

การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว
และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน
**Work-Family Enrichment and Intention to Stay at Work of Nurses
in Private Hospitals**

ศิชล	สุกสี *	Sichol	Sooksee *
เพชรสุณีย์	ทั้งเจริญกุล **	Petsunee	Thungjaroenkul **
กุลวดี	อภิชาติบุตร ***	Kulwadee	Abhicharttibutra ***

บทคัดย่อ

การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวทำให้เกิดอารมณ์ทางบวกที่ช่วยให้พยาบาลสามารถปรับตัวกับสภาพการทำงานที่ตึงเครียดและส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น การศึกษาเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์นี้เพื่อศึกษาการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว ความตั้งใจคงอยู่ในงานและความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองในพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพจำนวน 155 คนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนสองแห่งในจังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวที่พัฒนาโดย Carlson et al. (2006) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานที่พัฒนาโดย (Rattanapitikon, 2009) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .84 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

ผลการศึกษาพบว่า

1. พยาบาลมีการรับรู้การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับสูง โดยมีการรับรู้ว่าการที่ได้รับความรู้จากการทำงานมีส่วนช่วยให้การทบทวนในครอบครัวดีขึ้น และรับรู้ว่าการที่ได้รับความรู้จากการครอบครัวมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้นด้วยเช่นกัน
2. พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงและการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวมีส่วนช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน จึงมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลด้วยการให้การสนับสนุนทางด้านจิตสังคมและด้านวัตถุรวมทั้งผู้บริหารการพยาบาลควรสนับสนุนให้พยาบาลได้มีเวลาในการดูแลครอบครัวเนื่องจากการทบทวนในครอบครัวจะส่งผลย้อนกลับทางบวกมาช่วยให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชเวชเชียงใหม่

* Rajavej Chiang mai Hospital, sicholsis@gmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** Corresponding author, Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, petsunee@gmail.com

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

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

วันที่รับบทความ 17 ธันวาคม 2561 วันที่แก้ไขบทความ 5 สิงหาคม 2562 วันที่ตอบรับบทความ 26 ธันวาคม 2562

คำสำคัญ: การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว ความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน

Abstract

Work-family enrichment generates a positive mood, which allows nurses to cope with stressful working conditions and results in increasing the intention to stay in employment positions. This correlational descriptive study was to explore at work-family enrichment, intention to stay, and its relationship among nurses in private hospitals. The participants consisted of 155 professional nurses who are working in two private hospitals in Chiang Mai. The research instrument included the work-family enrichment scale developed by Carlson et al. (2006) and the scale of intention to stay developed by Dolerdee Rattanapitikon (2009). The alpha coefficient for work-family enrichment scale was .96 and the alpha coefficient of the scale of intention to stay was .84 Data were analyzed by descriptive statistics and Spearman rank correlation coefficient.

The results revealed that:

1. Nurses experienced work-family enrichment at a high level. They recognized that resources gained in their work facilitated their family role at high level and also that resources gained in the family enhanced their work function at high level
2. Nurses intended to stay at work at a high level and work-family enrichment had a positive significant association with the intention of the nurses to stay at their work.

The findings reveal that increasing work-family enrichment for nurses reinforces their professional motivations and decreases turnover intentions of nurses at private hospitals. It is recommended that nursing administrators foster work-family enrichment of nurses by providing nurses with psychological and material support. Additionally, the nursing administrator should support nurses in taking care of their family, since their family role creates a positive spillover to facilitate their working function and performance.

Keywords: *work-family enrichment, intention to stay, private hospital*

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบสุขภาพของไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพทั้งในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน จากรายงานการสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office, 2007, 2012) พบว่ามีจำนวนพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค) ในปีพ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2555 จำนวน 26,758 และ 25,377 คน ตามลำดับ และมีจำนวนผู้รับบริการในปีเดียวกันจำนวน

48.0 ล้านราย และ 46.3 ล้านราย ตามลำดับ เมื่อนำมาเทียบเป็นสัดส่วนพยาบาลกับผู้ป่วยเท่ากับ 1: 1,793.58 และ 1: 1,824.48 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าภาระงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นมาก โดยสาเหตุหนึ่งที่ทำให้จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนไม่เพียงพอเกิดจากการลาออกและเคลื่อนย้ายออกจากงาน (Sawangdee, 2010)

