



ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเกิน จังหวัดลำปาง Work - Family Conflict of Nurses in Thoen Hospital, Lampang Province.

พัชรินทร์	เขตประทุม *	Pacharin	Ketpratum *
กุลวดี	อภิชาติบุตร **	Kulwadee	Abhicharttibutra **
บุญพิชชา	จิตต์ภักดี **	Bunpitcha	Chitpakdee **

บทคัดย่อ

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลให้ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลและต่อการ ทำหน้าที่ ในครอบครัว การศึกษาเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ เพื่อค้นหาแนวทางการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาล-เกิน จังหวัดลำปาง ประชากรเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 62 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000) ที่แปลเป็น ภาษาไทยโดยผู้ศึกษามีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.97 และคำถามปลายเปิดแนวทางการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ได้รับการตรวจสอบความครอบคลุม ความสอดคล้อง และลำดับข้อคำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหา ร้อยละ พิสัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร

ผลการศึกษาพบว่า

1. พยาบาลในโรงพยาบาลเกิน จังหวัดลำปาง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านงานรบกวนครอบครัว ที่มีสาเหตุจากเวลา และความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

2. แนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือ การลดภาระงานของพยาบาล การเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาล และการให้ความรู้แก่พยาบาลเพื่อเพิ่มทักษะในการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ผลการศึกษาคั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางเพื่อป้องกัน และลดการเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสำหรับพยาบาลที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและประสิทธิภาพการทำงาน of พยาบาล

คำสำคัญ: สัมพันธภาพในครอบครัว, ความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตาย, ผู้รับบริการ, คลินิกสุขภาพจิตและจิตเวช

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเกิน จังหวัดลำปาง

* Registered Nurse, Thoen Hospital, Lampang Province, ketpratum15@hotmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

วันที่รับบทความ 1 เมษายน 2563 วันที่แก้ไขบทความ 6 พฤษภาคม 2563 วันที่ตอบรับบทความ 20 พฤษภาคม 2563

Abstract

Work-family conflicts affect nurse's work efficiency and family duties. The purpose of this descriptive study was to explore the level of work-family conflict and methods to reduce work-family conflict of nurses in Thoen Hospital, Lampang Province. Population was 62 nurses with at least 1 year working experience. The tools used in the study were 1) a multi-dimensional family-to-family conflict measurement (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000) which was translated into Thai by the researcher. The Cronbach's alpha coefficient of an instrument was 0.97, 2) open-ended questions regarding methods to reduce work-family conflict which have been reviewed for coverage, consistency and question order from experts. Data was analyzed by using frequency, percentage, range, mean, and standard deviation.

The results revealed that:

1. Nurses in the Thoen Hospital, Lampang Province, had work - family conflicts regarding work interferes with families caused by time and stress at moderate levels, and had work - family conflicts regarding work interferes with families caused by behavior at a low level. The work - family conflicts regarding family interferes with work caused by time, stress and behavior were at low levels.

2. Methods for reducing work-family conflicts were: reducing the workload of nurses, increasing the happiness of working of nurses, and educating nurse to improve skills for dealing with work-family conflicts.

Results of this study can be used as baseline information for nursing administrator to prevent and reduce work - family conflicts among nurses in order to obtain good quality of life and improve work efficiency of nurses.

Keywords: *work - family conflict, nurse*

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะขาดแคลนพยาบาลทำให้พยาบาลที่อยู่ในระบบต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและทำให้ชั่วโมงการทำงานของพยาบาลสูงขึ้น (Thailand Nursing Council, 2012) การใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการปฏิบัติงานทำให้ไม่มีเวลาในการดูแลครอบครัวที่อาจนำไปสู่การเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในที่สุด (Perodeau et al., 2001) โดยความขัดแย้งระหว่างงาน และครอบครัวหมายถึงสถานการณ์ที่เกิดความไม่สมดุลหรือไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาทการทำงานกับบทบาทในครอบครัว และเกิดได้จากสาเหตุ 3 ประการ คือ เวลา ความเครียด และพฤติกรรม (Greenhaus & Beutell, 1985)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจึงสามารถแบ่งตามสาเหตุออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา 2) ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด 3) ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม 4) ด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากเวลา 5) ด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากความเครียด 6) ด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Carlson, Kacmar; & williams, 2000) โดยพบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความคาดหวัง และความเจริญก้าวหน้าในงานของบุคคล และมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความพึงพอใจ

ในครอบครัว (Yildirim & Ayca, 2008) นอกจากนี้ยัง มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากเมื่อพยาบาลมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดขึ้นจะทำให้พยาบาลเกิดความกังวล ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลลดลง (Wang & Tsai, 2014) และทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรในภาพรวมลดลง

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าร้อยละ 60 ของพยาบาลในประเทศสวีเดน เคยมีประสบการณ์การเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ร้อยละ 35.80 38.84 และ 25.36 ตามลำดับ (Leinneweber et al., 2014) นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิประเทศไต้หวันมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานรบกวนครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.73$) และรูปแบบครอบครัวรบกวนงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, $SD = 0.82$) (Wang & Tsai, 2014) และในประเทศอิตาลี ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่ทำงานเป็นผลัดมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.82$) (Camerino et al., 2010) ในประเทศไทยพบการศึกษาคความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.757$) (Chamsuk, 2013) และพบว่าพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ด้านงานรบกวนครอบครัว และด้านครอบครัวรบกวนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.76$; $\bar{X} = 2.64$, $SD = 0.82$ ตามลำดับ) (Boonmong, 2009) จะเห็นได้ว่าการศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในประเทศไทยยังมีจำกัด และจำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อให้ได้องค์ความรู้เพิ่มเติม และผลการศึกษาที่พบว่าการเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแสดงให้เห็นความจำเป็นต้องจัดการความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเพื่อป้องกันผลกระทบที่จะเกิดกับผู้ป่วย

ตัวพยาบาลและครอบครัว และองค์กรต่อไป

โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางได้รับการยกระดับเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิตามเกณฑ์มาตรฐานของการจัดบริการให้สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จึงทำให้พยาบาลมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น จากการประเมินความเพียงพอของกำลังคนด้านการพยาบาลในแต่ละหน่วยบริการพบว่า มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเมื่อคำนวณตามกรอบอัตรากำลังตามที่สภาการพยาบาลกำหนดพบว่าขาดอัตรากำลังตามภาระงานในปี 2561 ถึง 8 คน (Thoen Hospital, Nursing department, 2018) นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลในหอผู้ป่วยทั่วไปและหอผู้ป่วยวิกฤติ มีชั่วโมงการปฏิบัติงานสูงถึง 56 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และยังพบว่าพยาบาลในหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีชั่วโมงการปฏิบัติงานสูงถึง 72 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจากการสำรวจความสุขของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลเถิน โดยใช้เครื่องมือนวัดความสุข (happinometer) ของกระทรวงสาธารณสุข พบว่าในมิติความสุขในครอบครัว (happy family) และมิติความสุขในชีวิตการทำงาน (happy work life) ผลคะแนนในปี 2561 อยู่ในระดับปานกลาง (Administration department, 2018) ซึ่งอาจเกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างงานกับครอบครัว อย่างไรก็ตามยังขาดข้อมูลการศึกษาคความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาล ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานและมีความสุขกับครอบครัว มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง
2. เพื่อค้นหาแนวทางการลดความขัดแย้งระหว่าง

งานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

คำถามการวิจัย

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง เป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ 1) ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้หรือการให้เวลากับการทำงานมากเกินไปจนเข้าไปรบกวนหรือเป็นอุปสรรคในการทำหน้าที่ต่อครอบครัว 2) ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากความเครียดหรืออารมณ์ด้านลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเข้าไปรบกวนหรือเป็นอุปสรรคในการทำหน้าที่ต่อครอบครัว 3) ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากพฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์หรือใช้ไม่ได้ผลต่อการทำงาน ไม่สัมพันธ์หรือใช้ไม่ได้ผลกับการทำหน้าที่ต่อครอบครัว 4) ด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากเวลา หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการให้เวลากับครอบครัวมากเกินไปจนรบกวนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน 5) ด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากความเครียดหมายถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากความเครียดหรืออารมณ์ด้านลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวเข้าไปรบกวนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน 6) ด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากพฤติกรรม

การกระทำหรือการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์หรือใช้ได้ดี ผลต่อการทำหน้าที่ในครอบครัวไม่สัมพันธ์หรือใช้ไม่ได้ผลกับการทำงาน (Carlson et al., 2000) และแนวการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือ การสมดุลเวลา การสมดุลการมีส่วนร่วม และการสมดุลความพึงพอใจระหว่างงานกับครอบครัว ที่เหมาะสมจะสามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ (Friedman & Greenhaus, 2000 as cited in Greenhaus et al., 2002)

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive study) เพื่อศึกษาระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง และเพื่อค้นหาแนวทางการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายคือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเถิน และไม่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาล การศึกษาค้นคว้าศึกษาในประชากรมีจำนวนพยาบาลรวมทั้งสิ้น 62 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ 1) ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลทั่วไปที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ข้อมูล เพศ อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตรและจำนวนบุตร ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน บทบาทในครอบครัว รายได้ของครอบครัว ภาระหนี้สิน และการมีผู้ช่วยเหลือในครัวเรือน โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด 2) ส่วนที่ 2 แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ผู้ศึกษาแปลมาจากแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Carlson et al., 2000) ประกอบด้วย 6 ด้าน

ด้านละ 3 ข้อ จำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 18 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ (1 = ตรงน้อยที่สุด, 2 = ตรงน้อย, 3 = ตรงพอควร, 4 = ตรงมาก, 5 = ตรงมากที่สุด) คำนวณคะแนนเฉลี่ยรายด้าน โดยนำคะแนนทุกข้อที่ได้รวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อได้ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน แบ่งระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 3 ระดับโดยใช้สูตรภาคพื้น โดยช่วงคะแนน 1.00-2.33 = ระดับน้อย, 2.34-3.66 = ระดับปานกลาง 3.67-5.00 = ระดับมาก 3) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นเพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารทางการแพทย์และผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกินควรดำเนินการเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาดำเนินการขออนุญาตใช้แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคาร์ลสัน และคณะ (Carlson et al., 2000) และทำการแปลเป็นภาษาไทยตามกระบวนการแปลย้อนกลับ โดยไม่มีการดัดแปลงจากต้นฉบับ ส่วนแบบสอบถามแนวทางการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ได้รับการตรวจสอบความครอบคลุมความสอดคล้อง และลำดับข้อคำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้รับการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการนำไปทดลองใช้กับพยาบาลโรงพยาบาลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 20 คน คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.97

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงร่างการวิจัยครั้งนี้ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เลขอนุมติ 108/2091) โดยผู้ศึกษาได้ทำหนังสือชี้แจงกลุ่มประชากรเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจโดยไม่มีการบังคับ ประชากรสามารถถอนตัว

ออกจากการศึกษาโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลทุกอย่างจะใช้รหัสแทนการระบุตัวบุคคล ผู้ศึกษาเก็บแบบสอบถามไว้อย่างอย่างปลอดภัย และแน่นอน โดยมีเพียงผู้ศึกษาเท่านั้นที่จะเข้าถึงข้อมูลได้ และแบบสอบถามจะถูกทำลายหลังการศึกษาเสร็จสิ้นและผลงานการศึกษาได้รับการตีพิมพ์ในวารสารแล้ว 1 ปี ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษาในลักษณะภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน 2562 โดยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกินเพื่อขออนุญาตในการรวบรวมข้อมูล และเข้าพบหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลเกินเพื่อขออนุญาตดำเนินการศึกษาและขอแต่งตั้งผู้ประสานงานการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้ศึกษาเข้าพบผู้ประสานงานการวิจัยเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอน และบทบาทในการรวบรวมข้อมูลอย่างละเอียด จากนั้นมอบชุดแบบสอบถามให้ผู้ประสานงานการวิจัยเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเมื่อครบ 2 สัปดาห์ให้ผู้ประสานงานเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้ศึกษา โดยผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้นจำนวน 62 ฉบับ และมีความสมบูรณ์ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดย 1) ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษาใช้การวิเคราะห์ด้วยพารามิเตอร์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min) 2) ข้อมูลความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยประชากร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร จากนั้นจำแนกระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเกินตามเกณฑ์การแปลผลคะแนน 3) ข้อมูลแนวทางการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัววิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพจากคำถามปลายเปิดด้วยการสรุปและจัดกลุ่ม

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลในโรงพยาบาลเถินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 93.50 มีอายุเฉลี่ย 38.27 ปี ($\sigma=10.16$) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 95.20 และมีสถานภาพโสด ร้อยละ 48.38 และสถานภาพคู่ร้อยละ 45.16 มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 16.19 ปี ($\sigma=10.81$) ได้รับมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำร้อยละ 96.77 มีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 24.19 โดยส่วนใหญ่มีบทบาทเป็นสมาชิกในครอบครัวร้อยละ 88.70 รายได้ในครอบครัวมาจากตนเองและสมาชิกคนอื่นในครอบครัวร้อยละ 83.90 และพบว่ายังมีภาระหนี้สินร้อยละ 82.26 และมี

ผู้ช่วยเหลือในครัวเรือนร้อยละ 82.26

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางผลการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาและความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถินจังหวัดลำปาง (N=62)

ความขัดแย้ง	μ	σ	ระดับ
ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา	3.27	0.91	ปานกลาง
ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด	2.57	0.92	ปานกลาง
ด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม	2.23	0.86	น้อย
ด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากเวลา	2.13	0.65	น้อย
ด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากความเครียด	1.83	0.78	น้อย
ด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม	2.08	0.79	น้อย

3. แนวทางการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางจากการศึกษา พยาบาลในโรงพยาบาลเถินได้เสนอวิธีการเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวดังต่อไปนี้

3.1 การลดภาระงานของพยาบาล ได้แก่ จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน (59 คน) ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยงานบางอย่างของพยาบาล เช่น ระบบ paper less (54 คน) จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ที่พร้อมใช้และเพียงพอต่อปริมาณงาน (53 คน) ลดงานที่ไม่ใช่ของพยาบาลลง

เช่น การเบิกจ่ายวัสดุต่างๆ งานธุรการ และการเงินต่างๆ (50 คน) มอบหมายงานอย่างเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงกับหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล (48 คน) กำหนดภาระงานให้เหมาะสมไม่เหลื่อมล้ำและไม่เลือกปฏิบัติ ให้ชัดเจน และเสมอภาค (45 คน) กำหนดให้การขึ้นเวรล่วงเวลา (OT) เป็นไปโดยสมัครใจ ไม่มีการบังคับ (45 คน) และจัดอัตรากำลังสำรองให้แต่ละหน่วยงานในกรณีพยาบาลในหน่วยงานไม่เพียงพอกับภาระงาน (32 คน)

3.2 การเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาล ได้แก่ สื่อสารเชิงบวก ให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน (59 คน)

