได้จากการสังเกตกับตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยการประเมินความพอเหมาะพอดีของการเข้าได้กับข้อมูล (Goodness - of - fit statistics) ด้วยดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนหลายตัว

ตารางที่ 2 เมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ไม่สมดุลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทรัพยากรและอุปสงค์ของงานและครอบครัว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

	WL	WH	WS	FTC	FL	HH	WA	OG	SUP	CW	SPO	NW	WFC	FWF	WFF	JSAT	FSAT	
WL	1																	
WH	.207**	1																
WS	.584**	.116**	1															
FTC	.108**	0.05	0.007	1														
FL	.409**	.091**	.391**	.327**	1													
HH	.535**	.099**	.423**	.313**	.668**	1												
WA	-.134**	-.051	-.293**	-.061*	-.138**	-.103**	1											
OG	-.135**	-.064*	-.058	-.115**	0.018	-.093**	.152**	1										
SUP	-.109**	-.041	-.119**	-.013	0.027	-.071*	.274**	.423**	1									
CW	-.072*	-.037	-.104**	0.034	.097**	0.022	.182**	.367**	.515**	1								
SPO	-.118**	.062*	-.104**	.103**	-.033	-.099**	.091**	.134**	.166**	.166**	1							
NW	-.054	0.044	-.024	0.022	-.001	-.023	.082**	.178**	.217**	.290**	.297**	1						
WFC	.606**	.212**	.573**	.072*	.438**	.492**	-.225**	-.197**	-.139**	-.094**	-.092**	-.034	1					
FWF	.401**	.085**	.485**	.113**	.531**	.471**	-.180**	0.049	0.052	.062*	-.171**	0.03	.451**	1				
WFF	-.219**	-.033	-.289**	-.062*	-.108**	-.147**	.320**	.274**	.229**	.229**	.180**	.232**	-.399**	-.120**	1			
JSAT	-.161**	0.016	-.213**	-.071*	-.210**	-.208**	.245**	.109**	.122**	.147**	.461**	.253**	-.210**	-.336**	.391**	1		
FSAT	-.249**	-.046	-.367**	-.043	-.159**	-.168**	.392**	.258**	.282**	.218**	.204**	.185**	-.343**	-.200**	.584**	.369**	1	
	-.162**	-.018	-.203**	.078*	-.068*	-.123**	.187**	.081**	.149**	.123**	.517**	.273**	-.184**	-.235**	.286**	.538**	.382**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

WL = ภาระงาน (work load)

WH = ชั่วโมงการทำงาน (work hour)

WS = ความเครียดในงาน (work stress)

FTC = เวลาที่ใช้กับครอบครัว (family time commitment)

FL = ภาระครอบครัว (family load)

HH = ในบ้าน (household work)

WA = ความอิสระในการทำงาน (work autonomy)

OG = การสนับสนุนจากองค์กร (organization support)

SUP = การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support)

CW = การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (co-worker support)

SPO = การสนับสนุนจากคู่สมรส (spouse support)

NW = การสนับสนุนจากเพื่อน (non -worker friend support)

WFC = ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว (work family conflict)

FWF = ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน (family work conflict)

WFF = การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน (work family facilitation)

FWF = การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน (family work facilitation)

JSAT = ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)

FSAT = ความพึงพอใจในครอบครัว (family satisfaction)

ได้แก่ χ^2/df , χ^2 , RMSEA, SRMR, GFI และ AGFI ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับแล้วมีค่าค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 90.14 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($p = 0.62$) อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่า 1.269 GFI เท่ากับ 0.99 AGFI เท่ากับ 0.98 ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.016 กระจายอย่างสม่ำเสมออยู่ระหว่าง .00 ถึง .025 ภายใต้วความเชื่อมั่น 90% และการทดสอบ SRMR เท่ากับ 0.030 ดัชนีส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ดังตารางที่ 3

การประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ประเมินค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ ดังตารางที่ 4 จะเห็นว่าตัวแปรแฝงภายในอุปสงค์ของงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ภาระงาน (work load : WL) ชั่วโมงการทำงาน (work hour : WH) และความเครียดในงาน (work stress : WS) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความเครียดในงาน ตัวแปรแฝงภายในอุปสงค์ของครอบครัวประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ เวลาที่ใช้กับครอบครัว (family time commitment : FTC) ความรับผิดชอบหรือภาระต่อครอบครัว (family load : FL) และงานบ้าน (household : HH) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ งานบ้าน ตัวแปรแฝงภายในทรัพยากรของงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความอิสระในการทำงาน (work autonomy : WA) การสนับสนุนจากองค์กร (organization support :

OG) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support : SUP) และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน(co-worker support : CW) โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความอิสระในการทำงาน ตัวแปรแฝงภายในทรัพยากรของครอบครัว ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากคู่สมรส (spouse support : SPO) และการสนับสนุนจากเพื่อน (non-worker friend support : NW) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือการสนับสนุนจากคู่สมรส

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรแฝงได้ผลดังตารางที่ 5 และภาพความสัมพันธ์โมเดลสมการโครงสร้างข้างต้น จะเห็นว่าตัวแปรแฝงความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกทั้งอุปสงค์ของครอบครัว (family demand : FD) อุปสงค์ของงาน (work demand : WD) ทรัพยากรของงาน (work resource : WR) และทรัพยากรของครอบครัว (family resource : FR) โดยได้รับอิทธิพลสูงสุดมาจากอุปสงค์ของงาน เท่ากับ 0.69 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรแฝงความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 40 ตัวแปรแฝงความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกทั้งอุปสงค์ของครอบครัว อุปสงค์ของงาน ทรัพยากรของงาน และทรัพยากรของครอบครัวโดยได้รับอิทธิพลสูงสุดมาจากอุปสงค์ของงานเท่ากับ 0.66 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 54 ตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากงานต่อ

ตารางที่ 3 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนการปรับโมเดล		หลังการปรับโมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	<3	1780.24/149 = 11.947	ไม่ผ่านเกณฑ์	90.14/71 = 1.269	ผ่านเกณฑ์
p value of χ^2	>.05	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.062	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤.05	0.10	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.016	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≥.05	0.10	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.030	ผ่านเกณฑ์
GFI	>.90	0.86	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>.90	0.80	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.98	ผ่านเกณฑ์

ครอบครัวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอก จากทรัพยากรของงาน และทรัพยากรของครอบครัว โดยได้รับอิทธิพลสูงสุดมาจากทรัพยากรของงานเท่ากับ 0.67 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 96 ตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกจากทรัพยากรของงานและทรัพยากรของครอบครัว โดยได้รับอิทธิพลสูงสุดมาจากทรัพยากรของครอบครัวเท่ากับ 0.91 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนใน

ตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 56

สำหรับตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงภายนอกจากทรัพยากรของงานและทรัพยากรของครอบครัว โดยได้รับอิทธิพลสูงสุดมาจากทรัพยากรของงานเท่ากับ 0.50 และได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายในความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว ความขัดแย้งจากครอบครัวต่อการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน โดยได้รับอิทธิพลสูงสุดจากการ

ตารางที่ 4 การประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง และความคลาดเคลื่อนจากการวัด

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้		
		ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	t value	ความคลาดเคลื่อนจากการวัด ($\epsilon. \delta$)
Work	WL	0.69	22.95	0.52
Demand	WH	0.26	7.51	0.93
	WS	0.85	27.17	0.28
Family	FTC	0.39	12.53	0.85
	FL	0.80	28.61	0.36
	HH	0.85	30.75	0.28
Work	WA	0.46	13.64	0.56
Resource	OG	0.37	11.35	0.79
	SUP	0.30	9.56	0.86
	CW	0.44	8.87	0.90
Family	SPO	0.48	13.75	0.76
Resource	NW	0.26	8.50	0.92