การแก้ปัญหาการลาออกของพยาบาลเอกชนคือการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลคงอยู่ในงาน ซึ่ง ในทาง

พฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าการที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งจะต้องมีการวางแผนและตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น (Ajzen, 1991) เช่นเดียวกับการคงอยู่ในงานก็เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่ต้องมีการวางแผนและมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานที่ทำอยู่ก่อนจึงจะแสดงออกด้วยการไม่เปลี่ยนไปทำอาชีพหรือทำงานในสถานที่อื่น ดังนั้นการแก้ปัญหาการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพจึงต้องมุ่งไปที่การสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพื่อหวังผลไม่ให้พยาบาลตัดสินใจลาออกหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานที่อื่น

ที่ผ่านมาโรงพยาบาลต่างๆ ได้ใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพยาบาลเพื่อดึงดูดใจให้พยาบาลย้ายเข้ามาทำงานหรือจูงใจไม่ให้อายไปทำงานโรงพยาบาลอื่น (Phanurat, 2013) แต่ในปัจจุบันนักวิชาการได้เสนอแนวทางใหม่ในการจูงใจคนทำงานด้วยการทำให้รับรู้ถึงการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Enrichment) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้คนทำงานรับรู้ถึงงานที่ทำมีคุณค่าและมีความหมายต่อองค์กรและต่อครอบครัว (Carlson, Kacmar, Wayne, & Greenhaus, 2006; Greenhaus & Powell, 2006) การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของคนทำงาน โดยการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวจะส่งผลให้คนทำงานเกิดความรู้สึกทางบวกต่อการทำงานและสามารถอดทนต่อภาวะตึงเครียดในงานได้ นอกจากนี้การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวยังช่วยให้คนทำงานได้รับทรัพยากรหรือผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานหรือการบำบัดบาทในครอบครัว ซึ่งสิ่งที่ได้มานั้นจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานหรือการบำบัดบาทในครอบครัว (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006)

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา มีการศึกษาพบว่าการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากงานของคนทำงานในประเทศนิวซีแลนด์ (Balmforth & Gardner, 2006) แต่ในการศึกษาของ Russo & Buonocore (2012) ที่หาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองในกลุ่มพยาบาลประเทศ

อิตาลี ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกจากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการศึกษาที่ผ่านมา ยังมีความขัดแย้งในผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวกับความตั้งใจในการลาออกและยังไม่พบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะทำการศึกษาค้นคว้าระหว่างงานกับครอบครัว ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปร โดยผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทางการพยาบาลในการวางแผนที่จะทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีการคงอยู่ในงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน

คำถามการวิจัย

1. พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีการรับรู้การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับใด
2. พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากน้อยเพียงใด
3. การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนหรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวของ Carlson et al. (2006) ที่แยกการเพิ่ม

คุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวออกมาเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติด้านการเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัว และด้านการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งาน โดยการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวทั้งสองมิติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของพยาบาลเนื่องจากหากพยาบาลรับรู้ว่าการทำงานหรือการทําทบทาในครอบครัวก่อให้เกิดคุณค่าระหว่างกันและกันแล้วก็จะมีความความรู้สึกทางบวกต่อการทํางานหรือการทํานาที่ในครอบครัวสามารถทดแทนต่อภาวะตึงเครียดในงานหรือในครอบครัวได้จึงมีผลให้พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlational Research) ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ของจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 155 ราย จากโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 2 แห่งจากโรงพยาบาลเอกชนทั้งหมด 4 แห่ง คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดคือปฏิบัติงานแบบเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชนที่เก็บข้อมูลมาแล้วอย่างน้อย 4 เดือนและไม่เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าองค์กรพยาบาลหรือหัวหน้าหอผู้ป่วย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส หน่วยงาน ระดับการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลการขึ้นเวรปฏิบัติงานและระดับความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ โดยลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยแปลมาจากแบบวัดการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวของ Carlson et al. (2006) แปลเป็นภาษาไทยโดยผู้วิจัยประกอบ ด้วยข้อคำถาม

18 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือมิติด้านการเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัว จำนวน 9 ข้อและมิติด้านการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งาน จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามนี้ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และมีเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล คือ 4.50-5.00 หมายถึงมีการรับรู้อยู่ในระดับสูงมาก 3.50-4.49 หมายถึงมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง 2.50-3.49 หมายถึงมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึงมีการรับรู้ในระดับต่ำ และ 1.00-1.49 หมายถึงมีการรับรู้ในระดับต่ำมาก เครื่องมือนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลที่พัฒนาขึ้นโดย Rattanapitikon (2009) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึงเห็นด้วยมาก 3 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึงเห็นด้วยน้อย 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด การแปลผลคะแนน ใช้การคิดค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละมิติ ทำให้ได้ค่าเฉลี่ยของการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวในแต่ละมิติ อยู่ในระหว่าง 1-5 จากนั้นนำมาจัดระดับโดยใช้เกณฑ์ของ (Rattanapitikon, 2009) ได้เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับสูงมาก 3.50-4.49 หมายถึงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับสูง 2.50-3.49 หมายถึง มีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง มีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับต่ำและคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับต่ำที่สุด

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยได้รับการพิจารณาและอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งขอ

ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ โดยไม่มีการบังคับ นอกจากนี้ได้แจ้งให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถขอถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีผลใดๆ โดยข้อมูลทุกอย่างจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาออกมาในลักษณะภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น เมื่อตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้วิจัยขอให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในหนังสือแสดงความยินยอม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามเลขที่โครงการ 2562-EXP092 และได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนที่ศึกษา การเก็บข้อมูลในงานวิจัยมีการใช้ผู้ประสานงาน 2 คนทำหน้าที่ในการแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล และให้ตัวอย่างตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 1 สัปดาห์ จากนั้นมีการรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 4 เดือน ได้แบบสอบถามคืนมา 155 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบแล้วมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้วยสถิติบรรยาย คือการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้การหาความถี่ ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานและการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวในแต่ละมิติสหสัมพันธ์สเปียร์แมน (Spearman Correlation) เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นโค้งปกติ โดยความตั้งใจคงอยู่ในงานค่า $KS = .347$, sig (2-tailed) = 0.00 และการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวในแต่ละมิติ มีค่า $KS = .109$, sig (2-tailed) = 0.00

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 93.50 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 96.80 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยใน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 4 เดือน - 1 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 รองลงมาอยู่ระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20

ผลการศึกษาการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนรับรู้ว่าการเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.66$) และรับรู้ว่าการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.60$) (ตารางที่ 1) สำหรับผลการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน พบว่ามีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.72$) (ตารางที่ 2) และเมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่าการเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r_s = .319$, $p = 0.01$) และการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ($r_s = .376$, $p = 0.01$) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ (n = 155)

การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัว	3.94	0.66	สูง
ด้านทุนจากงานสู่ครอบครัว	3.96	0.69	
ด้านความรู้สึจากงานสู่ครอบครัว	3.80	0.73	
ด้านการพัฒนาจากงานสู่ครอบครัว	4.02	0.53	
การเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งาน	4.04	0.60	สูง
ด้านความรู้สึจากครอบครัวสู่งาน	4.05	0.61	
ด้านการพัฒนาจากครอบครัวสู่งาน	4.05	0.60	
ด้านประสิทธิภาพจากครอบครัวสู่งาน	4.00	0.67	

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 155)

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	Max	Min	ระดับ
ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	3.79	0.72	5.00	1.00	สูง

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สเปียร์แมนของความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	
	r_s	p value
มิติการเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัว	.319	.01
มิติการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งาน	.376	.01

การอภิปรายผล

การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดเชียงใหม่

ในการวิจัยนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพเอกชนรับรู้ว่ามีคุณค่าจากงานสู่ครอบครัว และจากครอบครัวสู่งานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยการเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัวเท่ากับ 3.94 (SD = .66) และค่าเฉลี่ยการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งานเท่ากับ 4.04 (SD = .60) การที่พยาบาลวิชาชีพเอกชนรับรู้ว่ามีคุณค่าจากงานสู่ครอบครัวอยู่ในระดับสูง อาจเกิดจาก

พยาบาลเอกชนมีหน้าที่ในการดูแลและให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนและไม่ซับซ้อน โรงพยาบาลเอกชนจึงมีการอบรมเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความรู้และทักษะในการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความรู้และทักษะในการดูแลผู้รับบริการร่วมกับประสบการณ์ในการดูแลผู้รับบริการในโรงพยาบาลทำให้เกิดความรู้และความสามารถที่นำไปใช้ในการช่วยเหลือและดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ความเจ็บป่วยได้ ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นบุคลากรสุขภาพที่มีความขาดแคลนในระบบสุขภาพและเป็นที่ต้องการทั้งในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ดังนั้น

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนจึงได้อัตราเงินเดือนที่สูงกว่าพนักงานโรงพยาบาลในตำแหน่งอื่นที่มีวุฒิปริญญาตรีเท่ากัน และได้รับสวัสดิการอื่นๆเพิ่มเติมเช่น ค่าใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ค่าเฉพาะทาง ค่าล่วงเวลา ค่าเวรภัย ดึก เป็นต้น ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในรูปวัตถุ คือรายได้และสวัสดิการรวมทั้งผลตอบแทนที่ไม่ใช่วัตถุ คือ ความรู้สึกมั่นคงภาคภูมิใจในการทำงาน ทั้งสองประการนี้จะทำให้พยาบาลสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นสมาชิกที่ดีในครอบครัวได้ คำอธิบายนี้สอดคล้องกับแนวคิดการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวของคาร์ลสัน (Carlson et al., 2006) ที่กล่าวว่าคนที่บุคคลจะสามารถนำประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานไปปรับปรุงการดำเนินชีวิตในครอบครัวได้ บุคคลนั้นจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างเพียงพอจากการทำงานจึงจะสามารถถ่ายทอดความรู้และความสามารถไปสู่การทำให้ครอบครัวได้ นอกจากนี้บุคคลที่มีความรู้สึกมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพของตน จะถ่ายทอดความรู้สึกนี้ไปสู่ครอบครัวได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Plainoi (2018) ที่ทำการศึกษาระดับของความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก พบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการทำงานเนื่องจากเมื่อองค์กรมีผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ ค่าล่วงเวลา ที่เหมาะสมสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว จะทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลสูงขึ้น และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่พยาบาลวิชาชีพเอกชนรับรู้ว่าคุณค่าจากการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสูงงานอยู่ในระดับสูงสามารถอธิบายได้จากแนวคิดของ Carlson et al. (2006) เช่นกัน ซึ่งคาร์ลสันได้กล่าวไว้ว่าการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสูงงานจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นมี

ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว มีการพัฒนาความรู้และทักษะในการดำเนินชีวิต และได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานจากครอบครัวแล้วจะสามารถถ่ายทอดสิ่งนั้นไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานได้เป็นอย่างดีในงานวิจัยนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนรับรู้ว่าการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสูงงานอยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ร้อยละ 61.3 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลอายุน้อยที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 4 เดือน - 1 ปี ซึ่งพยาบาลกลุ่มนี้เพิ่งสำเร็จการศึกษาและอยู่ในระยะของการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน จึงมีความใกล้ชิดกับครอบครัวและต้องการการสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงานจากบุคคลในครอบครัวอย่างมาก ประสบการณ์และความรู้ตลอดจนการสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้สามารถปรับตัวและทำบทบาทในการทำงานได้ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 40 เป็นกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี การดำเนินชีวิตในครอบครัวย่อมทำให้พยาบาลเกิดการพัฒนาความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยส่งเสริมให้พยาบาลสามารถใช้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาในที่ทำงานได้ในขณะเดียวกันครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างเป็นแหล่งสนับสนุนการทำงานที่ดี โดยเป็นที่ปรึกษา รับฟังปัญหาที่เกิดจากการทำงานและให้กำลังใจในการทำงาน การสนับสนุนดังกล่าวย่อมส่งผลให้พยาบาลสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Intutlak (2013) ที่ได้ทำการศึกษาความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวในโรงพยาบาลเอกชนด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและได้ผลการศึกษาว่าครอบครัวมีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมความสุขในชีวิตส่วนตัวของพยาบาลเอกชน ด้วยการเป็นเบื้องหลังที่ดีและเข้าใจหน้าที่การทำงานของพยาบาล สัมพันธ์ภาพและกำลังใจที่ได้รับจากครอบครัวเป็นแรงใจที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

ในงานวิจัยนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.72$) (ตารางที่2) ผลการศึกษาที่ได้คล้ายคลึงกับการศึกษาของ Taokumlue (2006) ที่วิจัยความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน พบว่าพยาบาลมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 4.17$) การที่กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงอาจมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่องาน ดังการศึกษาที่พบว่า ร้อยละ 54.2 และร้อยละ 43.9 ของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและระดับมากตามลำดับ มีเพียงร้อยละ 1.9 ของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้นที่มีความพึงพอใจในงานในระดับน้อย ซึ่งมีหลายงานวิจัยที่สนับสนุนให้เห็นว่าความพึงพอใจต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่จะเป็นพยาบาลจบใหม่หรือพยาบาลที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 2 ปี จึงต้องการเรียนรู้งาน และฝึกฝนทักษะทางการพยาบาลเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ ตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงาน การได้รับการสอนงาน การรับการนิเทศจากพยาบาลพี่เลี้ยงผู้ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีและถ่ายทอดประสบการณ์ในวิชาชีพโดยการสอนงานให้แก่พยาบาลหลายกลุ่ม ซึ่งเป็นผู้ต้องการพัฒนาตนเอง และพบว่าวิธีการเหล่านี้สามารถใช้ได้ผลดีในการพัฒนาการพยาบาลด้านต่างๆ ในวิชาชีพ การได้มีโอกาสฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์ในระหว่างการทำงาน (Nantsupawat & Sngounsiritham, 2019) รวมถึงการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะทำให้พยาบาลใหม่เกิดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Bunnasa (2007) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย พบว่า การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลด้านโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้นหากพยาบาลใหม่ได้รับการส่งเสริมให้มี

โอกาสสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ย่อมสามารถนำไปสู่การสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้เงินเดือนและค่าตอบแทนอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับสูง มีหลายงานวิจัยที่สนับสนุนให้เห็นว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่ในงาน เช่นการศึกษาของ Khaophon (2013) ที่ทำการศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทน

ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

ในการศึกษานี้พบว่า การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวทั้งสองมิติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แสดงว่า พยาบาลที่มีการรับรู้ว่ามีคุณค่าต่อครอบครัวและครอบครัวมีคุณค่าต่อการทำงานจะมีแนวโน้มที่คงอยู่ในงานต่อไปในทางตรงกันข้าม พยาบาลที่มีการรับรู้ว่ามีคุณค่าต่อครอบครัวหรือครอบครัวไม่มีคุณค่าต่อการทำงานแล้วจะมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน ซึ่งผลที่ได้นี้เป็นไปในทางตรงกันข้ามกับการศึกษาของ Russo & Buonocore (2012) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและการลาออกในพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวทั้งสองมิติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน ผลที่ได้จากการศึกษานี้ยังสนับสนุนแนวคิดการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวของ Carlson et al. (2006) และ Greenhaus & Powell (2006) ที่ระบุว่า การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวจะส่งผลให้คนทำงานเกิดอารมณ์ความรู้สึกทางบวกต่อการทำงานและสามารถอดทนต่อภาวะตึงเครียดในงานได้ นอกจากนี้การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวยังช่วยให้คนทำงานรับรู้ว่าได้รับทรัพยากรหรือผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานหรือการทําบทบาทในครอบครัว ซึ่งสิ่งที่ได้จากการทำงานและบทบาทในครอบครัวจะส่งผลดีต่อคน

ทำงานในการทำบทบาททั้งสองจึงมีผลให้คนๆ นั้นมีความรู้สึกอยากทำงานนั้นต่อไป

ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลเอกชน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในชีวิตการทำงานของพยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ในการให้การดูแลผู้ป่วยทำให้พยาบาลได้ความรู้ ทักษะ ความรู้สึกปลอดภัย ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำบทบาทในครอบครัว เช่น การดูแลปัญหาสุขภาพของบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือครอบครัวทางการเงิน เป็นต้น ซึ่งอารมณ์และความรู้สึกที่ดีที่เกิดจากการทำงานเป็นคุณค่าหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wayne (2009) ที่พบว่าคนงานจะคงอยู่ในงานก็ต่อเมื่อมีการรับรู้งานที่ทำให้ประโยชน์ต่อการทำบทบาทในครอบครัว