ให้รางวัลหรือคำชื่นชม เมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด (57 คน) ปกป้องสิทธิ และความปลอดภัยของพยาบาลจากการถูกรุกรานด้วยวาจาหรือการกระทำจากญาติและผู้ป่วย (50 คน) ไม่จัดประชุมนอกเวลาทำงาน (48 คน) เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นเพื่อเสนอแนะแนวทางการ จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน (48 คน) งดการจัดกิจกรรมในวันหยุดเพื่อให้พยาบาลมีเวลาพักผ่อนร่วมกับครอบครัว (45 คน) ให้ลาพักผ่อนได้ตามระเบียบข้าราชการ รวมถึงวันลาพักผ่อนสะสม ไม่ควรจำกัดสิทธิในการลาแค่ 10 วันต่อปี โดยไม่ให้น้ำวันลาสะสมมาคิดเป็นวันลาของปีนั้น ๆ (42 คน) และจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ โดยให้อนุญาตให้พาคครอบครัวเข้าร่วมงานได้ (38 คน)

3.2 การให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ได้แก่ ให้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักพุทธศาสนา แนวปฏิบัติตามพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (50 คน) พาไปปฏิบัติธรรม (50 คน) ให้ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การทำบัญชีครัวเรือน (36 คน) และส่งเสริมให้พยาบาลมีความรอบรู้ด้านการดูแลสุขภาพและการป้องกันตนเองจากโรคเรื้อรังที่สามารถป้องกันได้ (12 คน)

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลถิ่น จังหวัดลำปาง โดยผู้ศึกษาได้อภิปรายดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลถิ่น

จากการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลถิ่นมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาและความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตามแนวคิดของ Carlson et al. (2000) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง ความขัดแย้งกันระหว่างบทบาทหน้าที่ในที่ทำงานและที่บ้านโดยมีสาเหตุมาจากเวลา

ความเครียดและพฤติกรรม โดยความขัดแย้งเนื่องจากปัจจัยด้านเวลาเกิดขึ้นเมื่อบุคคลทุ่มเทเวลาให้กับงานมากเกินไป จนไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ เช่น การทำงานล่วงเวลา การทำงานเป็นกะ และตารางการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น ลักษณะเช่นนี้ให้เกิดข้อจำกัดในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว โดยโรงพยาบาลถิ่นที่เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีเพิ่มบริการตามมาตรฐานของโรงพยาบาลตติยภูมิ ทำให้จำนวนพยาบาลที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลถิ่นต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและมีเวลาในการดูแลครอบครัวลดลง โดยจากข้อมูลพบว่าพยาบาลร้อยละ 40.30 มีการขึ้นเวรล่วงเวลา 10-20 เวรต่อเดือน นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาล ร้อยละ 96.77 มีงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายที่นอกเหนือจากงานประจำทั้งในระดับหน่วยงาน โรงพยาบาล และองค์กรวิชาชีพ ซึ่งอาจทำให้พยาบาลต้องใช้เวลาไปกับการปฏิบัติงานการพยาบาล และงานพิเศษอื่นๆ การปฏิบัติงานเกินเวลามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านร่างกาย (Supamane, Kunaviktikul, & Keitlertnapha, 2014) จนส่งผลกระทบต่อ การดูแลครอบครัว ประกอบกับงานของพยาบาลเป็นงานที่มุ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทางการพยาบาล (Nantsupawat, Wichaikhum, & Nantsupawat, 2010) ดังที่โรงพยาบาลถิ่นกำหนดตัวชี้วัดของผลลัพธ์ทางการพยาบาล เช่น ลดอัตราการติดเชื้อทางเดินปัสสาวะจากการคาสายสวนปัสสาวะลงเหลือน้อยกว่า 3 ครั้ง ต่อ 1,000 วันการ คาสายสวนปัสสาวะหรืออัตราการตกเตียงเป็น 0 เป็นต้น (Thoen Hospital, Nursing department, 2018) การมุ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทางการพยาบาลเช่นนี้อาจทำให้พยาบาลต้องทุ่มเทเวลาในการทำงานเพื่อเฝ้าระวังอุบัติการณ์ และจัดการเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติการณ์ดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ป่วยที่อาจส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดได้ และความเครียดที่เกิดขึ้นจากงานได้ส่งผลกระทบต่อครอบครัว อีกทั้งลักษณะการปฏิบัติงานเป็นกะต้อง

ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง อาจก่อให้เกิดความเครียดได้เช่นกันดังที่ Camerino et al. (2010) กล่าวว่า ปฏิบัติงานในเวลากลางคืน อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านสุขภาพกายที่ต้องอดนอน หรือนอนไม่เป็นเวลา ส่งผลก่อให้เกิดความเครียด มีอารมณ์แปรปรวน หงุดหงิดง่าย อย่างไรก็ตามพยาบาลได้รับการส่งเสริมให้มองโลกในแง่ดี (Boonkuna, Wannalai, & Pinprapapan, 2017) และการที่พยาบาลมีความเสียสละ มีความรู้ มีไหวพริบปฏิภาณ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างชาญฉลาด ซึ่งสัติย์สามารถติดต่อกับประสานงานกับผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Srisuphan, Chanprasit, & Sngounsiritham, 2020) อาจทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลเจริญรุ่งเรืองมีคุณค่าและสามารถผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลร้อยละ 82.26 มีผู้ช่วยเหลือในครัวเรือน ได้แก่ บิดา มารดา สามี และญาติ ซึ่งอาจทำให้พยาบาลกังวลกับการทำบทบาทในครอบครัวลดลง และรับรู้ว่ามี ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาและความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนผลการศึกษาที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจากพฤติกรรมที่พยาบาลใช้ในการปฏิบัติงาน คือต้องรับผิดชอบดูแลให้ผู้ป่วยสุขสบาย ปลอดภัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สะอาดเพื่อให้กลับคืนสู่ภาวะปกติโดยเร็ว (Srisuphan et al., 2020) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสามารถใช้ในดูแลความเป็นอยู่และสุขภาพของสมาชิกในครอบครัวได้เช่นกัน จึงทำให้พยาบาลมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านงานรบกวนครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจาก เวลา ความเครียด และพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจากในสังคมไทยเห็นว่า

อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่นายภย่อง มีเกียรติ เพราะเป็นผู้ที่ต้องคอยดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่เจ็บป่วย และต้องการการดูแล โดยต้องปฏิบัติงานเป็นผลัดเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นครอบครัวจึงเห็นใจและให้ความเข้าใจการทำงานของพยาบาล และไม่ได้คาดหวังให้พยาบาลมาดูแลครอบครัวได้อย่างสมบูรณ์แบบ นอกจากนี้ จากข้อมูลพบว่าพยาบาลมีผู้ช่วยเหลือในครัวเรือนเป็น บิดา มารดา สามี และญาติร้อยละ 60.78 31.37 และ 7.85 ตามลำดับ ทำให้ช่วยแบ่งเบาภาระในครอบครัวได้ เช่น ช่วยรับส่งบุตร ช่วยทำงานบ้าน จึงทำให้พยาบาลมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านครอบครัวรบกวนงานที่มีสาเหตุจาก เวลา ความเครียด และพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษา Kochasee (2006) ที่พบว่าครัวเรือนที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในรูปแบบครอบครัวก้าวร้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่าครัวเรือนที่มีผู้ช่วยเหลือในครัวเรือน

2. แนวทางลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาล

จากการศึกษาพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเสนอแนวทางในการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไว้ 3 แนวทางดังนี้

2.1 การลดภาระงานของพยาบาล เช่น การจัดอัตรากำลังพยาบาลให้เหมาะสมกับภาระงาน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยงานบางอย่างของพยาบาล และลดงานที่ไม่ใช่ของพยาบาลออกไป เช่น การเบิกจ่ายวัสดุต่างๆ การเป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ และครุภัณฑ์ทางการแพทย์ เป็นต้น การที่พยาบาลโรงพยาบาลเห็นว่าการภาระงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเกิน มีมาก ส่งผลให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจึงควรลดภาระงานลงเพื่อที่พยาบาลจะได้มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น ดังที่ Perodeau et al. (2001) กล่าวว่าพยาบาลปฏิบัติงานเกินเวลาหรือที่มากจนเกินไปมักประสบกับปัญหาต่างๆ ภายในครอบครัวโดยไม่

สามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว พยาบาลในโรงพยาบาลเกินจึงได้เสนอให้มีการลดภาระงานของพยาบาลขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yuthvoravit (2007) ที่กล่าวว่า การลดงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของพยาบาลลงจะทำให้พยาบาลมีเวลาในการดูแลครอบครัวเพิ่มมากขึ้น การจัดมอบหมายงานและตารางการทำงานอย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการกับงานที่ไม่ใช่ของพยาบาลแต่พยาบาลต้องทำ เช่น งานธุรการ เพราะทำให้พยาบาลไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำงานประจำให้เสร็จสิ้น (Boonkuna et al., 2017) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Yildirim & Aycaan (2008) ที่พบว่า ภาระงานเกินและลักษณะการทำงานที่ไม่เป็นเวลา เป็นปัจจัยทำนายความขัดแย้งในงานกับครอบครัว ดังนั้นการลดภาระงานของพยาบาล จะทำให้พยาบาลสามารถสมดุลเวลาระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตในครอบครัว และจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวลงได้ (Friedman & Greenhaus, 2000 as cited in Greenhaus et al., 2002)

2.2 การเพิ่มความสุขในการทำงานให้พยาบาล เช่น การให้รางวัลหรือคำชื่นชม และรวมถึงการอนุญาตให้ครอบครัวเข้าร่วมงานกิจกรรมในโรงพยาบาลได้ ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การ เป็นสิ่งแวดล้อมขององค์การทั้งทางตรงและ ทางอ้อมมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ (Litwin & Stringer, 1968) การให้รางวัลหรือคำชื่นชมจะทำให้พยาบาลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังที่ Diener (2009) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความสุข จะต้องเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ทางบวกของทุกๆ ด้านในชีวิต โดยเฉพาะ ความพึงพอใจในงาน หากบุคลากรในองค์การมีความรู้สึกพึงพอใจหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แม้ภาระงานจะมากก็จะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี การจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน มีการพูดคุยแสดงความคิดเห็น รับประทานอาหารร่วมกันมากขึ้น มีการทำกิจกรรม

ละลายพฤติกรรมในหน่วยงาน ทำให้เกิดการประสานสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน ลดความตึงเครียด สร้างบรรยากาศของความสุข (Yuthvoravit, 2007) เมื่อพยาบาลมีความพึงพอใจต่องาน จะสามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ ดังที่ Friedman and Greenhaus, 2000 as cited in Greenhaus (2002) กล่าวว่า การสมดุลความพึงพอใจระหว่างงานกับครอบครัวที่เหมาะสม จะสามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้

2.3 การให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการจัดการกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เช่น การให้ความรู้ในการดำเนินชีวิตตามหลักพุทธศาสนา การพาไปปฏิบัติธรรม การทำบุญซีคริวเรือน อาจเนื่องจากบริบทของโรงพยาบาลเกินพยาบาลนับถือศาสนาพุทธร้อยละ 100 และเห็นว่าหลักธรรมในศาสนาพุทธสามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ โดยการ พัฒนาจิต การฝึกควบคุมจิต การควบคุมอารมณ์ เพื่อให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตไปในวิถีที่ถูกต้อ ดึงงาม การควบคุมอารมณ์ได้ดีจึงส่งผลต่อการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลการศึกษาครั้งนี้ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gonnelli, Agus, & Raffagnino (2018) ที่พบว่าสร้างทักษะการควบคุมอารมณ์ที่ดีเพื่อรับมือกับงานอารมณ์และความต้องการของครอบครัว สามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารในองค์การพยาบาล ควรทบทวนแผนอัตรากำลังให้เพียงพออย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงาน (job design) อย่างเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาบุคลากรอื่นๆ ในหน่วยงานเพื่อช่วยงานพยาบาลในกรณีที่ขาดแคลน อัตรากำลังพยาบาล ลดงานที่ไม่ใช่ของพยาบาลลง เพื่อให้พยาบาลมีเวลาทำงาน เวลาพักผ่อนและเวลาดูแลครอบครัวอย่างเหมาะสม และหัวหน้าหน่วยงาน/ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรดูแลภาระงานของพยาบาลแต่ละคนให้เหมาะสมที่จะไม่ก่อให้เกิดความเครียดใน

นการทำงาน มีการจัดตารางปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มอบหมายงานพิเศษอย่างให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน เพื่อให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจและความสุขในการปฏิบัติงาน ป้องกันและลดการเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาล ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานและมีความสุขกับครอบครัว อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและปัจจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาโปรแกรมที่ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เช่น โปรแกรมการควบคุมจิตตามวิถีพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

- Administration Department. (2018). *Annual summary report 2018*. Lampung: Administration Department, Thoen Hospital. (In Thai)
- Boonkuna, t., Wannalai, U., & Pinrapapan, E. (2017). Predicting factors of job stress on job retention among registered nurses in in-patient units, Lampung Hospital. *Journal of Health Science Research, 11*(1), 33-42. (In Thai)
- Boonmong, W. (2009). *Relationships between adversity quotient, job characteristics, work family conflict, and joy at work of staff nurses, hospital under the jurisdiction of the ministry of defense* (Master's thesis), Chulalongkorn University. (In Thai)
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249-276.
- Camerino, D., Sandri, M., Sartori, S., Conway, P. M., Campanini, P., & Costa, G. (2010). Shiftwork, work-family conflict among Italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiology International, 27*(5), 1105-1123.
- Chamsuk, P. (2013). *The relationship between job satisfaction, work and family interrole conflict and life satisfaction of nurses in private hospitals* (Master's thesis), Srinakharinwirot University. (In Thai)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shawc, J. D. (2002). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510-531.
- Gonnelli, C., Agus, M., & Raffagnino, R. (2018). Work-family conflict in nursing: The role of work schedules, familial antecedents and emotional regulation. *Open Journal of Medical Psychology, 7*, 123-147.

- Kochasenee, D. (2006). *Work-family conflict and life satisfaction of employed married adult in Bangkok* (Master's thesis), Chulalongkorn University. (In Thai)
- Leineweber, C., Westerlund, H., Chungkham, H. S., Lindqvist, R., Runesdotter, S., & Tishelman, C. (2014). Nurses' practice environment and work-family conflict in relation to burn out: A multilevel modelling approach. *PLoS One*, 9(5), e96991.
- Nantsupawat, R., Wichaikhum, O., & Nantsupawat, A. (2010). The relationship between nurses' extended work hours and patient, nurse, and organizational outcomes in general hospital. *Nursing Journal*, 41(4), 58-69. (In Thai)
- Thoen Hospital, Nursing Department. (2018). *Annual summary report 2018*. Lampang: Nurse Organization, Thoen Hospital. (In Thai)
- Perodeau, G., Paquette, S., Brissette, L., St-Pierre, C., Bernier, D., & Duquette, A. (2001). Health professional in part-time employment: The challenge of balancing work and family. *Canadian Journal of community Mental Health*, 20(1), 53-74.
- Srisuphan, W., Chanprasit, C., & Sngounsiritham, U. (2020). Associate Professor Praneet Sawasdiraksa: Nursing leader building professional advance. *Nursing Journal*, 47(1), 467-477. (In Thai)
- Supamane, T., Kunaviktikul, V., & Keitlertnapha, P. (2014). Nurses' extended work hours and nurse outcomes in community hospitals. *Nursing Journal*, 41(extra), 48-58. (In Thai)
- Thailand Nursing Council. (2012). *The nursing and midwifery profession Act 1985 and amended by the Nursing and midwifery profession act (No.2)*. Bangkok: Gold Point.
- Wang, M. L., & Tsia, L. J. (2014). Work-family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. *Journal of Nursing Research*, 22(3), 200-207.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378.
- Yuthvoravit, S. (2007). *Conflict management at work: Experiences of head nurse* (Master's thesis), Chulalongkorn University. (In Thai)