WL = ภาระงาน (work load)

WH = ชั่วโมงการทำงาน (work hour)

WS = ความเครียดในงาน (work stress)

FTC = เวลาที่ใช้กับครอบครัว (family time commitment)

FL = ภาระครอบครัว (family load)

HH = งานบ้าน (household work)

WA = ความอิสระในการทำงาน (work autonomy)

OG = การสนับสนุนจากองค์กร (organization support)

SUP = การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support)

CW = การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (co-worker support)

SPO = การสนับสนุนจากคู่สมรส (spouse support)

NW = การสนับสนุนจากเพื่อน (non-worker friend support)

ตารางที่ 5 อิทธิพลทางตรง (Direct effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total effects: TE) ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรผล	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรเชิงสาเหตุ							
			WD	FD	WR	FR	WFC	FWC	WFF	FWF
WFC	0.402	DE	0.69**	0.17**	-0.12**	-0.06**	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.69**	0.17**	-0.12**	-0.06**	-	-	-	-
FWC	0.545	DE	-0.60**	-0.18**	-0.43**	-0.28**	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	-0.60**	-0.18**	-0.43**	-0.28**	-	-	-	-
WFF	0.967	DE	-	-	0.67**	0.17**	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	-	-	0.67**	0.17**	-	-	-	-
FWF	0.556	DE	-	-	0.12**	0.91**	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	-	-	0.12**	0.91**	-	-	-	-
JSAT	0.38	DE	-	-	-	-	-0.27**	-0.43**	1.09**	0.14**
		IE	-0.07	-0.03	0.50**	0.20**	-	-	-	-
		TE	-0.07	-0.03	0.50**	0.20**	-0.27**	-0.43**	1.09**	0.14**
FSAT	0.87	DE	-	-	-	-	-0.08**	-0.13**	0.17**	1.09**
		IE	0.02	0.01	0.08	0.92**	-	-	-	-
		TE	0.02	0.01	0.08	0.92**	-0.08**	-0.13**	0.17**	1.09**

WD = อุปสงค์ของงาน (work demand)

FD = อุปสงค์ของครอบครัว (family demand)

WR = ทรัพยากรของงาน (work resource)

FR = ทรัพยากรของครอบครัว (family resource)

WFC = ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว (work family conflict)

FWC = ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน (family work conflict)

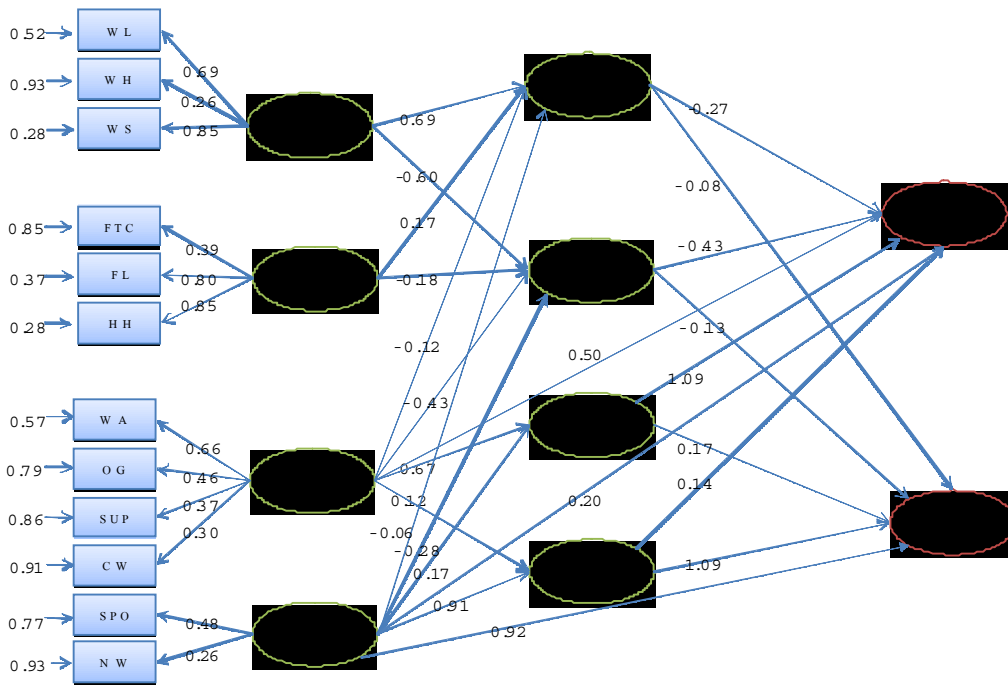
WFF = การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว (work family facilitation)

FWF = การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน (family work facilitation)

สนับสนุนจากครอบครัวต่องานเท่ากับ 1.09 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการทำงานที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 38

ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในครอบครัวได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรแฝงภายนอกจากทรัพยากรของครอบครัวเท่ากับ 0.92 และได้รับอิทธิพลทางตรงจาก

ตัวแปรแฝงภายในจากความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว ความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน โดยได้รับอิทธิพลสูงสุดจากการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน มีค่าเท่ากับ 1.09 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรแฝงความพึงพอใจในครอบครัวที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรเชิงสาเหตุภายนอกได้ร้อยละ 87



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทรัพยากรและอุปสงค์ของงานและครอบครัว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์

วิจารณ์

ระดับปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานครพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวสูงกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาที่ผ่านมา (Frone, Russel & Cooper, 1992; Kinnunen & Mauno, 1998; Evangelia, Geurts & Kompier, 2004) นอกจากนี้ผลการศึกษานี้ยังพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานสูงกว่าการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว เช่นเดียวกับรายงานการศึกษาที่ผ่านมา (Evangelia, Geurts & Kompier, 2004; Grzywacz & Marks, 2000) ผลการศึกษาเช่นนี้บ่งชี้ว่าผลกระทบจากครอบครัวมักจะส่งผลบวกต่อการทำงาน ในขณะที่ผลกระทบจากงานมักจะส่งผลลบต่อครอบครัว

ผลการศึกษาี้ยังพบว่าระดับปฏิสัมพันธ์ด้านบวก (การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัว และการสนับสนุน

จากครอบครัวต่องาน) สูงกว่าระดับปฏิสัมพันธ์ด้านลบ (ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน) ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาในต่างประเทศที่กลับพบว่า ปฏิสัมพันธ์ด้านลบพบบ่อยกว่าปฏิสัมพันธ์ด้านบวก (Frone, Russel & Cooper, 1992; Kinnunen & Mauno, 1998; Evangelia, Geurts & Kompier, 2004) การที่ปฏิสัมพันธ์ด้านบวกพบบ่อยกว่าปฏิสัมพันธ์ด้านลบในพยาบาลวิชาชีพไทย อาจเนื่องมาจากเอกลักษณ์สำคัญของสังคมไทยคือการมีมิตรไมตรีต่อกันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเกรงใจต่อกัน ซึ่งไม่พบในชาวตะวันตก ทำให้มีความประนีประนอมซึ่งกันและกัน ไม่ก่อให้เกิดความรุนแรงขัดแย้งกันแม้จะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน นอกจากนี้จุดเด่นของสังคมไทยอีกประการหนึ่งคือการมีโครงสร้างชนชั้น หมายถึงการมีระบบอาวุโส ทำให้คนไทยมีการเคารพยกย่องผู้ที่มีอายุมากกว่าหรือผู้ที่มาก่อน มักไม่แสดงความคิดเห็นหรือปฏิบัติในทางที่ขัดแย้งกับผู้อาวุโสกว่า การทำงานก็มักจะยึดระบบอาวุโสเป็นหลัก ซึ่งเป็นระบบที่ทำให้คนไทยมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็น

ของผู้อาวุโสตามลำดับชั้น (สุพัตรา สุภาพ, 2536, 23) จึงส่งผลให้งานและครอบครัวเกิดปฏิสัมพันธ์ด้านบวกมากกว่าด้านลบ

โมเดลสมการโครงสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าโมเดลสมการโครงสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นถือว่าเป็นโมเดลที่มีคุณภาพสูง เนื่องจากมีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการประเมินความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงทุกตัวในตัวแบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ผลการประเมินอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้เกือบทั้งหมด ยกเว้นสมมติฐานที่ 2 'อุปสงค์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน' และสมมติฐานที่ 8 'อุปสงค์ของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน' แต่ผลการศึกษานี้กลับพบว่าอุปสงค์ของงานและอุปสงค์ของครอบครัวกลับส่งผลต่อความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน แตกต่างจากรายงานการศึกษาที่ผ่านมาที่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในยุโรปและอเมริกา ซึ่งมีบริบทและวัฒนธรรมแตกต่างจากประเทศไทย ค่านิยมและทัศนคติที่แตกต่างกันระหว่างแต่ละประเทศจึงอาจส่งผลให้วัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมการใช้ชีวิตแตกต่างกัน (Hofstede, 1984) สังคมไทยมีวิถีชีวิตและครอบครัวที่เป็นเอกลักษณ์แบบไทยๆ คนไทยมีค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากค่านิยมในการทำงานของชาวตะวันตกหลายประการ สิ่งที่สำคัญคือเส้นแบ่งเขตขอบข่ายระหว่างงานกับครอบครัวของสังคมไทยไม่แน่นอนชัดเจน มีการบูรณาการ (Integration) หรือผสมผสาน (blending) กันระหว่างบทบาทครอบครัวกับงานได้เป็นอย่างดี ทำให้มีการข้ามบทบาทระหว่างกันได้ง่าย คนไทยจึงไม่สามารถแยกงานออกจากชีวิตครอบครัวได้อย่างเด็ด

ขาดเช่นเดียวกับสังคมตะวันตก (สุพัตรา สุภาพ, 2536, 23) จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำกิจกรรมของครอบครัวโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ในทางกลับกัน การที่พยาบาลวิชาชีพต้องทำกิจกรรมทั้งบทบาทการทำงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพและบทบาทการทำงานบ้านในฐานะแม่บ้าน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทได้ ส่งผลให้เกิดความยากลำบากที่จะทำบทบาทแต่ละบทบาทให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากอาจมีความขัดแย้งจากสิ่งเรียกร่องด้านเวลา ขาดพลังในการทำทุกบทบาทพร้อมกัน หรือการแสดงพฤติกรรมระหว่างบทบาทไม่เหมาะสม (Greenhaus & Beutell, 1985)

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาพบว่าความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากอุปสงค์ของงาน ดังนั้นการลดอุปสงค์ของงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยลดความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะความเครียดในงานซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่มีน้ำหนักมากที่สุด

2. ทรัพยากรจากงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน บ่งชี้ว่าการที่โรงพยาบาลสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานแก่พยาบาลวิชาชีพ ก็จะช่วยลดทั้งความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานแก่พยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด ในด้านของการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานก็ได้รับอิทธิพลทางตรงจากทรัพยากรจากงานเช่นกัน ดังนั้นหากโรงพยาบาลสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน โดยเฉพาะการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ก็จะส่งผลให้การสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นเช่นกัน ดังนั้นจะเห็นว่าทรัพยากรจากงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนทรัพยากรจากงานแก่พยาบาลวิชาชีพ เช่นการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

