

# คุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตและความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร

Quality of Work Life, Work Life Balance and Psychological Well-Being of  
Registered Nurses in Medium-Sized Private Hospitals in the Bangkok Metropolitan

สุพักตรา แจ้งจิตร\* ทิพทินนา สมุทรานนท์\*\*

Supaktra Jangjit\* Thipthinna Smuthranond\*\*

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย 10903

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok, Thailand 10903

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตกับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร จำนวน 296 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัวและด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านสังคมสัมพันธ์ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานและด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานครได้ ร้อยละ 36.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ความพึงพอใจ

Corresponding Author : e-mail : supaktra.sj@gmail.com

นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา

วันที่รับ (received) 19 ต.ค. 61 วันที่แก้ไขเสร็จ (revised) 10 ก.พ. 62 วันที่ตอบรับ (accepted) 25 ก.พ. 62

## Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the relationship between registered nurses' quality of work life and work life balance with psychological well-being; and 2) the factors could be jointly predict registered nurses' psychological well-being in medium-sized private hospitals in the Bangkok Metropolitan. The samples were consisted of 296 registered nurses in medium-sized private hospitals in the Bangkok Metropolitan. Data were collected by questionnaires which consisted of 4 parts: personal factors, quality of work life, work life balance, and psychological well-being. Statistical parameter used in this research were Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

Results showed that: 1) registered nurses' quality of work life and work life balance (work/personal life enhancement) were positively related to registered nurses' psychological well-being and registered nurses' work life balance (work interference with personal life and personal life interference with work) was negatively related to registered nurses' psychological well-being and 2) registered nurses' quality of work life (social integration and growth and security), work life balance (personal life interference with work and work/personal life enhancement) could jointly predicted 36.20 percentage of registered nurses' psychological well-being in medium-sized private hospitals in the Bangkok Metropolitan at statistically significance at .01 level.

**Keyword:** Quality of work life, Work life balance, Psychological well-being

## บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันของโรงพยาบาลเอกชนในการชิงส่วนแบ่งการตลาดค่อนข้างสูง ทำให้โรงพยาบาลเอกชนเน้นให้ความสำคัญกับผู้มารับบริการเป็นหลัก โดยการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและงานด้านการบริการมาเป็นจุดขาย ซึ่งพลังที่สำคัญในการรับผิดชอบต่อให้การบริการทางการแพทย์แก่ผู้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงนั้นก็คือพยาบาลวิชาชีพ<sup>1</sup> แต่สิ่งที่พบคือปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพสาเหตุเกิดจากสองปัจจัย ปัจจัยแรกคือความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มสูงขึ้น ปัจจัยที่สองคือการไม่สามารถรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบบริการทางสุขภาพได้ ปัจจัยดังกล่าวเป็นการตอกย้ำได้ดีว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มบุคลากรที่ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนต้องให้ความสำคัญ<sup>2</sup>

เมื่อพยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อโรงพยาบาล ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญมากต่อโรงพยาบาล ทั้งในด้านการทำให้องค์กรมีความมั่นคง และเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพยาบาลวิชาชีพรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล จนอยากทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ที่จะทำงานให้กับโรงพยาบาลอย่างเต็มที่ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้

นั้นได้คือ ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ การที่พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจสูงยังส่งผลให้อัตราการขาดงานต่ำลง ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น อัตราการลาออกลดลง<sup>3</sup> และสิ่งสำคัญที่สุดคือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้การบริการแก่ผู้มารับบริการ เหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะความผาสุกทางใจเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสถานการณ์ต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ไม่ใช่แค่เพียงสถานการณ์ปัจจุบันที่เป็นอยู่<sup>4</sup> พยาบาลวิชาชีพควรมีทัศนคติทางบวกกับสิ่งต่างๆ ไม่เพียงแค่ว่ากับสิ่งแวดล้อม แต่หมายถึงการยอมรับอดีตของตน การมีเป้าหมายในชีวิต ทำให้พยาบาลวิชาชีพมองโลกตามความเป็นจริง สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามากระทบได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งปรับตัวตามสถานการณ์ทั้งในด้านความคิดและด้านอารมณ์ได้<sup>5</sup> สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นที่พยาบาลวิชาชีพควรมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางใจมีหลายปัจจัย ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาล ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานที่โรงพยาบาลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการใน

ด้านต่างๆ ให้กับพยาบาลวิชาชีพในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี<sup>6</sup> ระบบการทำงานที่ดี เน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงการให้คำตอบแทนที่เป็นธรรม ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และรู้สึกดีต่องานและโรงพยาบาลตามมา ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงพยาบาล

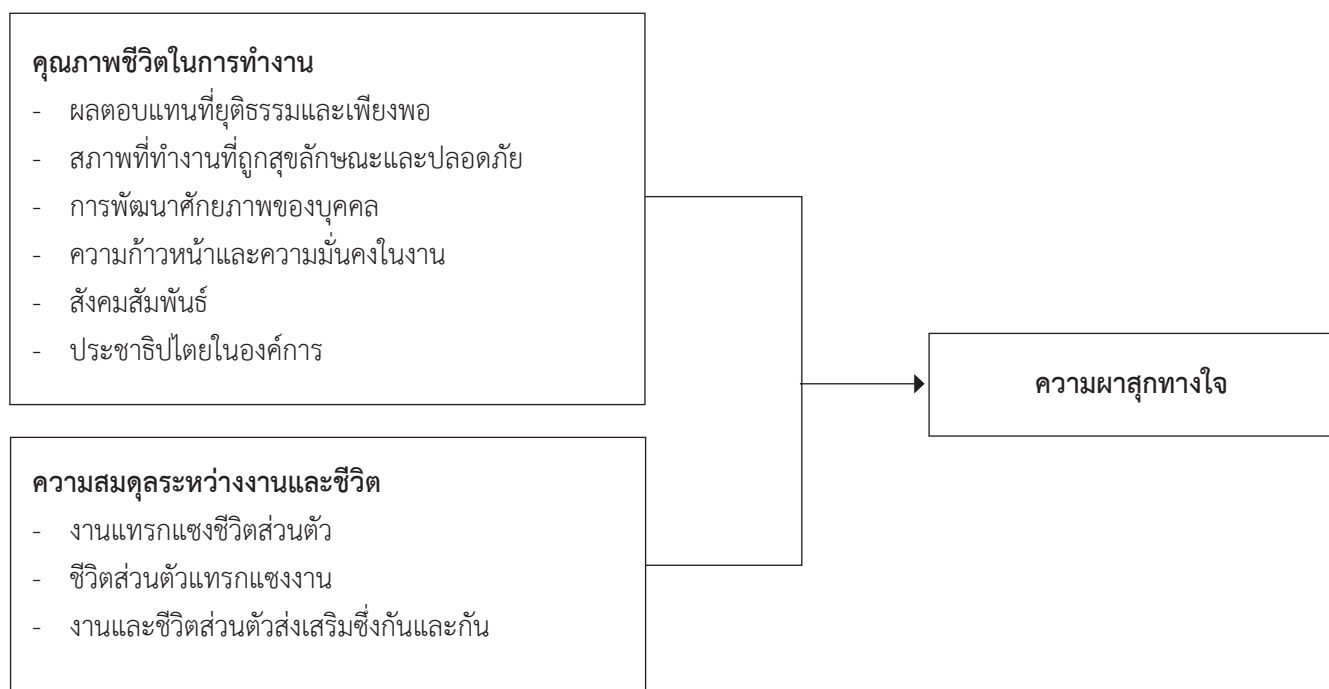
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ อีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ นั้นคือ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต เพราะทั้งงานและชีวิตเป็นสองสิ่งที่สำคัญ<sup>7</sup> เรื่องที่สำคัญต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิต คงหนีไม่พ้นเรื่องของเวลา พยาบาลวิชาชีพควรใช้เวลาให้เหมาะสมทั้งงานและชีวิตส่วนตัว ควรจัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่างๆ ในชีวิต พยาบาลวิชาชีพที่มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตจะมีความสุขในชีวิตการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน มีความพึงพอใจในชีวิต มีสุขภาพกายและอารมณ์ดีกว่า และมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต<sup>8</sup>

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีแนวโน้มที่จะทำให้ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นได้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานครเนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานครเป็นโรงพยาบาลที่มีการแข่งขันสูงและเป็นแหล่งรวมเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีภาวะกดดันเกิดขึ้นทั้งในด้านการให้บริการทางการแพทย์ที่ดีที่สุดและต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเพื่อประโยชน์แก่ผู้มาใช้บริการและโรงพยาบาล

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและสมดุลระหว่างงานและชีวิตกับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ



## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดความผาสุกทางใจของรีฟและซิงเกิล<sup>3</sup> คุณภาพชีวิตในการทำงานใช้แนวคิดของคัมมิ่งและวอร์เลย์<sup>9</sup> ส่วนความสมดุลระหว่างงานและชีวิตในแนวคิดของพิชเชอร์<sup>10</sup>

## วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง และอยู่ในโซนต่างๆ ของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาทั้งหมด 6 โรงพยาบาล ซึ่งมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 1,135 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2559) และทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 296 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และทำการสุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลเอกชนในแต่ละแห่งด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

## เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเช็คลิสต์ มี 4 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน<sup>6</sup> มี 44 ข้อ ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ และประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างงานและชีวิต<sup>7</sup> มี 14 ข้อ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ งานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน และงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผาสุกทางใจ<sup>3</sup> มี 14 ข้อ โดยที่แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ใช้มาตรวัดการประเมินค่าของลิเคิร์ท ประกอบด้วย เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะประเมินและภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย และหาค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษาจำนวน 30 คน โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .974 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัวเท่ากับ .871 ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน เท่ากับ .926 ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันเท่ากับ .934 และแบบสอบถามความผาสุกทางใจ เท่ากับ .933

## การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงสิทธิ์ในการปฏิเสธหรือตอบรับในการเข้าร่วมการวิจัย โดยที่ข้อมูลทุกอย่างที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจะถูกปกปิดเป็นความลับในการเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกข้อมูลจะใช้รหัสตัวเลขในการบันทึก และนำข้อมูลที่ได้นำเสนอเป็นภาพรวมเฉพาะงานวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 30 วัน โดยส่งแบบสอบถามพร้อมเอกสารอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของการตอบแบบสอบถาม เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วจะนำแบบสอบถามใส่ซองเอกสารส่งคืนผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้แบบวัดที่สมบูรณ์จำนวน 296 ฉบับ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การทดสอบสมมติฐานต่างๆ สถิติที่ใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของนำเข้าตัว

**ผลการวิจัย**

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 28 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.80 มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 69.30 และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 38.90

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ( $r = .446$ ) และทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .192, .249, .325, .421, .470 และ .343 ตามลำดับ)

3. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (จากทฤษฎีนี้ไม่สามารถนำแต่ละด้านมาวิเคราะห์รวมกันได้ จึงไม่สามารถหาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวมได้) พบว่าความสมดุลระหว่างงาน

และชีวิตด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .463$ ) ส่วนด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว และด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.236$  และ  $-.265$  ตาม ลำดับ)

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยนำองค์ประกอบรายด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตเข้าในสมการถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของนำเข้าตัว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านสังคมสัมพันธ์ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกัน สามารถร่วมพยากรณ์ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยสามารถร่วมพยากรณ์ความพึงพอใจได้ถึงร้อยละ 36.2 ( $R^2_{Adj} = .353$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .602 ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	p
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	.117	.053	.132	2.280	.027
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.196	.050	.234	3.863	.000
ด้านสังคมสัมพันธ์					
<b>ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต</b>					
ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน	-.110	.028	-.190	-3.997	.000
ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน	.239	.039	.316	6.134	.000
ค่าคงที่ (Constant) = 1.989					

$R = .602$      $R^2 = .362$      $R^2_{Adj} = .353$     Overall  $F = 41.256$      $p = .000$

## สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการพยาบาลเล็งเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีค่า จึงพยายามจะตอบสนองความต้องการให้กับพยาบาลวิชาชีพในเรื่องการทำงานเพื่อยึดเหนี่ยวให้พยาบาลวิชาชีพอยู่กับโรงพยาบาล และยังเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพสามารถตัดสินใจในเรื่องการทำงานได้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมองว่าตนเองมีความสามารถและมั่นใจมากขึ้นในการแก้ไขสถานการณ์ที่จะเข้ามาในชีวิตทั้งในแง่บวกและลบได้ดี ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ<sup>11</sup>

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยอธิบายได้ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพได้ค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอาชีพอื่นในลักษณะคล้ายคลึงกัน เมื่อพยาบาลวิชาชีพพบว่าตนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจของพนักงาน<sup>12</sup>

ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลเอกชนทุกโรงพยาบาลต้องอยู่ภายใต้การตรวจคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ส่งผลทำให้โรงพยาบาลต้องจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย รวมถึงด้านการป้องกันการติดต่อของเชื้อโรค โรงพยาบาลมีขั้นตอนที่เป็นมาตรฐานในการดูแลผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อ เมื่อพยาบาลวิชาชีพพบว่าตนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้

พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจของพนักงาน<sup>13</sup>

ด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการตนเองได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอยู่ตลอดเวลา โดยได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาล เพื่อจะได้มีความรู้ความสามารถในการให้การพยาบาลแก่ผู้มารับบริการมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นตามมา รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่ทำ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองที่จะใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในการทำงาน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะงานด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจของพนักงาน<sup>14</sup>

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีบันไดอาชีพให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ชัดเจน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพยาบาลวิชาชีพในการทำงาน อีกทั้งทำให้พยาบาลวิชาชีพภาคภูมิใจในความสามารถของตน รวมถึงสิ่งที่ได้มาพร้อมกับความก้าวหน้าในอาชีพคือการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ในด้านความมั่นคงในอาชีพโรงพยาบาลเอกชนมีการกำหนดขอบเขตการลงโทษอย่างชัดเจน เมื่อพยาบาลวิชาชีพพบว่าตนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การพัฒนาเป้าหมายอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ<sup>15</sup>

ด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพราะเป้าหมายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคือการที่ผู้มารับบริการหายจากโรค หรือเกิดความพึงพอใจในการบริการ จะเป็นเช่นนั้นได้ก็ต่อเมื่อมีการทำงานเป็นทีมที่ดีและทีมที่ดีเกิดได้ก็ต่อเมื่อเกิดการได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากสมาชิกในทีม ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการ

ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าบุคคลมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ<sup>16</sup>

ด้านประชาธิปไตยในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลเป็นสังคมการทำงานที่ค่อนข้างใหญ่จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมเพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาลอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่น โดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นของตนและสามารถติดต่อปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระ รวมถึงหัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ก่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกว่าคุณค่ามีเท่าเทียมกับผู้อื่น ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตมีความหมายเพิ่มมากขึ้น เกิดความพึงพอใจในการทำงานและพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การบริหารงานที่มีความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจของพนักงาน<sup>12</sup>

2. ผลการวิจัย พบว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (ตามทฤษฎีไม่สามารถวิเคราะห์โดยรวมได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการอธิบายในแต่ละด้าน) ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย โดยพบว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผาสุกทางใจ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่าสามารถรับผิดชอบบทบาทในการทำงานได้ดีจนไม่กระทบบทบาทในชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นเรื่องยากมากเนื่องจากลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องทำงานเป็นกะ และมีการหมุนเวียนกะ ด้วยข้อจำกัดเหล่านี้ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีการวางแผนการทำงานให้เสร็จภายในเวลาดังกล่าว อีกทั้งงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ไม่สามารถนำกลับไปทำที่บ้านได้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพใช้เวลาที่เหลือกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าคุณค่าสามารถรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัวได้ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความขัดแย้งในบทบาทลดลง เกิดความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น เกิดความเครียดทางจิตใจลดลง คุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ด้านครอบครัวแทรกแซงงานของพนักงานต่างชาติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผาสุกทาง

ใจของพนักงานต่างชาติ<sup>17</sup>

ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผาสุกทางใจ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่าสามารถรับผิดชอบบทบาทในชีวิตส่วนตัวได้ดี จนไม่มีผลกระทบต่อบทบาทในการทำงาน จากการที่พยาบาลวิชาชีพจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม ร่วมกับการที่สมาชิกในครอบครัวเข้าใจลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลทำให้สมาชิกในครอบครัวยินดีที่จะช่วยแบ่งเบาบทบาทหน้าที่ในชีวิตส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพแทน พยาบาลวิชาชีพจึงไม่เกิดความกดดันว่าบทบาทในชีวิตส่วนตัวจะเข้าไปก้าวกายบทบาทในการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว พึงพอใจในชีวิต จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การแทรกแซงระหว่างงานและครอบครัวด้านงานแทรกแซงครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผาสุกทางใจของพนักงานธนาคาร<sup>18</sup>

สุดท้ายด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่าตนเองสามารถรับผิดชอบบทบาทในการทำงานและบทบาทในชีวิตส่วนตัวได้ดี ส่งผลทำให้ทั้งสองบทบาทนั้นเกื้อกูลกัน โดยที่บทบาทในการทำงานมีส่วนทำให้เกิดพลังในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตส่วนตัวได้ดี ในขณะที่เดียวกันบทบาทในชีวิตส่วนตัวก็มีส่วนทำให้เกิดพลังในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานให้ได้ดีเช่นกัน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน และความเครียดทางจิตใจลดลง จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การส่งเสริมกันระหว่างงานและครอบครัวด้านงานส่งเสริมครอบครัวของทั้งฝ่ายสามีและภรรยาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ<sup>19</sup>

3. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านสังคมสัมพันธ์) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานและด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกัน) สามารถรวมพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพได้ถึงร้อยละ 36.2 โดยพบว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพในเชิงบวกได้มากที่สุด

อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการทํางานและบทบาทในชีวิตส่วนตัวเกือบลูกกัน ในทางที่ดี โดยที่บทบาทในการทํางานมีส่วนทำให้เกิดพลังในการทํากิจกรรมต่างๆ ในชีวิตส่วนตัวได้ดี ในขณะที่เกี่ยวกับบทบาทในชีวิตส่วนตัวก็มีส่วนทำให้เกิดพลังในการทํากิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทํางานให้ได้ดีเช่นกัน รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทํางานด้านสังคมสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพในเชิงบวกได้ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ร่วมกับการที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกถึงการที่ตนเองได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทํางานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพในเชิงบวกได้ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกได้ว่าตนมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานได้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพพยายามที่จะพัฒนาตนเองส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าอาชีพพยาบาลมีความมั่นคงในงานสูงเนื่องจากโรงพยาบาลมีกฎระเบียบและบทลงโทษที่ชัดเจน สุดท้ายคือความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพในเชิงลบได้ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าตนสามารถรับมือกับบทบาทในชีวิตส่วนตัวได้ดี ส่งผลให้บทบาทของชีวิตส่วนตัวไม่เข้าไปก้าวกายบทบาทของงาน รวมไปถึงการที่ครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพเข้าใจการทํางานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้ความขัดแย้งที่เกิดจากชีวิตส่วนตัวเข้าไปก้าวกายงานของพยาบาลวิชาชีพน้อยลง

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 โรงพยาบาลควรสนับสนุนสถานที่เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพกับผู้ร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และควรสนับสนุนให้ทีมสหวิชาชีพทํางานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น จัดทำแอปพลิเคชันที่ใช้เฉพาะในโรงพยาบาลเพื่อเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกันภายในทีมสหวิชา เป็นต้น ควรมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพยาบาลวิชาชีพ โดยที่การวางแผนนั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง รวมถึงมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับที่วางแผนไว้ นอกจากนี้ควรบอกผลการปฏิบัติงานให้พยาบาลวิชาชีพทราบเป็นระยะเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีเพียงพอก่อนที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.2 โรงพยาบาลควรอนุญาตจัดสรรตารางการทํางานให้กับพยาบาลวิชาชีพไม่ควรติดต่อกันเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน ควรมีสุนัขรับเลี้ยงเด็กก่อนไว้ในโรงพยาบาลให้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีบุตร และควรใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารเข้ามาช่วยในการทํางาน เช่น การมีแท็บเล็ตประจำเตียงผู้ป่วยทุกเตียง และให้แพทย์เป็นผู้คีย์สั่งยาผู้ป่วยไปยังเภสัชกรโดยตรง เป็นต้น เพื่อลดขั้นตอนการทํางานของพยาบาลวิชาชีพ

#### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังประชากรที่ทํางานอยู่ในเขตปริมณฑล และต่างจังหวัดที่เป็นจังหวัดใหญ่ๆ และควรขยายขอบเขตของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เช่น ความยืดหยุ่นผูกพัน จิตวิญญาณในการทํางาน เป็นต้น

### References

1. Parichat R. et al. Factors affecting practice environment of Registered nurses in Sanpasithiprasong hospital, Ubonratchathani province. Journal of the Royal Thai Army Nurses. 2017; 18(2): 74-81. (in Thai)
2. Siriporn C. et al. Happiness and Professional Attachment amongst Thai Registered Nurses. Thai Journal of Nursing Council. 2012; 27(4): 26-42. (in Thai)
3. Van Horn J. E. et al. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2004; 77: 365-375.
4. Ryff C. D. and Singer B. Psychological well-being: meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. Psychother Psychosom. 1996; 65: 14-23.
5. Wright T. A. and Bonett D. G. Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. Journal of Management. 2007; 33(2): 141-160.



6. Rethinam G. S. and Ismail M. Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*. 2008; 7: 58-70.
7. Igbinomwanhia O. R. and Iyayi O. Employee work-life balance as a HR imperative. *An International Multidisciplinary Journal*. 2012; 6(3): 109-126.
8. Burke R. J. Do managerial men benefit from organizational values supporting work-personal life balance? *Women in Management Review*. 2000; 15(2): 81-89.
9. Cummings T. G. and Worley C. G. *Organizational Development and Change*. 6<sup>th</sup> ed. Ohio: South-Western College Publishing. 1997.
10. Fisher M. G. et al. Modeling the Relationship between Work Life Balance and Organizational Outcomes. Paper Presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychologica April 21, Orlando. 2003.
11. Zulkarnain A. The mediating effect of quality of work life on the relationship between career development and psychological well-being. *International Journal of Research Studies in Psychology*. 2013; 2(3): 67-80.
12. Fujishiro K. *Fairness at Work: Its Impacts on Employee Well-Being*. Doctor of Philosophy Thesis in Partial Fulfillment, The Ohio State University. 2005.
13. Kalyakorn K. and Ganjana C. Factors Related Working Affected on Psychological Well-being of the Employees in The Government Savings Bank Region 8. *Khon Kean University Research Journal* 2010; 10(3): 135-144. (in Thai).
14. Nielsen K. et al. The effects of Transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health and Organizations*. 2008; 22(1): 16-32.
15. Rahim N. B. and Siti-Rohaida M. Z. Protean career orientation and career goal development: Do they predict engineer's psychological well-being? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2015; 172: 270-277.
16. Segrin C. and Taylor M. Positive interpersonal relationships mediate the association between social skills and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*. 2007; 43(4): 637-646.
17. Van Der D. M., Ali A. J., and Salome E. Role interference and subjective well-being among expatriate families. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2005; 14(3): 239-262.
18. Rani A. and Darolia C. R. Work-family interference and well-being in Indian woman: Mediating role of emotional intelligence. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 2011; 37: 26-33.
19. Sprung J. M. *Farming and Work - Family Facilitation: An Examination of Positive Spillover and Crossover Effects among a Sample of Farm Couples*. Doctor of Philosophy thesis partial fulfillment, Bowling Green State University. 2013.