

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงาน
กับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลเอกชน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2556

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงาน
กับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลเอกชน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงาน
กับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลเอกชน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2556

พิทยา แจ่มศักดิ์. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุปบล.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเพียงมากกว่าหรือเท่ากับ เพียง 250 จำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที่ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง สถิตีสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลประจำการที่มีระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05.
2. พยาบาลประจำการที่มีสังกัดแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
4. ความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน(Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 33.8 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error) เท่ากับ .617 และสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = -0.068 + .947(X_1) + (-0.092)(X_2)$$

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมากกว่าความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว. (ค่า β เท่ากับ .570 และ .095 ตามลำดับ)

THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION,
WORK AND FAMILY INTERROLE CONFLICT AND LIFE SATISFACTION
OF NURSES IN PRIVATE HOSPITALS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University

May 2013

Pittaya Chamsuk. (2013). *The Study of The Relationship between Job Satisfaction, Work and Family Interrole Conflict and Life Satisfaction of Nurses in Private Hospitals*. Master Thesis, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Kanchit Saenubol.

The purpose of this research study was to explore the relationship of job satisfaction work and Family Interrole conflict and life satisfaction of nurses in a private hospital. The sample was compose of registered nurse working in a private hospital located at Bangkok area, accommodate with 250 beds or more. By using the confidential level at .05 the Yamanay table was utilized to define the sample size at 367 people. The survey tool was a questionnaire applying to collect personal information job satisfaction conflict between job and family role and life satisfaction as well. The statistics analysis such as mean percentage Standard deviation)SD(t – distribution Two-way ANOVA Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis were applied to analyze the results from the gathered data.

The survey disclosed the following results:

1. The level of job satisfaction and level of conflict between job and family role is difference the life satisfaction is difference at .05 signuficantly by statistics.

2. The difference department had difference the job satisfaction at .05 significantly by statistics and difference the conflict between job and family role at .05 signuficantly by statistics but no difference the life satisfaction

3. The job satisfaction had positive relationship with life satisfaction at .01 significantly by statistics.The conflict between job and family role had negative relationship with life satisfaction at .05 signuficantly by statistics.

4. The job satisfaction and conflict between job and family role effect to life satisfaction of nurses in a private hospital(Y_{tot}) at .01 significant by statistics and able to foretell life satisfaction of nurses in a private hospital percentage 33.8 and Standard Error is .617 and able to write the Regression equation

$$Y_{tot} = -0.068 + .947(X_1) + (- 0.092)(X_2)$$

In addition to the job satisfaction effect to life satisfaction more than conflict between job and family role. (β amount .570 and .095 in order)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้ง
ระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล
เอกชน ของ พิทยา แจ่มศักดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร. ครรชิต แสนอุบล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศวรร มณีศรีขำ)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์ ดร. ครรชิต แสนอุบล)

ประธาน



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศวรร มณีศรีขำ)

กรรมการสอบสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร. นฤมล พระใหญ่)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ 23 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

ขอกราบขอบพระคุณท่าน อาจารย์ ดร.คณาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ รรชิต แสนอุบลได้ คอยแนะนำแนวทางให้คำปรึกษา ให้แนวคิดและให้ข้อเสนอแนะ ในการเรียนรู้และจัดทำสารนิพนธ์ ตลอดจนคอยดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งแก่ผู้วิจัย จนสารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ ดร ทศพร มณีศรีขำ.นฤมล พระใหญ่ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.รณิดา เซยชุ่ม อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี อาจารย์ ดร. ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลสินแพทย์ โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล โรงพยาบาล พญาไท 2 โรงพยาบาลสมิติเวช โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์-บางแค โรงพยาบาล เกษมราษฎร์-ประชาชื่น โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลธนบุรี โรงพยาบาลพญาไท 1 โรงพยาบาลยันฮี โรงพยาบาลรามคำแหง โรงพยาบาลหัวเฉียว โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการทำสารนิพนธ์และขอขอบคุณผู้ร่วมทำแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการและผู้ร่วมทำแบบสอบถามโรงพยาบาลธนบุรีทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือวิจัยและให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ที่เป็นผู้ให้โอกาสทางการศึกษา ตลอดจนทุกคนในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมถึง พี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ จิตวิทยาการแนะแนวทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำและส่งเสริมกำลังใจซึ่งกันและกันตลอด มา

คุณค่าและประโยชน์ใดๆที่ผู้อ่านได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นคุณความดีของ บิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณสำหรับผู้วิจัยทุกท่าน ที่ร่วมกันสร้างสรรค์องค์ความรู้ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจจนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

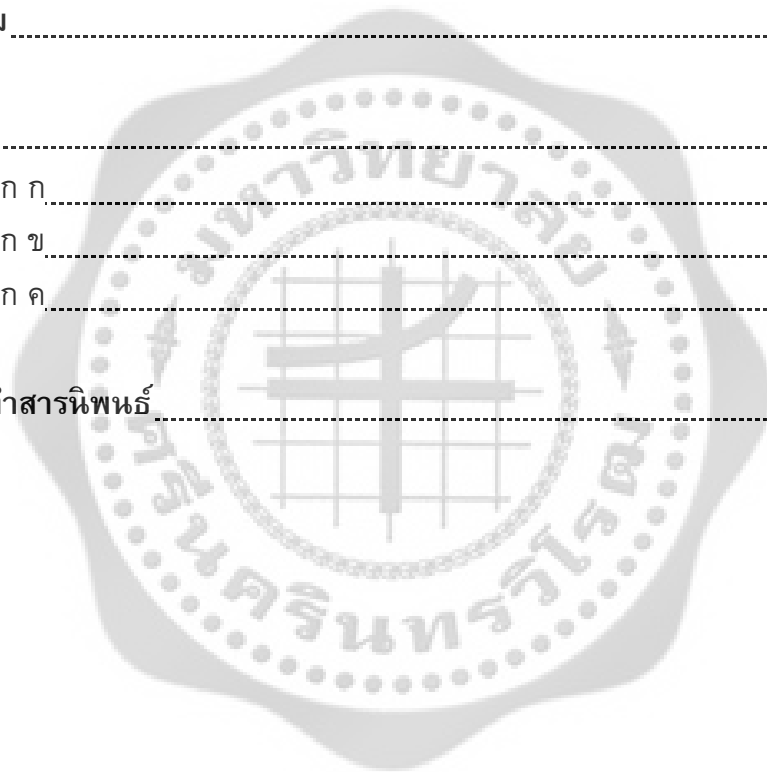
พิทยา แจ่มศักดิ์

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 บทนำ | 1 |
| ภูมิหลัง..... | 1 |
| ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า..... | 4 |
| ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า..... | 4 |
| ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า..... | 5 |
| ประชากร..... | 5 |
| ตัวแปรที่ศึกษา..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 5 |
| กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า..... | 6 |
| สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า..... | 7 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 9 |
| เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน..... | 9 |
| เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว..... | 15 |
| เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต..... | 19 |
| เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่าง บทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต..... | 24 |
| 3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า | 27 |
| การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 27 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... | 27 |
| การจัดทำข้อมูล..... | 33 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 34 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 35 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 35 |
| สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 35 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 35 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 36 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... | 43 |
| สังเขปความมุ่งหมายและวิธีการศึกษาค้นคว้า..... | 43 |
| สรุปผลการศึกษาค้นคว้า..... | 45 |
| อภิปรายผล..... | 46 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 50 |
| บรรณานุกรม..... | 51 |
| ภาคผนวก..... | 55 |
| ภาคผนวก ก..... | 56 |
| ภาคผนวก ข..... | 69 |
| ภาคผนวก ค..... | 82 |
| ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์..... | 85 |



บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 1 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สังกัดแผนกที่ทำงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานอยู่ใน องค์กรปัจจุบัน..... | 36 |
| 2 ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าระดับในแต่ละด้านของพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลเอกชน (n = 367)..... | 38 |
| 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลเอกชน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว (n = 367)..... | 39 |
| 4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงาน กับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต ของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามสังกัดแผนกที่ทำงาน (n = 367)..... | 40 |
| 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงาน กับครอบครัวครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลเอกชน (n = 367)..... | 41 |
| 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของความพึงพอใจในงานและความขัดแย้ง ระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของ พยาบาลวิชาชีพ(Y_{tot})..... | 42 |
| 7 การประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนโดยผู้เชี่ยวชาญ..... | 63 |
| 8 การประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาแบบสอบถามความขัดแย้งระหว่าง บทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน โดยผู้เชี่ยวชาญ..... | 64 |
| 9 การประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนโดยผู้เชี่ยวชาญ..... | 65 |
| 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจ ในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ (n=40)..... | 66 |
| 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลเอกชน..... | 83 |

บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับ ครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน..... | 84 |
| 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลเอกชน..... | 84 |



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

งานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง ไม่เว้นแม้แต่วันหยุดราชการ ดังนั้น พยาบาลจึงต้องมีการผลัดเปลี่ยนกันทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ช่วงละ 8 ชั่วโมง เรียกว่าเวร ประกอบด้วยเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก พยาบาลแต่ละคนสลับกันทำงานทั้ง 3 เวรติดต่อกันไปเรื่อย ๆ แล้วจึงได้หยุด ซึ่งไม่ได้หยุดทำงานในวันหยุดราชการเหมือนหน่วยงานอื่นทั่วไป นอกจากการขึ้นเวรแล้ว ลักษณะงานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ต้องให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยจำนวนมาก และยังคงคลุกคลีกับผู้ป่วยทั้งโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่ออยู่เสมอ การที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้ป่วยจำนวนมาก ต้องพบเห็นความตาย ความสูญเสีย การพลัดพรากจากครอบครัวและสิ่งแวดล้อมที่คุ้นเคย ผู้ป่วยจะมีความทุกข์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อญาติพี่น้องทำให้เกิดความวิตกกังวล ความกลัว ความเศร้า ต้องให้ความรู้ ทักไข้ และการตัดสินใจที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย

นอกจากนี้ งานพยาบาลยังมีปริมาณงานมาก เนื่องจากต้องให้ทั้งการดูแลรักษาและการพยาบาลตามแผนการรักษาของแพทย์ และยังคงดูแลพัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของผู้ป่วยทุกราย ขาดโอกาสติดต่อกับสังคมภายนอกตามสมควรจากการปฏิบัติงานที่ต้องให้บริการแก่สังคมตลอด 24 ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุดราชการอย่างแน่นอนเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ดังนั้น งานการพยาบาลจะจำเจและค่อนข้างแคบ และยังคงร่วมมือกับบุคลากรหลายฝ่ายในทีมสุขภาพ ซึ่งมาจากหลายสาขาวิชาชีพที่รับผิดชอบต่อปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเพื่อผู้ป่วย โดยมีพยาบาลเป็นคนกลางหรือผู้ประสานงาน ยิ่งไปกว่านั้น ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อพยาบาลนั้นค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในด้านความประพฤติและจริยธรรม ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่ต้องสำรวมและระมัดระวังความประพฤติ และปฏิบัติตนให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมเสมอ โดยการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ลักษณะงานการพยาบาลเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตประชาชนต้องมีการใช้ทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพเฉพาะ ดังนั้นพยาบาลผู้ปฏิบัติงานจึงควรจะต้องสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งจบกระบวนการ โดยมีการตัดสินใจที่เหมาะสมได้เองในแต่ละสถานการณ์และในผู้ป่วยแต่ละราย ทั้งนี้เพื่อป้องกันอันตรายหรือผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้ (นวรรตน์ มั่นสวาทะไพบูลย์. 2547: 36-37)

ในยุคปัจจุบันภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นในองค์กรต่างๆ ไม่เว้นแม้แต่องค์กรด้านสุขภาพ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านการแพทย์และสาธารณสุขเป็นสาเหตุสำคัญอีกประการ ที่ทำให้ความต้องการด้านบริการพยาบาลสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนได้มีการให้ความสำคัญกับนโยบายการคุ้มครองสิทธิผู้ป่วยมากยิ่งขึ้น ซึ่งนโยบายดังกล่าวนี้ได้ส่งผลให้ผู้รับบริการของโรงพยาบาลมีโอกาสและทางเลือกในการ

ตัดสินใจเกี่ยวกับการรักษามากขึ้น ด้วยเหตุนี้เอง โรงพยาบาลต่างๆ จึงต้องมีการพัฒนาในด้านคุณภาพและมาตรฐานของบริการด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อจะได้รับการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ. 2542: 3-4) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายในการบริหารงานพยาบาล ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อหน้าที่ของพยาบาลในยุคปัจจุบันเพราะไม่เพียงแต่มีหน้าที่ให้การพยาบาลเท่านั้น หากแต่ยังต้องมีหน้าที่เพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองตามนโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถรักษามาตรฐานโรงพยาบาลไว้ได้นั่นเอง

โรงพยาบาลเอกชนในปัจจุบันต้องมีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงตนเองในแต่ละด้าน มีการสร้างวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการดำเนินการใหม่ มีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับในระบบการบริหารงานแบบมีอำนาจรวม โดยมีเป้าหมายการบริการพยาบาล โดยมุ่งให้ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของการดูแล เป็นการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ส่งเสริมการตลาด คุณภาพการบริการมุ่งเน้นตามความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งแต่เดิมที่เน้นผู้ให้บริการเพียงอย่างเดียว และการมุ่งเป็นองค์กรที่มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะระดับสูงทั้งในด้านวิชาการและเทคโนโลยี

ฝ่ายการพยาบาลซึ่งรับผิดชอบบุคลากรพยาบาลและเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดขององค์กร เป็นหน่วยงานแรกที่จะต้องปรับเปลี่ยนใหม่ตามนโยบายของโรงพยาบาล ในสถานการณ์เช่นนี้ ประกอบกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น และต้องมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามการปรับเปลี่ยนขององค์กร อาจส่งผลให้บุคลากรพยาบาลมีความเครียดและมีความพึงพอใจในงานลดลง (พัชรี ศรีศิริสิทธิกุล. 2546: 43) ความเครียดในงานพยาบาลเกิดจากปัจจัย ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป (Job overload) งานมีความขัดแย้งและคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ (Role conflict and Ambiguity) และการทำงานที่ต้องขึ้นอยู่กับลักษณะนโยบายทางการเมืองในองค์กร (Organizational Politics) เมื่อมีภาวะเครียดและไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับความเครียดก็จะทำให้มีความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจส่งผลให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ และไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต (Riding; & Wheeler. 1995: 35-36)

ความพึงพอใจในงานนั้นจะสอดคล้องกับประสิทธิภาพและพฤติกรรมในการทำงานได้แก่ ความตั้งใจทำงาน การขาดงานและการลาออก (Miner. 1992: 119-121) ไฟรด์ (Fried. 1998: 19) กล่าวไว้ว่า ถ้าพยาบาลไม่สามารถปรับตัวเกี่ยวกับบทบาทของตนได้ก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดในบทบาท เป็นผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง เกิดความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท จนในที่สุดทำให้เกิดผลกระทบต่อบุคคล กล่าวคือ มีระดับการทำงานที่ตกต่ำและมีพฤติกรรมการทำงานที่แย่ง ความขัดแย้งในการประสานความต้องการของครอบครัวและงาน การที่ไม่สามารถทำตามบทบาทในครอบครัวได้ตามที่หวัง เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้พยาบาลเกิดความเครียดได้ (Hingley; & Harris. 1986: 28-29) เหมือนงานวิจัยของจัตจ์และคณะ (สุธิดา เรืองศิริ. 2548: 29; อ้างอิงจาก Judge; others. 1993) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และผู้บริหารที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจะมีความพึงพอใจในงานและความ

พึงพอใจในชีวิตต่ำ ความขัดแย้งที่เกิดจากงานยังเข้าไปขัดขวางครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตครอบครัว (ตติยา เอมซ์บุตร. 2542: 208) นอกจากนี้ งานวิจัยหลายชิ้นก็แสดงให้เห็นว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในครอบครัว (Barich. 1994, Frone; others. 1992) ลดความพึงพอใจในชีวิตสมรสและครอบครัว (Bedeian. 1988)

จากประสบการณ์ 8 ปี ในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพในองค์กรโรงพยาบาลเอกชน ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และวิถีชีวิตของพยาบาลในองค์กรเอกชนได้อย่างลึกซึ้ง โดยข้อมูลที่ได้นั้นมาจากตัวผู้วิจัยเองและผู้ร่วมงานทั้งที่เป็นพยาบาลร่วมงานที่อยู่ในองค์กรเดียวกันและในโรงพยาบาลเอกชนอื่น ซึ่งพบว่าพยาบาลนั้นจะต้องให้การดูแลผู้ที่มีความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน ไม่สุขสบาย ต้องเผชิญกับอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วยอันเนื่องมาจากเกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับโรคที่เป็นและยังต้องคอยให้กำลังใจแก่ผู้ป่วยทั้งที่บางครั้งพยาบาลก็มีความรู้สึกหดหู่กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเช่นกัน อีกทั้งในสังคมปัจจุบันนั้นมีการแข่งขันมากขึ้น โรงพยาบาลเอกชนจึงต้องมึนโยบายต่าง ๆ เช่นการนำองค์กรเข้าสู่มาตรฐานสากล การพัฒนาวิวัฒนาการทางการแพทย์ ทั้งนี้เพื่อเป็นจุดที่สร้างความเชื่อมั่น ดึงดูดความสนใจและตอบสนองความต้องการสูงสุดของผู้รับบริการ ซึ่งการเน้นที่ผู้รับบริการเป็นหลักนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญในการให้บริการขององค์กรเอกชน ซึ่งจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจึงส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อหน้าที่ของพยาบาลที่จะต้องมีการเพิ่มมากขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบายขององค์กร อีกทั้งจากลักษณะของงานพยาบาลที่ต้องทำงานเป็นเวร เข้าป้าย ดึก และมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน ส่งผลให้มีการพักผ่อนไม่เพียงพอ มีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ อีกทั้งในด้านครอบครัว ด้วยลักษณะของงานพยาบาลจึงมีเวลาให้กับครอบครัวน้อย ไม่มีเวลาดูแลบุคคลในครอบครัว จึงเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาในครอบครัว ไม่มีความสุขในการดำเนินชีวิต ยังส่งผลให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และไม่มีความสุขในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้านสุขภาพ เนื่องด้วยพยาบาลนั้นถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากองค์กรให้ความสนใจและหาแนวทางเพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มความพึงพอใจในชีวิต ลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพได้ ก็จะส่งผลให้พยาบาลสามารถมีกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดที่มีผลอันตรายถึงแก่ชีวิตได้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนจำแนกตามตัวแปร สังกัดแผนกที่ทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว กับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน
4. เพื่อศึกษาสมการพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาดังนี้ มีความสำคัญคือ

1. ทำให้ทราบถึงผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน รวมถึงผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนเมื่อจำแนกตามตัวแปร สังกัดแผนกที่ทำงาน
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิต และอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งอาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และส่งผลให้เกิดพึงพอใจในชีวิต
3. ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาล ได้เข้าใจถึงปัญหา และหาแนวทางแก้ไข ป้องกันและเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว ของพยาบาลที่อยู่ในองค์กร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง จำนวนรวม 4,387 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง จำนวน 367 คน ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของยามาเน่ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น .05 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540; อ้างอิงจาก Yamane. 1967: 580-581) จากรายงานรายชื่อ สถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน โรงพยาบาลและสถานพยาบาลกองการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ข้อมูล ณ กันยายน 2553 โดยมีโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง มีจำนวน 11 แห่ง

ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ
 - 1.1 ความพึงพอใจในงาน
 - 1.2 ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพึงพอใจในชีวิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความพึงพอใจในชีวิต** หมายถึง การประเมินความรู้สึกว่าดี รู้สึกชื่นชอบชีวิตของตนเอง ในภาพรวมและมีชีวิตที่ใกล้เคียงกับชีวิตที่คาดหวังไว้ พึงพอใจในชีวิตและเห็นความสำคัญในการดำเนินชีวิต ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตไปจากเดิมที่เป็นอยู่ พึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้ผ่านเข้าไปในชีวิต รู้สึกมีความสุขกับการดำเนินชีวิตประจำวัน และประสบความสำเร็จในเป้าหมายของชีวิตที่ได้ตั้งไว้

2. **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึกพอใจและชื่นชอบประสบการณ์ในงาน มีทัศนคติทางบวกต่องานและองค์ประกอบของงาน มีแรงจูงใจที่กระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 5 ด้าน คือ

2.1 **ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน** หมายถึง ความรู้สึกพอใจ และให้ความสนใจของบุคคลที่มีต่อหน้าที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบ มีความรักในงานที่ทำ รู้สึกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงาน ตลอดจนได้รับความชื่นชมเสมอเมื่องานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ

2.2 ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทในการควบคุมดูแลต้นในการทำงาน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ตลอดจนมีการให้ความสนิสนิยม ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนเสมอเมื่อมีการเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ

2.3 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจของบุคคลที่มีต่อสัมพันธภาพ การยอมรับและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีโดยปราศจากการแข่งขัน ตลอดจนได้รับความช่วยเหลือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน

2.4 ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่อค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้มาจากการทำงานว่ามีความคุ้มค่า ทำให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสบาย มีเงินเหลือเก็บออมจากรายได้ที่ได้รับ ตลอดจนรู้สึกพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับจากการเป็นพนักงานขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น

2.5 ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่อโอกาสและนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งในงาน ความเจริญก้าวหน้าหรือแนวโน้มที่จะก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น ตลอดจนได้รับการส่งเสริมในเรื่องของความก้าวหน้าของงาน

3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาทของการเป็นสมาชิกในการงานกับบทบาทของการเป็นสมาชิกในครอบครัว รู้สึกขัดแย้งในการแบ่งเวลาและการปฏิบัติบทบาทการเป็นสมาชิกทั้งสองสถาบันไม่เป็นแบบที่ต้องการทำให้ครอบครัวขาดความใกล้ชิดกัน รู้สึกว่างานเข้ามามีส่วนในการใช้ชีวิตครอบครัวลดลงส่งผลให้เกิดความกังวลถึงครอบครัวขณะปฏิบัติงาน

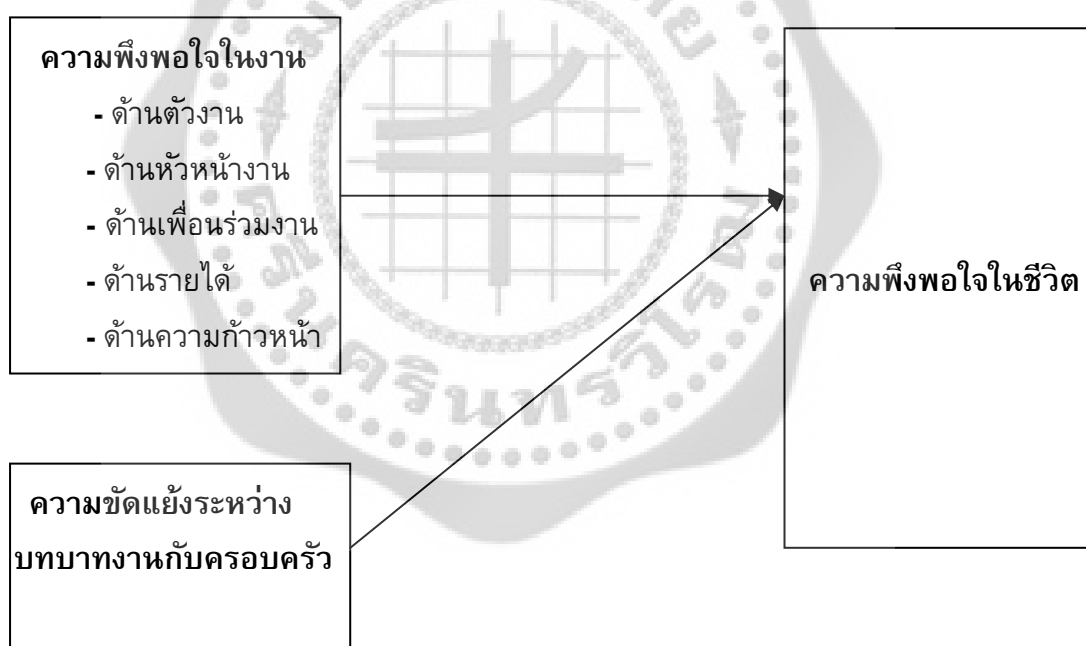
4. พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง

5. โรงพยาบาลเอกชน หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารงานโดยองค์กรเอกชน เช่น กลุ่มนักธุรกิจ นายแพทย์ หรือนายทุนที่ก่อตั้งในรูปแบบของบริษัททางการแพทย์และการพยาบาล

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษางานวิจัยของจัตจ์และวาตานาเบ (Jude; & Watanabe. 1993: 939-948) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานชาวอเมริกันจำนวน 804 คน จากประชากรกลุ่มใหญ่ทั้งหมด ศึกษาเป็นสองช่วงเวลาเก็บข้อมูลความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ผลที่ได้จากการศึกษาในสองช่วงเวลาพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในชีวิตก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และยังพบว่าความพึงพอใจในชีวิตนั้นก็มีผลกระทบต่อ

ความพึงพอใจในงานมากกว่าความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิต งานวิจัยของเปเรวีและฮอชวาร์เตอร์ (Perewé; & Hochwarter) (ดวงหทัย คชเสนี. 2549: 50; อ้างอิงจาก Perewé; & Hochwarter. 1999) ที่ศึกษาผลทางลบจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ตัวแปรการบรรลุสิ่งที่บุคคลให้คุณค่านี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทางลบระหว่างตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของจัตจ์ และคณะ (สุธิดา เรืองศิริ. 2548: 29; อ้างอิงจาก Judge; others. 1993) ที่ศึกษาความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงานกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ในผู้บริหาร 1,388 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และผู้บริหารที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจะมีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตต่ำ ผู้วิจัยจึงได้สร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน ไว้ดังนี้



สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และจากเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาสามารถตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

1. พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนที่มีระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน

2. พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนที่มีสังกัดแผนกทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนแตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

4. ความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล เอกชนครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 1.2 องค์ประกอบและความสำคัญของความพึงพอใจในงาน
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว
 - 2.1 ความหมายของความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว
 - 2.2 รูปแบบความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว
 - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต
 - 3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต
 - 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานได้มีผู้สนใจศึกษา แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาเรียบเรียงได้ดังนี้

ไอแวนซ์วิช และ แมทท์สัน (Ivancevich; & Matteson. 2002: 121-122) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นทัศนคติของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับงาน เป็นผลมาจากการรับรู้ต่องานซึ่งมีความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กร การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ ค่าจ้าง ตั๋วงานเอง โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง คุณภาพการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เงื่อนไขการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

วิทเทนและลอยด์ (Weiten; & Lloyd. 1994: 377-379) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้นจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ความมีคุณค่าของงาน (Meaningfulness) หากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่าสำหรับบุคคลที่ปฏิบัติงาน บุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นจะมีความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จจากการที่ได้ปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความมีคุณค่าของงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของงาน

2. ความท้าทายและความหลากหลายของงาน (Challenge and Variety) ความท้าทายในงานนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลได้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงยังเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้มากยิ่งขึ้นด้วย ไม่เพียงเท่านั้นงานที่มีลักษณะที่ดีควรมีความหลากหลาย ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อมีการทำงานใดงานหนึ่งเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว บุคคลจะมีภาวะเบื่อในงานที่จำเจ ซึ่งองค์กรควรจะมีการปรับเปลี่ยนลักษณะของงานให้มีความหลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานของตนมากขึ้น

3. ความมีอำนาจในงานที่ตนทำ (Autonomy) บุคคลจะมีความต้องการความอิสระในการทำงาน และมีความสามารถในการที่จะตัดสินใจในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเองรวมไปถึงงานที่ตนทำ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการที่จะค้นคิดออกแบบวิธีการทำงาน วิถีแก้ไขปรับปรุงผลงาน และมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

4. สัมพันธภาพและการได้รับการยอมรับในการทำงาน (Friendship and Recognition) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการทำงาน การได้รับการชมเชยและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานนั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน

5. ค่าตอบแทนที่ดี (Good Pay) พนักงานจะมีความพึงพอใจในผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบ ซึ่งความพึงพอใจในค่าตอบแทนนั้นจะมีขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้มีความยุติธรรมเมื่อได้เปรียบเทียบกับพนักงานในสาขาเดียวกันหรือในระดับเดียวกันซึ่งมีประสบการณ์ในระดับที่เท่าๆ กัน หรือเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถในการจ่ายให้กับพนักงานได้ขององค์กร

6. ความมั่นคงในงาน (Security) ความมั่นคงในงานที่พนักงานได้ให้ความสำคัญนั้นจะขึ้นอยู่กับสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้นเป็นหลัก

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 105-106) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน อันเป็นผลมาจากการได้รับสิ่งที่ดีจากการทำงาน และความเหมาะสมพอดีระหว่างบุคคล และองค์การในด้านสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทน (pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานอย่างเป็นธรรมตามความรู้ความสามารถ

2. งานที่ทำ (work itself) หมายถึง การทำงานที่พนักงานมีความสนใจและมีโอกาสในการเรียนรู้และได้รับการยอมรับในงานที่ทำนั้น

3. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (promotion opportunities) หมายถึง การมีโอกาสมีความก้าวหน้าในงาน ได้รับการส่งเสริมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

4. การมีหัวหน้าที่ดี (supervision) หมายถึง การมีหัวหน้าที่มีความสามารถทางเทคนิคการทำงานและมีทักษะระหว่างบุคคลที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

5. เพื่อนร่วมงานที่ดี (co-workers) หมายถึง การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร มีความสามารถ และให้การสนับสนุนที่ดี

6. สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานดี

7. ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง มีการจ้างงานที่มั่นคง และต่อเนื่องตลอดเวลา
 ยงยุทธ เกษสาคร (2545: 148) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน เป็นความรู้สึกในงานที่เขาทำอยู่ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

วรนาทร แสงมณี (2543: 287) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน จึงตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจและชื่นชอบประสบการณ์ในงาน และเป็นทัศนคติที่บุคคลมีต่องานและองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของงานในทางบวก และเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบและความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ลูธาน (นฤมล ผ่องใส. 2544: 14-15; อ้างอิงจาก Luthan. 1992: 114) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมี 3 มิติที่สำคัญ คือ

1. ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์งาน
2. สามารถตัดสินความพึงพอใจในงานได้โดยดูว่า ผลลัพธ์ตรงกับความคาดหวังมากน้อยเพียงใด เช่น พนักงานที่ทำงานหนักกว่าพนักงานคนอื่นแต่กลับได้รับรางวัลน้อยกว่าอาจมีทัศนคติทางลบต่องาน หัวหน้างานและผู้ร่วมงาน ในทางตรงข้ามหากพนักงานได้รับการปฏิบัติดี ได้รับการตอบแทนที่ยุติธรรม ก็จะมีทัศนคติทางบวกต่องานและมีความพึงพอใจในงาน

3. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแทนทัศนคติต่าง ๆ

ลูธานส์ แบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานดังต่อไปนี้

1. ตัวงาน (The work itself) งานนั้นมีความน่าสนใจ บุคคลมีโอกาสเรียนรู้และตัดสินใจในงานด้วยตนเอง

2. ค่าตอบแทน (Pay) เป็นรางวัลในรูปของเงิน โดยบุคคลรู้สึกว่าเงินที่ได้รับนั้นยุติธรรมแล้วเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ

3. โอกาสในการเลื่อนขั้น (Promotion opportunities) บุคคลมีโอกาสความก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น

4. หัวหน้างาน (Supervision) ที่มีความสามารถ ให้ความช่วยเหลือในงาน

5. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) ที่มีความชำนาญในงานและให้การสนับสนุน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 130) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในงาน มีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิซปัญหา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) เช่น ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างหรือความชัดเจนของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) เช่น ความมั่นคงในงาน รายรับผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานนั้น ประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านตัวงาน (The work itself), ค่าตอบแทน (Pay), โอกาสในการเลื่อนขั้น (Promotion opportunities), หัวหน้างาน (Supervision) และเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน ทำให้ผลการดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นโอกาสในการเพิ่มผลผลิตของบุคคลได้อีกด้วย

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาเอกสาร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน นั้นพบว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545: 313) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัลด์เบิร์ก (Frederick Herzberg) ไว้ว่าทฤษฎีมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่ามีอยู่ 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factor) และปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้ เป็นต้น

1.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีรางวัลตอบแทนตามความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.3 ลักษณะของงานเป็นที่น่าพอใจ (Work content) หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ความน่าสนใจ และความท้าทายของงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา เป็นต้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายรับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และการได้รับการเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โอกาสการศึกษาต่อดูงาน สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของงาน เป็นต้น

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Personal Growth) หมายถึง การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาวะแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยบำรุงรักษาประกอบด้วย 7 ปัจจัยย่อย ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริการงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม ได้แก่ มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน มีความยุติธรรมและมีความเป็นกลาง ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ มีการฝึกอบรมและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจ และรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีระบบการจูงใจที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือควบคุมความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ได้แก่ การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมมือกันวางแผนการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน เป็นต้น

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงมของการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน บุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะของงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความสามารถ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน กฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานที่มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นต้น

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ เหมาะสมกับงานที่ทำตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงานและสวัสดิการการกู้เงินยืมฉุกเฉิน เป็นต้น

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การทำงาน และความมั่นคงขององค์กร เป็นต้น

2.7 ตำแหน่งการงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้แก่ ภาพพจน์ขององค์กร เป็นต้น

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานนั้นได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่ได้สรุปไว้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factor) และปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ซึ่งเป็นทฤษฎีหลักที่ทำให้เข้าใจในพื้นฐานของการเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว

1. ความหมายของความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว

เนเตเมเยอร์ และคณะ (Netemeyer; others. 1996: 400-410) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวไว้ 2 รูปแบบ รูปแบบแรกคือ ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางงาน ซึ่งเป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางการกระทำตามความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน รูปแบบที่สอง ก็คือ ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปขัดขวางครอบครัวซึ่งเป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากความต้องการทั่วไป เวลาที่ทุ่มเทให้ และความตึงเครียดที่เกิดจากงานเข้าไปขัดขวางการกระทำตามความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

กรีนฮาส และ บิวเทลล์ (Greenhaus; & Beutell. 1985: 77) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวนั้นเป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งด้านบทบาทของคน อันเป็นผลพวงของแรงกดดันอันเนื่องมาจากการเข้ากันไม่ได้ของบทบาททางครอบครัวและบทบาทด้านการทำงาน โดยปัญหาความขัดแย้งระหว่างชีวิตครอบครัวกับงานนั้น แม้จะมีสาเหตุที่เป็นไปได้มากมายหลายอย่าง แต่ส่วนใหญ่จะมาจากสาเหตุสำคัญไม่น้อยกว่า 3 ประการดังนี้

1. เวลา ทั้งในแง่ของการที่คนแต่ละคนมีเวลาจำกัด และในแง่ที่ภาระความรับผิดชอบแต่ละด้านอาจต้องการเวลาที่ทับซ้อนกัน เช่น คนที่มีลูกวัยเรียนอาจต้องไปติดต่อเรื่องเรียนให้ลูกในเวลาทำงานเป็นครั้งคราว

2. ความเครียด ภาวะทางด้านอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมด้านหนึ่งแล้วติดค้างมาส่งผลกระทบต่อชีวิตในอีกด้านหนึ่ง เช่น หัวหน้างานทะเลาะกับแม่ยายมา มีอารมณ์หงุดหงิดค้างต่อมาถึงที่ทำงาน ก็อาจมาระบายอารมณ์เสียใส่ลูกน้องที่ไม่รู้เรื่องอะไร

3. พฤติกรรม ความคาดหวังจากสมาชิกครอบครัวอาจขัดแย้งกับสิ่งที่ต้องการในแง่การทำงาน เช่น คนทำงานบางคนแม้จะมีลูกเล็กหรือพ่อแม่วัยชราที่ต้องดูแล แต่เมื่อถึงเวลาก็ไม่อาจทำหน้าที่นั้นได้ดีนัก เพราะต้องทำงานกะดึก หรือมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน

รอบบินส์ (เซลีสา ศิริมหันต์. 2551: 13; อ้างอิงจาก Robbins. 2004) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากความไม่สัมพันธ์กันระหว่างความต้องการทางครอบครัวและความต้องการทางการทำงาน เนื่องจากเวลาและการทุ่มเทแรงกายแรงใจของบุคคลหนึ่งต่อบทบาทนั้นทำให้ยากต่อการเติมเต็มในทุกส่วนให้กับบุคคลอื่นรอบข้าง

ปรเมศวร์ ธรรมชาติ (2553: 9) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือ ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการและความรับผิดชอบจากบทบาทในการทำงานกับความต้องการและความรับผิดชอบจากบทบาทในชีวิตครอบครัว

กล่าวโดยสรุป ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาทของการเป็นสมาชิกในโรงงานและบทบาทของการเป็นสมาชิกในครอบครัว ทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้งในการแบ่งเวลาและการปฏิบัติบทบาทการเป็นสมาชิกทั้งสองสถาบัน

2. รูปแบบความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว

กรีนฮาส และบิวเทลล์ (Greenhaus; & Beutell. 1985: 76-88) ได้มีการศึกษารูปแบบความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวโดยจำแนกออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความขัดแย้งเนื่องมาจากปัจจัยด้านเวลา (Time-base conflict) เป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว สาเหตุเนื่องมาจากปัจจัยด้านเวลา เวลาที่ใช้ไปกับบทบาทหนึ่งจะไม่สามารถทุ่มเทหรืออุทิศให้กับบทบาทหนึ่งได้ เช่น การทำงานที่เลิกดึกไม่เป็นเวลา การประชุมการทำงานล่วงเวลา จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ลักษณะงานเช่นนี้ทำให้ไม่สามารถใช้เวลาสำหรับกิจกรรมร่วมกับครอบครัวได้ ส่วนความขัดแย้งด้านเวลาที่มีสาเหตุมาจากครอบครัวนั้นก็สามารถส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้เช่นกัน โดยมักพบในผู้ที่แต่งงานแล้ว มีลูกอยู่ในวัยเยาว์ อาศัยอยู่ในครอบครัวที่มีขนาดใหญ่ ทำให้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัวซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน

2. ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านความตึงเครียด (Strain-based conflict) เป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว สาเหตุเนื่องมาจากปัจจัยด้านความตึงเครียด เมื่อบุคคลได้รับความกดดันสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานโดยมีอาการรู้สึกหงุดหงิด ตึงเครียด หดหู่ เมื่อกลับมาถึงบ้านก็อาจแสดงพฤติกรรมดังกล่าวกับคนในครอบครัว ส่วนความตึงเครียดที่เกิดจากบทบาทครอบครัวส่งผลต่อการทำงานได้เช่นกัน บุคคลที่ประสบปัญหากับคู่สมรสหรือลูก ๆ บุคคลที่ไม่ได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากครอบครัว อาจพบว่าความตึงเครียดจากปัญหาครอบครัวสามารถส่งผลต่อการทำงาน

3. ความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavior-based conflict) พฤติกรรมที่ใช้ได้ผลในการแสดงบทบาทหนึ่งก็อาจไม่เหมาะสมกับอีกบทบาทหนึ่ง ความคาดหวังจากสมาชิกครอบครัวอาจขัดแย้งกับสิ่งที่ต้องการในด้านการทำงาน เช่น คนทำงานบางคนแม้จะมีลูกเล็กหรือพ่อแม่แม่เฒ่าที่ต้องดูแล แต่ในความเป็นจริงไม่อาจทำหน้าที่นั้นได้ดีนัก เพราะต้องทำงานกะดึกหรือมีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน ถ้าบุคคลไม่สามารถปรับเปลี่ยนเมื่อเข้าสู่บทบาทที่แตกต่างกันก็ย่อมที่จะมีโอกาสเผชิญกับความขัดแย้งเนื่องมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรม

กรีนฮาสและบิวเทลล์ (Greenhaus; & Beutell. 1985: 76-88) ยังได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว โดยจำแนกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การแบ่งเวลาให้กับบทบาทใดบทบาทหนึ่ง โดยที่ไม่สามารถให้เวลากับอีกบทบาทหนึ่งได้
2. ความเหน็ดเหนื่อยจากการทำบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ทำให้ไม่สามารถทำในอีกบทบาทหนึ่งได้อย่างเต็มที่
3. การแสดงพฤติกรรมในบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติในอีกบทบาทหนึ่งได้

โอ ดริสคอลล์ และ คณะ (สุทธิดา เรื่องศิริ. 2548: 17; อ้างอิงจาก O'Driscoll; others. 1992) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างบทบาทเกิดขึ้นจากการที่บุคคลต้องแบ่งเวลา ที่เคยให้กับงานหรือสิ่งสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากงานมาให้กับอีกสิ่งหนึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อความรู้สึกและพฤติกรรมการตอบสนองที่เขาเคยมีให้กับงานกับสิ่งสำคัญอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากงาน

เคลลี และวอยดานอฟฟ์ (Kelly; & Voydanoff. 1985: 367-374) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัวเกิดขึ้นจากความต้องการเวลา พลังงาน และภาระผูกพันที่เพิ่มมากขึ้นแต่บทบาททำให้เกิดความขัดแย้งและความตึงเครียดในบทบาท (role strain) ใน 2 ลักษณะคือ

1. ความมากเกินไป (Overload) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทั้งหมดต่อเวลาและพลังงานที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมของบทบาทที่หลากหลายนั้นมากเกินไปที่จะกระทำบทบาททั้งหมดได้อย่างเหมาะสม

2. การขัดขวาง (Interference) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการที่ขัดแย้งกันสร้างความยากลำบากในการที่จะปฏิบัติตามความต้องการในบทบาทที่หลากหลาย ซึ่งทำให้เกิดรูปแบบของความขัดแย้ง 2 รูปแบบ รูปแบบแรกคือ ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวไปขัดขวางงาน (family interfered with

work conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการของบทบาทในครอบครัวเข้าไปขัดขวางในการกระทำตามความต้องการของบทบาทในงานของบุคคล รูปแบบที่สอง ความขัดแย้งที่เกิดจากงานไปขัดขวางครอบครัว (work interfered with family conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการของบทบาทในงานเข้าไปขัดขวางในการกระทำตามความต้องการของบทบาทในครอบครัวของบุคคล

เนเตเมเยอร์ และคณะ (Netemeyer; others. 1996: 400-410) สรุปถึงแหล่งของความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว ดังนี้

1. เกิดจากความต้องการทั่วไปของบทบาทที่ได้รับ หมายถึง ความรับผิดชอบ ความต้องการความหวัง หน้าที่ และภาระผูกพันที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่ได้รับ

2. จากเวลาที่ทุ่มเทให้กับบทบาทที่ได้รับ หมายถึง จำนวนของเวลาที่ทุ่มเทให้กับบทบาทใด บทบาทหนึ่งมากเกินไป ทำให้เกิดความขัดแย้งเพราะไม่สามารถกระทำอีกบทบาทหนึ่งที่ได้รับผิดชอบอยู่ได้

3. จากความเครียดที่เกิดจากบทบาทที่ได้รับ ความเครียดที่เกิดจากบทบาทหนึ่ง เข้าไปขัดขวางอีกบทบาทหนึ่งที่ได้รับผิดชอบอยู่

สรุปได้ว่า รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวนั้นเป็นภาวะของบุคคลที่ไม่สามารถกระทำบทบาทที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สมบูรณ์ได้ และมีความขัดแย้งในบทบาทที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ โดยรูปแบบของความขัดแย้งนั้นมาจากปัจจัย 3 ด้าน คือปัจจัยด้านเวลา ปัจจัยด้านความตึงเครียด และปัจจัยด้านพฤติกรรม

3. ทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว

แลมเบิร์ต (Lambert. 1990: 239-257) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวไว้ 3 ทฤษฎีดังนี้

1. แบบแบ่งส่วน (Segmentation) หมายถึง งานกับครอบครัวแยกจากกัน โดยงานและครอบครัวจะไม่ส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกัน นักวิจัยได้นำแนวคิดนี้มาใช้อธิบายในพนักงานระดับปฏิบัติการที่มักไม่มีความรู้สึกผูกพันและไม่พึงพอใจในงาน พวกเขาสามารถแยกงานและครอบครัวออกจากกันได้เพื่อใช้ในการจัดการกับความเครียดที่มาจากการทำงาน

2. แบบชดเชย (Compensation) เป็นความพยายามชดเชยเมื่อบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานหรือครอบครัวก็หาความพึงพอใจจากอีกสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นปฏิกิริยาของบุคคลที่ไม่รู้สึกผูกพันหรือไม่พึงพอใจต่องาน โดยนักวิจัยได้นำแนวคิดมาอธิบายการที่บุคคลนั้นหันเข้ามาหางานมากขึ้นเมื่อประสบกับปัญหาครอบครัว

ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวแบบชดเชยนั้น คือการที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันในสิ่งหนึ่งน้อยลง จะไปเพิ่มความผูกพันกับอีกสิ่งมากขึ้น และยังขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความผูกพันกับสิ่งใดมากกว่ากันระหว่างความผูกพันต่องานกับความผูกพันต่อครอบครัว แต่ในทางอีกหนึ่งหาก

ความผูกพันในสิ่งหนึ่งมากแล้วมีผลทำให้ผูกพันในอีกสิ่งน้อยนั้นจะเรียกว่า การผูกพัน (Accommodations) ตัวอย่างเช่น ในการศึกษาเกี่ยวกับประชากรที่เป็นเพศชายซึ่งปกติแล้วผู้ชายมักให้ความสำคัญกับงานมากกว่า แต่ถ้าผู้ชายคนไหนมีความผูกพันต่อครอบครัวมาก ก็มีโอกาสนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานได้ และการศึกษาในประชากรที่เป็นเพศหญิงซึ่งผู้หญิงนั้นจะให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อครอบครัวมากและมีความผูกพันกับงานน้อยนั้น จะส่งผลให้มีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อหาเงินมาใช้จ่ายซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกเท่านั้น