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า การเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลเอกชน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครอบครัวมีส่วนสนับสนุนการทำงานของพยาบาล โดยการให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา และการสนับสนุนการทำงานของพยาบาล เช่น การแบ่งเบาภาระในการดูแลสมาชิกในครอบครัว สิ่งเหล่านี้เป็นคุณค่าที่ทำให้พยาบาลไม่เกิดความวิตกกังวลหรือความเครียดที่มีผลต่อการทำงาน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในครอบครัวทำให้พยาบาลมีความรู้และทักษะที่สามารถนำกลับมาใช้ในการทำงานของพยาบาลได้ อารมณ์ทางบวก ความรู้และทักษะที่ได้รับจากครอบครัวจะส่งเสริมให้คนงานมีใจจดจ่ออยู่กับการทำงานซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sathapornwajana (2008) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวโดยการแบ่งเบาภาระงานบ้าน การได้รับการสนับสนุนด้านสิ่งของ การเงิน รวมถึงการได้รับกำลังใจ ให้คำปรึกษา แนะนำ รับฟังปัญหาที่เกิดจากการทำงานจะช่วยลดความเครียดจาก

การทำงาน จะทำให้มีเวลาในการที่จะคิดพัฒนาและปรับปรุงงาน ทำให้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการจัดระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ และสภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย รวมทั้งให้โอกาสได้เรียนรู้งานเพื่อให้พยาบาลมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงานและเห็นคุณค่าของงานที่มีต่อครอบครัว
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการสื่อสารให้พยาบาลได้ทราบคุณค่าที่เกิดจากการทำงานที่มีผลต่อชีวิตครอบครัวของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลเห็นประโยชน์ของการทำงานในโรงพยาบาลและมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว ในโรงพยาบาลเอกชนระดับอื่น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179 - 211.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Bunnasa, W. (2007). *The relationship between the intention to stay in the New Nurse Job and Personal Goal Setting and Commitment to the Target: A Case Study of a Hospital*. (Master's thesis), Thammasat 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. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work - family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Intutlak, K., (2013). *Experiences of building work-life balance of professional nurses in a private hospital* (Master's thesis), Chulalongkorn University. (In Thai)
- Khaophong, W. (2013). *Factors predicting job satisfaction and job intentions of professional nurses in private hospitals in the Eastern region*. (Master's thesis), Burapha University. (In Thai)
- Nantsupawat, A., & Sngounsirithum, U. (2019). Mentoring system and nursing professional development. *Journal of Nursing Journal*, 46(3), 232-238. (In Thai)
- National Statistical Office, Ministry of Information and Communication Technology. (2007). *Hospital and Private Hospital Survey 2007*. Bangkok: Bureau of Forecasting Statistics. (In Thai)
- National Statistical Office, Ministry of Technology and Communication. (2012). *Hospital and private hospital survey 2012*. Bangkok: Office of Statistical Forecasting. (In Thai)
- Phanurat, P. (2013). Motivation factors of job satisfaction of professional nurses in private hospitals. *Songklanagarind Nursing Journal*, 12(2), 29-41. (In Thai)
- Plainoi, P. (2018). Factors influencing happiness in work of professional nurses Nakhon Nayok Hospital Nakhon Nayok Province. *Journal of Applied Liberal Arts*, 11(1), 92-105. (In Thai)
- Rattanapitikorn, D. (2009). *Predictive factors of professional nurse's job retention at Phyathai Hospital* (Master's thesis), Sukhothai Thammathirat Open University. (In Thai)
- Russo, M., & Buonocore, F. (2012). The relationship between work - family enrichment and nurse turnover. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 216-236.

- Sathapornwajana, A. (2008). *Relationship between family support, ethical climate, and joy at work of professional nurses, hospitals under the jurisdiction of the ministry of public health, Bangkok metropolis* (Master's thesis), Chulalongkorn University. (In Thai)
- Sawangdee, K. (2010) Professional nursing situation in Thailand. *Journal of Health Systems Research*, 2(1), 40-46. (In Thai)
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2009). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work - related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461.