3. ในด้านของครอบครัว ทรัพยากรจากครอบครัว (ซึ่งได้แก่การสนับสนุนจากคู่สมรสหรือเพื่อน) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพอย่างมาก เพราะมีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทางตรงต่อการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ดังนั้นหากพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรสหรือเพื่อน ยิ่งมาก ก็จะช่วยให้ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานลดลง พร้อมกับมีการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งงานและครอบครัว คู่สมรสและเพื่อนจึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสูงต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ

4. สำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่พยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษานี้พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้นหากความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานต่ำ ซึ่งผู้บริหารโรงพยาบาลอาจทำได้โดยการลดอุปสรรคของงานและเพิ่มทรัพยากรการทำงานแก่พยาบาลวิชาชีพ จะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลยังเกิดจากการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากทรัพยากรจากงานและทรัพยากรจากครอบครัว ดังนั้น หากพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน องค์กร เพื่อนร่วมงาน คู่สมรส และเพื่อนมากก็จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้นเช่นกัน

5. การเสริมสร้างความพึงพอใจในครอบครัวทำได้โดยใช้แนวทางเดียวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือผู้บริหารควรมีกลยุทธ์ในการลดความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน โดยการลดอุปสรรคของงานและเพิ่มทรัพยากรการทำงานแก่พยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันก็ควรจะมีการสนับสนุนจากงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนจาก

ครอบครัวต่องาน โดยการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน ในด้านของครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในครอบครัวแก่พยาบาลวิชาชีพโดยการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆในการทำกิจกรรมครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการศึกษาพยาบาลวิชาชีพในทุกสังกัด ได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะครอบคลุมกลุ่มประชากรได้กว้างขวางกว่า ซึ่งอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบในแต่ละสังกัด

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มประชากรอื่นๆของบุคลากรทางการแพทย์ซึ่งมีภาระงานและลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร จะทำให้ทราบว่าตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของบุคลากรทางการแพทย์แต่ละประเภทแตกต่างกันอย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานครทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณศูนย์ส่งเสริมวิจัย วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล และมูลนิธิวชิรพยาบาลที่กรุณาให้การสนับสนุนจนวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2539. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติภารกิจพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สุพัตรา สุภาพ. (2536). สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยมครอบครัว ศาสนา ประเพณี (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:

บริษัทโรงพยาบาลไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

- Adams, G.A., King, L.A., & King, D.W. 1996. Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-20.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. & Sutton, M. 2000. Consequences of associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278 - 308.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S., & Byerly, R.T. 2002. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Balmforth, K. & Gardner, D. 2006. Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organization. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2). 69-76.
- Bayraktar, M. & Salman, M. 2003. The impact of family life on work efficiency : A study of employed women from different occupational statuses in a metropolitan area in Turkey. *International Journal of Consumer Studies*, 27(1), 80 - 86.
- Beauregard, T.A. 2006. Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 244-64.
- Boyar, S.L., Maertz, Jr., C.P., Pearson, A.W., & Keough, S. 2003. Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 173-90.
- Burke, R.J., & Greenglass, E.R. 1999. Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 327-36.
- Burke, R.J. 2004. Work and family integration. *Equal Opportunities International*, 23(1), 1-4.
- Butler, A.B., Grzywacz, J.G., Bass, B.L. & Linney, K.D. 2005. Extending the demand-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155-69.
- Byron, K. 2005. A meta-analysis review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-98.
- Carlson, D.S., & Perrewe, P.L. 1999. The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-40.
- Carnicer, M.P., Sanchez, A.M., Perez, M.P. & Jimenez, M.J.V. 2004. Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466 - 489.
- Curbow, B., et al. 2003. Development of the work-family interface scale. *Early Childhood Research Quarterly*, 18, 310-30.
- Evangelia, D., Geurts, S.A.E. & Kompier, M. 2004. Positive and negative work-home interaction: Prevalence and correlates. *Equal Opportunities International*, 23, 1/2, 6-35.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 65-75.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., & Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-67.
- Frye, N.K., & Breugh, J.M. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Fu, C.K. & Shaffer, M.A. 2001. The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel*

- Review, 30(5), 502 - 522.
- Glezer, H. & Wolcott, I. 1999. Work and family life: Reciprocal effect. *Family Matters*, 52, 69 - 74.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., & Crouter, A.C. 2005. A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-23.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 1985. Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76 - 88.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. 2000. Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Psychology*, 5, 111-26.
- Grzywacz, J.G., & Butler, A.B. 2005. The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Psychology*, 10(2), 97-109.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. 1991. Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-8.
- Higgins, C.A., & Duxbury, L.E. 1992. Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.
- Hill, E.J., Yang, C., Hawkin, A.J., & Ferris, M. 2004. A cross-culture test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66, 1300 - 1316.
- Hofstede, G. 1984. *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Newbury Park London: SAGE Publications , Ltd.
- Howard, W.G., Donofrio, H.H., & Boles, J.S. 2004. Inter-domain work- family, family- work conflict and police work satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27(3), 380 - 395.
- Karatepe, O.M. & Tekinkus, M. 2006. The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173-93.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-77.
- Kirrane, M. & Buckley, F. 2004. The influence of support relationships on work-family conflict: Differentiating emotional from instrumental support. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 78-96.
- Kossek, E.E. & Ozeki, C. 1998. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationships: A review and directions for organizational behavior-human resource research. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 139-48.
- Lapierre, L.M. & Allen, T.D. 2006. Work-support family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implementations for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Organizational Health Psychology*, 11(2), 169-81.
- Luk, D.M. & Shaffer, M.A. 2005. Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational Psychology*, 78, 489-508.
- Madsen, S.R., & Hammond, S.C. 2005. The complexification of work-family conflict theory: A critical analysis. *Tamara Journal*, 4,151-79.
- Major, V.S., Klein, K.J., & Ehrhart, M.G. 2002. Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427 - 436.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Pyykko, M. 2005. Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self-reported distress? Evidence from five Finnish organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 509-30.
- Mesmer-Magnus, J.R. & Viswesvaran, C. 2005.

- Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-32.
- Netemeyer, R.G., Boles J.S., & McMurrian R. 1996. Development and validation of work-f a m i l y conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-10.
- Noor, N.M. 2002. Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Test of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142(5), 645-62.
- Noor, N.M. 2003. Work- and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: some observations. *Community, Work & Family*, 6(3), 297-319.
- Parasuraman, S., Purohit, Y.S. & Godshalk, V.M. 1996. Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Pasewark, W.R. & Viator, R.E. 2006. Sources of work-family conflict in the accounting profession. *Behavioral Research in Accounting*, 18, 147-65.
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 424 - 439.
- Rijswijk, K. & Bekker, M.H.J. 2004. The relationship among part-time work, work-family interference, well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 286-95.
- Simon, M, & Hasselhorn, H-M. 2004. Work-home conflict in the European nursing profession. *Internal Journal of Occupational Environmental Health*, 10(4), 384 - 91.
- Voydanoff, P. 2004a. The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. 2004b. Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 275-85.
- Voydanoff, P. 2005a. The effects of community demands, resources, and strategies on the nature and consequences of the work-family interface : An agenda for future research. *Family Relations*, 54, 583-95.
- Voydanoff, P. 2005b. Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demand and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822 - 836.
- Wadsworth, L.L. & Owens, B.P. 2007. The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 75-86.
- Wallace, J.E. 2005. Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and bufferhypothesis. *Relation Industrielles/Industrial Relations*, 60(3), 510 - 568.
- Wayne, J.H., Musisca, N., & Fleeson, W. 2004. Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-30.
- Worrall, L. & Cooper, C.L. (1999). Working patterns and working hours: their impact on UK managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(1), 6 - 10.
- Youngcourt, S.S., and Huffman, A.H. 2005. Family-friendly policies in the police: Implication for work-family conflict. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 1(2), 138-62.