3. แบบถ่ายเท (Spillover) เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่มีทิศทางทั้งในทางด้านบวกและทางด้านลบ โดยความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวแบบถ่ายเทนี้จะเป็นการที่พนักงานนำอารมณ์ ทัศนคติ ทักษะและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงานนำเข้ามาสู่ชีวิตครอบครัว และในทางตรงกันข้ามก็ได้นำอารมณ์ ทัศนคติ ทักษะและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับจากครอบครัวนำเข้ามาสู่ชีวิตการทำงานด้วย ตัวอย่างเช่น พนักงานอาจนำประสบการณ์ที่ใช้กับลูก ๆ อย่างได้ผลมาใช้ในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางบวก ส่วนรูปแบบความสัมพันธ์ทางลบก็คือการที่ปัญหาจากงานเข้ามากระทบกิจกรรมอื่น ๆ บุคคลที่รู้สึกลำบากใจในการทำงานจนอาจแสดงความก้าวร้าวต่อสมาชิกในครอบครัว เพื่อนบ้าน บุคคลอื่น หรือเมื่อเลิกงานแล้วกลับบ้านก็เกิดความเหน็ดเหนื่อยมากจนไม่อาจทำกิจกรรมอื่นในครอบครัว

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต

1. ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต

นิวการ์เทนและคณะ (จิตตวดี เจริญทอง. 2542: 15-17; อ้างอิงจาก Neugarten; others. 1961) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตว่าหมายถึง ความรู้สึกมีความสุข ความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า ความรู้สึกพอใจในตนเอง ความรู้สึกยอมรับได้ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวในชีวิตที่ผ่านมา มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง มองชีวิตตนเอง ผู้อื่น สังคมและโลกในแง่ดี ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตเป็นเครื่องหมายของการมีสุขภาพจิตที่ดี รวมทั้งการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยหลายชิ้นที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตหรือวัดด้วยระดับความพึงพอใจในชีวิต ด้วยเหตุนี้จึงเห็นได้ว่าความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งคำ ๆ นี้มีความหมายที่ลึกซึ้ง

สำหรับความพึงพอใจในชีวิตเป็นความผาสุกทางจิตใจของผู้สูงอายุซึ่งนิวการ์เทนและคณะรายงานองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตไว้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งบุคคลจะมีความพึงพอใจในชีวิตของตนได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้ง 5 ด้านคือ

1. การมีความรื่นรมย์ในชีวิต (zest) หมายถึงการที่บุคคลทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันอย่างสนุกสนาน มีความสนใจกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ มีการวางแผนในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตนต้องทำ และคาดหวังว่าสิ่งที่ตนจะทำต่อไปนั้น เป็นสิ่งที่จะทำให้ตนมีความสุข รับรู้ความสูงอายุกองตนแต่ไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต

2. ความตั้งใจและอดทนต่อชีวิต (resolution and fortitude) หมายถึงการทำให้ชีวิตของตนมีความหมาย มีการยอมรับและพร้อมที่จะสร้างชีวิตของตนเอง ยืนหยัดต่ออุปสรรคทั้งหลาย โดยนำประสบการณ์ต่าง ๆ ในอดีตมาเป็นประโยชน์ต่อชีวิตของตนในปัจจุบัน

3. ความสอดคล้องระหว่างความต้องการและสัมฤทธิ์ผล (congruence between desired and achieved goals) หมายถึงการที่บุคคลสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งแต่ละบุคคลมีเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับสิ่งที่ดีมากกว่าที่คาดคิดไว้ รู้สึกมีความพึงพอใจกับอดีตที่ผ่านมา และไม่คิดจะเปลี่ยนแปลง

4. การมีอัตมโนทัศน์ทางบวก (positive self concept) หมายถึงการมองภาพลักษณ์ของตนเองในทางที่ดี

5. ภาวะอารมณ์ (mood tone) หมายถึง การดำรงไว้ซึ่งความสุข และการมีทัศนคติที่ดีและการรับรู้ความสุขเหมือนเมื่อยังอ่อนวัย รู้สึกว่าชีวิตในปัจจุบันมีความสุข เป็นช่วงชีวิตที่ดีที่สุดไม่เบื่อหน่ายต่อชีวิต

ลูคัส และคณะ (นฤมล ผ่องใส. 2544: 9; อ้างอิงจาก Lucas; others. 1996) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในชีวิตไว้ว่า เมื่อบุคคลตัดสินใจความพึงพอใจในชีวิต บุคคลจะไตร่ตรองถึงจำนวนเวลาที่เขาอยู่ในอารมณ์ที่เป็นสุขเปรียบเทียบกับจำนวนเวลาในอารมณ์ที่ไม่เป็นสุข จำนวนของประสบการณ์ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ และความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกับการมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมองโลกในแง่ดีเป็นความคาดหวังทั่วไป ถึงผลลัพธ์ในอนาคตว่าจะได้รับผลลัพธ์ที่ชื่นชอบ เมื่อบุคคลเชื่อว่าการกระทำของเขานำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ ก็จะยืนยันการกระทำต่อไป แต่ผู้ที่เชื่อว่าจะพบกับความล้มเหลว ก็จะถอนตัวเองและมีความพยายามออกจากเป้าหมายที่ตั้งขึ้น ในขณะที่ความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกของชีวิตบุคคลในภาพรวม

2. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต

ไดเนอร์ (ดวงหทัย คชเสนี. 2549: 16-17; อ้างอิงจาก Diener. 1984) ระบุว่าการศึกษาในเรื่องสุขภาวะเน้นลักษณะ 3 ประการ คือ ประการแรก สุขภาวะเป็นภาวะอัตวิสัยซึ่งเป็นประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล ประการที่สองในการประเมินจะใช้แบบวัดที่มีข้อความทางบวกเท่านั้น และประการที่สาม เป็นการศึกษาที่เน้นถึงการประเมินชีวิตโดยรวมของบุคคล ดังนั้นความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของไดเนอร์คือ กระบวนการประเมินคุณภาพชีวิตตามบริบทของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ บุคคลจะรายงานว่ามีความพึงพอใจในชีวิตสูง ซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นกระบวนการประเมินด้านความคิดที่แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบภายในของบุคคลเอง โดยที่ไม่ถูกชักนำจากปัจจัยภายนอก ไดเนอร์ เชื่อว่าแต่ละบุคคลให้น้ำหนักกับองค์ประกอบของการมีชีวิตที่ดีไม่เท่าเทียมกันและมีมาตรฐานเรื่องความสำเร็จในชีวิตแต่ละด้านแตกต่างกัน เขาจึงพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction With Life

Scale หรือ SWLS) ขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Pavot; & Diener. 1993) โดยอธิบายว่าแม้ปัจจัยเฉพาะ เช่น สุขภาพ ความมั่งมี และชีวิตสมรส จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม แต่ในที่สุด การให้น้ำหนักในการประเมินแต่ละปัจจัยก็จะเท่า ๆ กัน แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตนี้สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายได้ และสามารถใช้แบบวัดนี้ชุดเดียวหรือใช้ร่วมกับแบบวัดอื่น ๆ ที่วัดปัจจัยเฉพาะได้

ไดเนอร์ (ดวงหทัย คชเสนี. 2549: 16-17; อ้างอิงจาก Diener. 1984) ได้เสนอนิยามของความทุกข์และสุขภาวะสามารถแบ่งออกได้ 3 หมวดหมู่ ดังนี้

1. บริบทเกณฑ์ภายนอก/บริบทเกณฑ์มาตรฐาน (external/normaltive criteria) กรอบค่านิยมหรือวัฒนธรรมจะส่งผลต่อการรับรู้ความพึงพอใจในชีวิตหรือสุขภาวะของแต่ละบุคคล สุขภาวะจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลบรรลุลักษณะที่พึงปรารถนาที่เกิดจากกรอบอ้างอิงภายนอกบุคคล

2. บริบทเกณฑ์ภายใน/บริบทเกณฑ์เชิงอัตวิสัย (internal/subjective criteria) การประเมินปัจจัยที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตนั้นมีพื้นฐานมาจากบริบทที่บุคคลนั้นเลือกเอง ชินและจอห์นสัน (Shin; & Johnson. 1978; อ้างอิงจาก Diener. 1984) อธิบายว่าความสุขคือ การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลโดยรวมโดยอ้างอิงจากบริบทที่บุคคลนั้นเลือกเอง และระดับของการบรรลุบริบทนั้นสามารถบ่งชี้ความพึงพอใจในชีวิตและสุขภาวะได้

3. ภาวะภายใน/ภาวะทางอารมณ์ (internal/emotional state) ความหมายของการมีสุขภาวะในระดับนี้เน้นที่การมีประสบการณ์ด้านอารมณ์ที่เปลือยเปลือยระหว่างกิจกรรมในชีวิต หรือมีความรื่นรมย์ ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องชี้วัดความพึงพอใจในชีวิตได้ ทั้งนี้บุคคลจะเป็นผู้กำหนดความพึงพอใจนี้ด้วยตนเอง ระหว่างการทำกิจกรรมประจำวันบุคคลอาจรู้สึกมีความสุข พอดี สร้างสรรค์ เบิกบาน ได้รับรางวัลทางสังคม หรือเกิดการเติบโตทางจิตวิญญาณ และอารมณ์เหล่านี้อาจก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต

มาสโลว์ (สุพจน์ พันธนียะ. 2541: 9-12; อ้างอิงจาก Maslow. 1970) ได้ศึกษาค้นคว้าความต้องการของมนุษย์พบว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการนั้นมีมากมาย เขาจึงได้จัดเป็นลำดับขั้น โดยเรียงความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการขั้นสูงสุด จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Need Theory) สรุปได้ว่าความต้องการขั้นต่ำสุดได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการขั้นที่ 2 จะเกิดขึ้นและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนั้น เมื่อความต้องการขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองบรรลุเป้าหมายแล้ว ความต้องการขั้นที่ 3 จะถูกพัฒนา และกระตุ้นเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในขั้นต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ มี 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ซึ่งได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับทางร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการอยู่รอดของชีวิต ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้ จะถูกกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นต่อไป ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานดังกล่าว ก็จะไม่อยู่ในสภาพที่มีความพยายามที่จะแสวงหาความพึงพอใจในขั้นสูงขึ้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (security and safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะมีความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความต้องการผู้ให้ความช่วยเหลือ หรือผู้ปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความอิสระจากความกลัวและความวิตกกังวล ความต้องการนี้จะเห็นเด่นชัดในเด็กซึ่งส่วนมากจะมีปฏิกิริยาตอบสนองอันแสดงถึงความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันไป เช่น ร้องไห้เสียงดัง ไม่กล้าสบตาคนแปลกหน้า ถ้าหากว่ามีการเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์บางอย่างที่คิดว่าเป็นอันตรายว่าปรากฏการณ์นั้นเกิดขึ้นอย่างไร และวิธีหลีกเลี่ยงอันตรายจากปรากฏการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะมีความโน้มที่จะไม่กลัวหรือรู้สึกเฉย ๆ ต่อสิ่งเหล่านั้น

ในผู้ใหญ่ความมั่นคงปลอดภัยจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากเด็ก เช่น แสดงออกในการเลือกงานทำที่มีความมั่นคงและมีสวัสดิการดี ฝากเงินไว้กับธนาคาร การทำประกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัยทั้งสิ้นหรือในเรื่องความเชื่อด้านศาสนาหรือปรัชญา อาจตีความได้ว่าเป็นความมั่นคงปลอดภัยเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความเชื่อทางศาสนาและปรัชญาจะช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จะแสดงออกเมื่อบุคคลอยู่ในภาวะคับขันในภาวะที่เกิดขึ้นบางอย่าง เช่น สงคราม อาชญากรรม อุทกภัย แผ่นดินไหว ฯลฯ พฤติกรรมของบุคคลจะแสดงออกมาแตกต่างกันเพื่อแสวงหาความมั่นคงปลอดภัยให้กับตัวเอง เช่น หลบหนี รวมกลุ่ม คล้อยตามผู้นำ เป็นต้น บางคนอาจแสดงออกมาทางด้านการเป็นโรคจิต โรคประสาท เช่น ย้ำคิดย้ำทำ

3. ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (love and belonging needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วต้องการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เช่น ต้องการความรักจากทุกคนในครอบครัว ญาติ ผู้ร่วมงาน ต้องการเป็นที่รักและยอมรับของบุคคลอื่น บุคคลจะรู้สึกเจ็บเหงาว่าเหวเมื่อต้องอยู่คนเดียว ขาดครอบครัว ขาดเพื่อน หรือถูกตัดขาดจากสังคม ผู้ที่ขาดความต้องการเช่นนี้ยิ่งต้องการการชดเชย เช่น ผู้ที่ขาดพ่อแม่ก็ยิ่งต้องการความรักจากผู้อื่นมาชดเชย ผู้ที่รู้สึกว่าตนไม่สามารถทำประโยชน์ได้อีกแล้วยิ่งต้องการการชดเชยมากขึ้น บุคคลจึงพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งความรัก และการได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น เด็กวัยรุ่นยอมติดยาเสพติดตามคำชักชวนของเพื่อนทั้ง ๆ ที่รู้ว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพของตน

เพียงเพื่อให้เพื่อนยอมรับตนและเห็นว่าพฤติกรรมของตนเหมือนกับคนในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้เพื่อนในกลุ่มยอมรับตนเอง บุคคลที่เกิดความตื่นเต้น สับสน วิดกกังวล จะมีแนวโน้มเข้าหาผู้อื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ในความรู้สึกของตน และคอยให้กำลังใจที่ต้องต่อสู้กับความรู้สึกดังกล่าว หากความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนองอาจจะมีผลต่อสุขภาพจิต ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน หากครอบครัวใดมีความรักและความผูกพัน สมาชิกได้รับการยอมรับจากครอบครัว สมาชิกในครอบครัวจะมีสุขภาพจิตดี ในทางตรงกันข้ามหากครอบครัวไม่มีความรักความผูกพันกัน สมาชิกจะมีความหงุดหงิด ฉุนเฉียว จิตใจแปรปรวน ว้าวุ่น วิดกกังวล จนอาจเป็นโรคจิตได้ในที่สุด

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (self esteem needs) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการยกย่องนับถือตนเอง (self respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นและมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ในภารกิจต่าง ๆ ลักษณะที่สองเป็นการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับคำยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่ความสามารถของตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในขั้นนี้แล้วจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึก และทัศนคติเกี่ยวกับการมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ และมีประโยชน์ต่อโลก ในทางตรงกันข้ามผู้ผิดหวังจะมีความรู้สึกและทัศนคติต่อคุณค่า มีความไม่เหมาะสม มีความอ่อนแอ รู้สึกว่าตนเองไร้ประโยชน์ซึ่งจะประเมินตนเองต่ำกว่าผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเอง (self actualization) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสุดยอดของบุคคล หลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ ดังกล่าวขั้นต้น เป็นความเข้าใจและยอมรับตนเอง ต้องการทราบถึงความสามารถจุดเด่น และข้อบกพร่องของตนเองเพื่อจะได้ปรับปรุงตนเอง และต้องการทำงานจนสุดความสามารถ ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และประสบความสำเร็จในงานที่ทำ มาสโลว์ได้ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มุ่งไปสู่การตระหนักความเป็นจริงในตนเอง พบว่ามีลักษณะ ดังนี้

5.1. รับรู้ความเป็นจริงเท่าที่เป็นจริง ตัดสินตนเอง และผู้อื่นได้อย่างถูกต้องไม่แปรปรวนตามความต้องการของตนเอง หรือความกลัว ตลอดจนความวิตกกังวล

5.2. ยอมรับผู้อื่นและตนเอง

5.3. มีความเป็นธรรมชาติอย่างง่าย ๆ ไม่ขึ้นกับสิ่งเร้าภายนอก

5.4. ตระหนักถึงการดำเนินงาน และเป้าหมายของชีวิต

5.5. มีความมุ่งมั่นและไม่ขึ้นกับบุคคลอื่น

5.6. เป็นตัวของตัวเอง รับผิดชอบต่อตนเอง

5.7. มีความชื่นชมต่อธรรมชาติ ศิลปะ และเด็ก

5.8. ตระหนักถึงความเป็นมนุษย์ของตนเอง

5.9. เน้นที่เป้าหมายมากกว่าวิธีการ

5.10. มีความเป็นประชาธิปไตย

ทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่เน้นความต้องการของมนุษย์ใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยจัดชั้นความต้องการเป็น 5 ชั้น ความต้องการ 4 ชั้นแรก มีความจำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความเครียดเป็นทุกข์ ส่วนความต้องการชั้นที่ 5 อาจจะไม่ได้เกิดกับทุกคน และเมื่อเกิดแล้วแม้ไม่ได้รับการตอบสนองก็ไม่ทำให้เดือดร้อนเป็นทุกข์ แต่ถ้าได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจสูงขึ้นมา ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเป็นพื้นฐานของการศึกษาความพึงพอใจในชีวิตได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุปก็คือ ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การประเมินความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชื่นชอบชีวิตของตนเองในภาพรวม จากการประเมินความพึงพอใจในชีวิตในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลเห็นว่ามี ความหมายและความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เป็นการประเมินความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปในชีวิต และความรู้สึกมีความสุขกับการดำเนินชีวิตประจำวัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต

จิดและวาทานาเบ (Jude; & Watanabe. 1993: 939-948) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานชาวอเมริกันจำนวน 804 คน จากประชากรกลุ่มใหญ่ทั้งหมด โดยมีการศึกษาเป็นสองช่วงเวลาเก็บข้อมูลความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ช่วงเวลาแรกศึกษาในปี 1972-1973 โดยเป็นการศึกษาแบบ Cross-section Study และช่วงเวลาที่สองศึกษาในปี 1997 เป็นการศึกษแบบ Longitudinal Study โดยข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์จากโมเดลที่สร้างขึ้น ซึ่งจะเป็นความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตทั้งสองช่วงเวลา ร่วมกับโปรแกรม LISREL ผลที่ได้จากการศึกษาในสองช่วงเวลาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในชีวิตก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และยังพบว่าความพึงพอใจในชีวิตนั้นมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิต

เลห์มกุล (เชลิสตา ศิริมหันต์. 2551: 21; อ้างอิงจาก Lehmkuhl. 1999) ได้ศึกษาเกี่ยวกับชั่วโมงที่ยาวนานกับสุขภาพพนักงาน โดยผลการศึกษาระบุว่า ผลจากการทำงานจำนวนชั่วโมงที่ยาวนาน มีผลต่อสุขภาพพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความสะเทือนใจ หรือความเหนื่อยล้า และยังมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวซึ่งส่งผลกระทบต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว และยังส่งผลต่อค่าใช้จ่ายขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนำไปสู่อัตราการขาดงานสูงของพนักงาน และทำให้ระดับการปฏิบัติงานต่ำลง โดยมีรายงานระบุว่า พนักงานที่เกิดปัญหาความไม่สมดุลระหว่างการทำงานกับครอบครัว ขาดงานประมาณ 4.5 วัน ต่อ 6 เดือน ในขณะที่พนักงานที่ไม่ประสบปัญหานั้นขาดงานเพียง 2.5 วัน ต่อ 6 เดือน ซึ่งสามารถประเมินค่าเสียหายได้ถึงประมาณ 2.7 พันล้านเหรียญสหรัฐเป็นอย่างน้อย นอกจากนั้น

พนักงานซึ่งประสบกับปัญหานี้ยังมีความตั้งใจที่จะหางานใหม่ทำ ซึ่งจากการศึกษาพนักงานจำนวน 1000 คน ที่ทำงานในบริษัทอเมริกัน ระบุว่าร้อยละ 49 ของพนักงานชาย และร้อยละ 39 ของพนักงานหญิงที่ประสบปัญหาไม่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเพื่อหางานใหม่ทำ ซึ่งการลาออกจากงาน ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อองค์การในการสูญเสียพนักงานที่มีค่าขององค์การและยังมีค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างและฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่

เปเรวีและฮอชวาเตอร์ (ดวงหทัย คชเสนี. 2549: 50; อ้างอิงจาก Perewé; & Hochwarter. 1999) ศึกษาผลทางลบจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยผู้วิจัยคาดว่ากรณีประสบการณืเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะลดการบรรลุในสิ่งที่บุคคลให้คุณค่า (value attainment) ซึ่งนำไปสู่การลดความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 270 คน ที่ทำงานเป็นผู้จัดการโรงแรมบ่งชี้ว่าการบรรลุสิ่งที่บุคคลให้คุณค่านี้เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการทำงานเข้าไปก้าวก้าวครอบครัว และการที่ครอบครัวเข้าไปก้าวก้าวการทำงาน กับทั้งความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ตัวแปรการบรรลุสิ่งที่บุคคลให้คุณค่านี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทางลบระหว่างตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อดัมส์และคณะ (ตติยา เอ็มชบุตร. 2542: 56; อ้างอิงจาก Adams; others. 1996) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานและครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว กับความพึงพอใจในงานและชีวิต โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่อาศัยอยู่กับสมาชิกครอบครัวอย่างน้อย 1 คน จำนวน 163 คน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับครอบครัว มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตและงาน รวมถึงระดับของความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานและครอบครัวที่พนักงานมีนั้น ก็มีความเกี่ยวข้องในความสัมพันธ์ดังกล่าว และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปขัดขวางครอบครัวในระดับสูงจะเป็นตัวทำนายถึงระดับของการสนับสนุนของทางสังคมจากครอบครัวในด้านอารมณ์ และด้านอุปกรณ์สิ่งของในระดับที่ต่ำ นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวในด้านอารมณ์ และอุปกรณ์สิ่งของมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางงาน

จัตจ์ และคณะ (สุธิตา เรืองศิริ. 2548: 29; อ้างอิงจาก Judge; others. 1993) ศึกษาความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงานกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ในผู้บริหาร 1,388 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และผู้บริหารที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจะมีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตต่ำ

บால்มฟอร์ด และ การ์ดเนอร์ (นัญชุกา คำวินิจ. 2551: 32; อ้างอิงจาก Balmforte; & Gardner. 2006) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวที่ส่งผลต่อองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ราบรื่นในการทำงาน ถ้าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีโดยได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งส่งผลต่อองค์การในทางบวกคือ พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี และพบว่าถ้าพนักงานปฏิบัติงานด้วยความยากลำบาก ไม่ได้รับการ

สนับสนุนจากองค์การแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวและมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน ผลผลิต การตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ในครอบครัว ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิตสมรส หน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัว การสนับสนุนในบทบาท และความเครียดในการดำเนินชีวิต ยังพบอีกว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

เชลิสซา ศิริเหมันต์ (2551: 59-61) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติด ในเขตภาคเหนือ พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติด ในเขตภาคเหนือ

ตติยา เอ็มชบุตร (2542: 208) ได้ศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า พบว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวโดยรวมและความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปขัดขวางครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตครอบครัวโดยรวมและในรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตของการทำงานและคุณภาพชีวิตครอบครัวโดยรวมและในรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาของ บาร์ิช (Barich. 1994) ที่ศึกษาพบว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในครอบครัว เบเดียน (Bedeian. 1988) ศึกษาพบว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงาน ลดความพึงพอใจในชีวิต ลดความพึงพอใจในชีวิตสมรสและครอบครัว และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฟรอนและคณะ (Frone; others. 1992) ศึกษาพบว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

สุธิดา เรืองศิริ (2548: 63-67) ศึกษาระดับเซาท์อาร์มณ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายบริการจัดจำหน่ายบริษัท เนชั่น มัลติมีเดียกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และพนักงานที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่ต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง จำนวนรวม 4,387 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง จำนวน 367 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของยามาเน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น .05 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540; อ้างอิงจาก Yamane. 1967: 580-581) จากรายงานรายชื่อ สถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน โรงพยาบาลและสถานพยาบาลกองการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ข้อมูล ณ กันยายน 2553 โดยมีโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง มีจำนวน 11 แห่ง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้วงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ และความก้าวหน้า

3.2 ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว

3.3 ความพึงพอใจในชีวิต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
2. แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว
3. แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต โดยมีการดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหา นำมาสร้างข้อคำถามโดยให้ครอบคลุมในกรอบความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าและครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ จำนวนชั่วโมง สังกัดแผนกที่ทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบหรือเติมคำ จำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ วัดความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน 5 ข้อ ด้านหัวหน้างาน 5 ข้อ ด้านเพื่อนร่วมงาน 4 ข้อ ด้านรายได้ 3 ข้อ ด้านความก้าวหน้า 4 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ในตอนแรกแบบสอบถามนี้จะประกอบไปด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ วัดความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน 5 ข้อ ด้านหัวหน้างาน 5 ข้อ ด้านเพื่อนร่วมงาน 5 ข้อ ด้านรายได้ 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้า 5 ข้อ เมื่อได้ข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้ข้อสอบเป็นจำนวน 21 ข้อ โดยเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่าหรือเท่ากับ 0.66)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว เป็นแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ในตอนแรกแบบสอบถามนี้จะประกอบไปด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ เมื่อได้ข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้ข้อสอบเป็นจำนวน 7 ข้อ โดยเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่าหรือเท่ากับ 0.66)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต เป็นแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ในตอนแรกแบบสอบถามนี้จะประกอบไปด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ เมื่อได้ข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้ข้อสอบเป็นจำนวน 5 ข้อ โดยเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่าหรือเท่ากับ 0.66)

ในการแปลผลนั้นจะมีการแปลผลคะแนนของแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 โดยรวมคะแนนข้อคำถามทุกข้อของแต่ละส่วน คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วนจะแทนระดับความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต ของแต่ละบุคคลตามลำดับ

เกณฑ์ในการให้คะแนนในมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้กำหนดไว้ดังนี้

| | ระดับคะแนน | |
|----------------------|-----------------|----------------|
| | ข้อคำถามเชิงบวก | ข้อคำถามเชิงลบ |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | 1 |
| เห็นด้วย | 4 | 2 |
| ไม่แน่ใจ | 3 | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 | 4 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | 5 |

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ ไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ อาจารย์ ดร. รณิดา เขยชุ่ม อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา อาจารย์ ดร. สกล วรเจริญศรี และอาจารย์ ดร. ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์และความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเพียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เพียง จำนวน 40 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 131-132) ซึ่งส่วนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานได้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ .94 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวได้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ .78 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตได้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ .90

6. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2 3 และ 4 จะประกอบข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| | คำถามเชิงบวก | คำถามเชิงลบ |
|----------------|--------------|-------------|
| จริงมากที่สุด | 5 | 1 |
| จริงมาก | 4 | 2 |
| จริงบางส่วน | 3 | 3 |
| จริงน้อย | 2 | 4 |
| จริงน้อยที่สุด | 1 | 5 |

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย กำหนดไว้ดังนี้

| | | | |
|-------------|-------------|---------|----------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.50 - 5.00 | หมายถึง | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.50 - 4.49 | หมายถึง | อยู่ในระดับมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.50 - 3.49 | หมายถึง | อยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.50 - 2.49 | หมายถึง | อยู่ในระดับน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 - 1.49 | หมายถึง | อยู่ในระดับน้อยมาก |

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

**แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและ
ความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นความลับและใช้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น จึงใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต

พร้อมกันนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณสำหรับการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย

✓ ตรงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และโปรดทำทุกข้อ

1. เพศ () ชาย

() หญิง

2. อายุปี

3. สถานภาพสมรส () โสด

() สมรส

() อื่น ๆ ระบุ.....

4. รายได้

() ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน

() 15,000 – 35,000 บาท/เดือน

() 35,001 – 55,000 บาท/เดือน

() 55,001 บาทขึ้นไป

5. จำนวนชั่วโมง

() น้อยกว่า 50 ชั่วโมง/สัปดาห์

() 50 – 60 ชั่วโมง/สัปดาห์

() 61 – 70 ชั่วโมง/สัปดาห์

() มากกว่า 70 ชั่วโมง/สัปดาห์

6. สังกัดแผนกที่ทำงาน () ผู้ป่วยนอก

() ผู้ป่วยใน

7. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 - 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง |
| 1.งานที่ทำตรงกับความถนัดและ วิชาชีพของตนเอง | | | | | |
| 2.งานที่ฉันทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ ฉันรัก | | | | | |
| 3.ฉันมีความสุข มักมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นในงานของฉัน | | | | | |
| 3.ฉันคิดว่าประสบความสำเร็จในงาน ที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 5.ฉันมีความพอใจในงานที่ฉันทำ | | | | | |
| 6..... | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง |
| 1.งานที่ฉันทำอยู่ทำให้ฉันไม่มีเวลา ใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัว | | | | | |
| 2.ระหว่างที่ฉันทำงาน ฉันมีความ กังวลถึงลูกๆหรือสมาชิกในครอบครัว | | | | | |
| 3.ฉันต้องใช้ความพยายามอย่างมาก ในการที่จะจัดการสิ่งต่างๆให้กับลูกๆ หรือสมาชิกในครอบครัวให้เรียบร้อย ขณะที่ฉันทำงาน | | | | | |
| 4.เวลาทำงานของฉันมีความขัดแย้ง กับการใช้ชีวิตในครอบครัว | | | | | |
| 5.ฉันทำงานปริมาณมากจน ลืมสนใจ นึกถึงครอบครัว | | | | | |
| 6..... | | | | | |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น ด้วย | ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง |
| 1.ฉันคิดว่าชีวิตในปัจจุบันมีความ สมบูรณ์แบบเหมือนอุดมคติในใจมาก | | | | | |
| 2.สภาพชีวิตของฉันจัดได้ว่ามี คุณภาพชีวิตในระดับที่ดีมาก | | | | | |
| 3.ฉันมีความสุขในการดำเนินชีวิตใน แต่ละวัน | | | | | |
| 4.ฉันประสบความสำเร็จในเป้าหมาย ของชีวิตที่ฉันได้ตั้งไว้ | | | | | |
| 5.ฉันไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตไป จากเดิมที่เป็นอยู่ | | | | | |
| 6..... | | | | | |

การจัดทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการไปเก็บด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการหารายชื่อโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง ซึ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ได้ ข้อมูลมาจากประเภทสถานพยาบาลเอกชนที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน ภายในเขตกรุงเทพมหานคร สำนัก สถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ข้อมูล ณ กันยายน 2554 จากนั้นจึงขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ และนำไปยื่นตามโรงพยาบาลที่อยู่ในเงื่อนไข และขอข้อมูลจำนวนพยาบาลและ ผู้ช่วยพยาบาลเพื่อใช้ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและไป เก็บตามจุดที่ทางโรงพยาบาลอนุญาตโดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้นั้นได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย

2. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่คืนมาและมีคำตอบที่สมบูรณ์ จำนวน 367 ฉบับ ตรงกับ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 367 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในแผนกผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเอกชน ทั้งหมด 10 โรงพยาบาล ที่อยู่ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้สังกัดแผนกที่ทำงาน จำนวนชั่วโมง ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน สถิติที่ใช้คือการหาค่าเฉลี่ย (mean) และร้อยละ (percentage) การนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยแสดงจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ จำนวนชั่วโมงทำงาน สังกัดแผนกที่ทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน และ นำเสนอค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าระดับในแต่ละด้านของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนความพึงพอใจในชีวิตเมื่อพิจารณาตามตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (Two-way ANOVA)

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามตัวแปรสังกัดแผนกที่ทำงานโดยการทดสอบค่าสถิติที (t - distribution)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว กับความพึงพอใจในชีวิตด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

5. วิเคราะห์อิทธิพลความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบและศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิต และอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยได้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจการแปลผลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้สัญลักษณ์ อักษรย่อ และคำย่อต่างๆ ดังต่อไปนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| N | แทน | จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของคะแนน |
| S.D. | แทน | ค่าคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| df | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) |
| SS | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบกลุ่มสองกลุ่ม (t-test) |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป (F-test) |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยแสดงจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ จำนวนชั่วโมงทำงาน สังกัดแผนกที่ทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน และค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าระดับในแต่ละด้านของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนความพึงพอใจในชีวิตเมื่อพิจารณาตามตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามสังกัดแผนกที่ทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว กับความพึงพอใจในชีวิตพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยแสดงจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ จำนวนชั่วโมงทำงาน สังกัดแผนกที่ทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน และค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าระดับในแต่ละด้านของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน($n = 367$) ดังปรากฏในตาราง 1-2

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สังกัดแผนกที่ทำงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน

| ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------|------------|--------|
| 1.เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 19 | 5.20 |
| 1.2 หญิง | 348 | 94.80 |
| รวม | 367 | 100.0 |
| 2.อายุ | | |
| 2.1 20 ปี- 31 ปี | 242 | 65.90 |
| 2.2 32 ปี- 58 ปี | 125 | 34.10 |
| รวม | 367 | 100.0 |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------------------|------------|--------|
| 3.สถานภาพสมรส | | |
| 3.1 โสด | 272 | 74.10 |
| 3.2 สมรส | 90 | 24.50 |
| 3.3 อื่น ๆ | 5 | 1.40 |
| รวม | 367 | 100.0 |
| 4.รายได้ | | |
| 4.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน | 34 | 9.30 |
| 4.2 15,001 - 35,000 บาท/เดือน | 211 | 57.50 |
| 4.3 35,001 - 55,000 บาท/เดือน | 107 | 29.20 |
| 4.4 55,001 บาทขึ้นไป | 15 | 4.10 |
| รวม | 367 | 100.0 |
| 5.สังกัดแผนกที่ทำงาน | | |
| 5.1 ผู้ป่วยนอก | 102 | 27.80 |
| 5.2 ผู้ป่วยใน | 265 | 72.20 |
| รวม | 367 | 100.0 |
| 6.จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน | | |
| 6.1 น้อยกว่า 50 ชั่วโมง/สัปดาห์ | 66 | 18.00 |
| 6.2 50 - 60 ชั่วโมง/สัปดาห์ | 165 | 45.00 |
| 6.3 61 - 70 ชั่วโมง/สัปดาห์ | 81 | 22.10 |
| 6.4 มากกว่า 70 ชั่วโมง/สัปดาห์ | 55 | 15.00 |
| รวม | 367 | 100.0 |
| 7.ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร | | |
| 7.1 น้อยกว่า 1 ปี | 66 | 18.00 |
| 7.2 1 - 5 ปี | 153 | 41.70 |
| 7.3 6 - 10 ปี | 104 | 28.30 |
| 7.4 มากกว่า 10 ปี | 44 | 12.00 |
| รวม | 367 | 100.0 |

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 94.80 ที่เหลือเป็นเพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 ถึง 31 ปี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 ที่เหลือมีอายุระหว่าง 32 ปี ถึง 58 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 35,000 บาท/เดือน จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 35,001 – 55,000 บาท/เดือน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 และมีรายได้ 55,001 ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดแผนกผู้ป่วยใน จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 ที่เหลือสังกัดแผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานระหว่าง 50 – 60 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมามีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานระหว่าง 61 – 70 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานน้อยกว่า 20 ชั่วโมง/สัปดาห์จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานมากกว่า 70 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน 1 - 5 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมามีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน 6 - 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 มีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และมีระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าระดับในแต่ละด้านของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลเอกชน (n = 367)

| | Mean | Std. Deviation | ค่าระดับ |
|---|------|----------------|----------|
| ความพึงพอใจในงาน | 3.85 | .455 | มาก |
| ความขัดแย้งระหว่างบทบาท งานกับครอบครัว | 3.47 | .776 | ปานกลาง |
| ความพึงพอใจในชีวิต | 3.25 | .757 | ปานกลาง |

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับมาก ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน = 3.83 , 3.46 และ 3.23 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว (n = 367)

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F |
|-------------------------|----------|-----|--------|----------|
| ความพึงพอใจในงาน | 37.497 | 1 | 37.497 | 81.593** |
| ความขัดแย้งระหว่างบทบาท | 1.926 | 1 | 1.926 | 4.192* |
| ปฏิสัมพันธ์ | 3.151 | 1 | 3.151 | 1.201 |
| ความคลาดเคลื่อน | 162.682 | 354 | .460 | |
| รวม | 4014.720 | 358 | | . |

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสังกัดแผนกที่ทำงาน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามสังกัดแผนกที่ทำงาน (n = 367)

| | ผู้ป่วยนอก (n = 102) | | ผู้ป่วยใน (n = 265) | | t | P |
|---|----------------------|----------------|---------------------|----------------|--------|------|
| | Mean | Std. Deviation | Mean | Std. Deviation | | |
| ความพึงพอใจในงาน | 3.74 | .519 | 3.89 | .423 | 2.746* | .006 |
| ความขัดแย้งระหว่าง บทบาทงานกับ ครอบครัว | 3.26 | .855 | 3.55 | .729 | 3.277* | .001 |
| ความพึงพอใจในชีวิต | 3.14 | .766 | 3.29 | .750 | 1.706 | .089 |

จากตาราง 4 พบว่า พยาบาลที่มีสังกัดแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า พยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยในมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยนอก พยาบาลที่มีสังกัดแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า พยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยในมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมากกว่าพยาบาลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน ที่สังกัดแผนกผู้ป่วยนอก พยาบาลวิชาชีพ ที่มีสังกัดแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวควบคู่กับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวควบคู่กับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน (n = 367)

| ตัวแปร | (X ₁) | (X ₂) | (Y) |
|---|-------------------|-------------------|--------|
| ความพึงพอใจในงาน (X ₁) | - | -.042 | .574** |
| ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานฯ (X ₂) | | - | -.119* |
| ความพึงพอใจในชีวิต (Y) | | | - |

จากตาราง 5 พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .574, p < .001$) และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .119, p < .05$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ (Y_{tot})

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ(Y_{tot})

| แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig. |
|------------------|---------|-----|--------|--------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 70.817 | 2 | 35.408 | 92.858 | .000 |
| ภายในกลุ่ม | 138.418 | 363 | | | |
| รวม | 209.235 | 365 | | | |

| | |
|--|------|
| สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) | .582 |
| ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) | .338 |
| ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) | .335 |
| ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) | .617 |

| ตัวแปรพยากรณ์ | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | ค่าคงที่ (Constant) | -.068 | .316 | | |
| ความพึงพอใจในงาน (X_1) | .947 | .071 | .570 | 13.341 | .000 |
| ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว(X_2) | -.092 | .042 | -.095 | -2.219 | .027 |

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ ความพึงพอใจในงาน(X_1) และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว(X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .582 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .338 หมายถึง ความพึงพอใจในงาน(X_1) และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว(X_2) สามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 33.8 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .335 หมายถึง ความพึงพอใจในงาน(X_1) และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว(X_2) สามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ (Y_{tot}) ที่มีการปรับแก้แล้วได้ร้อยละ 33.5 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error) เท่ากับ .617 ซึ่งในลักษณะนี้แสดงว่า ความพึงพอใจในงาน(X_1) และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว(X_2) ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_{tot} = -0.068 + .947(X_1) + (-0.092)(X_2)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายและวิธีการค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามตัวแปรสังกัดแผนกที่ทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน
4. เพื่อศึกษาสมการพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง จำนวนรวม 4,387 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง จำนวน 367 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของยามาเน่ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น .05 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540; อ้างอิงจาก Yamane. 1967: 580-581) จากรายงานรายชื่อ สถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน โรงพยาบาลและสถานพยาบาลกองการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ข้อมูล ณ กันยายน 2553 โดยมีโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเตียงมากกว่าหรือเท่ากับ 250 เตียง มีจำนวน 11 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างโดยได้แนวคิดมาจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่าง บทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต และกำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหา แบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาสร้างข้อคำถามโดยให้ครอบคลุมครอบคลุมความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าและครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ จำนวนชั่วโมง สังกัดแผนกที่ทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบหรือเติมคำ จำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ วัดความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน 5 ข้อ ด้านหัวหน้างาน 5 ข้อ ด้านเพื่อนร่วมงาน 4 ข้อ ด้านรายได้ 3 ข้อ ด้านความก้าวหน้า 4 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า ลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว เป็นแบบสอบถามที่ ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต เป็นแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วย อย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการแปลผลนั้นมีการแปลผลคะแนนของแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 โดยรวมคะแนนข้อ คำถามทุกข้อของแต่ละส่วน คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วนจะแทนระดับความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต ของแต่ละบุคคลตามลำดับ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 131-132) ซึ่งส่วนที่ 1 ความพึงพอใจในงานได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .94 ส่วนที่ 2 ความขัดแย้งระหว่าง บทบาทงานกับครอบครัวได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .78 และส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิตได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจคะแนนวิเคราะห์ผล เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามตัวแปรสังกัดแผนกที่ทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน วิเคราะห์ และเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิต

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้สังกัดแผนกที่ทำงาน จำนวนชั่วโมง ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และร้อยละ (percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าระดับในแต่ละด้านของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนความพึงพอใจในชีวิต เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว ด้วยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (Two-way ANOVA)
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามตัวแปรสังกัดแผนกที่ทำงาน โดยการทดสอบค่าสถิติที (t - distribution)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว กับความพึงพอใจในชีวิตด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)
5. วิเคราะห์อิทธิพลความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้ามีดังต่อไปนี้

1. พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนที่มีระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบในรายละเอียดว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในงาน

มากมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในงานน้อย และพยาบาลวิชาชีพที่ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวน้อยมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมาก

2. พยาบาลที่มีสังกัดแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า พยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยในมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยนอก พยาบาลที่มีสังกัดแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า พยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยในมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมากกว่าพยาบาลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน ที่สังกัดแผนกผู้ป่วยนอก พยาบาลวิชาชีพ ที่มีสังกัดแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .574, p < .001$) และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .119, p < .05$)

4. ความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนที่มีการปรับแล้วได้ร้อยละ 33.8 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error) เท่ากับ .617 ความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน(Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$Y_{tot} = -0.068 + .947(X_1) + (-0.092)(X_2)$$

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมากกว่าความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว (ค่าเบต้าเท่ากับ .570 และ .095 ตามลำดับ)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า ความแปรปรวนแบบสองทางคะแนนความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว กล่าวคือ คะแนนความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวไม่สามารถร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนที่มีระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบ

ในรายละเอียดว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในงานมากมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความพึงพอใจในงานน้อย และพยาบาลวิชาชีพที่มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวน้อยมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมาก

ทั้งนี้เนื่องด้วยงานด้านการให้การพยาบาลนั้นเป็นงานที่ต้องให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง ลักษณะงานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ต้องให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยจำนวนมาก ต้องคลุกคลีกับผู้ป่วยทั้งโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่ออยู่เสมอ ลักษณะงานการพยาบาลเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตประชาชนต้องมีการใช้ทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพเฉพาะ ดังนั้นสิ่งที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตได้สำหรับวิชาชีพนี้ก็คือความพึงพอใจในงาน ส่วนในด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวหากมีน้อยจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่างานพยาบาล เป็นงานต้องให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งยังมีเวลาและวันหยุดที่เป็นไปตามปกติเหมือนอาชีพอื่น ก่อให้เกิดการแบ่งเวลาการทำงานและครอบครัวไม่เหมาะสม ตลอดจนภาระงานที่หนักและเพิ่มมากขึ้น ความคาดหวังทางสังคมที่มีมากต่อวิชาชีพนี้ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวได้ทั้งสิ้น ดังการศึกษาของกรีนฮาสและบิวเทลล์ (Greenhaus; & Beutell. 1985: 76-88) ที่ศึกษาพบ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว คือ 1) การแบ่งเวลาให้กับบทบาทใดบทบาทหนึ่งโดยที่ไม่สามารถให้เวลากับอีกบทบาทหนึ่งได้ 2) ความเหน็ดเหนื่อยจากการทำบทบาทใดบทบาทหนึ่งทำให้ไม่สามารถทำในอีกบทบาทหนึ่งได้อย่างเต็มที่ และ 3) การแสดงพฤติกรรมในบทบาทใดบทบาทหนึ่งทำให้ไม่สามารถปฏิบัติในอีกบทบาทหนึ่งได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของเปเรวีและฮอชวาเตอร์ (ดวงหทัย คชเสนี. 2549: 50; อ้างอิงจาก Perewee; & Hochwarter. 1999) ศึกษาผลทางลบจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยผู้วิจัยคาดว่ากรณีประสบการณ์เรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะลดการบรรลุในสิ่งที่บุคคลให้คุณค่า (value attainment) ซึ่งนำไปสู่การลดความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 270 คน ที่ทำงานเป็นผู้จัดการโรงแรม บ่งชี้ว่าการบรรลุสิ่งที่บุคคลให้คุณค่านี้เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการทำงานเข้าไปก้าวก้าวครอบครัวและการที่ครอบครัวเข้าไปก้าวก้าวการทำงาน กับทั้งความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ตัวแปรการบรรลุสิ่งที่บุคคลให้คุณค่านี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทางลบระหว่างตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับจัตซ์ และคณะ (สุริดา เรื่องศิริ. 2548: 29; อ้างอิงจาก Judge; others. 1993) ศึกษาความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงานกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ในผู้บริหาร 1,388 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และผู้บริหารที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจะมีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตต่ำ

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า พยาบาลที่มีสังกัดแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า พยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยในมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยนอก และพยาบาลที่มีสังกัดแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยในมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมากกว่าพยาบาลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน ที่สังกัดแผนกผู้ป่วยนอก พยาบาลวิชาชีพ ที่มีสังกัดแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งทั้งนี้เป็นเพราะพยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยในนั้นมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่สังกัดแผนกผู้ป่วยนอกไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทนที่มากกว่า โอกาสในการเลื่อนขั้นที่มีความเป็นไปได้มากกว่า และเพื่อนร่วมงานที่มีความแน่นแฟ้นและมีโอกาสใกล้ชิดช่วยเหลือกันมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ลูธาน(นฤมล ผ่องใส. 2544: 14-15; อ้างอิงจาก Luthan. 1992: 114) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานว่าประกอบไปด้วยตัวงาน (The work itself) ค่าตอบแทน (Pay) โอกาสในการเลื่อนขั้น (Promotion opportunities) หัวหน้างานที่มีความสามารถ และให้ความช่วยเหลือในงาน (Supervision) และเพื่อนร่วมงานที่มีความชำนาญในงานและให้การสนับสนุน (Co-worker) และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกีร์ตันน์ สาระพงค์ (2547: 49) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน : กรณีศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยใน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยหนัก และสุดท้ายคือกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยนอก โดยมีค่าคะแนนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยในเท่ากับ 3.67, 3.60 และ 3.47 ตามลำดับ

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นสามารถอธิบายได้ว่า หากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานมากก็จะส่งผลให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในชีวิตมากด้วย ในทางกลับกัน หากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะส่งผลให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยด้วยเช่นกัน และในด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นสามารถอธิบายได้ว่า หากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมากก็จะส่งผลให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจในชีวิตน้อย ในทางกลับกัน หากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวน้อยก็จะเป็นผลให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจในชีวิตมากด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จัดจ์และวาตานาเบ (Jude; & Watanabe. 1993: 939-948) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในชีวิตก็มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และยังพบว่าความพึงพอใจในชีวิตนั้นมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิต อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เปเรวีและฮอชวาเตอร์ (ดวงหทัย คชเสนี. 2549: 50; อ้างอิงจาก Perewé; & Hochwarter. 1999) ที่พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีผลทางลบต่อความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต การมีประสบการณ์เรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะลดการบรรลุในสิ่งที่บุคคลให้คุณค่า (value attainment) ซึ่งนำไปสู่การลดความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต การบรรลุสิ่งที่บุคคลให้คุณค่านี้เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการทำงานเข้าไปก้าวก้าวครอบครัว และการที่ครอบครัวเข้าไปก้าวก้าวการทำงาน กับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นการบรรลุสิ่งที่บุคคลให้คุณค่านี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทางลบระหว่างตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ จัดจ์ และคณะ (สุธิดา เรื่องศิริ. 2548: 29; อ้างอิงจาก Judge; others. 1993) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวก และผู้บริหารที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจะมีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตต่ำ

4. จากการศึกษาที่พบว่า ความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนได้ และความพึงพอใจในงานนั้นมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมากกว่าความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอดัมส์และคณะ (ตติยา เอ็มชบุตร. 2542: 56; อ้างอิงจาก Adams; others. 1996) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับครอบครัว มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตและงาน รวมถึงระดับของความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานและครอบครัวที่พนักงานมีนั้นก็มีความเกี่ยวข้องในความสัมพันธ์ดังกล่าว และความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปขัดขวางครอบครัวในระดับสูงเป็นตัวทำนายถึงระดับของการสนับสนุนของทางสังคมจากครอบครัวในด้านอารมณ์ และด้านอุปกรณ์สิ่งของในระดับที่ต่ำ นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวในด้านอารมณ์ และอุปกรณ์สิ่งของมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการศึกษาที่พบว่า ความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนโดยสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนได้นั้นทำให้เกิดผลดีอย่างยิ่งต่อองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่จะหาแนวทาง

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลในองค์กร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีความสุข ทั้งยังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริการ การดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีคุณภาพ ได้รับความพึงพอใจจากผู้ป่วยและผู้ที่มาขอรับบริการอีกด้วย

2. ผลการศึกษาที่พบว่า หากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานมากก็จะส่งผลให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในชีวิตมากด้วย ในทางกลับกัน หากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะส่งผลให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยด้วยเช่นกันนั้นเป็นผลดีต่อองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่จะหาแนวทางในการปรับและพัฒนาางานของพยาบาลในองค์กร ให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเพิ่มทัศนคติต่องานให้ดียิ่งขึ้น มาสารลดดำเนินการทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริการ การดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีคุณภาพ ได้รับความพึงพอใจจากผู้ป่วยและผู้ที่มาขอรับบริการ

3. ผลการศึกษาที่พบว่า หากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวมากก็จะส่งผลให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจในชีวิตน้อย ในทางกลับกัน หากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวน้อยก็จะเป็นผลให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจในชีวิตมากด้วยเช่นกันนั้นเป็นผลดีต่อตัวพยาบาลเองในการหาแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวของตนเอง ทั้งนี้เพื่อเพิ่มทัศนคติที่ดีต่องานและส่งผลให้มีการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง หรือส่งผลกับความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต มาศึกษาร่วมด้วย

2. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่อยู่หน่วยงานอื่นเช่น พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล เป็นต้น หรือกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะการทำงานเป็นกะ เป็นเวร เป็นงานบริการ 24 ชั่วโมง เช่น ตำรวจ แอร์โฮสเทล พนักงานต้อนรับของโรงแรม พนักงานรับข้อความโทรศัพท์ เป็นต้น



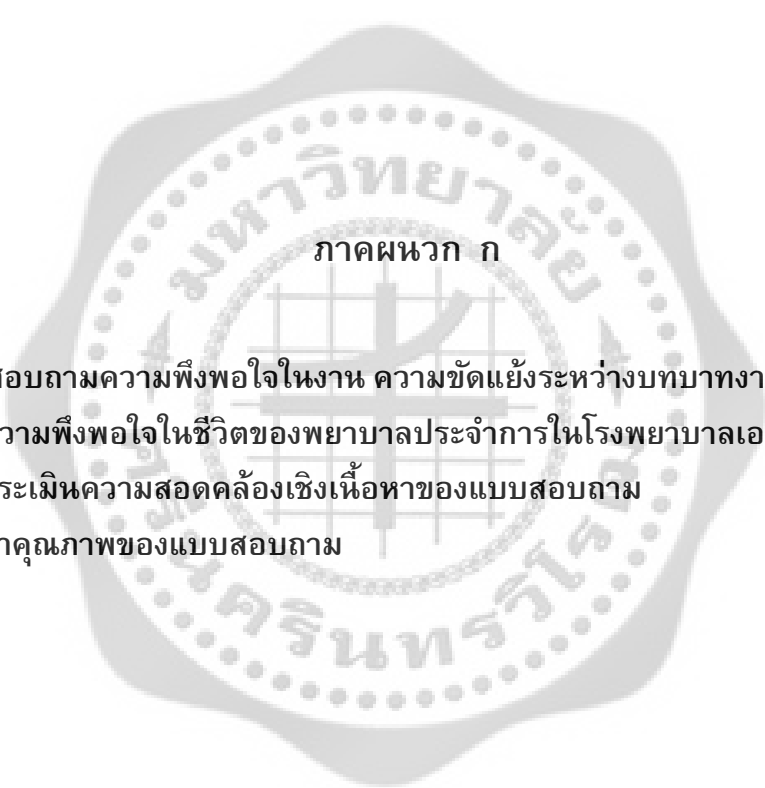
บรรณานุกรม

- จิตตาวดี เจริญทอง. (2542). ผลของการพยาบาลตามทฤษฎีความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายต่อการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และความพึงพอใจในชีวิต ของผู้ป่วยสูงอายุโรคกล้ามเนื้อหัวใจตาย. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลผู้สูงอายุ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- เชลลิส่า ศิริมหันต์. (2551). ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงหทัย คชเสนี. (2549). ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตติยา เอมชัยบุตร. (2542). ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล ผ่องใส. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่าง บทบาทงานและครอบครัว กับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นัญชุกา คำวินิจฉัย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัว และกลยุทธ์การจัดการความเครียดกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ของครูโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- นวรรตน์ มั่นสวาทะไพบูลย์. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลศิริราช กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เซนทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ปรเมศวร์ ธรรมชาติ. (2553). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเหนื่อยหน่ายในงานและ ความทุ่มเทในงานของพนักงานกลุ่มปฏิบัติการและกลุ่มสำนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาบริหารงานและบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์
สื่อส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ ตันติวัฒน์. (2538). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับ
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการ
แพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. ปรินญาณีพันธ์ วท.ม. (การศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรี ศรีศิริสิทธิกุล. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานและการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การส่งเสริมสุขภาพ).
เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอส.
แอนด์. จี. กราฟฟิค.
- วรรณารถ แสงมณี. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาภาษาและสังคม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุณีรัตน์ สาระพงศ์. (2547). *ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน : กรณีศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์
วศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2542). *คู่มือการประเมินและรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ.
- สุธิดา เรืองศิริ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ ความขัดแย้งระหว่างการทำงานและ
ครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายบริการจัดจำหน่าย บริษัท
เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ พันธุ์ณะ. (2541). *อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจใน
ชีวิตของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ดุขุฎิบัณฑิต.
วศ.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
บัณฑิตวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไทมอเน อิน บิสสิ
เน็ตเวิร์ล.
- Fried, Y. ; et al. (1998). The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job
Performance. *Journal of Occupational & Organization psychology*. p.71.

- Greenhaus, J. H.; & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*.
- Hingley, P.S.; & Harris, P.E. (1986). *Burn Out at Senior Level*. *Nursing Time*. p.7.
- Ivancevich, J. M.; & M. T. Matteson. (2002). *Organizational Behavior and Management*. 6th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Judge, T. A.; & Watanabe, S. (1993). *Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship*. *Journal of Applied Psychology*. The American Psychological Association. Inc.
- Kelly, R.; & Voydanoff, P. (1985). *Work/Family role strain among employed parent*. *Family relations*. p.34.
- Lambert, Susan J. (1990). *Process linking work and family : A Critical Review and Reserch Agenda*. *Human Relations*. p.43.
- Minor, J.B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. Singapore : McGraw-Hill Inc.
- Netemeyer, R. G.; J. S. Boles; & R. McMurrian. (1996). *Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales*. *Journal of Applied Psychology*. p..81.
- Riding, R.J.; & Wheeler, H.H. (1995). *Occupational stress and cognitive style in nurse*. *British Journal of Nursing*.
- Weiten, W.; & Lloyd, M. A. (1994). *Psychology Applied to Modern Life*. 4th ed. United States of America: BROOKS/COLE Publishing Company.





ภาคผนวก ก

- แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน
- การประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
- การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

**แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและ
ความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นความลับและใช้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น คำตอบของท่านจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น จึงใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต

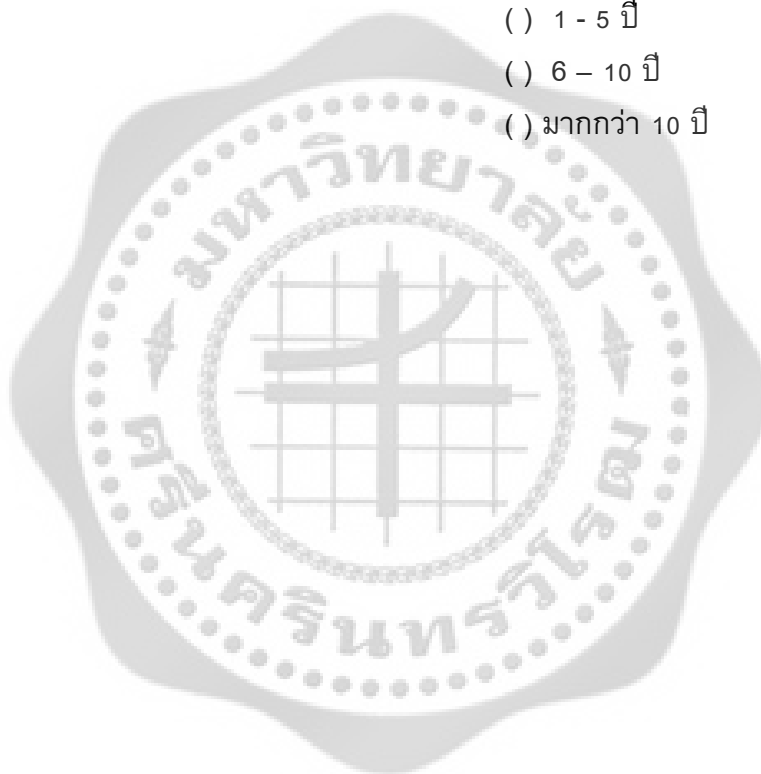
พร้อมกันนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณสำหรับการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย / ตรงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน และโปรดทำทุกข้อ

1. เพศ () ชาย
() หญิง
2. อายุปี
3. สถานภาพสมรส () โสด
() สมรส
() อื่น ๆ ระบุ.....
4. รายได้ () ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน
() 15,000 – 35,000 บาท/เดือน
() 35,001 – 55,000 บาท/เดือน
() 55,001 บาทขึ้นไป

5. จำนวนชั่วโมง
- () น้อยกว่า 50 ชั่วโมง/สัปดาห์
 - () 50 – 60 ชั่วโมง/สัปดาห์
 - () 61 – 70 ชั่วโมง/สัปดาห์
 - () มากกว่า 70 ชั่วโมง/สัปดาห์
6. สังกัดแผนกที่ทำงาน
- () ผู้ป่วยนอก
 - () ผู้ป่วยใน
7. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน
- () น้อยกว่า 1 ปี
 - () 1 - 5 ปี
 - () 6 – 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี



คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย /ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|-----------------------|----------|----------|-------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง |
| 1.งานที่ทำตรงกับความถนัดและ วิชาชีพของตนเอง | | | | | |
| 2.งานที่ฉันทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ ฉันรัก | | | | | |
| 3.ฉันมีความสุขและมักมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นในงานของฉัน | | | | | |
| 4.ฉันคิดว่าประสบความสำเร็จในงาน ที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 5.ฉันมีความพอใจในงานที่ฉันทำ | | | | | |
| 6.ฉันมีหัวหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ | | | | | |
| 7.เมื่อฉันมีปัญหาหัวหน้าของฉันให้ ความช่วยเหลือเสมอ | | | | | |
| 8.ฉันได้รับกำลังใจในการทำงานจาก หัวหน้าเสมอ | | | | | |
| 9.หัวหน้าของฉันให้ความเป็นกันเอง และสนิทสนมกับฉัน | | | | | |
| 10.เมื่อฉันเสนอความคิดหรือวิธีการ ทำงานใดๆหัวหน้ามักให้การ สนับสนุนเสมอ | | | | | |
| 11.ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน | | | | | |
| 12.ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน ของฉันให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ ฉันเสมอ | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|-----------------------|----------|----------|-------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง |
| 13.ฉันพอใจในเพื่อนร่วมงานของฉัน | | | | | |
| 14.ฉันและเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับ ในความสามารถซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 15.รายได้ที่ฉันได้รับทำให้ฉันสามารถ ดำเนินชีวิตได้อย่างสบายและมีเก็บ ออม | | | | | |
| 16.ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับมีความ คุ้มค่างับงานที่ทำ | | | | | |
| 17.ฉันมีความพอใจในรายได้ที่ฉัน ได้รับจากการทำงาน | | | | | |
| 18.งานที่ทำปัจจุบันนี้ฉันมีโอกาส ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง | | | | | |
| 19.ฉันพอใจในนโยบายการพิจารณา ความก้าวหน้าในงานปัจจุบัน | | | | | |
| 20.ความก้าวหน้าในงานปัจจุบันของ ฉันเป็นที่น่าพอใจ | | | | | |
| 21.ที่ทำงานของฉันให้การส่งเสริมใน เรื่องของความก้าวหน้าของงาน | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|-----------------------|----------|----------|-------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง |
| 1.งานที่ฉันทำอยู่ทำให้ฉันไม่มีเวลา ใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัว | | | | | |
| 2.ระหว่างที่ฉันทำงาน ฉันมีความ กังวลถึงลูก ๆ หรือสมาชิกในครอบครัว | | | | | |
| 3.ฉันต้องใช้ความพยายามอย่างมาก ในการที่จะจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้กับลูก ๆ หรือสมาชิกในครอบครัวให้เรียบร้อย ขณะที่ฉันทำงาน | | | | | |
| 4.เวลาทำงานของฉันมีความขัดแย้ง กับการใช้ชีวิตในครอบครัว | | | | | |
| 5.ฉันทำงานปริมาณมากจน สิ้นสนใจ นึกถึงครอบครัว | | | | | |
| 6.ในบางครั้งฉันต้องเปลี่ยนแผน กิจกรรมกับครอบครัวเนื่องจากความ จำเป็นในการทำงานของฉัน | | | | | |
| 7.งานที่ฉันทำทำให้ฉันไม่สามารถเป็น ลูก คู่ครองหรือพ่อแม่ในแบบที่ฉัน ต้องการได้ | | | | | |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|-----------------------|----------|----------|-------------|------------------------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง |
| 1.ฉันคิดว่าชีวิตในปัจจุบันมีความ สมบูรณ์แบบเหมือนอุดมคติในใจมาก | | | | | |
| 2.สภาพชีวิตของฉันจัดได้ว่ามี คุณภาพชีวิตในระดับที่ดีมาก | | | | | |
| 3.ฉันมีความสุขในการดำเนินชีวิตใน แต่ละวัน | | | | | |
| 4.ฉันประสบความสำเร็จในเป้าหมาย ของชีวิตที่ฉันได้ตั้งไว้ | | | | | |
| 5.ฉันไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตไป จากเดิมที่เป็นอยู่ | | | | | |

การประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหา(IOC) แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ความ
 ขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการ
 ในโรงพยาบาลเอกชนโดยผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 7 การประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล
 ประจำการในโรงพยาบาลเอกชนโดยผู้เชี่ยวชาญ

| ข้อที่ | การประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | คะแนนรวม | ค่าดัชนีความ สอดคล้อง | การพิจารณา |
|--------|----------------------------------|----|---|----------|--------------------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 4 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 6 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 7 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 8 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 9 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 10 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 11 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 12 | -1 | 1 | 1 | 1 | 0.33 | ตัดออก |
| 13 | -1 | 0 | 1 | 0 | 0 | ตัดออก |
| 14 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | เลือกไว้ |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | เลือกไว้ |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | เลือกไว้ |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | เลือกไว้ |
| 19 | 0 | -1 | 1 | 0 | 0 | ตัดออก |
| 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | ตัดออก |

ตาราง 7 (ต่อ)

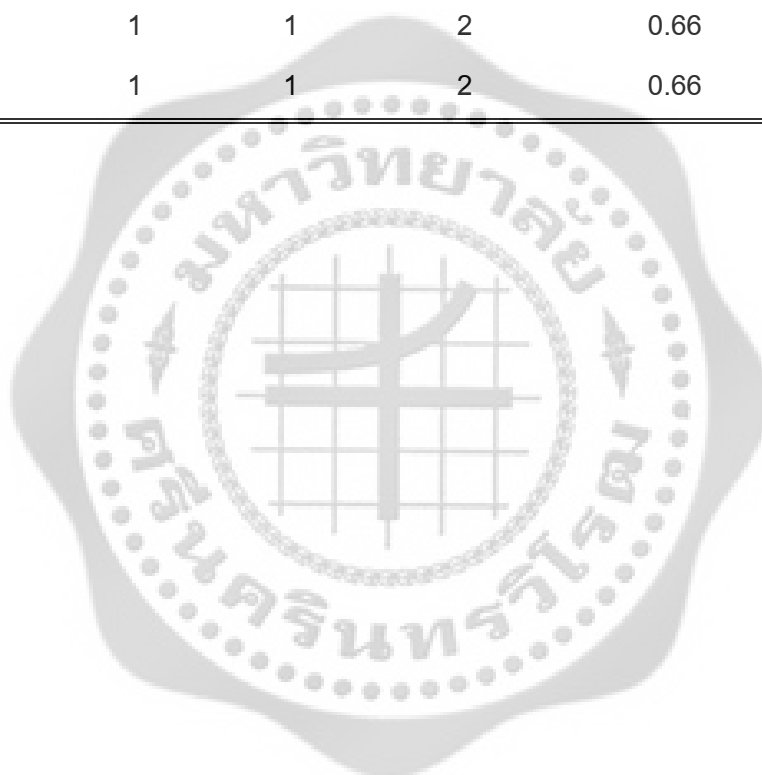
| ข้อที่ | การประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | คะแนนรวม | ค่าดัชนีความ สอดคล้อง | การพิจารณา |
|--------|----------------------------------|---|---|----------|--------------------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | เลือกไว้ |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | เลือกไว้ |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | เลือกไว้ |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | เลือกไว้ |
| 25 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |

ตาราง 8 การประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาแบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับ
ครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนโดยผู้เชี่ยวชาญ

| ข้อที่ | การประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | คะแนนรวม | ค่าดัชนีความ สอดคล้อง | การพิจารณา |
|--------|----------------------------------|---|---|----------|--------------------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 3 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 5 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0.33 | ตัดออก |
| 6 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 7 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 8 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |

ตาราง 9 การประเมินความสอดคล้องเชิงเนื้อหาแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลเอกชนโดยผู้เชี่ยวชาญ

| ข้อที่ | การประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | คะแนนรวม | ค่าดัชนีความ สอดคล้อง | การพิจารณา |
|--------|----------------------------------|---|---|----------|--------------------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | เลือกไว้ |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 | เลือกไว้ |
| 4 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |
| 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0.66 | เลือกไว้ |



การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ (n=40)

แบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน

| ข้อ | Mean | Std. Deviation | Cronbach's Alpha |
|-----|------|----------------|------------------|
| 1 | 4.20 | .516 | .939 |
| 2 | 4.08 | .656 | .940 |
| 3 | 3.95 | .504 | .935 |
| 4 | 3.92 | .616 | .936 |
| 5 | 4.00 | .555 | .935 |
| 6 | 4.12 | .563 | .934 |
| 7 | 3.92 | .730 | .933 |
| 8 | 3.90 | .709 | .934 |
| 9 | 3.90 | .672 | .933 |
| 10 | 3.88 | .607 | .933 |
| 11 | 4.20 | .464 | .936 |
| 12 | 4.10 | .545 | .935 |
| 13 | 4.00 | .506 | .935 |
| 14 | 3.92 | .526 | .937 |
| 15 | 3.88 | .648 | .937 |
| 16 | 3.58 | .874 | .933 |
| 17 | 3.62 | .774 | .935 |
| 18 | 3.32 | .971 | .934 |
| 19 | 3.60 | .841 | .933 |
| 20 | 3.68 | .859 | .935 |
| 21 | 3.65 | .864 | .931 |

ค่าความเชื่อมั่น

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .938 | 21 |

แบบสอบถาม ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัว

| ข้อ | Mean | Std. Deviation | Cronbach's Alpha |
|-----|------|----------------|------------------|
| 1 | 1.85 | 1.145 | .748 |
| 2 | 2.05 | 1.239 | .726 |
| 3 | 2.55 | 1.319 | .732 |
| 4 | 2.52 | 1.219 | .746 |
| 5 | 3.02 | 1.165 | .822 |
| 6 | 1.92 | 1.118 | .715 |
| 7 | 2.08 | 1.207 | .726 |

ค่าความเชื่อมั่น

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .776 | 7 |

แบบสอบถาม ความพึงพอใจในชีวิต

| ข้อ | Mean | Std. Deviation | Cronbach's Alpha |
|-----|------|----------------|------------------|
| 1 | 3.10 | .900 | .863 |
| 2 | 3.32 | .764 | .885 |
| 3 | 3.60 | .672 | .899 |
| 4 | 3.38 | .807 | .877 |
| 5 | 2.98 | 1.050 | .869 |

ค่าความเชื่อมั่น

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .902 | 5 |



ภาคผนวก ข

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ
- หนังสือขอความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี

อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุ่ม

อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/55๘๘ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน ” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.รณิดา เขยขุ่ม อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ อาจารย์ ดร.สกล วาเจริญศรี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206

ที่ ศธ 0519.12/ 5732



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒/ พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพ

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อขอให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลกรุงเทพ ตอบแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามวัดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในชีวิต ในระหว่างเดือนธันวาคม 2555 ถึงเดือนมกราคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206

ที่ ศธ 0519.12/ 1๐8๙



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อใช้แบบสอบถาม กับพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยพยาบาล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2556

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206

ที่ ศธ 0519.12/1๐๘๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อใช้แบบสอบถาม กับพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยพยาบาล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2556

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206

ที่ ศธ 0519.12/1๐๘๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อใช้แบบสอบถาม กับพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยพยาบาล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206



ที่ ศธ 0519.12/1085

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/8 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธนบุรี

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อใช้แบบสอบถาม กับพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยพยาบาล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206

ที่ ศธ 0519.12/1084



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/8 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท 1

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับความอนุเคราะห์ให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อใช้แบบสอบถาม กับพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยพยาบาล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206

ที่ ศธ 0519.12/1083



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ร กุมภาพันธุ์ 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยันฮี

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อใช้แบบสอบถาม กับพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยพยาบาล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2556

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206

ที่ ศธ 0519.12/1082



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรามคำแหง

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อใช้แบบสอบถาม กับพยาบาลวิชาชีพระดับ ผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยพยาบาล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2556

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206

ที่ ศธ 0519.12/1๐๘1



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวเฉียว

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อใช้แบบสอบถาม กับพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยพยาบาล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2556

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206

ที่ ศธ 0519.12/1079



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/8 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

เนื่องด้วย นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อใช้แบบสอบถาม กับพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้ช่วยพยาบาล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2556

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-047-5206



ภาคผนวก ค

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ความ
ขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น (N=367) | | |
|--|--------------------------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ค่าระดับ |
| 1.งานที่ทำตรงกับความถนัดและวิชาชีพของตนเอง | 4.11 | .702 | มาก |
| 2.งานที่ฉันทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ฉันรัก | 3.96 | .700 | มาก |
| 3.ฉันมีความสุขและมักมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานของ ฉัน | 3.98 | .636 | มาก |
| 4.ฉันคิดว่าประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ | 3.95 | .612 | มาก |
| 5.ฉันมีความพอใจในงานที่ฉันทำ | 3.99 | .667 | มาก |
| 6.ฉันมีหัวหน้าที่มีความรู้ความสามารถ | 4.14 | .624 | มาก |
| 7.เมื่อฉันมีปัญหาหัวหน้าของฉันให้ความช่วยเหลือเสมอ | 3.97 | .673 | มาก |
| 8.ฉันได้รับกำลังใจในการทำงานจากหัวหน้าเสมอ | 3.84 | .678 | มาก |
| 9.หัวหน้าของฉันให้ความเป็นกันเองและสนิทสนมกับฉัน | 3.90 | .750 | มาก |
| 10.เมื่อฉันเสนอความคิดหรือวิธีการทำงานใดๆหัวหน้ามักให้การ สนับสนุนเสมอ | 3.76 | .690 | มาก |
| 11.ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | 4.22 | .558 | มาก |
| 12.ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานของฉันให้ความร่วมมือและ ช่วยเหลือฉันเสมอ | 4.18 | .570 | มาก |
| 13.ฉันพอใจในเพื่อนร่วมงานของฉัน | 4.10 | .581 | มาก |
| 14.ฉันและเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน | 4.10 | .529 | มาก |
| 15.รายได้ที่ฉันได้รับทำให้ฉันสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสบายและมี เก็บออม | 3.63 | .914 | มาก |
| 16.ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับมีความคุ้มค่ากับงานที่ทำ | 3.48 | .958 | ปานกลาง |
| 17.ฉันมีความพอใจในรายได้ที่ฉันได้รับจากการทำงาน | 3.50 | .963 | ปานกลาง |
| 18.งานที่ทำปัจจุบันนั้นฉันมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง | 3.39 | .928 | ปานกลาง |
| 19.ฉันพอใจในนโยบายการพิจารณาความก้าวหน้าในงานปัจจุบัน | 3.52 | .826 | ปานกลาง |
| 20.ความก้าวหน้าในงานปัจจุบันของฉันเป็นที่น่าพอใจ | 3.53 | .852 | มาก |
| 21.ที่ทำงานของฉันให้การส่งเสริมในเรื่องของความก้าวหน้าของงาน | 3.65 | .800 | มาก |
| รวม | 3.85 | .455 | มาก |

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับ
ครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|-------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ค่าระดับ |
| 1.งานที่ฉันทำอยู่ทำให้ฉันไม่มีเวลาใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัว | 3.79 | .915 | มาก |
| 2.ระหว่างที่ฉันทำงาน ฉันมีความกังวลถึงลูกๆหรือสมาชิกในครอบครัว | 3.47 | .991 | ปานกลาง |
| 3.ฉันต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการที่จะจัดการสิ่งต่างๆให้กับ ลูกๆหรือสมาชิกในครอบครัวให้เรียบร้อยขณะที่ฉันทำงาน | 3.39 | 1.055 | ปานกลาง |
| 4.เวลาทำงานของฉันมีความขัดแย้งกับการใช้ชีวิตในครอบครัว | 3.28 | 1.050 | ปานกลาง |
| 5.ฉันทำงานปริมาณมากจน ลืมสนใจนึกถึงครอบครัว | 3.15 | 1.054 | ปานกลาง |
| 6.ในบางครั้งฉันต้องเปลี่ยนแผนกิจกรรมกับครอบครัวเนื่องจากความ จำเป็นในการทำงานของฉัน | 3.77 | .951 | มาก |
| 7.งานที่ฉันทำทำให้ฉันไม่สามารถเป็นลูก คู่ครองหรือพ่อแม่ในแบบที่ ฉันต้องการได้ | 3.46 | 1.100 | ปานกลาง |
| รวม | 3.47 | .776 | ปานกลาง |

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลเอกชน

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | ค่าระดับ |
| 1.ฉันคิดว่าชีวิตในปัจจุบันมีความสมบูรณ์แบบเหมือนอุดมคติในใจมาก | 3.15 | .923 | ปานกลาง |
| 2.สภาพชีวิตของฉันจัดได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในระดับที่ดีมาก | 3.28 | .926 | ปานกลาง |
| 3.ฉันมีความสุขในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน | 3.58 | .767 | มาก |
| 4.ฉันประสบความสำเร็จในเป้าหมายของชีวิตที่ฉันได้ตั้งไว้ | 3.40 | .874 | ปานกลาง |
| 5 ฉันไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตไปจากเดิมที่เป็นอยู่ | 2.89 | 1.049 | ปานกลาง |
| รวม | 3.25 | .757 | ปานกลาง |



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

| | |
|---------------------------|---|
| ชื่อ ชื่อสกุล | นางสาวพิทยา แจ่มศักดิ์ |
| วันเดือนปีเกิด | 14 มกราคม พ.ศ. 2525 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 28/68 อาคาร City Court ซอยศูนย์วิจัย ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตห้วยขวาง แขวงบางกะปิ กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10310 |
| ตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน | พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลประจำการประจำหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองและระบบประสาท |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | หอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองและระบบประสาท (ward 6D) โรงพยาบาลกรุงเทพ ซอยศูนย์วิจัย ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตห้วยขวาง แขวงบางกะปิ กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10310 |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2543 | มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย |
| พ.ศ. 2547 | พยาบาลศาสตรบัณฑิต(พย.บ.) จากมหาวิทยาลัยบูรพา |
| พ.ศ. 2556 | การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) (จิตวิทยาการแนะแนว) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |