

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว- งานที่
เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

An analysis of work - family relationships related to quality of life



รศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม

รศ.อัจฉรา สุขารมณ์

ผศ.ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กรกฎาคม 2552

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต เป็นโครงการวิจัยย่อยโครงการหนึ่ง ในชุดโครงการวิจัยเรื่อง "โครงการวิจัยและพัฒนาเชิงบูรณาการ ปัจจัยเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตครอบครัวและการทำงานของผู้อยู่ เพื่อประสิทธิผลในการพัฒนา เยาวชนไทย" ที่ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินประจำปี 2549 - 2550 โดยที่โครงการวิจัย ย่อยเรื่องดังกล่าวนี้จะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้ที่สมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัว-งาน และคุณภาพชีวิตของคนในวัยทำงานที่มีครอบครัว

คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณหัวหน้าชุดโครงการวิจัย ผศ.ดร.วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และ รศ.งาม ตา วณิชานนท์ ที่ได้ติดตามและกำกับดูแลให้การดำเนินโครงการวิจัยเรื่องนี้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ซึ่งได้แก่บุคลากรในหน่วยงานของรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร ที่สมรสแล้วและมีบุตร 1 คน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน โครงการวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้คณะผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยจาก งบประมาณแผ่นดินประจำปี 2549 – 2550 แก่งานวิจัยเรื่องนี้

อรพินทร์ ชูชม

อัจฉรา สุขารมณ์

อังศินันท์ อินทรกำแหง

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
ประกาศคุณูปการ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพประกอบ	ฉ
บทคัดย่องานวิจัยฉบับที่	ช
Research Abstract No.	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามปฏิบัติการของตัวแปร.....	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
คุณภาพชีวิต.....	9
ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน.....	14
ปัจจัยจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและ คุณภาพชีวิต.....	21
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในครอบครัวและงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต.....	26
แนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัวกับงาน.....	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	36
สมมุติฐานการวิจัย.....	39

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.	40
ประชากร.....	40
กลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร.....	51
ผลการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานจากปัจจัยต่าง ๆ	55
ผลการทำนายคุณภาพชีวิตจากปัจจัยต่าง ๆ.....	58
ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของ ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานกับคุณภาพชีวิต.....	60
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
สรุปผลการวิจัย.....	73
การอภิปรายผลการวิจัย.....	75
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ.....	82
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	91
ก. แบบวัดที่ใช้ในโครงการวิจัย.....	92

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตัวอย่างวิธีการอธิบายตนเองของคนที่มีมองโลกในแง่ดีและในแง่ร้ายตาม มิติ 3 ด้าน.....	23
2 ค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟา (α) ของการวัดตัวแปรและพิสัยของค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r)	48
3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต.....	52
4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว กับงาน.....	54
5 คำนำน้าหนักองค์ประกอบของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว กับงาน.....	54
6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับ งานในลักษณะทับซ้อนจากตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05.....	56
7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับ งานในลักษณะชัดเจนและแบ่งแยกจากตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05	57
8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพ ชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตรจากตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05.....	59
9 ค่าสถิติทดสอบความเหมาะสมของโมเดลสำหรับรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่เริ่มแรก รูปแบบ 1 รูปแบบ 2 และรูปแบบ 3.....	61
10 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรงของจิตลักษณะ ภาวะ ครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจาก งานที่เชื่อมต่อกับครอบครัวที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน.....	71
11 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของจิต ลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน การ สนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อกับครอบครัว และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับ งานที่มีต่อคุณภาพชีวิตจาก 3 รูปแบบ.....	72

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	รูปแบบ ABCX ของอีลล์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน	32
2	รูปแบบแนวคิดความขัดแย้งและเงื่อนไขระหว่างครอบครัว-งาน ของคา ราทิปและเบคเทชี.....	34
3	กรอบแนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของสัมพันธภาพระหว่าง ครอบครัวกับงาน.....	37
4	กรอบแนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของสัมพันธภาพทับซ้อน ระหว่างครอบครัวกับงาน.....	38
5	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับ งานในลักษณะการทับซ้อน.....	62
6	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับ งานในลักษณะการชดเชย.....	65
7	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับ งานในลักษณะการแบ่งแยก.....	68

บทคัดย่อ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของสัมพันธภาพระหว่างครอบครัว-งานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในวัยทำงานที่มีครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 702 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของสัมพันธภาพระหว่างครอบครัว-งาน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การเกื้อหนุน การขัดขวาง และการชดเชย และผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้าง พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของสัมพันธภาพระหว่างครอบครัว-งาน และคุณภาพชีวิตได้รับการสนับสนุนสำหรับข้าราชการและพนักงานของรัฐ โดยที่สัมพันธภาพระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อนเป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ จิตลักษณะ ภาวะครอบครัว และงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อกับครอบครัว และตัวแปรผลลัพธ์ได้แก่คุณภาพชีวิต โดยที่รูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 87

Abstract

An analysis of work-family relationship related to quality of life

The main purpose of the research was to analyze a causal relationship of work-family linkage and quality of life. The sample consisted of 702 married government officials in Bangkok Metropolis. The survey inventories were used to collect the data. The data were analyzed by using confirmatory factor analysis and the structural equation model. The results showed that there were three factors of work – family relationship: – enhancement (positive spillover), conflict (negative spillover) and compensation. Results from a structural equation modeling analysis (with AMOS) were found to support the causal relationship model of work-family relationship and quality of life for married government officials. Specifically, work-family linkage in spillover type was mediated between antecedent factor such as psychological traits, family – work load, family – work support and organizational support to family and quality of life. The model could account for 87% of married government officials' quality of life.

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครอบครัวและงานเป็นสถาบันหลักใหญ่ในชีวิตการทำงานของคนส่วนใหญ่ในวัยทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบันนี้ เป็นสังคมที่ทั้งผู้ชายและผู้หญิงที่แต่งงานแล้วเข้าไปมีบทบาทในการทำงานทั้งคู่ เพื่อหารายได้ให้กับครอบครัว ทำให้คนวัยทำงานต่างทำหน้าที่หลายบทบาท ทั้งบทบาทในชีวิตครอบครัวและการทำงาน เช่น พนักงานทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน ในขณะที่เดียวกันรับผิดชอบดูแลบุตร หรือญาติผู้ใหญ่เวลาเจ็บป่วย แนวโน้มเช่นนี้ทำให้คนวัยทำงานมีทั้งครอบครัวและงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือชีวิตในครอบครัวส่งผลต่องาน หรือชีวิตในการทำงานส่งผลต่อชีวิตครอบครัว จากแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์ (Interface model) ได้เสนอแนะว่าชีวิตครอบครัวและงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน 3 รูปแบบได้แก่ ความสัมพันธ์ทับซ้อน (spillover) การชดเชย (compensation) และการแบ่งแยก (segmentation) รูปแบบความสัมพันธ์ทับซ้อนระหว่างครอบครัวกับงาน หมายถึง การที่ทัศนคติ อารมณ์ความรู้สึกนึกคิด ทักษะ และพฤติกรรมที่มีอยู่ในบทบาทหนึ่งได้ส่งผ่านหรือแผ่กระจายไปยังอีกบทบาทหนึ่ง (Edwards & Rothbard, 2000) ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกหรือการเกื้อหนุน (positive spillover or facilitation) เกิดขึ้นเมื่อการมีส่วนร่วมในบทบาทงานและในบทบาทครอบครัวมีส่วนเกื้อหนุน เอื้อประโยชน์ และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน เช่น ทักษะความสามารถที่ได้พัฒนามาจากการทำงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับครอบครัวได้ ในขณะที่ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบหรือความขัดแย้ง (negative spillover or conflict) เกิดขึ้นเมื่อการมีส่วนร่วมในบทบาทงานและในบทบาทครอบครัวส่งผลเสีย หรือไม่ดีซึ่งกันและกัน เช่น ความเหนื่อยล้าและสภาพอารมณ์ที่เคร่งเครียดจากที่ทำงาน ส่งผลทำให้อารมณ์เสียในครอบครัวด้วย ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกและทางลบต่างเป็นโครงสร้างที่เป็นอิสระต่อกัน แต่ละโครงสร้างมีตัวกำหนดและผลที่ตามมาต่างกันและแตกต่างกัน (Edwards & Rothbard, 2000; Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2005) การชดเชยเป็นรูปแบบปฏิสัมพันธ์ที่ครอบครัวกับงานมีความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ การที่บุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจในบทบาทหนึ่ง จึงพยายามแสวงหาสิ่งที่น่าพึงพอใจในอีกบทบาทหนึ่งแทน งานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าคนที่ทุ่มเทในการทำงาน (ครอบครัว) มาก จะมีความทุ่มเทในครอบครัว (งาน) น้อยลง (McCarthy, 1999) สำหรับการแบ่งแยกเป็นรูปแบบปฏิสัมพันธ์ที่มองว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานแยกเป็นส่วนและเป็นอิสระต่อกันหรือกล่าวได้ว่าชีวิตครอบครัวและงานไม่ส่งผลซึ่งกันและกัน

งานวิจัยส่วนใหญ่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่เป็นความ

ขัดแย้งกัน โดยศึกษาทั้งตัวพยากรณ์และผลลัพธ์ของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลจากการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากที่ทำงาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนภาวะครอบครัว และภาระงาน รวมทั้งความผูกพันในครอบครัวและงานต่างส่งผลต่อความขัดแย้ง และพบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ เช่น การเพิ่มความเครียด ลดความพึงพอใจในชีวิต ลดความพึงพอใจในครอบครัว (Balmforth & Gardner, 2006; สุพจน์ พันธนีละ 2542, นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542)

แต่อย่างไรก็ตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวก การชดเชย และการแบ่งแยกเป็นส่วนที่มีการศึกษาน้อยมากในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจคุณภาพชีวิตคนในวัยทำงานอย่างสมบูรณ์จึงควรศึกษาทั้งบริบทครอบครัวและงาน ตลอดจนรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานให้ครอบคลุม รวมทั้งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้งปัจจัยจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมครอบครัว และงาน ว่าส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะไหน อย่างไร และวิเคราะห์ดูว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานส่งผลที่ตามมาต่อคุณภาพชีวิตสมรส ครอบครัว และการทำงานในสภาพไหน อย่างไร เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน และคุณภาพชีวิตของคนในวัยทำงานได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว- งาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรของรัฐ
2. ศึกษาอิทธิพลของจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมในครอบครัวและการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน
3. เพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตของบุคลากรของรัฐจากจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน
4. เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัว-งาน และคุณภาพชีวิต

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้ที่ชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานว่า ปัจจัยใดมีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิต
2. ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผน และโครงการที่จะช่วยให้คนในวัยทำงานบรรลุความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน
3. ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวม รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตในครอบครัวและการทำงานด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ และ ลูกจ้างประจำ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 702 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานแล้วและมีบุตร อย่างน้อย 1 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่เป็นสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน ได้แก่

จิตลักษณะ: แรงจูงใจภายใน การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันในครอบครัว ความผูกพันในงาน

สภาพแวดล้อมในครอบครัว: ภาระครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว

สภาพแวดล้อมในการทำงาน: ภาระงาน การสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว

ตัวแปรคั่นกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน: ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน การทำงานเอื้อต่อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน การทำงานขัดขวางครอบครัว การทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน การทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว การแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว

ตัวแปรที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน

คุณภาพชีวิต: คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส คุณภาพการดูแลบุตร

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

จิตลักษณะ มี 4 ตัวแปร

1. การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีมุมมองต่อชีวิตในด้านที่ดี หรือในทางบวก มีความหวังในชีวิตแม้จะเผชิญกับอุปสรรค วัดได้โดยใช้แบบวัดการมองโลกในแง่ดี ที่

ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดการมองโลกในแง่ดีของ อรพินทร์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และ อัจฉรา สุขารมณ์ (2546) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการมองโลกในแง่ดีมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการมองโลกในแง่ดีน้อย

2. **แรงจูงใจภายใน** หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเอง และปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทาย น่าสนใจของงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ วัดได้โดยใช้แบบวัดแรงจูงใจภายใน ที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัด แรงจูงใจภายในของ อรพินทร์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ์ (2543) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 10 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามี แรงจูงใจภายในมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีแรงจูงใจภายในน้อย

3. **ความผูกพันในครอบครัว** หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญ เอาใจใส่ และรับผิดชอบในครอบครัว ทุ่มเทพลังงานทั้งกายและใจให้กับครอบครัว วัดได้โดยใช้แบบวัดความผูกพันในครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความผูกพันในครอบครัว มาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีความผูกพันในครอบครัวน้อย

4. **ความผูกพันในงาน** หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญ เอาใจใส่ และรับผิดชอบในงาน ทุ่มเทพลังงานทั้งกายและใจให้กับงาน วัดได้โดยใช้แบบวัดความผูกพันในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 6 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความผูกพันในงาน มาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีความผูกพันในงานน้อย

สภาพแวดล้อมภายในครอบครัวและงาน มี 5 ตัวแปร

1. **ภาระครอบครัว** หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ปริมาณภาระหน้าที่ในครอบครัว ความกดดันทางจิตใจ และใช้เวลาในการทำงานของครอบครัว วัดได้โดยใช้แบบวัดภาระครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 6 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีภาระครอบครัว มาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีภาระครอบครัวน้อย

2. ภาระงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงปริมาณภาระหน้าที่ในการทำงานในองค์กร ความกดดันทางจิตใจ และเวลาในการทำงานขององค์กร วัดได้โดยใช้แบบวัดภาระงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 8 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีภาระงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีภาระงานน้อย

3. การสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกภายในครอบครัวทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความรักเป็นห่วงใย เห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานภายในครอบครัว วัดได้โดยใช้แบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการสนับสนุนจากครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการสนับสนุนจากครอบครัวน้อย

4. การสนับสนุนจากงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ วัดได้โดยใช้แบบวัดการสนับสนุนจากงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการสนับสนุนจากงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการสนับสนุนจากงานน้อย

5. การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เชื่อมต่อครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าหน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยอำนวยความสะดวกเมื่อบุคคลมีภาระครอบครัวในช่วงเวลาทำงาน วัดได้โดยใช้แบบวัดการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัวน้อย

ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน มี 7 ตัวแปร

1. ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่า ทักษะ ประสบการณ์ สภาพอารมณ์จิตใจที่น่าพึงพอใจที่ประสบในครอบครัว มีส่วนเกื้อหนุนในการเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ และสภาพอารมณ์ จิตใจที่ดีในที่ทำางานด้วย วัดได้โดยใช้แบบวัดครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง

ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีครอบครัวเชื่อมต่อการทำงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่าครอบครัวเชื่อมต่อการทำงานน้อย

2. การทำงานเชื่อมต่อครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ ว่าทักษะ ประสิทธิภาพ สภาพอารมณ์จิตใจ ที่น่าพึงพอใจที่ประสบในชีวิตการทำงานในหน่วยงานมีส่วนเกื้อหนุน เป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนทักษะ ประสิทธิภาพ และสภาพอารมณ์จิตใจ ที่ดีภายในครอบครัวด้วย วัดได้โดยใช้แบบวัดการทำงานเชื่อมต่อครอบครัว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 6 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการทำงานเชื่อมต่อครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการทำงานเชื่อมต่อครอบครัวน้อย

3. ครอบครัวขัดขวางการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ ว่าบทบาทหน้าที่ สภาพชีวิตในครอบครัว สภาพอารมณ์จิตใจ ที่ประสบในครอบครัวนำไปสู่ความยากลำบากในการแสดงบทบาทหน้าที่ สภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้โดยใช้แบบวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความขัดขวางการทำงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีความขัดขวางการทำงาน น้อย

4. การทำงานขัดขวางครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ ว่าสภาพชีวิตในการทำงาน สภาพอารมณ์จิตใจ ที่ประสบในการทำงานนำไปสู่ความยากลำบากในการแสดงบทบาทหน้าที่ สภาพชีวิตครอบครัว วัดได้โดยใช้แบบวัดการทำงานขัดขวางครอบครัว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการทำงานขัดขวางครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการทำงานขัดขวางครอบครัวน้อย

5. การทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลประสบปัญหาในการทำงาน และไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องงาน ทำให้บุคคลหันมาสนใจ เอาใจใส่ พึงพา และทุ่มเทเรื่องภายในครอบครัวแทน วัดได้โดยใช้แบบวัดการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 4 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงานน้อย

6. การทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลประสบปัญหาภายในครอบครัว ชีวิตภายในครอบครัวไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวัง และไม่ได้รับการตอบสนองความ

ต้องการในเรื่องครอบครัว ทำให้บุคคลหันมาสนใจ เอาใจใส่ พึ่งพา และทุ่มเทเรื่องการทำงานแทน วัดได้โดยใช้แบบวัดการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 4 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัวน้อย

7. การแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าชีวิตงานและครอบครัวไม่ส่งผลซึ่งกันและกัน แยกงานและครอบครัวออกจากกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทักษะ ประสิทธิภาพ สภาพอารมณ์จิตใจ และบทบาทหน้าที่ วัดได้โดยใช้แบบวัดการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัวน้อย

คุณภาพชีวิต มี 3 ตัวแปร

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสุข พอใจในชีวิตการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ได้รับความสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถปรับตัวในการทำงานได้ วัดได้โดยใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความคุณภาพชีวิตการทำงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีความคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย

2. คุณภาพชีวิตสมรส หมายถึง การที่บุคคลที่มีคู่ครองมีความสุข พอใจในชีวิตสมรส มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปรับตัวคู่ครองเข้ากันได้ มีการแสดงความรัก ความเอาใจใส่ สำนานจันท์ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน วัดได้โดยใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตสมรส ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดการปรับตัวระหว่างบุคคล (dyadic adjustment scales) ของสแปเนียร์ (Spanier, 1976) และแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรสของ งามตา วรนิทานนท์ และคณะ (2544) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความคุณภาพชีวิตสมรสมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีความคุณภาพชีวิตสมรสน้อย

3. คุณภาพการดูแลบุตร หมายถึง การที่บุคคลแสดงตัวเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านอารมณ์ และการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม อบรมและปลูกฝังให้บุตรมีการแสดงออกทางอารมณ์และ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ใช้หลักเหตุผลในการอบรมดูแลบุตรด้วยความรัก เข้าใจ และเอาใจใส่ต่อบุตร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุตร เป็นที่ไว้วางใจและพึ่งพาของบุตรได้ วัดได้โดยใช้แบบวัดคุณภาพการดูแล บุตร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดง คุณภาพการดูแลบุตรมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีคุณภาพการดูแลบุตรน้อย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ได้มีการประมวลแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิต : คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน
3. ปัจจัยจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต
4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในครอบครัวและงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต
5. แนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

คุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตในการวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาบุคคลและสังคม ให้บุคคลในชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือพึงพอใจโดยทั่วไปในชีวิต โครงสร้างของคุณภาพชีวิตจึงมีหลายมิติ เช่น กายภาพ จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การให้นิยาม คุณภาพชีวิตนั้นแตกต่างตามแนวคิดทฤษฎี โดยรูปแบบทางการแพทย์เน้นผลลัพธ์ทางกายภาพและการบำบัด ในขณะที่รูปแบบทางเศรษฐศาสตร์ประเมินคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับมุมมองของบุคคลถึงคุณค่าของชีวิต โดยที่กระบวนการทางสังคมศาสตร์เน้นสุขภาวะทางจิตใจและสังคม (psychological and well – being) (Ryff & Keyes, 1995) ดังนั้นในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต มีผู้ให้ความหมายคุณภาพไว้หลายความหมาย เช่น

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคณะ (2527) กล่าวถึงคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่ไม่เป็นภาระและไม่ก่อปัญหาทางสังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดและความสามารถที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างถูกต้อง และแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ สามารถหาวิธีการอันชอบธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองพึงประสงค์ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตในงานวิจัยว่า คุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้สึกพอใจในด้านชีวิตของตน ทั้งทางด้านจิต ด้านสังคม และทางด้านวัตถุ

ความหมายคุณภาพชีวิตยังเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างอัตวิสัย (subjective concept) ขึ้นอยู่กับมุมมองและความอคติของคนที่กำลังทำการประเมินอยู่ โดยที่บุคคลมีประสบการณ์ในสถานการณ์

เดียวกัน บุคคลอาจรับรู้คุณภาพชีวิตแตกต่างกันตามความรู้สึกและประสบการณ์ (Robinson, Shaver, & Wrightsman, 1991) งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตจึงมีการให้นิยามที่หลากหลาย เช่น งานวิจัยของ ซาล็อก (Schalock, 1996) เสนอนิยามคุณภาพชีวิตไว้ 8 มิติประกอบด้วย ความสุขทางอารมณ์ ความสุขทางกายภาพ ความสุขทางวัตถุ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาบุคคล การลิขิตตนเอง การสัมพันธ์กับสังคมและสิทธิ เช่นเดียวกับแนวคิดสุขภาวะทางจิตใจในรูปแบบมิติของ ไรฟฟ์ และ เคย์ส์ (Ryff & Kayes, 1991) ที่นิยามมิติทางสุขภาวะทางจิตใจในทางบวกไว้ 6 มิติ ได้แก่ (1) ความเป็นอิสระและการลิขิตตนเอง (2) ความสามารถในการจัดการกับสภาพแวดล้อม (3) ความเติบโตและการพัฒนาของบุคคลอย่างต่อเนื่อง (4) ความสัมพันธ์กันทางบวกกับบุคคลต่าง ๆ (5) ความมีเป้าหมายในชีวิตและ (6) การยอมรับตนเอง มีเจตคติในทางบวกต่อตนเองและชีวิตในอดีตของตนเอง

เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีหลายความหมาย ทำให้การวัดคุณภาพชีวิตแตกต่างกันไปตามการนิยามของนักวิจัยแต่ละท่าน จากการวิเคราะห์การวัดคุณภาพชีวิตเบื้องต้นสามารถวัดได้หลายแบบ ดังนี้ (McMillan, 1998) การวัดคุณภาพชีวิตอาจเป็นการวัดเชิงอัตวิสัย (subjectively) เช่น การประเมินความพึงพอใจในชีวิต หรืออาจเป็นการวัดเชิงปรนัย (objectively) เน้นตัวแปรเช่นเกณฑ์ทางเศรษฐกิจสังคมและระดับการศึกษา การวัดคุณภาพชีวิตอาจเป็นสิ่งสมบูรณ์ (absolute) หรือการเปรียบเทียบสัมพัทธ์ เมื่อผู้ตอบประเมินค่าหรือตัดสินคุณภาพชีวิตเปรียบเทียบกับชุดมาตรฐาน เช่น สิ่งที่เป็นอุดมคติของบุคคลหรือประสบการณ์ในอดีตหรือสิ่งที่คนส่วนใหญ่อื่น ๆ มีประสบการณ์ คุณภาพชีวิตอาจวัดได้โดยตรงหรือโดยการเทียบเคียง (proxy) การวัดโดยตรงอาจได้จากบุคคล ส่วนการเทียบเคียงอาจได้จากผู้ตอบคนอื่นที่สามารถตัดสินคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้น

อย่างไรก็ตามแนวโน้มโดยทั่วไปในการวัดคุณภาพชีวิตสะท้อนว่ามีการวัดจาก 3 ลักษณะ ได้แก่ ดัชนีทางสังคม (social indicators) ดัชนีทางจิตใจ (psychological indicators) และความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit) ระหว่างการวัดคุณภาพชีวิต การวัดคุณภาพชีวิตโดยใช้ดัชนีทางสังคม หมายถึง เงื่อนไขหรือตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปรนัย เช่น สุขภาพ การศึกษา และมาตรฐานการดำรงชีวิตเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิต ในขณะที่การวัดคุณภาพชีวิตโดยใช้ดัชนีทางจิตใจเป็นการรายงานเชิงอัตวิสัยต่อประสบการณ์ชีวิตที่แสดงถึงความสุขทางจิตใจ ความพึงพอใจส่วนบุคคลหรือความสุข ส่วนการวัดคุณภาพชีวิตโดยใช้ความสอดคล้องเหมาะสมนั้นเน้นระดับความสอดคล้องหรือแตกต่างระหว่างความต้องการและความปรารถนาของบุคคลและสัมฤทธิ์ผลหรือพึงพอใจของความต้องการและประสบการณ์เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของบุคคล

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นคุณภาพชีวิตที่เป็นคุณภาพของบุคคลทางด้านจิตใจ ได้แก่ การที่บุคคลมีความสุข พึงพอใจในชีวิต เห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ

บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาตนเองและสามารถปรับตัวได้

คุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชาติเป็นเป้าหมายที่ประเทศปรารถนา คุณภาพชีวิตที่ดีประกอบด้วย ความพึงพอใจทั้งในชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานเป็นส่วนใหญ่ การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในวัยทำงาน ที่แต่งงานแล้วและมีบุตรจึงครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทั่วไปอาจหมายถึง ความพึงพอใจหรือความสุขที่ได้มาจากการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นผลมาจากปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การนิเทศงาน เงื่อนไขการทำงาน ค่าจ้าง ผลตอบแทน การออกแบบงาน ซึ่งไม่ใช่ลักษณะของงานโดยตรง (Werther & Davis, 1982)

เสนาะ ดิยาว (2543) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีลักษณะดังนี้คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำ มีโอกาสก้าวหน้าและมีความเติบโตในอาชีพนั้น ๆ งานที่ทำได้ไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัว องค์กรหรือสถานที่ทำงานเป็นสังคมของคนทำงานนั้น ๆ ด้วยและมีความรัก มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่

วอลตัน (Walton, 1974) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลและกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้านได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต และได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึง 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต 5) การบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ 6) ธรรมนูญในองค์การ (constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

กับชีวิตด้านอื่น ๆ (The total life space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสมควรสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

ฮูส และ คัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรือคุณภาพชีวิตการทำงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากสุขภาวะ (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้เงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสมบูรณ์ (safe and healthy environment) 3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน (development of human capacities) 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (growth) 5) การบูรณาการทางสังคม (social integration) 6) สิทธิส่วนบุคคล (constitutionalism) 7) ช่วงชีวิตโดยรวม (total life space) และ 8) ความภาคภูมิใจในองค์การ (organizational pride)

โบว์ดิทช์ และ บัวโน (Bowditch, & Buono, 1990) ได้เสนอแนวทางการดำเนินงานขององค์การเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไว้ 6 ประการ คือ 1) การให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) จัดสภาพแวดล้อมในองค์การให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรและใช้บุคลากรให้ตรงตามความสามารถ 4) การให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 5) การสร้างสังคมที่ดีของผู้ร่วมงานในองค์การ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และได้รับการยอมรับนับถือ และ 6) มีธรรมนูญองค์การ (Constitutionalism) เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้ร่วมงาน

เคิร์ช และ คิวเลย์ (Kerce & Kewley, 1993) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ประการ คือ 1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall job satisfaction) 2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet job satisfaction) ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ ค่าจ้าง (pay) ผลตอบแทน (benefits) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) โอกาสที่จะก้าวหน้า (chances for advancement) ความมั่นคงในงาน (Job security) เพื่อนร่วมงาน (coworkers) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical surroundings) ทรัพยากรและเครื่องมือ (resources and equipment) โอกาสที่พัฒนาทักษะ (chance to develop skills) การนิเทศงาน (supervision) และโอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนา (opportunity for personal growth and development) 3) ลักษณะงาน (job characteristics) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ (skill

variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) ความมีนัยสำคัญของงาน (task significance) ความเป็นอิสระในงาน (autonomy) และผลป้อนกลับ (feedback) และ 4) ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (job involvement)

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสุข พอใจในชีวิตการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ได้รับความสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถปรับตัวในการทำงานได้

คุณภาพชีวิตสมรส

คุณภาพชีวิตสมรส หมายถึง ความพึงพอใจและความสุขใจชีวิตสมรส คู่สมรสมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการปรับตัวเข้ากันได้ (Lewis & Spanier, 1980)

งามตา วรินทร์านนท์ และคณะ (2544) ได้วิเคราะห์ดัชนีเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตสมรส โดยคุณภาพชีวิตสมรสแบ่งเป็น 2 ด้านได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรสและการปรับตัวระหว่างคู่สมรส โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์ แบบปฏิสัมพันธ์นิยม ประกอบด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ กลุ่มสถานการณ์ภายนอก – ภายในครอบครัว 7 ด้าน (การรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว การรับรู้ความแตกต่างของสถานภาพทางเศรษฐกิจระหว่างคู่สมรส การรับรู้สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว การสื่อสารระหว่างคู่สมรส วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบบวก และวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบลบ) กลุ่มจิตลักษณะทั่วไป 7 ด้าน (เอกลักษณ์แห่งตน ความใกล้ชิดผูกพัน สุขภาพกาย สุขภาพจิต ค่านิยมด้านชีวิตครอบครัว การรับรู้ค่านิยมด้านชีวิตครอบครัวของคู่สมรส และความเครียดในการทำงาน) กลุ่มลักษณะทางพุทธศาสนา 3 ด้าน (การปฏิบัติทางพุทธ วิถีชีวิตแบบพุทธ และการรับรู้การปฏิบัติทางพุทธของคู่สมรส) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ด้าน (ทัศนคติต่อคู่สมรส และความรู้สึกแออัดในที่พักอาศัย) ผลจากการวิจัยพบว่า จิตลักษณะด้านความใกล้ชิดผูกพัน การรับรู้ค่านิยมด้านชีวิตครอบครัวของคู่สมรส ทัศนคติต่อคู่สมรส และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ส่งผลทางตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรส ในขณะที่จิตลักษณะด้านความใกล้ชิดผูกพัน ทัศนคติต่อคู่สมรส วิธีจัดการกับความขัดแย้งแบบบวก การรับรู้ค่านิยมด้านชีวิตครอบครัวของคู่สมรส และการรับรู้สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวระหว่างคู่สมรส

คุณภาพการดูแลบุตร

คุณภาพการดูแลบุตร หมายถึง การที่บุคคลแสดงตัวเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านอารมณ์และการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม อบรมและปลูกฝังให้บุตรมีการแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ใช้หลักเหตุผลในการอบรมดูแลบุตรด้วยความรัก เข้าใจ และเอาใจใส่ต่อบุตร ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุตร เป็นที่ไว้วางใจและพึ่งพาของบุตรได้

ผลการวิจัยจำนวนหนึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพการดูแลบุตร เช่น ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2536) ได้ทำการวิจัยเยาวชนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาตอนปลาย และมัธยมศึกษาตอนต้นในกรุงเทพฯ พบว่าเยาวชนที่รับรู้ว่าคุณภาพของครอบครัวอยู่ในสภาวะตึงเครียด (บิดามารดามีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน) และเยาวชนจากครอบครัวแตกแยก มักรายงานว่าตนได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน และใช้เหตุผลน้อยกว่าเยาวชนจากครอบครัวสภาวะปกติ (บิดามารดามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ งามตา วรินทร์านนท์ และคณะ (2544) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดา และความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับบิดามารดา มีอิทธิพลต่อการอบรมเลี้ยงดูแบบรักและใช้เหตุผล และเยาวชนที่รับรู้ว่าคุณภาพบิดามารดาให้การอบรมเลี้ยงดูแบบรักและใช้เหตุผล มีพฤติกรรมก้าวร้าวน้อยและคบเพื่อนอย่างเหมาะสมมาก

งานวิจัยจากต่างประเทศสนับสนุนว่าคุณภาพของผู้ปกครองมีมาก ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนทางอารมณ์ที่ได้รับความรู้สึกร่วมในเรื่องสำคัญ และการสนับสนุนที่เป็นเครื่องมือ ในการช่วยเหลือในทางปฏิบัติ เช่น ช่วยดูแลเด็ก งานบ้าน และช่วยทางการเงินจากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคู่สมรส เพื่อน และญาติพี่น้อง โดยแหล่งสนับสนุนทั้งภายในบ้านและนอกบ้านช่วยชดเชยศักยภาพผู้ปกครองภายใต้ความกดดันทางภาวะเศรษฐกิจและภาระงาน (Leinonen, Solanta, Punamaki, 2003)

ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

แนวคิดทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน(Family-work interface) ได้เสนอไว้ 3 ประเภทได้แก่ การแบ่งแยกเป็นส่วน (Segmentation) การชดเชย(Compensation) และความสัมพันธ์ทับซ้อน (Spillover) (Tenbrunsel et al., 1995)

1. การแบ่งแยกเป็นส่วน เป็นแนวคิด ที่มองว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานแยกเป็นส่วน และเป็นอิสระต่อกันหรือ กล่าวได้ว่าชีวิตงานและครอบครัวไม่ส่งผลซึ่งกันและกัน อาจกล่าวได้ว่าบุคคลสามารถทำหน้าที่ในบทบาทอันหนึ่งโดยปราศจากการได้รับอิทธิพลจากอีกบทบาทหนึ่ง การแบ่งแยกเป็นส่วนเป็นการแบ่งแยกบทบาทงานและบทบาทครอบครัวออกจากกันอย่างจงใจโดยที่ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งถูกเก็บกักไม่ให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติของบุคคลในอีกบทบาทหนึ่ง แอชฟอर्थ และคณะ (Ashforth et al., 2000) เชื่อว่าบทบาทครอบครัวและงานแบ่งแยกออกจากกันเมื่อขอบเขตระหว่างสองบทบาทนั้นไม่ยืดหยุ่นและไม่สามารถซึมแทรกเข้าไปในอีกบทบาทหนึ่งได้ และทั้งสองบทบาทมีความแตกต่างกันมากในข้อกำหนดของบทบาท โดยที่บทบาทที่ถูกแบ่งแยกเป็นส่วนนั้นมีทั้งข้อได้เปรียบ (ความชัดเจนระหว่างความรับผิดชอบระหว่างครอบครัวและงานมีน้อย) และเสียเปรียบ (ความยากในการข้ามขอบเขตจากบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง)

บุคคลจะเลือกความสัมพันธ์ของครอบครัวและงานในลักษณะใดอาจเป็นบูรณาการหรือแบ่งแยกกัน เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการแสดงบทบาทของครอบครัวและงานให้น้อยที่สุด

บุคคลอาจต้องการความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานในลักษณะที่เป็นการแบ่งแยกจากกันมากเพราะว่าบุคคลสามารถคงรักษาและพัฒนาชีวิตในครอบครัวได้อย่างเต็มที่ยิ่งขึ้น การแบ่งแยกบทบาทอาจทำให้บุคคลมีความเครียด หดหู่ และสภาวะอารมณ์จิตใจที่แปรเปลี่ยนได้ง่าย น้อยลง นอกจากนี้การแบ่งแยกบทบาทออกจากกันมากอาจเป็นกันชนต่อต้านที่จะทำให้บุคคล ถ่ายทอดอารมณ์และประสบการณ์ทางลบจากบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง และยังทำให้บุคคลมุ่ง ไปบทบาทที่เด่นเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น บุคคลอาจต้องการแบ่งแยกครอบครัวและงานเพื่อจัดการกับ ความคาดหวัง หรือบรรทัดฐานทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสองบทบาทนี้ (Rothbard et al., 2005) งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่แบ่งแยกออกจากกันเป็นส่วนมี ค่อนข้างจำกัด เช่น งานวิจัยของ ซูเมอร์ และ ไนท์ (Sumer & Knight, 2001) ที่ศึกษารูปแบบความ ผูกพัน (attachment style) กับความเชื่อมโยงระหว่างงาน - ครอบครัว ได้แก่ การทับซ้อนทางลบจาก บ้าน (negative spillover from home) การทับซ้อนทางลบจากงาน (Negative spillover from work) การทับซ้อนทางบวกจากบ้าน (positive spillover from home) การทับซ้อนทางบวกจากงาน (positive spillover from work) และการแบ่งแยกเป็นส่วน (segmentation) โดยภาพรวมพบว่าข้อมูลสนับสนุน รูปแบบทับซ้อน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง ($\bar{X}=4.01$) รูปแบบ ความผูกพันแบบเกรงกลัว ($\bar{X}=4.00$) และรูปแบบปลดปล่อย ($\bar{X}=3.97$) มีประสบการณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตครอบครัวและงานในลักษณะแบ่งแยกจากกันมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบยึดครอง ($\bar{X}=3.41$) นอกจากนี้ผลจากการวิจัยยังพบว่าการแบ่งแยกชีวิต ครอบครัวและงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความ พึงพอใจในบ้าน

งานวิจัยของ รอทบาร์ด และคณะ (Rothbard et al., 2005) ได้ตรวจสอบความต้องการ แบ่งแยกบทบาทระหว่างงานกับครอบครัว และนโยบายองค์กรเรื่องงาน-ครอบครัว กับพนักงาน มหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 460 คน พบว่าการแบ่งแยกบทบาทระหว่างบ้านกับครอบครัวออกจากกัน เป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายองค์กร กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กร พนักงานที่ต้องการแบ่งแยกบทบาทครอบครัวและงานออกจากกันมาก มีความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันองค์กรน้อยเมื่อพนักงานได้รับนโยบายที่บูรณาการมาก (เช่น การดูแลเด็กในที่ทำงาน) ในทางตรงข้ามพนักงานที่ต้องการแบ่งแยกบทบาทครอบครัวและงานออกจากกันมากมีความผูกพันใน องค์กรมากเมื่อพนักงานได้รับนโยบายที่แบ่งแยกมาก (เช่น เวลาที่ยืดหยุ่น) นอกจากนี้ยังพบว่า ความ สอดคล้องระหว่างการแบ่งแยกออกเป็นส่วนใหญ่และนโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและ

ความผูกพันองค์กรมากกว่าอิทธิพลของคุณลักษณะประชากร เช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส รายได้ จำนวนเด็ก และอายุของเด็ก

2. การชดเชย เป็นแนวคิดที่คนวัยทำงานตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งในชีวิตงานและครอบครัว และอาจพยายามชดเชยความไม่พึงพอใจในงานหรือบ้าน โดยพยายามแสวงหาสิ่งที่น่าสนใจมากกว่าจากอีกสิ่งหนึ่งทดแทน แนวคิดนี้เสนอแนะว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างบทบาทในงานและบทบาทครอบครัว ทฤษฎีการชดเชยมักจะใช้อธิบายถึงวิธีการที่คนในวัยทำงานมีปฏิกิริยาต่อสิ่งที่ไม่น่าพอใจ และใช้อธิบายว่าทำไมคนในวัยทำงานอาจทุ่มเทให้กับงานมากยิ่งขึ้นเมื่อประสบกับปัญหาครอบครัว

ความพยายามที่จะชดเชย สามารถเกิดขึ้นในรูปของการลดความเกี่ยวข้องในบทบาทที่ไม่น่าพึงพอใจและเพิ่มความเกี่ยวข้องในบทบาทที่น่าสนใจมากกว่า กล่าวอีกนัยหนึ่งบุคคลอาจตอบสนองสิ่งที่ไม่น่าพึงพอใจในบทบาทหนึ่งโดยแสวงหารางวัลหรือการเติมเต็มประสบการณ์ในอีกบทบาทหนึ่ง รูปแบบหลังของการชดเชยสามารถเป็นส่วนเสริมหรือปฏิกิริยาโต้ตอบ (Zedeck, 1992) โดยที่การชดเชยส่วนเสริม (supplemental compensation) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเปลี่ยนการแสวงหาประสบการณ์การได้รับรางวัลจากบทบาทที่ไม่น่าพึงพอใจเป็นบทบาทที่น่าสนใจมากกว่า เช่น บุคคลที่มีอิสระในการทำงานน้อยแสวงหาความอิสระที่อยู่นอกเหนือบทบาทการทำงานในทางตรงข้าม สำหรับการชดเชยที่เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ (reactive compensation) เป็นความพยายามของบุคคลที่จะชดเชยประสบการณ์ทางลบในบทบาทหนึ่งโดยแสวงหาประสบการณ์ตรงกันข้ามในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น การร่วมกิจกรรมพักผ่อนหลังจากทำงานมาอย่างเหน็ดเหนื่อยลำทั้งวัน

การชดเชยงาน-ครอบครัวสามารถก่อให้เกิดผลทางบวกของบทบาทหนึ่งต่ออีกบทบาทหนึ่ง เช่น บุคคลขาดโอกาสในการตัดสินใจในงานที่ทำอยู่ อาจชดเชยโดยแสวงหาบทบาทการพักผ่อนหรือสันทนาการที่จะได้มีโอกาสตัดสินใจ (เช่น หัวหน้าผู้ฝึกซ้อมกีฬาในหมู่บ้าน) โดยการชดเชยเกิดขึ้นจากความบกพร่องในบทบาทหนึ่ง สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการชดเชยค่อนข้างมีน้อย

3. ความสัมพันธ์ทับซ้อน เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงกระบวนการที่ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในอีกมิติหนึ่ง กล่าวคือ ชีวิตครอบครัวและงานส่งผลซึ่งกันและกัน คนในวัยทำงานสามารถรับเอาอารมณ์ เจตคติ ทักษะ และพฤติกรรมจากบทบาทที่ทำในงานเข้ามาไว้ยังชีวิตครอบครัว เช่นเดียวกันนี้ในทางกลับกันอิทธิพลของความสัมพันธ์ทับซ้อนมีทั้งทางบวกและทางลบ กล่าวคืออิทธิพลของความสัมพันธ์ซ้อนของงานที่มีต่อครอบครัวในทางบวก หมายถึง การคาบเกี่ยวสิ่งที่พึงพอใจจากงานนำไปสู่ครอบครัวในลักษณะที่พึงพอใจเช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบหมายถึง สถานการณ์ตึงเครียด จากที่ทำงาน นำไปสู่ความยากลำบาก ในการดำเนิน

ชีวิตครอบครัว ขณะที่ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของครอบครัวที่มีต่องานทางบวก จะเกี่ยวข้องกับการที่ชีวิตครอบครัวสนับสนุนและเอื้อต่อการทำงาน

ความทับซ้อนระหว่างอิทธิพลของการทำงานและครอบครัวที่มีผลซึ่งกันและกันที่ก่อให้เกิดความคล้อยคลึงระหว่างโครงสร้างครอบครัวและการทำงาน หรือเป็นการถ่ายโอนคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง การทับซ้อนมีหลายรูปแบบดังนี้ (Edwards & Rothbard, 2000)

(1) **ความทับซ้อนทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (mood spillover)** การทับซ้อนทางอารมณ์ความรู้สึกเกิดขึ้นเมื่อสภาวะอารมณ์ในบทบาทหนึ่ง ส่งผลต่อสภาวะอารมณ์ในอีกบทบาทหนึ่ง เป็นการเกื้อหนุนการแสดงออกให้อีกบทบาทหนึ่ง หรือสภาวะอารมณ์ทางลบในบทบาทหนึ่งได้ส่งผ่านไปต่อให้เกิดอารมณ์ทางลบในอีกบทบาทหนึ่ง หรือยับยั้งการแสดงบทบาทนั้น เช่น ผลการวิจัยพบว่า อารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน รบกวนความสัมพันธ์ครอบครัวและการปฏิบัติตามบทบาทครอบครัว และเชื่อมโยงไปถึงความไม่พึงพอใจชีวิตครอบครัว (Barling & Macewer, 1992) ความทับซ้อนทางด้านอารมณ์โดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ เช่น สภาวะอารมณ์ทางลบยับยั้งความสามารถในการแก้ปัญหา และลดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Staw et al., 1994) นอกจากนี้บทบาทของครอบครัวและการทำงานยังมีผลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับการแสดงออก ความคาดหวังทำให้บุคคลเลือกแสดงออกอารมณ์ให้เหมาะสม เช่น ความโกรธและขุ่นเคืองจากปัญหาครอบครัวอาจเป็นการจ้องใจที่จะปกปิดไว้สำหรับพนักงานบริการ แต่อาจแสดงออกอย่างจริงจังสำหรับพนักงานเก็บเงิน (Edwards & Rothbard, 2000) ดังนั้นบุคคลที่มีการกำกับการแสดงออกอารมณ์ให้เหมาะสมกับความคาดหวังของบทบาทสามารถส่งเสริมพฤติกรรมตามบทบาท

(2) **ความทับซ้อนของค่านิยมระหว่างครอบครัวและการทำงาน (spillover of values between work and family)** หมายถึง ค่านิยมในบทบาทหนึ่งส่งผลโดยตรงต่อค่านิยมในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น คนทำงานมีค่านิยมการเชื่อฟังมากกว่าการกำหนดด้วยตนเอง มีแนวโน้มที่จะเน้นการเชื่อฟังในบุตรของตน ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมครอบครัวและการทำงานอาจมาจากการถ่ายทอดมาอย่างตั้งใจและไม่ตั้งใจ

(3) **ความทับซ้อนของทักษะที่ได้จากครอบครัวและการทำงาน (spillover of work and family skills)** หมายถึง ทักษะที่ได้จากบทบาทหนึ่ง อาจถ่ายโอนนำไปใช้ในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น ทักษะการแก้ปัญหาที่ได้มาจากการทำงาน อาจส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ ซึ่งเอื้อต่อการแก้ปัญหาครอบครัว ถึงแม้ว่าความเฉพาะของปัญหาในแต่ละบทบาทจะแตกต่างกัน การถ่ายโอนทักษะอาจเป็นไปโดยตรงและทางอ้อม

(4) **ความทับซ้อนทางพฤติกรรม (behavioral spillover)** หมายถึง พฤติกรรมในบทบาทหนึ่งถ่ายทอดไปยังอีกบทบาทหนึ่ง โดยเฉพาะข้อกำหนดบทบาทของครอบครัวและการทำงานที่คล้ายคลึงกัน การถ่ายทอดของพฤติกรรมอาจเป็นไปในทางบวก คือ การแสดงพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งเอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น พนักงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานได้ถ่ายทอดพฤติกรรมนี้ไปใช้ในครอบครัว หรือการถ่ายทอดพฤติกรรมอาจเป็นไปในทางลบโดยการแสดงพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งไปรบกวนการแสดงพฤติกรรมในอีกบทบาทหนึ่ง

นอกจากนี้ความทับซ้อนระหว่างครอบครัวและการทำงานสามารถแบ่งทิศทางออกได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

3.1 **ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบ (negative spillover) ระหว่างครอบครัวและการทำงาน** หรือความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน (work – family conflict) หมายถึง ชีวิตครอบครัว (การทำงาน) สามารถทำให้ชีวิตการทำงาน (ครอบครัว) มีความลำบากหรือมีปัญหามากยิ่งขึ้น กล่าวคือ อิทธิพลทางลบของบทบาทหนึ่งที่มีต่ออีกบทบาทหนึ่ง ความขัดแย้งในบทบาทหมายถึง การรับภาระในบทบาทหนึ่งทำให้เกิดปัญหาในการทำหน้าที่บทบาทอื่นในเวลาเดียวกัน เพราะว่า ความคาดหวังที่ขัดแย้งกันของบทบาทที่แตกต่างกัน

ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานเป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งในบทบาทซึ่งบทบาทหนึ่ง (การทำงานหรือครอบครัว) รบกวนการทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่ง (สมาชิกในครอบครัวหรือการทำงาน) ซึ่งเป็นความกดดันในบทบาทที่ได้จากการทำงานและครอบครัวที่ไม่สามารถไปกันได้ (Wadsworth & Owens, 2007) กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในบทบาทครอบครัว (งาน) ทำให้เกิดความยากลำบากในการมีส่วนร่วมในการทำงาน (ครอบครัว) ความขัดแย้งในการทำงาน – ครอบครัวสะท้อนให้เห็นถึงข้อเรียกร้องและทรัพยากรของงานและครอบครัวมีความขัดแย้งซึ่งกันและกัน เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาท (interrole conflict) ที่ความต้องการหรือข้อเรียกร้อง (demands) บทบาทของครอบครัวและงานไปกันไม่ได้ในบางเรื่อง ดังนั้นการทำหน้าที่ในบทบาทหนึ่งมีความลำบากมากในการทำหน้าที่อีกบทบาทหนึ่ง (Greenhaus & Beutell, 1985) ข้อเรียกร้องหลายอย่างของงานและครอบครัวมีผลเสียต่อบุคคลและการมีส่วนร่วมในบทบาทนั้น (บทบาทเดียวหรือหลายบทบาท) ทำให้เกิดความเครียดได้ (Rothbard, 2001)

ความขัดแย้งในการทำงาน – ครอบครัว สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบหรือ 2 ทิศทาง (Yoydanoff, 2005) ดังนี้

3.1.1 **ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work – to – family conflict)** เป็นข้อเรียกร้องของการทำงานที่ทำให้เกิดปัญหาในการทำหน้าที่รับผิดชอบครอบครัว หรือบุคคลรับรู้ข้อเรียกร้องจากการทำงานและครอบครัวไปด้วยกันไม่ได้โดยการทำงานรบกวน (interfering) ครอบครัว

3.1.2 ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน (Family – to – work conflict) เป็นข้อเรียกร้องจากครอบครัวที่จำกัด การทำหน้าที่ในงาน

ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานมี 2 แบบ กล่าวคือ การทำงานรบกวนครอบครัว และครอบครัวรบกวนการทำงาน แต่จากการศึกษาวิจัยพบว่าความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวเกิดขึ้นบ่อยมากกว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน (Hill, 2005)

ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานสามารถมีรูปแบบความขัดแย้งได้ 3 ลักษณะ (Greenhouse & Beutell, 1985) ดังนี้

(1) ความขัดแย้งจากเวลา (time – based conflict) หมายถึง เวลาที่บุคคลอุทิศให้กับบทบาทหนึ่งทำให้เกิดความยากหรือปัญหาในเรื่องเวลาที่บุคคลจะใช้ในการแสดงอีกบทบาทหนึ่ง เช่น เวลาการทำงานที่ยาวนานหลายชั่วโมงอาจเป็นปัญหาในการใช้เวลาอยู่กับสมาชิกครอบครัว การหาเวลาไม่ได้ อาจเป็นปัญหากับพนักงานในการทำหน้าที่ครอบครัว และคงรักษาความสัมพันธ์ในครอบครัว อาจกล่าวได้ว่าเวลาที่บุคคลใช้ในบทบาทหนึ่งนั้น เข้าไปรบกวนหรือสอดแทรกเวลาที่บุคคลนั้นจะใช้ในการแสดงบทบาทอีกอันหนึ่งด้วย

(2) ความขัดแย้งจากความเครียด (strain – based conflict) หมายถึง สภาวะอารมณ์จิตใจทางลบและความเครียดจากบทบาทหนึ่งเข้าไปรบกวนหรือสอดแทรกเข้าไปในอีกบทบาทหนึ่ง เป็นความกดดันเวลาในการทำงานและภาระงานอาจสร้างความเครียดและเหนื่อยล้าที่ยับยั้งให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในชีวิตครอบครัวหรือความกดดันเวลาทำให้บุคคลไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จ

(3) ความขัดแย้งทางพฤติกรรม (behavior – based conflict) หมายถึง พฤติกรรมเฉพาะในการแสดงบทบาทหนึ่งไม่สามารถไปกันได้หรือรบกวนการแสดงพฤติกรรมอีกบทบาทหนึ่ง เช่น พนักงานพบว่าพฤติกรรมที่ใช้ได้ผลที่บ้าน ไม่สามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพในที่ทำงาน

3.2 การทับซ้อนทางบวกครอบครัว – การทำงาน (work – family positive spillover) หรือการเกื้อหนุนของครอบครัว – การทำงาน (work – family facilitation)

ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกครอบครัว – การทำงาน เป็นความสัมพันธ์ที่ครอบครัวและการทำงานต่างได้รับประโยชน์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับการทำงานเป็นไปในทิศทางบวก โดยมีคำหลายคำที่ใช้อธิบายการเชื่อมโยงทางบวกระหว่างครอบครัวและการทำงาน ได้แก่ การทับซ้อนทางบวก (positive spillover) การเกื้อหนุน (facilitation) การเพิ่มพูน (enhancement) และการเพิ่มคุณค่า (enrichment) ซึ่งคำเหล่านี้มีความหมายและโครงสร้างใกล้เคียงกันและนักวิจัยหลายท่านใช้แทนกัน (Grahans, 2003) เมื่อหมายความว่า ประสบการณ์ที่ได้รับจาก

บทบาทหนึ่งได้แก่ สภาวะอารมณ์ ทักษะ ค่านิยมและพฤติกรรม ได้ถูกถ่ายโอนในลักษณะที่เอื้ออำนวยหรือเป็นประโยชน์กับอีกบทบาทหนึ่ง (Carlson et al., 2005)

ความทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวและการทำงานมีลักษณะดังนี้

3.2.1 ความทับซ้อนทางบวกระหว่างการทำงานกับครอบครัว (positive spillover work to family) หมายถึง ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานถูกถ่ายโอนในลักษณะเอื้ออำนวยหรือเป็นประโยชน์ในการแสดงบทบาทครอบครัว กล่าวคือ บทบาทการทำงานส่งผลทางบวกกับบทบาทครอบครัว เช่น พนักงานอาจจะเรียนรู้ทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ได้จากการฝึกอบรมในที่ทำงาน แล้วทักษะดังกล่าวได้นำมาใช้กับครอบครัวในการแก้ปัญหาความขัดแย้งกับบุตร คู่สมรส หรือสมาชิกในครอบครัวได้ดียิ่งขึ้น

3.2.2 ความทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับการทำงาน (positive spillover family to work) หมายถึง ประสพการณ์ที่ได้รับจากครอบครัวถูกถ่ายโอนในลักษณะที่เอื้ออำนวยหรือเป็นประโยชน์ในการแสดงบทบาทในการทำงาน กล่าวคือ บทบาทครอบครัวส่งผลทางบวกกับบทบาทการทำงาน เช่น บุคคลมีความรู้สึกอารมณ์ดีจากทางบ้านจะส่งเสริมผลการปฏิบัติงานในที่ทำงานหรือความรู้สึกอารมณ์ที่ดีในการทำงานด้วย

โครงสร้างความสัมพันธ์ทับซ้อนระหว่างครอบครัว-งาน ที่จำแนกเป็น 4 ลักษณะได้แก่ ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน การทำงานเอื้อต่อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะแยกจากกัน โดยที่การมีโครงสร้างหนึ่งไม่ได้หมายความว่าไม่มีอีกโครงสร้างหนึ่ง เป็นไปได้ที่บุคคลสามารถมีประสพการณ์ในลักษณะที่ทั้งขัดแย้งและเอื้อประโยชน์ระหว่างบทบาทครอบครัวและการทำงานในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลอาจมีประสพการณ์ในลักษณะที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทครอบครัวและการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีระดับการเอื้อประโยชน์ระหว่างบทบาทครอบครัวและการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (Hanson et al, 2006) นอกจากนี้ โครงสร้างการทับซ้อนทางบวกและทางลบระหว่างครอบครัวกับการทำงาน อาจมีลักษณะร่วมบางอย่างอยู่ และในแต่ละมิติอาจมีตัวกำหนดของผลที่ตามมาแตกต่างกัน เช่น การทำงานที่ใช้เวลายาวนานหลายชั่วโมง และให้ความเครียดต่อจิตใจ ส่งผลผ่านไปสู่ชีวิตครอบครัว ในเวลาเดียวกันสามารถส่งผลผ่านทางบวกในรูปของความมั่นคงทางการเงิน ทางครอบครัว และโอกาสก้าวหน้าส่วนบุคคล ซึ่งทำให้สมาชิกครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (Grzywacz & Marks, 2000) จากการศึกษาผลจากการวิจัยจำนวน 15 เรื่อง ที่วัดความขัดแย้งครอบครัว-งาน และการเกื้อหนุนครอบครัว-งาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำมากระหว่างความขัดแย้งระหว่างครอบครัว-งาน และการทับซ้อนทางบวกครอบครัว-งาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .02 แสดงว่าโครงสร้างทั้งสองลักษณะนี้ไม่เกี่ยวข้องกัน (Greenhaus & Powell, 2006)

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานมีหลายลักษณะได้แก่ การแบ่งแยกครอบครัวและงานออกจากกัน การชดเชย (การทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน และการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว) ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทางบวก (ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน และการทำงานเอื้อต่อครอบครัว) และความซับซ้อนทางลบ (ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว)

ปัจจัยจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต

ปัจจัยจิตลักษณะหรือบุคลิกภาพที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน และความผูกพันในบทบาท (ครอบครัว และงาน)

การมองโลกในแง่ดี (optimism) โกลแมน (Goleman, 1998) ได้กำหนดไว้ว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการจูงใจตนเอง คนที่มองโลกในแง่ดีจะเห็นว่าทุกสิ่งทุกอย่างไม่ได้เลวร้าย มีพลังโอกาสที่จะพลิกผันสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลับคืนดีได้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขวางกั้น จึงสามารถจูงใจตนเองได้ เช่นเดียวกับที่ บาร์ออน (Bar-On, 1997) เสนอแนะว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ อีคิว (EQ) ที่จะช่วยจัดการชีวิตและสภาพแวดล้อมรอบด้านที่กดดันได้อย่างประสบความสำเร็จ เซลิเกแมน (Seligman, 1998) เห็นว่าคนที่มองโลกในแง่ดีมีความยืดหยุ่น (resilience) สามารถฟื้นตัวจากเหตุการณ์ที่เลวร้ายได้ และเริ่มต้นชีวิตได้อีก ทำให้บุคคลที่มองโลกในแง่ดีประสบความสำเร็จในชีวิต ในการทำงาน ในการศึกษา และในการแข่งขัน ตลอดจนมีสุขภาพกายและจิตที่ดี นอกจากนี้ เซลิเกแมน (Seligman, 1998) ได้เสนอรูปแบบการอธิบายตนเอง (explanatory style) ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล จากการบรรยายตนเองสามารถบ่งบอกได้ว่าบุคคลนั้นมีมุมมองชีวิตในลักษณะไหน เป็นการมองโลกในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ร้ายซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

รูปแบบการอธิบายตนเองของบุคคลต่าง ๆ ประกอบด้วยมิติที่สำคัญ 3 มิติ ดังนี้

1. ความคงทนถาวร (permanence) เป็นรูปแบบการอธิบายตนเองโดยบุคคลมีความเชื่อว่าสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นถาวร (permanence) หรือเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นชั่วคราว (temporary) ลักษณะการอธิบายในรูปความเชื่อว่าสิ่งที่เป็นสาเหตุตามมิตินี้เป็นเรื่องกาลเวลาว่ามีความคงทนถาวรหรือไม่ ซึ่งจะแตกต่างกันระหว่างคนที่มองโลกในแง่ดีและคนที่มองโลกในแง่ร้ายตามลักษณะเหตุการณ์ดังต่อไปนี้

เหตุการณ์ที่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองมาจากสาเหตุที่คงทนถาวร เช่น คุณลักษณะ และความสามารถ แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว เช่น สภาวะอารมณ์ และความพยายาม ดังนั้นบุคคลกลุ่มที่มอง

โลกในแง่ร้ายอาจจะล้มเลิกเมื่อประสบความสำเร็จ เนื่องจากเชื่อว่าความสำเร็จเป็นเรื่องของความบังเอิญ

เหตุการณ์ที่ไม่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสาเหตุที่เกิดขึ้นไม่ดีกับตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะยอมแพ้ต่ออุปสรรคได้อย่างง่ายดายเพราะเชื่อว่า สิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นจะเกิดขึ้นถาวรตลอดไป

2. ความครอบคลุม (pervasiveness) เป็นรูปแบบการอธิบายตนเองที่บุคคลเชื่อว่าสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นมีความเฉพาะ (specific) หรือเป็นสิ่งที่สากลทั่วไป (universal) โดยที่ลักษณะการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามมิตินี้จะแตกต่างกันระหว่างคนที่มองโลกในแง่ดีและคนมองโลกในแง่ร้าย ดังต่อไปนี้

เหตุการณ์ที่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นสิ่งที่สากลทั่วไป แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุที่เกิดขึ้นจากปัจจัยที่มีความเฉพาะ

เหตุการณ์ที่ไม่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งที่เลวร้ายที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นเฉพาะกับเหตุการณ์นั้นเท่านั้น แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งที่เลวร้ายที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสาเหตุที่สากลทั่วไป เกิดขึ้นทุกโอกาส

3. ความเป็นตนเอง (personalization) เป็นรูปแบบการอธิบายตนเองที่บุคคลเชื่อว่าสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเกิดมาจากตนเอง (internal) หรือเกิดมาจากสาเหตุภายนอกตนเอง (external) หรือบุคคลอื่น โดยที่ลักษณะการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามมิตินี้จะแตกต่างกันระหว่างคนที่มองโลกในแง่ดี และคนมองโลกในแง่ร้ายดังต่อไปนี้

เหตุการณ์ที่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าตนเองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดี แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ดีเกิดจากคนอื่นหรือสถานการณ์อื่น

เหตุการณ์ที่ไม่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ไม่ดีกับตนเองนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ภายนอกอื่น เพื่อที่บุคคลนั้นจะได้ไม่สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะตำหนิตนเองว่าสาเหตุที่เกิดขึ้นนั้นมาจากตนเอง ดังนั้นเมื่อไม่ประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดความรู้สึกด้อยคุณค่าในตนเอง

จากการอธิบายตนเองถึงความเชื่อสิ่งที่เป็นสาเหตุที่เกิดเหตุการณ์ที่ดีหรือไม่ดีกับตนเองในมิติต่าง ๆ 3 มิติ ได้แก่ ความคงทนถาวร ความครอบคลุม และความเป็นตนเอง ทำให้คนมีลักษณะในการมองโลกแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างการอธิบายตนเองในมิติต่าง ๆ ในตาราง 1

ตาราง 1 ตัวอย่างวิธีการอธิบายตนเองของคนที่มีมองโลกในแง่ดีและในแง่ร้ายตามมิติ 3 ด้าน

มิติ	ลักษณะ คนที่มีมองโลกในแง่ดี		ลักษณะ คนที่มีมองโลกในแง่ร้าย
ความคงทนถาวร	- ถาวร - ฉันโชคดีตลอดเวลา - ชั่วคราว - หัวหน้าอารมณ์ไม่ดี	เหตุการณ์ที่ดี เหตุการณ์ที่ไม่ดี	- ชั่วคราว - วันนี้ฉันโชคดี - ถาวร - หัวหน้าเป็นคนเลวร้าย
ความครอบคลุม	- สากล - ฉันเป็นคนเก่ง - เฉพาะ - อาจารย์ ก. ไม่ยุติธรรม	เหตุการณ์ที่ดี เหตุการณ์ที่ไม่ดี	- เฉพาะ - ฉันเป็นคนเก่งเลข - สากล - อาจารย์ทุกคนไม่ยุติธรรม
ความเป็นตนเอง	- ภายในตนเอง - ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ - ภายนอกตน - ข้อสอบยาก	เหตุการณ์ที่ดี เหตุการณ์ที่ไม่ดี	- ภายนอกตนเอง - เพื่อนของฉันช่วยทำให้สิ่งนี้สำเร็จได้ - ภายในตนเอง - ฉันไม่เก่ง

การมองโลกในแง่ดีเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกในชีวิต ถึงแม้ว่าบุคคลจะเผชิญเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรคอยู่ในขณะนั้น เนื่องจากการมองโลกในแง่ดีเป็นความคาดหวังที่เป็นไปในทางบวกอย่างมั่นใจถึงผลลัพธ์ที่จะขับเคลื่อนให้บุคคลที่มีมองโลกในแง่ดีนำไปสู่การกระทำและช่วยให้บุคคลได้ใช้ความพยายาม (Carver & Scheier, 1999) จากการศึกษาวิจัยพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธีการเผชิญปัญหาโดยตรง การเผชิญปัญหาภายใน การเห็นคุณค่าในตน ภาวะผู้นำแบบธรรมาภิบาล การได้รับทรัพยากรข้อมูลข่าวสาร ความสัมพันธ์กับ

เพื่อน พลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงาน (อรพินทร์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี และ อัจฉรา สุขารมณ, 2546) คนที่มองโลกในแง่ดีเป็นคนที่มองสิ่งต่าง ๆ ไปในทางที่ดี เป็นฉนวนกันความเครียด จึงพยายามปรับแก้สถานการณ์ที่ขัดแย้งหรือรักษาความสมดุล และจากการศึกษาพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร ถึงแม้จะไม่พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความเกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้งหรือความเกือหนุนระหว่างครอบครัวกับงานในการวิจัยครั้งนี้ (Aryee, Srinivas & Tan, 2005)

แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) แรงจูงใจภายในสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลทำกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่บุคคลนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใด ๆ แรงจูงใจภายในให้ความสำคัญถึงคุณสมบัติของงานหรือกิจกรรมของงาน โดยที่คุณลักษณะของงานเองเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น สนใจ อยากรู้ เรียนรู้ รับผิดชอบ ฯลฯ ลักษณะของงานหรือกิจกรรมเป็นเรื่องแปลกใหม่ น่าท้าทาย น่าสนใจ สิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ (Haywood & Switzky, 1986) ดังนั้น แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลืขิตด้วยตนเอง และปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทาย น่าสนใจของงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ (อรพินทร์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ และ วิลาสลักษณ์ ชั่ววลี, 2542) อารมณ์ยังเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องผสมผสานกับแรงจูงใจภายใน โดยความสนใจมีบทบาทโดยตรงที่สำคัญต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ในขณะที่โดยธรรมชาติบุคคลดำเนินกิจกรรมที่สนใจ ความสนใจจะเป็นองค์ประกอบอันใหญ่อันหนึ่งของสิ่งท้าทายที่เหมาะสม อารมณ์เปลิดเพลินและตื่นเต้นมาพร้อมกับประสบการณ์การมีความสามารถและอิสระเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นรางวัลภายในตนเอง แรงจูงใจภายในจึงเป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมภายนอก (Deci & Ryan, 1990) แรงจูงใจภายในจะให้ความสนใจในสิ่งจูงใจภายในงาน (task intrinsic incentives) เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบ และความแปลกใหม่ ที่จะทำให้อคนมีพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน

บทบาทกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว – งาน

บทบาทที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว – งาน ที่ศึกษาในงานวิจัยนี้มีหลายลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันในบทบาท (role involvement) และภาระในบทบาท (role overload) ความผูกพันในบทบาทในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาความผูกพันในงาน (job involvement) และความผูกพันในครอบครัว (family involvement) โดยความผูกพันดังกล่าวเป็นคุณลักษณะทางจิตใจที่เห็นความสำคัญในบทบาทที่ทุ่มเทนั้น

ความผูกพันในบทบาท (role involvement)

ความผูกพันในบทบาท หมายถึง ความทุ่มเทตัวตนหรือทุ่มเทจิตใจกับบทบาทที่ครอบครองอยู่ในมิตินั้น ทำให้บุคคลอาจไม่ปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในมิติอื่น (Aryee, Srinivas & Tan, 2005) และได้รับการจูงใจภายใน ทำให้ทำกิจกรรมในบทบาทนั้น ทำให้ซึมซับในบทบาท (Rothbard, 2001) โดยที่ความผูกพันในครอบครัว (family involvement) หมายถึงการที่บุคคลทุ่มเททั้งทางใจและกายให้กับครอบครัว เห็นความสำคัญกับครอบครัว อุทิศเวลาและความเอาใจใส่ต่อครอบครัว ในขณะที่ความผูกพันในงาน (work involvement) หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ยึดติดกับงาน โดยบุคคลเห็นว่างานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในความรู้สึกนึกคิดของตนเอง ถือว่างานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต (Kanungo, 1982) งานวิจัยหลายเรื่องที่เชื่อมโยงความผูกพันในงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work – family conflict) และความผูกพันในครอบครัวกับความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน (family – work conflict) (Adams, Kings, & Kings, 1996; Frone et al., 1992) โดยความผูกพันในบทบาทนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างครอบครัว – งาน ทั้งนี้เนื่องจากการยึดครองในบทบาทหนึ่ง ทำให้บุคคลรับรู้ว่าบทบาทนั้นรบกวนข้อเรียกร้องในอีกบทบาทหนึ่ง แต่อาจเป็นไปได้ว่าความผูกพันในบทบาทอาจทำให้บุคคลบูรณาการบทบาทงานและครอบครัวเข้าด้วยกัน ดังเช่น กรีนฮอส และ พาราซูราแมน (Greenhaus & Parasuraman, 1999) เสนอว่าความผูกพันในบทบาทหนึ่ง ให้โอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ซึ่งถูกใช้ในอีกบทบาทหนึ่ง บุคคลที่ทุ่มเทกับบทบาทนั้น (ครอบครัว) อาจได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในบทบาทนั้น ซึ่งจะเอื้อให้ผสมผสานบทบาทนั้นกับอีกบทบาทหนึ่งของบุคคล (งาน) จากหลักฐานระบุว่าความทุ่มเทในบทบาทหนึ่งนั้นจะลดความทุ่มเทในบทบาทที่มีความเด่นน้อยกว่า โดยที่ความเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงานและครอบครัวนั้นสนับสนุนมุมมองความขัดแย้งมากกว่า มุมมองบูรณาการ เช่น งานวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) พบว่า ปัจจัยครอบครัว ซึ่งประกอบด้วยความทุ่มเทต่อครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน โดยที่ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารในธนาคารพาณิชย์ไทย ทั้งนี้อิทธิพลรวมของปัจจัยด้านครอบครัวและความผูกพันในอาชีพส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ

ความผูกพันในบทบาทอาจจะจูงใจให้บุคคลได้รับทรัพยากรที่จำเป็น เช่น ทักษะและการสนับสนุนซึ่งจะเพิ่มพูนผลการปฏิบัติในบทบาทงานและครอบครัว เช่น การวิจัยของ อายี และคณะ (Aryee et al., 2005) ที่ศึกษาความผูกพันในครอบครัวและงานว่ามีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความขัดแย้งและการเกื้อหนุนของงาน – ครอบครัว (conflict and facilitation components of work – family balance) อย่างไร และพบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเอื้อต่อครอบครัว (work – family facilitation) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งครอบครัวกับงาน

(family – work conflict) โดยที่อิทธิพลทางบวกของความผูกพันในงาน ทำให้บุคคลทุ่มเทในการทำงาน ใ้ความพยายาม และทุ่มเทเวลากับงาน นำไปสู่การเพิ่มพูนผลการปฏิบัติ และสภาวะอารมณ์ทางบวก โดยที่สภาวะอารมณ์ทางบวกนั้นแผ่ขยายไปยังมิติครอบครัวด้วย ยิ่งสนับสนุนการเกื้อหนุนระหว่างงาน – ครอบครัว นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ซอลท์สไตน์ และ ทิงค์ (Sultzstein & Ting, 2001) ที่พบว่าความผูกพันในงานส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างงาน – ครอบครัว และความพึงพอใจในงาน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยจิตลักษณะได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว และความผูกพันในงาน ต่างมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน และคุณภาพชีวิต โดยการมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว และความผูกพันในงาน น่าจะส่งผลทางบวกต่อการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวและงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิต

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในครอบครัวและงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในครอบครัวและงานที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ได้แก่ ภาระต่อบทบาท (ภาระครอบครัว และภาระการทำงาน) และการสนับสนุนทางสังคม (การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เชื่อมต่อครอบครัว)

ภาระต่อบทบาท (role overload)

ภาระต่อบทบาทในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาภาระครอบครัว (family overload) และภาระงาน (work overload) โดยภาระดังกล่าวเป็นการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีต่อบทบาท

ภาระต่อบทบาท หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีภารกิจหลายอย่างที่ทำมากเกินไปจนเกินกว่าจะทำได้ และไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำ (Caplan et al., 1975) ข้อเรียกร้องของแต่ละบทบาทอาจรวมถึงความรับผิดชอบ หน้าที่ ข้อบังคับ พันธสัญญาและความคาดหวังที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลในบทบาทนั้น (Mesmer – Magnus & Viswesvaran, 2006)

ภาระครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ปริมาณภาระหน้าที่ในครอบครัวที่มีมาก ใช้เวลาพลังงานมากในการทำงานของครอบครัว มีข้อผูกมัดมาก ทำให้มีความกดดันทางจิตใจในการทำภารกิจครอบครัว ภารกิจครอบครัวอาจจะแบ่งเป็น 3 ด้าน (อุมาพร ตรียศสมบัติ, 2544) ได้แก่

1. ภารกิจพื้นฐาน (basic tasks) เป็นภารกิจพื้นฐานที่ครอบครัวจะต้องกระทำเพื่อให้สมาชิกในครอบครัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น การอบรมเลี้ยงดูบุตร การดูแลที่อยู่อาศัย อาหาร และเครื่องนุ่งห่ม รวมทั้งดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เป็นต้น

2. ภารกิจด้านพัฒนาการ (developmental tasks) เป็นภารกิจครอบครัวที่ไม่เคยหยุดนิ่ง แต่จะพัฒนาไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ของวงจรชีวิต เช่น การสร้างเอกลักษณ์ของครอบครัวที่สมาชิกทุกคนจะตระหนักและยอมรับร่วมกัน รวมถึงมีทิศทางในการพัฒนาที่เหมาะสม เป็นต้น

3. ภารกิจในยามวิกฤติ (crisis tasks) เป็นภารกิจของครอบครัวที่จะต้องปรับตัวและจัดการแก้ไขวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ที่ครอบครัวประสบอยู่ เช่น การตกงาน การเจ็บป่วย การเสียชีวิต การหย่าร้าง เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวยังสามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมดุล และพัฒนาต่อไปได้อย่างเหมาะสม

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่น่าสนใจว่าภาระต่อบทบาทที่มากเกินไป ไม่ว่าจะเป็นภาระงาน และภาระครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างครอบครัว – งาน ความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัว (Aryee et al., 1999; Frone et al., 1997) และภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรสในวัยกลางคน (อังคินันท์ อินทรกำแหง อรพินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุCHARมณ, 2550) ภาระงานและภาระครอบครัวยังส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในครอบครัว ผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Mcelwan et al., 2005) แต่มีงานวิจัยน้อยเรื่องที่เกี่ยวข้องภาระงาน ภาระครอบครัว กับการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัว – งาน และความพึงพอใจในงาน เช่น งานวิจัยของ อายี ศรีนิवास และ ตัน (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005) ที่พบว่าภาระงาน และภาระผู้ปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัว - งาน และความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อรพินท์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชีววลลี และ อัจฉรา สุCHARมณ (2546) ที่พบว่าภาระการสอน และภาระการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลในการทำงาน

ภาระงาน

ภาระงานหมายถึงการที่บุคคลรับรู้ปริมาณภาระหน้าที่ในงานอาชีพมีมาก ใช้เวลาและพลังงานมากในการทำงานอาชีพ มีข้อผูกพันในอาชีพมาก ทำให้มีความกดดันทางจิตใจในการทำงานอาชีพ

ความรู้สึกการมีภาระในบทบาทมากเกินไป ได้มีการเชื่อมโยงกับคุณลักษณะงานที่หลากหลายที่สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำงานเป็นเวลามากชั่วโมง และมีประสบการณ์ความกดดันในการทำงาน และมีผลต่อชีวิตครอบครัว (Costigan, Cox, & Cauce, 2003) ความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต (Mcelwain, Korabik, & Rosin, 2005)

งานวิจัยหลายเรื่องได้พยายามเชื่อมโยงภาระงานกับความพึงพอใจในงานและชีวิตดังได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้น ภาระงานหรือประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานยังเชื่อมโยงไปยังชีวิตครอบครัว

ด้วย ภาระงานที่มากอาจนำไปสู่เวลาที่น้อยให้กับครอบครัวและบุตร และอาจทำให้คุณภาพการเป็นผู้ปกครองนั้นเสี่ยงเมื่อผู้ปกครองนั้นมีภาระงานที่มากเกินไป (Crouter et al., 1999) จากการศึกษาพบว่ายิ่งผู้ปกครองมีประสบการณ์การทำงานด้านลบมากมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอบรมบุตรที่ใช้วิธีการลงโทษมากยิ่งขึ้น และใช้วินัยที่เกินควรกับเด็ก ซึ่งการดูแลบุตรโดยใช้อำนาจ ทำให้ลดความใกล้ชิดและการยอมรับจากเด็ก (Leinonen, Solanta, & Punamaki, 2003) นอกจากนี้ความเครียดและความกดดันจากงานยังมีความสัมพันธ์ในทางที่ไม่ดีระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและเด็ก (Crouter et al., 1999) และมีประสบการณ์ความตึงเครียดในชีวิตการสมรสยิ่งขึ้น (Costigan, Cox, & Cauce, 2003)

การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคมมีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ กันดังนี้

คาพลาน (Caplan, 1974) นิยามการสนับสนุนทางสังคมในรูปกิจกรรม 3 ลักษณะ คือ

- 1) เป็นการช่วยให้กำลังใจทางจิตใจ
- 2) เป็นการแบ่งปันงานต่าง ๆ ที่บุคคลต้องทำ
- 3) เป็นการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ การเงิน ทักษะ และการแนะนำที่จำเป็นเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ตึงเครียด

เฮาส์ (House, 1981) เสนอการสนับสนุนทางสังคมในลักษณะว่า ใครทำให้เกิดสิ่งใดกับใคร และเพื่อช่วยแก้ปัญหาอะไร โดยการสนับสนุนทางสังคมเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน 4 ประเภทได้แก่ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) (เช่น การยอมรับและเห็นอกเห็นใจ) 2) การสนับสนุนทางด้านวัสดุเครื่องใช้ (material support) (เป็นวิธีการและบริการ) 3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลสารสนเทศ (informational support) (เช่น ข้อเท็จจริงและข้อมูล) และ 4) การตัดสินใจหรือประเมิน (judgment / evaluative support) เฮาส์ ยังได้นิยามการสนับสนุนทางสังคม โดยรวมทั้งแหล่งที่มาและรูปแบบของการสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 2 แขนง ได้แก่ แขนงอนมาจากแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่เป็นทางการ (เช่น องค์กร สถาบัน) และแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (เช่น คู่สมรส ครอบครัว และเพื่อน) และแกนตั้งเป็นรูปแบบการสนับสนุนทางสังคม (อารมณ์ การประเมิน ข้อมูลสารสนเทศ และเครื่องมือ)

ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2548) ได้รวบรวมและสรุปนิยามของการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ที่ให้การสนับสนุนทางสังคมจะให้การสนับสนุน 3 ด้านคือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็นใย เห็นใจ แสดงความรักและการยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ การให้รางวัล – ลงโทษและการกล่าวติชม และ 3)

การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน เช่น บริการเงิน สิ่งของและเครื่องมือที่จำเป็น

วัตส์เวิร์ท และ โอเวนส์ (Wadsworth & Owens, 2007) ได้ระบุว่าแหล่งสนับสนุนว่ามีหลายแหล่ง โดยแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากงาน (work social support) ว่าเป็นการสนับสนุนทางสังคมในสถานที่ทำงานที่แหล่งการสนับสนุนส่วนใหญ่ในสถานที่ทำงานมาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมที่ไม่ได้มาจากงาน (nonwork social support) ส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อน โดยแหล่งการสนับสนุนทางสังคมจากงาน และที่ไม่ได้มาจากงาน เป็นแหล่งการสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลรับรู้ว่าได้ได้รับความรักเอาใจใส่เห็นคุณค่า ได้รับข้อมูลข่าวสาร และข้อมูลย้อนกลับ และแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมอีกรูปแบบหนึ่งมาจากองค์กร (organizational social support) ซึ่งพนักงานรับรู้ถึงคุณค่าที่องค์กรสร้างสรรค์ให้และคำนึงถึงสถานะของพนักงานจากนโยบาย โครงการหรือผลประโยชน์ที่เป็นมิตรหรือเอื้อต่อครอบครัว (family – friendly benefits) นโยบายเหล่านี้กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้พนักงานดำเนินการกับสิ่งที่มีความรับผิดชอบกับครอบครัวได้ เช่น ตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การช่วยเหลือการทำงาน และความช่วยเหลือในการดูแลเด็กในสถานที่ทำงาน

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนทางสังคมในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคม ที่มาจากครอบครัวและงานโดยการสนับสนุนจากครอบครัว เป็นการที่บุคคลรับรู้ได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกภายในครอบครัวทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความรักเป็นห่วงใย เห็นใจ เข้าใจ ยอมรับและให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานภายในครอบครัว และการสนับสนุนจากงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัวได้แก่ การที่บุคคลรับรู้ หน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยอำนวยความสะดวกเมื่อบุคคลมีภาระครอบครัวในช่วงเวลาทำงาน

ถึงแม้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีการศึกษาวิจัยพอสมควรว่าเป็นตัวแปรสำคัญในเรื่องความเครียดและความพึงพอใจในชีวิต ครอบครัว และการทำงาน เช่น การศึกษาวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี และ อัจฉรา สุขารมณ์ (2543) พบว่าข้าราชการครูที่รับรู้หน่วยงานได้จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา ได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกให้ในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากการทำงานให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงานในรูปแบบที่กล่าวมานี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = .178, p < .01$) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อังคินันท์ อินทรกำ

แห่ง อรพินทร์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ (2550) ที่พบว่าสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานภาครัฐ (อายุ 35 – 55 ปี) ที่มีภาระงานมากและมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาต่ำ จะมีภาวะวิกฤตชีวิตมากได้แก่ การมีความเครียดมาก มีการปรับตัวที่ไม่เหมาะสมมาก และมีการเผชิญปัญหามุ่งปรับอารมณ์ โดยที่ปัจจัยครอบครัวแก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ภาระต่อครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส และความผูกพันทางศาสนา มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อภาวะวิกฤตชีวิต โดยผ่านทางปัจจัยด้านการทำงาน แต่มีการศึกษาที่ค่อนข้างจำกัดที่เชื่อมโยงการสนับสนุนทางสังคม กับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน เช่น งานวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งประกอบไปด้วย ความทุ่มเทต่อครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจาก ครอบครัวส่งผลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ($\beta = -.195$) ของผู้บริหารสตรี ในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยไม่พบว่าบรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ศักยภาพการจูงใจจากงาน และการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

งานวิจัยของต่างประเทศหลายเรื่องได้ศึกษาถึงอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความหดหู่ใจ การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานยังส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน และถือว่าเป็นกันชน ผลกระทบของความเครียด (Baker, Israel, & Schurman, 1996; Lim 1996) การสนับสนุนสังคมจากเพื่อนร่วมงานยังมีผลกระทบทางบวกโดยอ้อมต่อผลิตผล นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์การทำงานที่เชื่อมต่อกับครอบครัว แต่ไม่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และความสัมพันธ์การทำงานที่เชื่อมต่อกับครอบครัว (Wadsworth & Owens, 2007) สำหรับการสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อน พบว่ามีอิทธิพลที่หลากหลาย เช่น ลิม (Lim, 1996) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในการทำงานและความไม่พึงพอใจในชีวิต ขณะที่งานวิจัยอื่น พบว่าการสนับสนุนจากคู่สมรสที่ส่งผลทางบวกต่อความสัมพันธ์ครอบครัว เชื่อมต่อการทำงาน แต่การสนับสนุนจากคู่สมรสไม่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานและความสัมพันธ์การทำงานเชื่อมต่อกับครอบครัว (Wadsworth & Owens, 2007) งานวิจัยที่ศึกษาบทบาทของการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรภาครัฐในเรื่องนโยบายการทำงานเป็นมิตรกับครอบครัว พบว่าความเข้าใจขององค์กรในเรื่องครอบครัว และการมีสถานที่ดูแลเด็กในที่ทำงาน ส่งผลทางบวกต่อการพึงพอใจในงาน แต่นโยบายนี้มีอัตราประโยชน์ที่น้อยสำหรับพนักงานที่เป็นพวกมีพฤติกรรมคลั่งการทำงาน (workaholic behavior) (Saltzstein & Ting, 2001) เช่นเดียวกับการประมวณงานวิจัยที่ศึกษาผลของการใช้นโยบายการทำงานภาครัฐที่เป็นมิตรกับครอบครัวพบว่า การสนับสนุนดังกล่าวลดการเปลี่ยนงานของพนักงาน คงรักษาให้พนักงานทำงานอยู่ต่อไปและลดระดับความขัดแย้งระหว่าง

ครอบครัวและงาน นอกจากนี้ยังส่งผลให้เพิ่มผลผลิตและผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลทางอ้อมต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานและสุขภาพ (Wadsworth & Owens, 2007) และในงานวิจัยของวอดส์เวิร์ท และ โอเวนส์ (Wadsworth & Owens, 2007) ที่ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรต่อการเกื้อหนุนระหว่างงาน-ครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัว พบผลเช่นเดียวกันว่า การสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรมีอิทธิพลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แต่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเกื้อหนุนระหว่างงานกับครอบครัว นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากองค์กรไม่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน

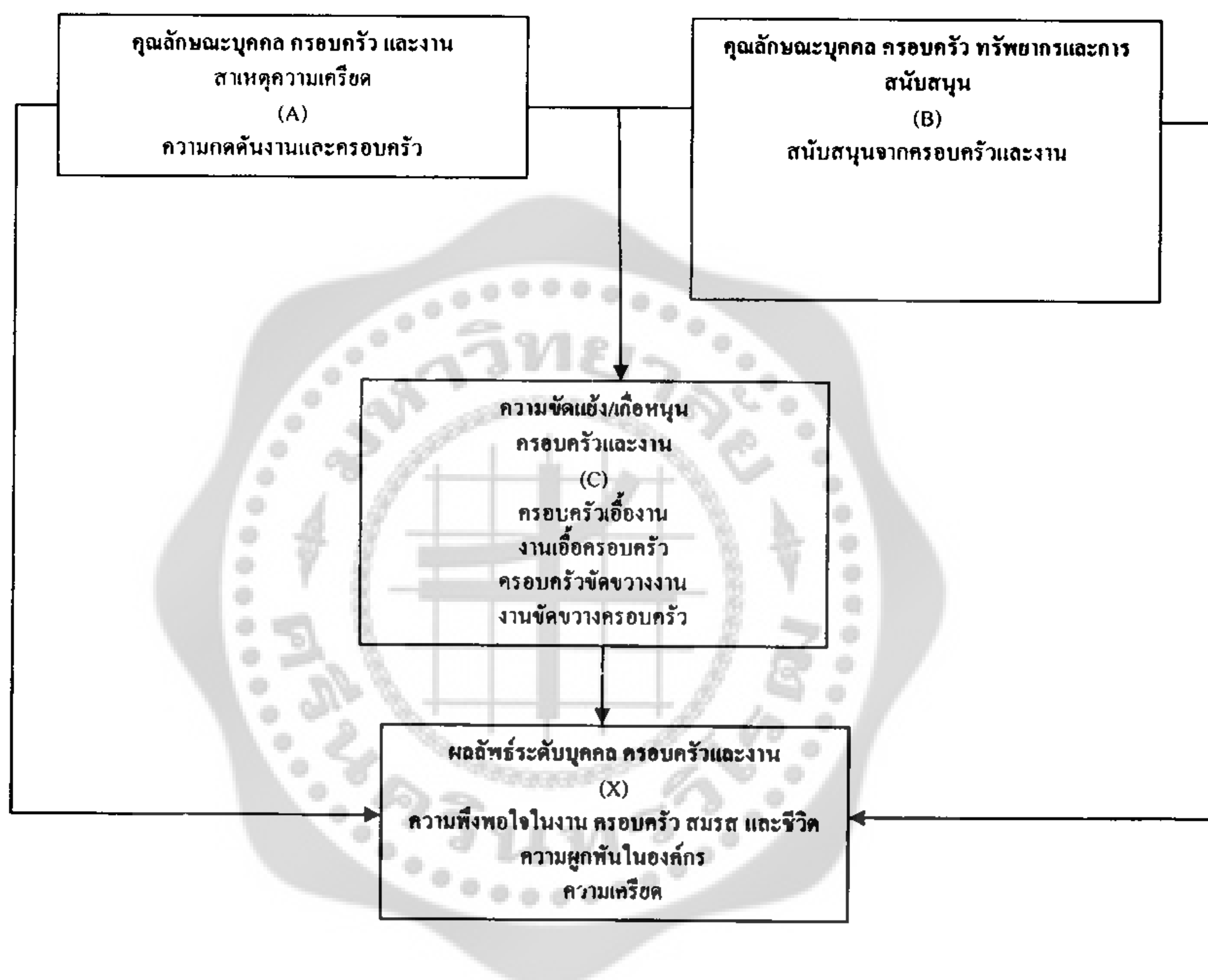
กล่าวโดยสรุป ปัจจัยสภาพแวดล้อมในครอบครัวและงานได้แก่ ภาวะครอบครัว ภาระงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากงานและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เชื่อมต่อครอบครัวต่างมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน และคุณภาพชีวิต โดยภาวะครอบครัวและภาระงานน่าจะส่งผลทางลบต่อการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวและงาน และคุณภาพชีวิตในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมได้ว่าจะเป็นการสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เชื่อมต่อครอบครัว น่าจะส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิต

แนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

แนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานมีรากฐานจากทฤษฎีระบบนิเวศน์ (Bronfenbrenner, 1986) ที่เสนอว่าระบบจุลภาคการทำงาน (work microsystem) และระบบจุลภาคครอบครัว (family microsystem) มีปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันเพื่อสร้างระบบชั้นกลางครอบครัว – การทำงาน (work – family mesosystem) ความสัมพันธ์นี้เป็นความสัมพันธ์สองทิศทาง กล่าวคือ งานส่งผลต่อครอบครัว และครอบครัวส่งผลต่องาน มุมมองระบบนิเวศน์ตั้งข้อสมมติว่าคุณลักษณะบุคคล ครอบครัว และงาน มีปฏิสัมพันธ์ในแนวทางที่อาจจะเอื้ออำนวยและขัดแย้งกันได้ ซึ่งคุณลักษณะบุคคล งาน และครอบครัว ที่เกี่ยวข้องกันอาจส่งผลรวมหรือส่งผลปฏิสัมพันธ์ต่อระบบชั้นกลาง ครอบครัว-การทำงาน

นอกจากนี้แนวคิดของฮิลล์ (Hill, 2005) สอดคล้องกับการประยุกต์ทฤษฎีระบบนิเวศน์ โดยระบุ คุณลักษณะบุคคล ครอบครัว การทำงานส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ครอบครัวและการทำงาน และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ความขัดแย้งและเกื้อหนุนระหว่างครอบครัว-งาน โดยที่ความขัดแย้งและเกื้อหนุนระหว่างครอบครัว-งาน ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ครอบครัว และการทำงาน แนวคิดของฮิลล์เป็นการใช้รูปแบบ ABCX (ดูภาพประกอบ 1) ที่กำหนดว่า คุณลักษณะบุคคล ครอบครัว และการทำงาน จัดประเภทเป็นสาเหตุความเครียด (A) เช่น ภาระงานและ

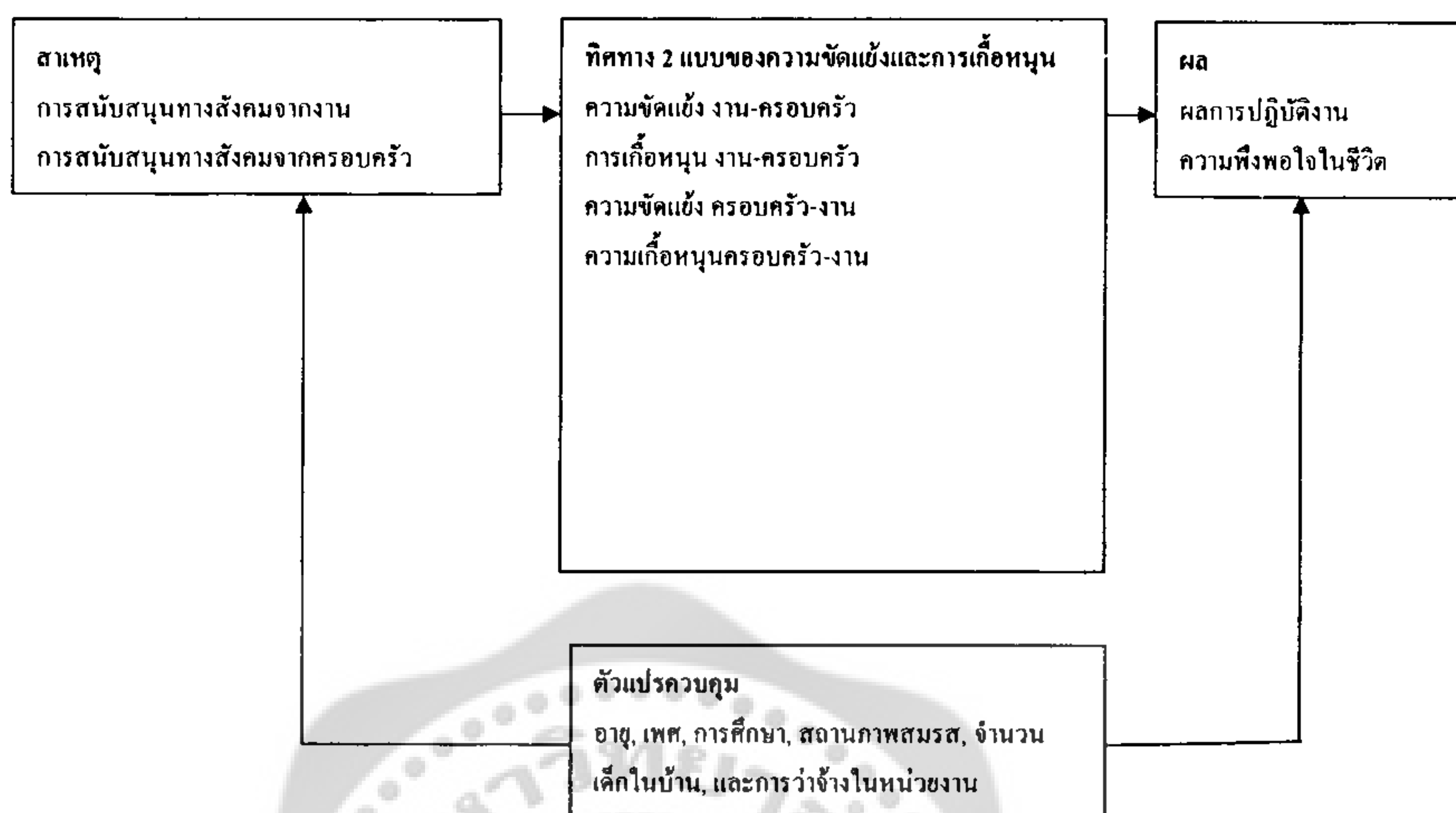
ครอบครัว หรือทรัพยากรและการสนับสนุน (B) เช่น การสนับสนุนจากองค์กรและครอบครัว ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและการทำงาน (C) ได้แก่ การทำงานเอื้อต่อครอบครัว ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน การทำงานขัดขวางครอบครัว และครอบครัวขัดขวางการทำงาน โดยที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง A, B, และ C นำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกหรือทางลบ (X)



ภาพประกอบ 1 รูปแบบ ABCX ของฮิลล์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน

คาราทีป และ เบคเทชี (Karatep & Bektashi, 2007) ได้เสนอรูปแบบแนวคิดความขัดแย้งและความเกือหนุนระหว่างครอบครัว-งาน โดยการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานและครอบครัวเป็นปัจจัยเชิงเหตุของความขัดแย้งทั้งสองทิศทางระหว่างบทบาทของครอบครัวและงาน การสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงานเป็นกลไกการจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่าถ้าผู้บังคับบัญชาสนใจในการช่วยแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและการทำงานแล้ว พนักงานจะรู้สึกว่ามี ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานน้อยลง

ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานเป็นกลไกการจัดการปัญหาที่สำคัญที่สามารถลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานของพนักงานได้ ในทำนองเดียวกัน พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานของพนักงานได้ ในทำนองเดียวกันการสนับสนุนจากการทำงานและครอบครัวช่วยนำไปสู่ทิศทางที่เอื้ออำนวยทั้งสองทิศทางระหว่างการทำงาน-ครอบครัว ในขณะที่ทิศทางสองแบบของความขัดแย้งและเกือหนุนของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือพนักงานที่มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างครอบครัว-งาน และความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัว จะมีผลการปฏิบัติงานต่ำ ในทำนองเดียวกันถ้าพนักงานมีปัญหาคความสมดุลในการะความรับผิดชอบงาน (ครอบครัว) และภาระครอบครัว (งาน) แล้ว พนักงานจะมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยลง รูปแบบแนวคิดความขัดแย้งและเกือหนุนความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานยังเสนอว่าพนักงานที่มีความสามารถในการบูรณาการบทบาทครอบครัวกับงานเข้าด้วยกันแล้วจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในชีวิตโดยทั่วไปมากยิ่งขึ้น



ภาพประกอบ 2 รูปแบบแนวคิดความขัดแย้งและเกื้อหนุนระหว่างครอบครัว-งาน ของคาราทีปและเบคเทชี

คาราทีปและเบคเทชีได้ทดสอบรูปแบบแนวคิดความขัดแย้งและเกื้อหนุนระหว่างครอบครัว-งาน ในกลุ่มพนักงานโรงแรม จำนวน 107 คน ผลจากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัว และครอบครัว-งาน การสนับสนุนทางสังคมจากงาน ส่งผลทางบวกต่อการเกื้อหนุนระหว่างงาน (ครอบครัว) และครอบครัว (งาน) ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวช่วยบรรเทาความขัดแย้งในงาน-ครอบครัว และเพิ่มการเกื้อหนุนครอบครัว-งาน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่ได้รับการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัว (งาน) กับงาน (ครอบครัว) มีผลการปฏิบัติงานสูง การเกื้อหนุนระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ผลการวิจัยยังระบุว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัว-งาน ลดความพึงพอใจในชีวิตลง ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าตัวแปรควบคุมไม่ได้มีผลต่อความสัมพันธ์ที่เสนอไว้แต่พบว่า อิทธิพลของตัวแปรควบคุมมีผลต่อการสนับสนุนทางสังคมจากงานและครอบครัว โดยตัวแปรควบคุมอธิบายความแปรปรวนการสนับสนุนทางสังคมจากงานได้ร้อยละ 11 และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวได้ร้อยละ 9 รูปแบบที่นำเสนออธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 19 ในความขัดแย้งงาน-ครอบครัว ร้อยละ 19 ในการเกื้อหนุนงาน-ครอบครัว ร้อยละ 31 ในความขัดแย้งครอบครัว-งาน

งานวิจัยหลายเรื่องได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่เป็นความขัดแย้งระหว่างกัน ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน (family – work conflict) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work – family conflict) พบว่าบุคคลมีประสบการณ์ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมากกว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และยังพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุ เช่น การสนับสนุนจากการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว ภาระงาน ภาระผู้ปกครอง และตัวแปรบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และหรือความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และความขัดแย้งดังกล่าวนี้ยังส่งผลทางลบต่อผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัว (eg. Argee et al. 1994) เช่นเดียวกับงานวิจัยของคาร์ลสัน และ แคชมาร์ (Carlson & Kacmar, 2000) เสนอรูปแบบพื้นฐานของกระบวนการขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ในลักษณะที่ว่าสาเหตุที่หลากหลาย ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ข้อเรียกร้องเรื่องเวลา และความท่วมเทนมิตินของครอบครัวและการทำงาน นำไปสู่ความขัดแย้ง ความขัดแย้งเป็นผลมาจากทั้งการท่วมเทของบุคคลและสถานการณ์ ตัวแปรสถานการณ์ ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และข้อเรียกร้องเรื่องเวลา มีความสัมพันธ์โดยตรงทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ เช่น ความไม่พึงพอใจในชีวิต การสมรส และการทำงาน

งานวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและการทำงานในลักษณะที่เป็นความขัดแย้ง เช่น การศึกษาของ สุพจน์ พันธนียะ (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่องความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับครูประถมศึกษากทม. จำนวน 580 คน พบว่า ความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัวส่งผลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว โดยที่ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต เช่นเดียวกับการวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการสมรส อายุในการทำงานอาชีพ และการศึกษา แรงจูงใจไม่สัมพันธ์ และปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ความท่วมเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีอิทธิพลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานน่าจะประกอบด้วยปัจจัยจิตลักษณะ ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว และความผูกพันในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในครอบครัวและงาน ได้แก่ ภาระครอบครัว ภาระงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เชื่อมต่อกับครอบครัว ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน โดยที่ความสัมพันธ์

ระหว่างครอบครัวและงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรสและคุณภาพการดูแลบุตร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน (work – family interface) ได้มีการอธิบายไว้ 3 ทฤษฎี ได้แก่ การทับซ้อน (spillover) การชดเชย (compensation) และการแบ่งแยก (segmentation) (Lambert, 1990) แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่แน่นอนว่าทฤษฎีไหนอธิบายปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานได้ดีที่สุด งานวิจัยส่วนใหญ่ได้สนับสนุนแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน

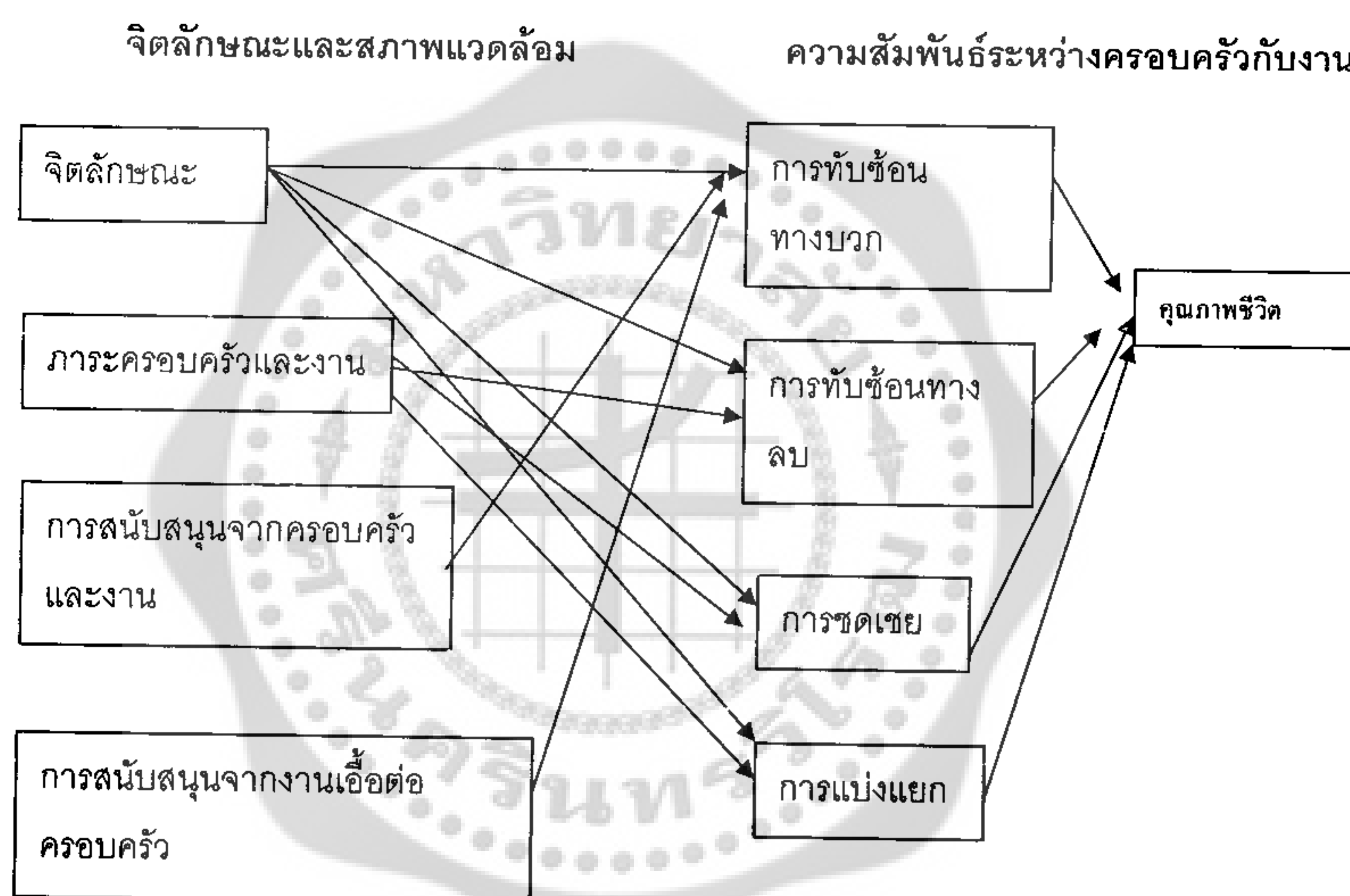
แนวคิดที่จะทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานให้ครอบคลุมอย่างเป็นระบบมีรากฐานมาจากทฤษฎีระบบนิเวศน์ของบรอนเฟนเบรนเนอร์ (Bronfenbrenner's ecological systems theory) (Bronfenbrenner, 1986) ที่เสนอแนะว่าระบบจุลภาคการทำงาน (work microsystem) และระบบจุลภาคครอบครัว (family microsystem) มีปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันเพื่อสร้างระบบชั้นกลางครอบครัว-การทำงาน (work-family mesosystem) ความสัมพันธ์นี้เป็นความสัมพันธ์สองทิศทางกล่าวคือ งานส่งผลต่อครอบครัว และครอบครัวส่งผลต่องาน ซึ่งคุณลักษณะบุคคล งาน และครอบครัวที่เกี่ยวข้องกันอาจส่งผลรวม หรือส่งผลปฏิสัมพันธ์ต่อระบบชั้นกลางครอบครัว-การทำงาน และมีผลต่อชีวิตครอบครัวและการทำงานของบุคคล ทฤษฎีระบบนิเวศน์ไม่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานว่าควรเป็นลักษณะใด

ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่มีการศึกษากันโดยส่วนใหญ่เป็นความสัมพันธ์ทับซ้อน (spillover) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในลักษณะของการเอื้ออำนวยกัน หรือส่งเสริมกัน หรือสนับสนุนกัน (facilitation, enrichment or enhancement) ระหว่างครอบครัวกับงาน โดยที่ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวก (positive spillover หรือ facilitation) และความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบ (negative spillover หรือ conflict) เป็นโครงสร้างที่เป็นอิสระจากกัน (Grzywacz & Marks, 2000; Voyten, 2005) และจากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศพบว่าตัวแปรที่เป็นสาเหตุและผลของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวงานในลักษณะต่าง ๆ นั้น มีทั้งตัวแปรที่เป็นสาเหตุและผลร่วมกันและแตกต่างกันในแต่ละมิติโครงสร้างความสัมพันธ์ (Voyten, 2005)

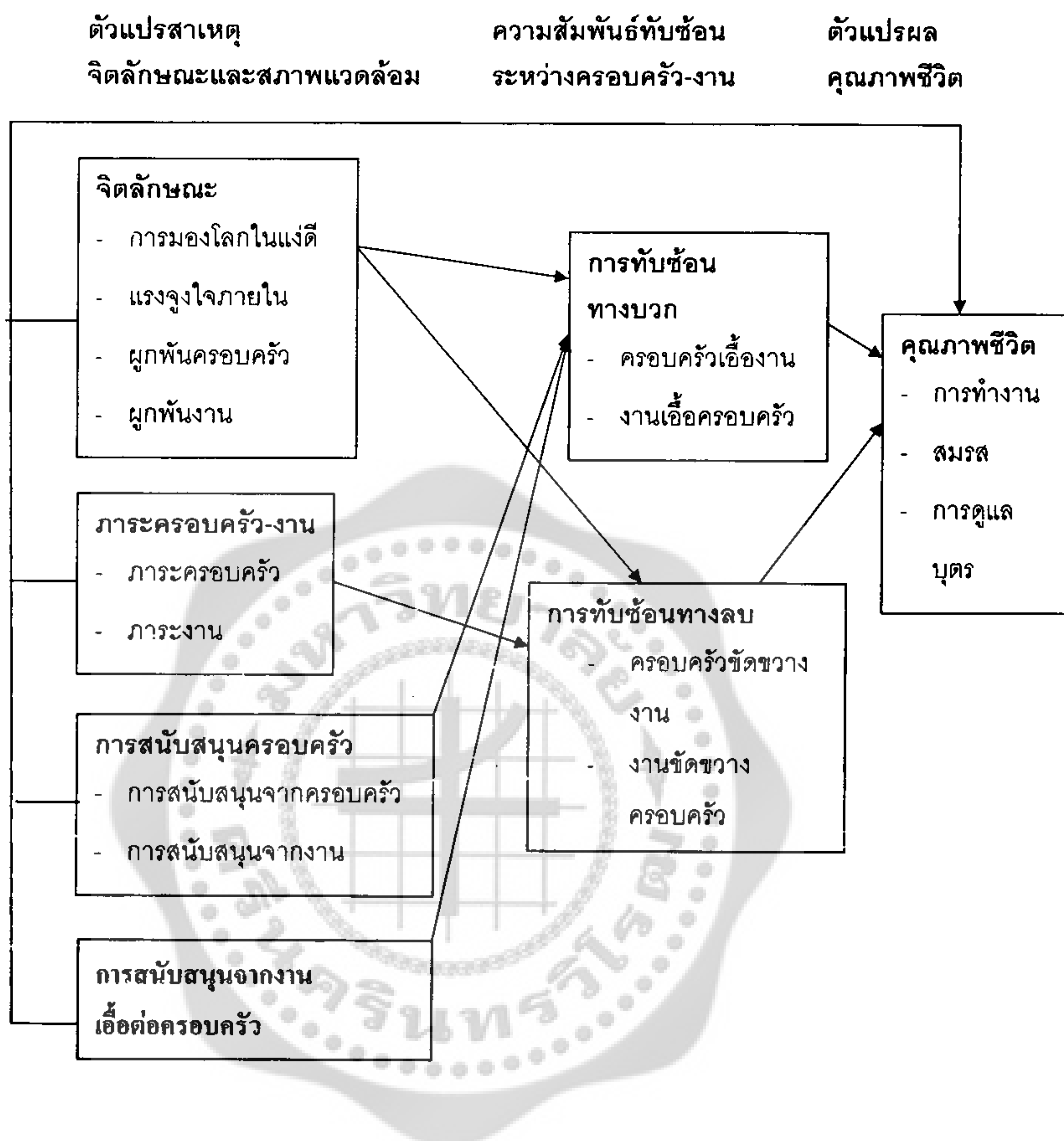
จากแนวคิดทฤษฎีระบบนิเวศน์ (Bronfenbrenner, 1986) และรูปแบบ ABCX ของฮิลล์ (Hill, 2005) ที่กำหนดว่า คุณลักษณะบุคคล ครอบครัว และการทำงานเป็นสาเหตุความเครียด (A) หรือทรัพยากรและการสนับสนุน (B) ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและการทำงาน (C) โดยที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง A, B, และ C นำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกหรือทางลบ (X) ประกอบกับการประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง

ครอบครัว-งาน เมื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานทั้งระบบแล้ว สามารถกำหนดกรอบแนวคิดโครงสร้างเชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานได้ดังนี้ กล่าวคือความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน น่าจะได้รับอิทธิพลจากจิตลักษณะของบุคคล ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน จะมีบทบาทสำคัญส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ (จิตลักษณะและสภาพแวดล้อม) กับตัวแปรผล (คุณภาพชีวิต) จากแนวคิดดังกล่าวได้นำเสนอในภาพประกอบ 3 และ

4



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงาน



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ทับซ้อนระหว่างครอบครัวกับงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานจะประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวก ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบ การชดเชยและการแบ่งแยก
2. จิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อกับครอบครัว ร่วมกันทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานได้
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อคุณภาพชีวิต
4. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ (จิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อกับครอบครัว) และตัวแปรผลลัพธ์ (คุณภาพชีวิต)
5. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ทับซ้อนระหว่างครอบครัว-งานสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตบุคลากรของรัฐได้มากที่สุด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการ พนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แต่งงานแล้วและมีบุตรอย่างน้อย 1 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 702 คน ที่แต่งงานแล้วและมีบุตรอย่างน้อย 1 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการสุ่มจากประชากรดังต่อไปนี้

1. สุ่มกระทรวงมา 8 กระทรวง
2. เลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกระทรวง กระทรวงละ 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบวัดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามภูมิหลัง เป็นแบบสอบถามข้อมูลภูมิหลังของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ เช่น เพศ ระดับการศึกษาของบุคลากรและคู่สมรส
2. แบบวัดการมองโลกในแง่ดี เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่ถามความสามารถของบุคคลที่มีมุมมองต่อชีวิตในด้านที่ดี หรือในทางบวก มีความหวังในชีวิตแม้จะเผชิญกับอุปสรรค วัดได้โดยใช้แบบวัดการมองโลกในแง่ดี ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดการมองโลกในแง่ดีของ อรพินทร์ ชูชม วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี และ อัจฉรา สุขารมณ (2546) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการมองโลกในแง่ดีมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการมองโลกในแง่ดีน้อย

แบบวัดการมองโลกในแง่ดีได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการมองโลกในแง่ดีในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้อง

ภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .76

3. แบบวัดแรงจูงใจภายใน เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่ถามความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเอง และปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทาย น่าสนใจของงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ วัดได้โดยใช้แบบวัดแรงจูงใจภายใน ที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัด แรงจูงใจภายในของ ออร์พินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ (2543) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 10 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามี แรงจูงใจภายในมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีแรงจูงใจภายในน้อย

แบบวัดแรงจูงใจภายในได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดแรงจูงใจภายในในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .70

4. แบบวัดความผูกพันในครอบครัว เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลให้ความสำคัญ เอาใจใส่ และรับผิดชอบในครอบครัว ทุ่มเทพพลังงานทั้งกายและใจให้กับครอบครัว วัดได้โดยใช้แบบวัดความผูกพันในครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความผูกพันในครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีความผูกพันในครอบครัวน้อย

แบบวัดแบบวัดความผูกพันในครอบครัว ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดแบบวัดความผูกพันในครอบครัว ในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .60

5. แบบวัดความผูกพันในงาน เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลให้ความสำคัญ เอาใจใส่ และรับผิดชอบในงาน ทุ่มเทพพลังงานทั้งกายและใจให้กับงาน วัดได้โดยใช้แบบวัดความผูกพันในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 6 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความผูกพันในงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีความผูกพันในงานน้อย

แบบวัดแบบวัดความผูกพันในงาน ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน

แบบวัดแบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัว ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ จำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .69

10. แบบวัดการสนับสนุนจากงาน เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึง การที่บุคคลรับรู้ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย วัดได้โดยใช้แบบวัดการสนับสนุนจากงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการสนับสนุนจากงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการสนับสนุนจากงานน้อย

แบบวัดแบบวัดการสนับสนุนจากงาน ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ จำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการสนับสนุนจากงานในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .67

11. แบบวัดการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึง การที่บุคคลรับรู้หน่วยงานมีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยอำนวยความสะดวกเมื่อบุคคลมีภาระครอบครัวในช่วงเวลาทำงาน วัดได้โดยใช้แบบวัดการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัวน้อย

แบบวัดแบบวัดการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .70

12. แบบวัดครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึง การที่บุคคลรับรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ สภาพอารมณ์จิตใจ ที่น่าพึงพอใจที่ประสบในครอบครัว มีส่วนเกื้อหนุนในการเพิ่มพูนทักษะ ประสิทธิภาพ และสภาพอารมณ์จิตใจ ที่ดีในที่ทำงานด้วย วัดได้โดยใช้แบบวัดครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะ

เป็นข้อความ 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีครอบครัวเฝ้าต่อการทำงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีครอบครัวเฝ้าต่อการทำงานน้อย

แบบวัดครอบครัวเฝ้าต่อการทำงาน ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดครอบครัวเฝ้าต่อการทำงานในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .65

13. แบบวัดการทำงานเฝ้าต่อครอบครัว เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ ทักษะ ประสบการณ์ สภาพอารมณ์จิตใจ ที่ประสบในชีวิตการทำงาน ในหน่วยงานมีส่วนเกื้อหนุน เป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ และสภาพอารมณ์จิตใจที่ดีภายในครอบครัวด้วย วัดได้โดยใช้แบบวัดการทำงานเฝ้าต่อครอบครัว ที่มีผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 6 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการทำงานเฝ้าต่อครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการทำงานเฝ้าต่อครอบครัวน้อย

แบบวัดการทำงานเฝ้าต่อครอบครัว ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการทำงานเฝ้าต่อครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .60

14. แบบวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้บทบาทหน้าที่ สภาพชีวิตในครอบครัว สภาพอารมณ์จิตใจ ที่ประสบในครอบครัวนำไปสู่ความยากลำบากในการแสดงบทบาทหน้าที่ สภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้โดยใช้แบบวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน ที่มีผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีครอบครัวขัดขวางการทำงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีครอบครัวขัดขวางการทำงานน้อย

แบบวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดครอบครัวขัดขวางการทำงานในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .94

15. แบบวัดการทำงานขัดขวางครอบครัว เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ถึง สภาพชีวิตในการทำงาน สภาพอารมณ์จิตใจ ที่ประสบในการทำงาน นำไปสู่ความยากลำบากในการแสดงบทบาทหน้าที่ สภาพชีวิตในครอบครัว วัดได้โดยใช้แบบวัดการทำงานขัดขวางครอบครัว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการทำงานขัดขวางครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการทำงานขัดขวางครอบครัวน้อย

แบบวัดการทำงานขัดขวางครอบครัว ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการทำงานขัดขวางครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .95

16. แบบวัดการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลประสบปัญหาในการทำงาน และไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องงาน ทำให้บุคคลหันมาสนใจ เอาใจใส่ พึ่งพา และทุ่มเทเรื่องภายในครอบครัวแทน วัดได้โดยใช้แบบวัดการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 4 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงานน้อย

แบบวัดการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงานในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .55

17. แบบวัดการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลประสบปัญหาภายในครอบครัว ชีวิตภายในครอบครัวไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวัง และไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องครอบครัว ทำให้บุคคลหันมาสนใจ เอาใจใส่ พึ่งพา และทุ่มเทเรื่องการทำงานแทน วัดได้โดยใช้แบบวัดการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 4 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัวน้อย

แบบวัดการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัวได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .52

18. แบบวัดการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าชีวิตงานและครอบครัวไม่ส่งผลซึ่งกันและกัน แยกงานและครอบครัวออกจากกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทักษะ ประสิทธิภาพ สภาพอารมณ์ จิตใจ และบทบาทหน้าที่ วัดได้โดยใช้แบบวัดการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 5 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัวมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัวน้อย

แบบวัดการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .76

19. แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่บุคคลรายงานถึงความสุข ความพอใจในชีวิตการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ได้รับความสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถปรับตัวในการทำงานได้ วัดได้โดยใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 19 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย

แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .82

20. แบบวัดคุณภาพชีวิตสมรส เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่บุคคลรายงานถึงความสุข พอดีในชีวิตสมรส มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการปรับตัวคู่ครองเข้ากันได้ มีการแสดงความรัก ความเอาใจใส่ สนิทสนมกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน วัดได้โดยใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตสมรส ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดการปรับตัวระหว่าง

บุคคล (dyadic adjustment scales) ของสแปเนียร์ (Spanier, 1976) และแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรสของ งามตา วรินทร์านนท์ และคณะ (2544) แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 9 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีคุณภาพชีวิตสมรสมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีคุณภาพชีวิตสมรสน้อย

แบบวัดคุณภาพชีวิตสมรส ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดคุณภาพชีวิตสมรสในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟา มีค่าเท่ากับ .69

21. แบบวัดคุณภาพการดูแลบุตร เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามถึงการที่บิดามารดาแสดงตัวเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านอารมณ์และการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสมอบรมและปลูกฝังให้บุตรมีการแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ใช้หลักเหตุผลในการอบรมดูแลบุตรด้วยความรัก เข้าใจ และเอาใจใส่ต่อบุตร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุตร เป็นที่ไว้วางใจ และพึ่งพาของบุตรได้ วัดได้โดยใช้แบบวัดคุณภาพการดูแลบุตร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความ 10 ข้อ ที่ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีคุณภาพการดูแลบุตรมาก และผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีคุณภาพการดูแลบุตรน้อย

แบบวัดคุณภาพการดูแลบุตร ได้ทดลองใช้กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐจำนวน 50 คน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ และในการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดคุณภาพการดูแลบุตรในกลุ่มตัวอย่างจริง พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟา มีค่าเท่ากับ .76

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยขอความร่วมมือจากกระทรวงที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้บุคลากรของรัฐตอบแบบสอบถามและแบบวัดต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 15.0 (Statistical Package for Social Science) และ AMOS (Analysis for Moment Structure) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และความโด่ง
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อกำหนดอำนาจการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน
4. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation model) โดยมีเกณฑ์ประเมินความเหมาะสมของโมเดลหรือรูปแบบ (Arbuckle, 1995) ดังต่อไปนี้

ทดสอบความสอดคล้อง (หรือความเหมาะสม) ระหว่างรูปแบบกับข้อมูลโดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-square goodness of fit index หรือ χ^2) ถ้าค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) มากกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องระหว่างรูปแบบกับข้อมูล และถ้าค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่าความน่าจะเป็น (p) น้อยกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูล

ค่าอัตราส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (CMIN/df หรือ χ^2/df) เป็นค่าความแตกต่างที่น้อยที่สุดระหว่างรูปแบบกับข้อมูล โดยที่ค่าสถิติไคสแควร์มีความไวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ การทดสอบไคสแควร์มักแสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากรูปแบบหรือทฤษฎี แต่ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กแล้ว การทดสอบไคสแควร์แสดงให้เห็นว่าข้อมูลไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับรูปแบบหรือทฤษฎี

ดังนั้นในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ควรพิจารณาค่าอัตราส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับชั้นแห่งความเป็นอิสระ ประกอบกับค่าสถิติความสอดคล้องเหมาะสม โดยมีกฎทั่วไปเสนอแนะว่าค่าอัตราส่วนนี้ (χ^2/df) ควรมีค่าอยู่ที่ 5 หรือน้อยกว่า 5 เป็นดัชนีที่บ่งบอกความสอดคล้องเหมาะสมที่ยอมรับได้ระหว่างข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและรูปแบบตามทฤษฎี/สมมติฐาน

ค่าสถิติความสอดคล้องเหมาะสม (fit statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้วัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูล มีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1.00 ค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่ารูปแบบที่เสนอไว้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลพอดี ในที่นี้เสนอดัชนี GFI (goodness of fit index) AGFI (adjusted goodness of fit index) และ CFI (comparative fit index)

ค่า RMSEA (root mean squared residual) เป็นค่าที่วัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากรูปแบบที่เสนอไว้ ถ้าค่า RMSEA มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ารูปแบบที่เสนอไว้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูล หรือมีค่าน้อยกว่า 0.08

ค่า CN (critical N) เป็นค่าที่แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดที่จะยอมรับสมมติฐานว่ารูปแบบที่นำเสนอถูกต้อง โดยมีกฎทั่วไปเสนอแนะว่าค่า CN ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 200

ในกรณีที่รูปแบบที่นำเสนอไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูล ผู้วิจัยทำการปรับรูปแบบโดยการขจัดเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญ (nonsignificance paths) และปรับรูปแบบใหม่เพื่อให้รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูล โดยพิจารณาจากดัชนีดัดแปลงโมเดล (model modification indices) ร่วมกับการพิจารณาความเหมาะสมตามแนวคิดทฤษฎีเป็นตัวกำหนดในการปรับรูปแบบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร
- ตอนที่ 2 ผลการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานจากปัจจัยต่าง ๆ
- ตอนที่ 3 ผลการทำนายคุณภาพชีวิตจากปัจจัยต่าง ๆ
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานกับคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

1.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สมรสแล้ว และมีบุตรอย่างน้อย 1 คน จำนวน 702 คน เป็นชายจำนวน 364 คน (51.9%) และหญิง 338 คน (48.1%) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 553 คน (78.8%) รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 57 คน (5.1%) สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่แต่งงานและอยู่ด้วยกัน จำนวน 622 คน (88.6%) รองลงมาแต่งงานและแยกกันอยู่ จำนวน 37 คน (5.2%) และบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ ส่วนใหญ่มีคู่สมรสรับราชการ จำนวน 330 คน (47.0%) ผู้รับผิดชอบในการทำงานบ้าน ส่วนใหญ่เป็นภรรยา จำนวน 248 คน (35.3%) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีบุตรยังไม่อยู่ในวัยเข้าเรียน ส่วนใหญ่บิดามารดาของบุคลากรหรือของคู่สมรสเป็นผู้ดูแลบุตร มีจำนวน 312 คน (44.4%) รองลงมาคือพี่เลี้ยง/ลูกจ้าง จำนวน 228 คน (32.5%) และโดยเฉลี่ยบุคลากรในหน่วยงานของรัฐมีบุตรจำนวน 2 คน

1.2 ลักษณะของตัวแปร

ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต

ผลจากการวิเคราะห์ในตาราง 3 พบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต ส่วนใหญ่ต่างมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยตัวแปรคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในทางบวกซึ่งกันและกัน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตสมรส ($r = .315$) และคุณภาพการดูแลบุตร (.533) และคุณภาพชีวิตสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการดูแลบุตร ($r=.581$)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ (r) ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต (702 คน)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. การมองโลกในแง่ดี	1																		
2. ผูกพันในครอบครัว	.484	1																	
3. ความผูกพันในงาน	.501	.428	1																
4. แรงสูงใจภายใน	.545	.524	.554	1															
5. ภาวะครอบครัว	.137	-.093	-.031	.188	1														
6. การสนับสนุนจากครอบครัว	.158	.222	.020	.272	.548	1													
7. ภาระงาน	.148	.002	-.013	.227	.817	.657	1												
8. การสนับสนุนจากงาน	.351	.402	.356	.380	.006	.219	.066	1											
9. การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เลือกครอบครัว	-.136	-.029	-.008	-.251	-.750	-.613	-.852	-.020	1										
10. ครอบครัวเลือกการทำงาน	.301	.362	.171	.290	.228	.459	.337	.234	-.348	1									
11. ครอบครัวขัดขวางการทำงาน	-.189	-.248	-.219	-.061	.607	.351	.622	-.245	-.554	.151	1								
12. การทำงานเลือกครอบครัว	.227	.272	.308	.322	-.025	.093	.042	.336	.012	.186	-.077	1							
13. การทำงานขัดขวางครอบครัว	.107	-.071	-.084	.212	.811	.543	.811	-.019	-.769	.178	.701	.018	1						
14. การทุ่มเทการทำงานเพื่อครอบครัว	.299	.135	.276	.316	.266	.093	.289	.176	-.313	.315	.109	.258	.262	1					
15. การทุ่มเทครอบครัวเพื่อขยายการทำงาน	.182	.144	.100	.213	.314	.314	.355	.087	-.341	.490	.371	.187	.279	.561	1				
16. การแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว	-.047	.053	.122	-.066	-.349	-.222	-.337	.087	.347	.012	.002	.215	-.358	-.005	.246	1			
17. คุณภาพชีวิตสมรส	.219	.361	.199	.230	-.210	.071	-.129	.267	.179	.256	-.255	.342	-.201	.012	.042	.149	1		
18. คุณภาพการดูแลบุตร	.335	.452	.339	.372	-.096	.180	-.028	.387	.015	.303	-.269	.433	-.059	.122	.098	.085	.581	1	
19. คุณภาพชีวิตการทำงาน	.344	.458	.322	.473	.280	.609	.418	.453	-.363	.446	.029	.347	.310	.123	.232	-.129	.315	.533	1
Standard deviations	1.58	1.99	2.54	3.98	7.40	4.39	7.51	2.78	4.17	3.46	11.27	2.53	11.56	2.81	2.81	3.64	3.03	3.19	8.82
Means	18.10	22.42	86.50	41.94	19.25	18.90	27.91	21.37	10.08	34.56	23.82	26.05	26.80	16.26	15.08	20.10	40.61	39.99	79.79

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถ้าค่า $r \geq .09$

ในกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะพบว่า ตัวแปรจิตลักษณะทุกตัวที่นำมาศึกษาครั้งนี้ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว ความผูกพันในงาน ต่างมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r อยู่ระหว่าง .199 ถึง .473) โดยแรงจูงใจภายในมีสัมพันธ์สูงในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = .458$) ความผูกพันในครอบครัวมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับคุณภาพชีวิตสมรส ($r = .361$) และคุณภาพการดูแลบุตร ($r = .452$)

ในกลุ่มการสนับสนุนครอบครัว-งาน พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = .609$) และการสนับสนุนจากงานมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการสมรส ($r = .267$) คุณภาพการดูแลบุตร ($r = .387$) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = .453$) และยังพบว่าการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เชื่อมต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตสมรส ($r = .179$) แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = -.363$)

ในกลุ่มภาระครอบครัวและงาน พบว่า ภาระครอบครัว และภาระงาน ต่างมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร (r มีค่าระหว่าง -.096 ถึง -.210) แต่พบว่าภาระครอบครัว ภาระงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (r มีค่าเท่ากับ .280 และ .418 ตามลำดับ)

ในกลุ่มตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน พบว่าครอบครัวเชื่อมต่อการทำงานมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = .446$) และงานเชื่อมต่อครอบครัว มีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับคุณภาพชีวิตสมรส ($r = .342$) คุณภาพการดูแลบุตร ($r = .433$) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = .347$)

ในกลุ่มคุณภาพชีวิตด้วยกันพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยคุณภาพชีวิตสมรสมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับคุณภาพการดูแลบุตร ($r = .581$)

1.3 การวิเคราะห์โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน

การวิเคราะห์โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน เป็นการเปรียบเทียบโครงสร้างขององค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานใน 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบหนึ่งองค์ประกอบ (ตัวแปรต่าง ๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน มีน้ำหนักอยู่ที่โครงสร้างแฝงเพียงโครงสร้างเดียว) และรูปแบบ 3 องค์ประกอบ (องค์ประกอบการเกื้อหนุน องค์ประกอบความขัดแย้ง และองค์ประกอบภาระขัดเซย) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อประเมินโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน ปรากฏผลในตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน

รูปแบบ	$\chi^2 (N = 120)$	df	GFI	AGFI	RMSEA	p
สูญ	202.54	15	.65	.51	.34	.00
1 องค์ประกอบ	22.41	8	.94	.84	.12	.00
3 องค์ประกอบ	5.42	4	.99	.92	.06	.25

ผลจากตาราง 4 แสดงว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรูปแบบและข้อมูลเชิงประจักษ์เหมาะสมกว่ารูปแบบองค์ประกอบเดียว ($\chi^2 = 5.42$, $p = .25$; AGFI = .92 และ RMSEA = .06) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละตัวแปรปรากฏผลในตาราง 4

ตาราง 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

องค์ประกอบ	คุณลักษณะ	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²
การเกื้อหนุน	ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน	.64	.41
	การทำงานเอื้อต่อครอบครัว	.29	.08
การขัดขวาง	ครอบครัวขัดขวางการทำงาน	.79	.63
	การทำงานขัดขวางครอบครัว	.88	.78
การชดเชย	การทุ่มเทครอบครัว	.92	.84
	การทุ่มเทการทำงาน	.61	.37
$\chi^2 = 5.48$, $p = .25$		RMSEA = .06	

จากตาราง 5 แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ 6 ตัวแปร และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 6 ตัวมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรในโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน ที่มี 3 องค์ประกอบดังนี้ ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการเกื้อหนุน ประกอบด้วย ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน (.64) การทำงานเอื้อต่อครอบครัว (.29) โดยที่องค์ประกอบด้านการเกื้อหนุนอธิบายความแปรปรวนของ ครอบครัวเอื้อต่อการทำงานได้ร้อยละ 41 ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการขัดขวาง ประกอบด้วย ครอบครัวขัดขวางการทำงาน (.79) และการทำงานขัดขวางครอบครัว (.88) โดยองค์ประกอบด้านการขัดขวางอธิบายความแปรปรวนของการทำงานขัดขวางครอบครัวได้ร้อยละ 78 และตัวแปรองค์ประกอบด้านการชดเชย

ประกอบด้วยการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน (.92) และการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว (.61) โดยองค์ประกอบด้านการชดเชยอธิบายความแปรปรวนของการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน ได้ร้อยละ 84

ตอนที่ 2 ผลการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานจากปัจจัยต่าง ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานแบ่งออกเป็น 7 ประเภท

1. ครอบครัวเชื้อต่อการทำงาน (FPW)
2. การทำงานเชื้อต่อครอบครัว (WPF)
3. ครอบครัวขัดขวางการทำงาน (FNW)
4. การทำงานขัดขวางครอบครัว (WNF)
5. ทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน (INF)
6. ทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว (INW)
7. แบ่งแยกการทำงานและครอบครัว (SFW)

ผลการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานจากตัวทำนายที่สำคัญ 9 ตัวแปรได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว ความผูกพันในงาน ภาวะครอบครัว ภาระงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื้อต่อครอบครัว ปรากฏผลในตาราง 6 และ 7

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะทับซ้อนจากตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β)			
	เชื้อ		ขัดขวาง	
	FPW	WPF	FNW	WNF
1. การมองโลกในแง่ดี	.134	-	-.194	-
2. แรงจูงใจภายใน	-	.149	-	.111
3. ความผูกพันในครอบครัว	.213	-	-	-
4. ความผูกพันในงาน	-	.116	-	-.103
5. ภาระครอบครัว	-.120	-	.226	.391
6. ภาระงาน	-	.211	.436	.305
7. การสนับสนุนจากครอบครัว	.303	-	-	-
8. การสนับสนุนจากงาน	-	.191	-.177	-
9. การสนับสนุนจากงานที่เชื้อต่อครอบครัว	-.174	.179	-	-.190
R	.561	.434	.732	.864
R ²	.315	.188	.536	.747
F	35.292	17.852	88.939	227.143

- ตัวทำนายที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทำนายทั้ง 9 ตัว ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว ความผูกพันในงาน ภาระครอบครัว ภาระงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื้อต่อครอบครัว ร่วมกันทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะทับซ้อนได้แก่ ครอบครัวเชื้อต่อการทำงาน การทำงานเชื้อต่อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว ได้ร้อยละ 31.5, 18.8, 53.6 และ 74.7 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่ครอบครัวเชื้อต่อการทำงาน มี 5 ตัวเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ($\beta = .303$) ความผูกพันในครอบครัว ($\beta = .213$) การสนับสนุนจากงานที่เชื้อต่อครอบครัว ($\beta = .174$) การมองโลกในแง่ดี ($\beta = .134$) และภาระครอบครัว ($\beta = -.120$)

ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่งานเชื้อต่อครอบครัวมี 5 ตัวเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ภาระงาน ($\beta = .211$) การสนับสนุนจากงาน ($\beta = .191$) การสนับสนุนจากงานที่เชื้อต่อครอบครัว ($\beta = .179$) แรงจูงใจภายใน ($\beta = .149$) และความผูกพันในงาน ($\beta = .116$)

ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่ครอบครัวขัดขวางการทำงาน มี 4 ตัวเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ภาระงาน ($\beta = .436$) ภาระครอบครัว ($\beta = .260$) การมองโลกในแง่ดี ($\beta = -.194$) และการสนับสนุนจากงาน ($\beta = -.177$)

ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่การทำงานขัดขวางครอบครัวมี 5 ตัวเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ภาระครอบครัว ($\beta = .301$) ภาระงาน ($\beta = .305$) การสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว ($\beta = -.190$) แรงจูงใจภายใน ($\beta = .111$) และความผูกพันในงาน ($\beta = .103$)

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะขัดเซยและแบ่งแยกจากตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β)		
	ขัดเซย		แบ่งแยก
	INF	INW	SFW
1. การมองโลกในแง่ดี	-	.126	-
2. แรงจูงใจภายใน	-	.113	-
3. ความผูกพันในครอบครัว	-	-	-
4. ความผูกพันในงาน	-	.135	.158
5. ภาระครอบครัว	-	-	-.158
6. ภาระงาน	-	-	-.166
7. การสนับสนุนจากครอบครัว	.098	-.258	-
8. การสนับสนุนจากงาน	-	.093	.084
9. การสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว	-	-.257	.171
R	.405	.487	.404
R ²	.164	.237	.163
F	15.071	23.873	14.996

- ตัวทำนายที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 แสดงว่ากลุ่มตัวทำนายทั้ง 9 ตัวได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว ความผูกพันในงาน ภาระครอบครัว ภาระงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว ร่วมกันทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน การทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว และแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว ได้ร้อยละ 16.4, 23.7 และ 16.3 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงานมี 1 ตัวได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ($\beta = .098$)

ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัวมี 6 ตัวเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ($\beta = -.258$) การสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว ($\beta = -.257$) ความผูกพันในงาน ($\beta = .135$) การมองโลกในแง่ดี ($\beta = .126$) แรงจูงใจภายใน ($\beta = .113$) และการสนับสนุนจากงาน ($\beta = .093$)

ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะแบ่งแยกการทำงานและครอบครัวมี 4 ตัวเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ การสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว ($\beta = .171$) ภาระครอบครัว ($\beta = -.166$) ความผูกพันในงาน ($\beta = -.158$) และการสนับสนุนจากงาน ($\beta = .084$)

ตอนที่ 3 ผลการทำนายคุณภาพชีวิตจากปัจจัยต่าง ๆ

คุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน
2. คุณภาพชีวิตสมรส
3. คุณภาพการดูแลบุตร

ผลการทำนายคุณภาพชีวิต จากตัวทำนายที่สำคัญ 12 ตัวแปรได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว ความผูกพันในงาน ภาระครอบครัว ภาระงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว ครอบครัวเชื่อมต่อการทำงาน การทำงานเชื่อมต่อครอบครัว ทุ่มเทต่อครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน ทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว และการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว ปรากฏผลในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร จากตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β)		
	คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตสมรส	คุณภาพการดูแลบุตร
การมองโลกในแง่ดี	-	-	-
แรงจูงใจภายใน	.088	-	-
ความผูกพันในครอบครัว	.125	.139	.146
ความผูกพันในงาน	.135	-	-
ภาระครอบครัว	-.103	-	-
ภาระงาน	.203	-	-
การสนับสนุนจากครอบครัว	.340	-	.101
การสนับสนุนจากงาน	.152	-	.076
การสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว	-	.242	.076
ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน	.125	.218	.176
งานเอื้อต่อครอบครัว	.160	.223	.265
ครอบครัวขัดขวางการทำงาน	-.209	-.121	-.295
การทำงานขัดขวางครอบครัว	.207	-	.240
ทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน	.086	-	-
ทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว	-.180	-	-
แบ่งแยกการทำงานและครอบครัว	-	-	-
R	.785	.542	.631
R ²	.617	.294	.399
F	66.829	17.848	28.369

- ตัวทำนายที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรทั้ง 16 ตัวได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว ความผูกพันในงาน ภาระครอบครัว ภาระงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน การทำงานเอื้อต่อ

ครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน การทำงานขัดขวางครอบครัว การทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน การทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว และการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว ร่วมกัน ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร ได้ร้อยละ 61.7, 29.4 และ 39.9 ตามลำดับ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานมี 13 ตัว เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ($\beta = .340$) ครอบครัวขัดขวางการทำงาน ($\beta = -.209$) การทำงานขัดขวางครอบครัว ($\beta = .207$) ภาระงาน ($\beta = .203$) การทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว ($\beta = -.180$) งานเชื่อมต่อครอบครัว ($\beta = .160$) การสนับสนุนจากงาน ($\beta = .152$) ความผูกพันในงาน ($\beta = .135$) ครอบครัวเชื่อมต่อการทำงาน ($\beta = .125$) ความผูกพันในครอบครัว ($\beta = .125$) ภาระครอบครัว ($\beta = .103$) แรงจูงใจภายใน ($\beta = .088$) และการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน ($\beta = -.180$)

ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายคุณภาพชีวิตสมรสมี 5 ตัว เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว ($\beta = .242$) งานเชื่อมต่อครอบครัว ($\beta = .223$) ครอบครัวเชื่อมต่อการทำงาน ($\beta = .218$) ความผูกพันในครอบครัว ($\beta = .139$) และครอบครัวขัดขวางการทำงาน ($\beta = -.121$)

ตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายคุณภาพในการดูแลบุตรมี 7 ตัว เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ครอบครัวขัดขวางการทำงาน ($\beta = -.295$) งานเชื่อมต่อครอบครัว ($\beta = .265$) การทำงานขัดขวางครอบครัว ($\beta = .240$) ครอบครัวเชื่อมต่อการทำงาน ($\beta = .176$) ความผูกพันในครอบครัว ($\beta = .146$) การสนับสนุนจากครอบครัว ($\beta = .101$) การสนับสนุนจากงาน ($\beta = .076$) และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว ($\beta = .076$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับและคุณภาพชีวิต

การทดสอบรูปแบบเริ่มแรกเต็มรูปแบบที่เสนอไว้ (ดูภาพประกอบ 1) ที่แสดงว่า จิตลักษณะสภาพแวดล้อมภายในครอบครัวและงานมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน (ประกอบด้วย การทับซ้อน ความขัดแย้ง การชดเชย และการแบ่งแยก) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรของรัฐที่สมรสแล้ว โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานเป็นตัวคั่นกลางระหว่างอิทธิพลของจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมภายในครอบครัวและงาน กับคุณภาพชีวิต

ในการทดสอบรูปแบบนี้ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation modeling) รูปแบบที่เสนอไว้ประกอบด้วยลักษณะของตัวแปรดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรที่วัดได้ (observed variables) มี 19 ตัวแปร ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว ความผูกพันในงาน ภาระครอบครัว ภาระงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เชื่อมต่อครอบครัว ครอบครัวเชื่อมต่อการ

ทำงาน การทำงานเชื่อมต่อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน การทำงานขัดขวางครอบครัว การทุ่มเท
ครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน การทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว การแบ่งแยกการทำงานและ
ครอบครัว คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร

2. ตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) มี 8 ตัวแปรได้แก่ จิตลักษณะ ภาวะ
ครอบครัว-งาน การสนับสนุนครอบครัว-งาน การเกื้อหนุน (การทับซ้อนทางบวก) ความขัดแย้ง (การทับ
ซ้อนทางลบ) การชดเชย การแบ่งแยก และคุณภาพชีวิต

ตาราง 9 ค่าสถิติทดสอบความเหมาะสมของโมเดลสำหรับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของ
ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานเริ่มแรก รูปแบบ 1 รูปแบบ 2 และรูปแบบ 3

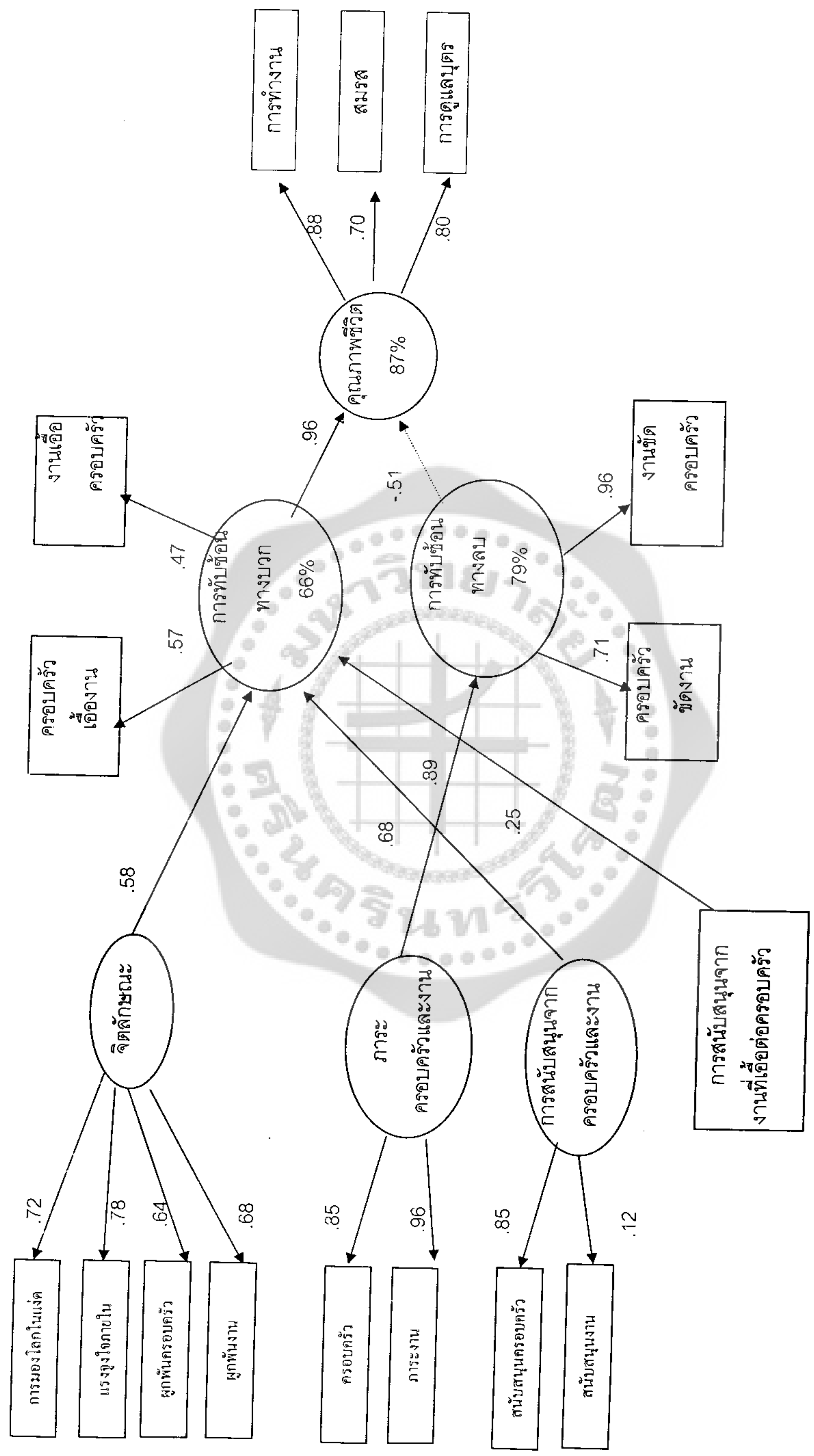
รูปแบบ	χ^2	df	CMIN/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
เริ่มแรก(เต็มรูป)	2197.64	136	16.15	.739	.635	.743	.147
รูปแบบ1(การทับซ้อน)	433.712	75	5.783	.933	.878	.947	.080
รูปแบบ2(การชดเชย)	726.061	58	7.346	.919	.854	.929	.095
รูปแบบ3(การแบ่งแยก)	394.591	46	8.578	.923	.848	.927	.100

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ารูปแบบที่เสนอไว้เริ่มแรกในภาพประกอบ 1 และตาราง 8 ไม่มีความ
เหมาะสม มีค่า $\chi^2_{(54, n = 702)} = 2197.64$, $p < .001$ โดยมีค่าดัชนีความเหมาะสม $GFI = .739$, $AGFI = .635$, $CFI = .743$ ค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) = .147 ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงทำการปรับรูปแบบโดย
อาศัยดัชนีการปรับและแนวคิดทฤษฎีประกอบ เพื่อให้รูปแบบที่เป็นทางเลือกใหม่มีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ คณะผู้วิจัยจึงแยกการทดสอบโครงสร้างเชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว
กับงานออกเป็น 3 รูปแบบที่ปรับใหม่ดังนี้

รูปแบบ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะ
การทับซ้อน (การทับซ้อน)

รูปแบบ 2 โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะ
การชดเชย (การชดเชย)

รูปแบบ 3 โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ในลักษณะ
การแบ่งแยก (การแบ่งแยก)



ภาพประกอบ 5 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน

รูปแบบ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ในลักษณะการทับซ้อน

โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน ประกอบด้วย การทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน และการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงานที่เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ จิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัวและผลลัพธ์ที่ตามมาได้แก่คุณภาพชีวิต

ผลจากการทดสอบรูปแบบ 1 โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อนที่ปรับใหม่ (ภาพประกอบ 5 ตาราง 10 และ 11) พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าดัชนีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี และความคลาดเคลื่อนอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ($\chi^2 = .433$.712, $df = 75$, $GFI = .933$, $AGF = .878$, $CFI = .947$, $RMSEA = .080$) โดยผลการทดสอบเป็นดังนี้

1. อิทธิพลของจิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัวที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะทับซ้อน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จิตลักษณะ ($\beta = .575$) การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน ($\beta = .679$) และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว ($\beta = .250$) มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อการทับซ้อนทางบวกของครอบครัวกับงานของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่มีจิตลักษณะเหล่านี้มาก ได้แก่ มีการมองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจภายใน มีความผูกพันในครอบครัว และมีความผูกพันในงาน ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และได้รับการสนับสนุนจากงานเชื่อมต่อครอบครัวมาก จะมีการทับซ้อนทางบวกของครอบครัวกับงานมากด้วย โดยปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงานได้ร้อยละ 66

สำหรับการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงานได้รับอิทธิพลโดยตรงทางบวกจากภาวะครอบครัวและงาน ($\beta = .891$) แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่มีภาวะครอบครัวและงานมาก จะมีการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงานมากด้วย ในขณะที่จิตลักษณะ การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัวไม่ส่งผลต่อการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวและงาน โดยภาวะครอบครัวและงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวและงานได้ร้อยละ 79

2. อิทธิพลของจิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่พบอิทธิพลทางตรงของจิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต แต่พบว่าจิตลักษณะ ($\beta = .552$) การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน ($\beta = .652$) และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อ

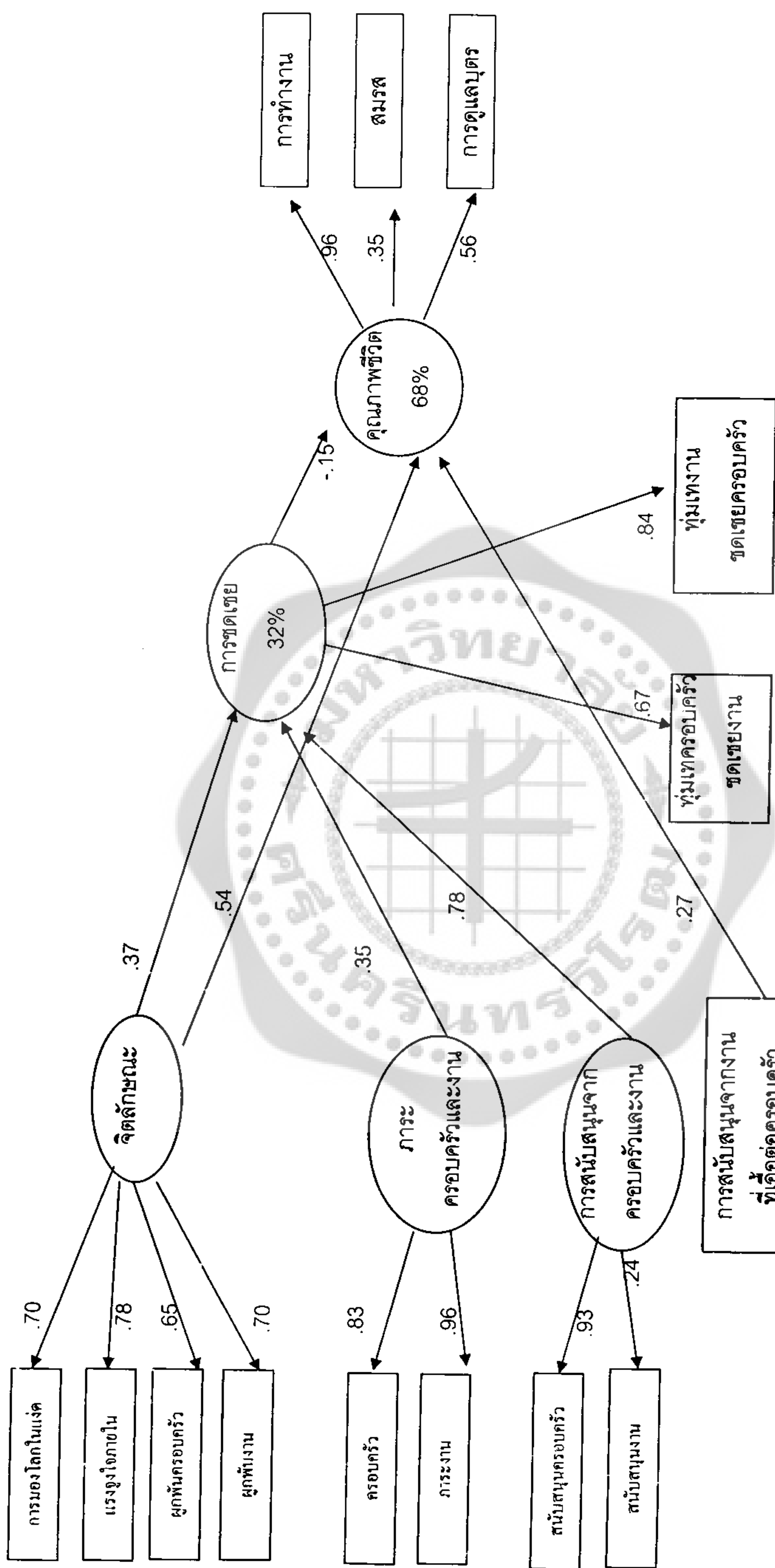
ครอบครัว มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตผ่านทาง การทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวและงาน โดยอิทธิพลทางอ้อมของการสนับสนุนจากครอบครัวและงานมีค่าสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง

ในขณะที่ภาระครอบครัวและงาน ($\beta = -.337$) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตโดยผ่านทาง การทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวและงาน

3. อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะการทับซ้อนระหว่างครอบครัวกับงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะการทับซ้อนทางบวกมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกสูงต่อคุณภาพชีวิต ($\beta = .960$) แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่มีครอบครัวและงานเกื้อหนุนเอื้อซึ่งกันและกันอย่างสูงแล้ว จะมีคุณภาพชีวิตสูงตามไปด้วย ในขณะที่การทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงานมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพชีวิต ($\beta = -.513$)

จากการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างเชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะทับซ้อน พบว่าชุดของตัวแปรในรูปแบบนี้ตามลำดับเส้นทางของตัวแปรในภาพประกอบ 5 โดยรวมอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของจิตลักษณะ ภาระครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว การทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน และการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 87 โดยคุณภาพชีวิตประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร ตามโครงสร้างนี้ คุณภาพชีวิต อธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้มากที่สุดร้อยละ 68 รองลงมาอธิบายคุณภาพการดูแลบุตรได้ร้อยละ 63 และอธิบายคุณภาพชีวิตสมรสได้ร้อยละ 47



ภาพประกอบ 6 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย

รูปแบบ 2 โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย

โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย ประกอบด้วย การชดเชยระหว่างครอบครัวกับงานที่เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ จิตลักษณะ ภาระครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว และผลลัพธ์ที่ตามได้แก่คุณภาพชีวิต

ผลจากการทดสอบรูปแบบ 2 โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชยที่ปรับใหม่ (ภาพประกอบ 6 ตาราง 10 และ 11) พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าดัชนีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี และความคลาดเคลื่อนอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ($\chi^2 = 426.061$, $df = 58$, $GFI = .919$, $AGFI = .854$, $CFI = .929$, $RMSEA = .095$) โดยผลการทดสอบเป็นดังนี้

1. อิทธิพลของจิตลักษณะ ภาระครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัวที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จิตลักษณะ ($\beta = .370$) และภาระครอบครัวและงาน ($\beta = .355$) มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะชดเชย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่มีจิตลักษณะเหล่านี้มากได้แก่ มีการมองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจภายใน มีความผูกพันในครอบครัว และมีความผูกพันในงาน และมีภาระครอบครัวและงานมาก จะมีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะการชดเชยมากด้วย โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะการชดเชยได้ร้อยละ 32

2. อิทธิพลของจิตลักษณะ ภาระครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าจิตลักษณะ ($\beta = .544$) การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน ($\beta = .786$) และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว ($\beta = .275$) มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่า จิตลักษณะ และภาระครอบครัวและงาน ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตโดยผ่านทางความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะการชดเชย โดยอิทธิพลทางอ้อมของจิตลักษณะ ($\beta = -.215$) มีค่าสูงสุด รองลงมาได้แก่ภาระครอบครัวและงาน ($\beta = -.200$)

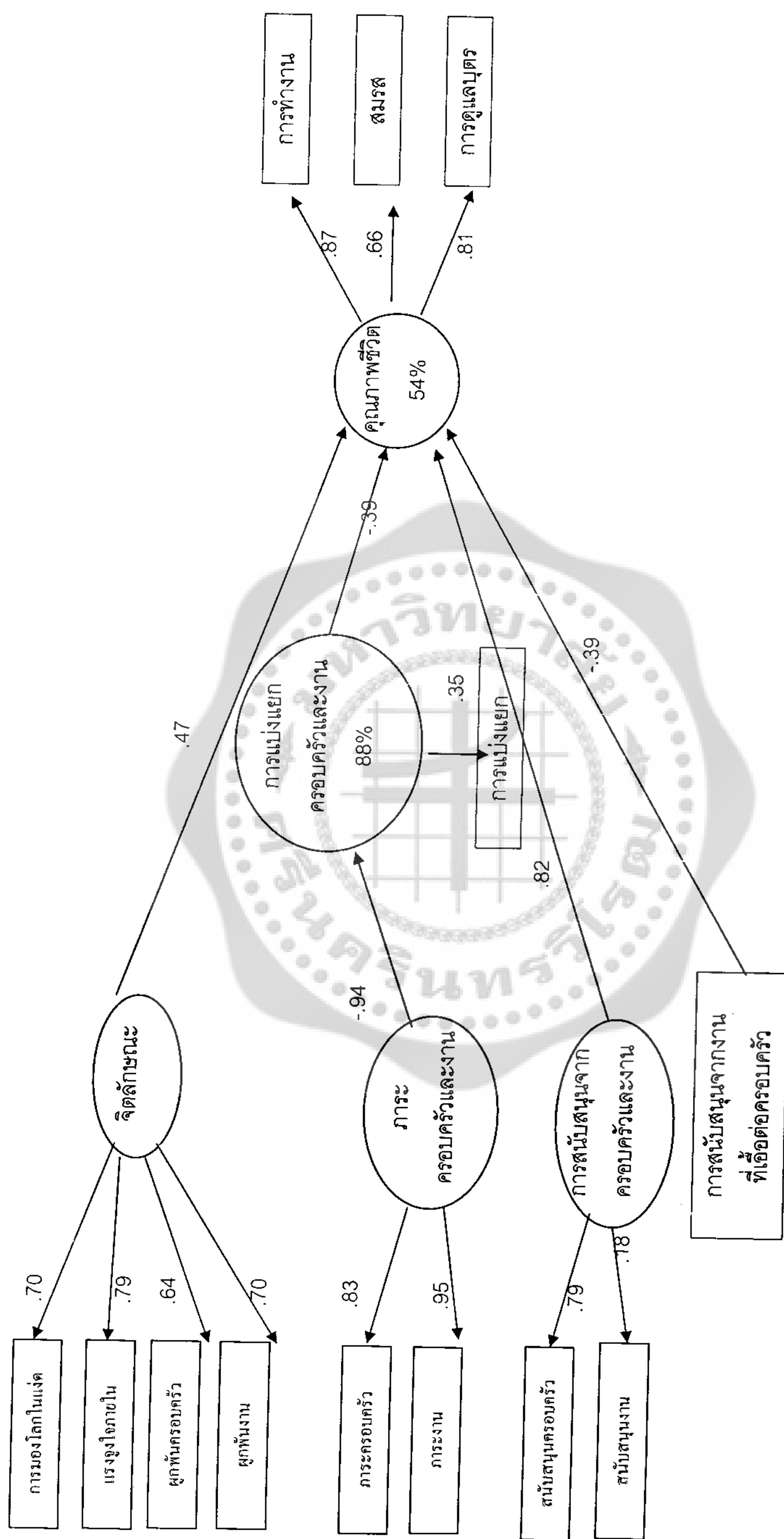
3. อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะการชดเชยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชยมีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อคุณภาพชีวิต ($\beta = -.155$) แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่มีการชดเชยใน

ครอบครัวและการทำงานมาก มีคุณภาพชีวิตต่ำตามไปด้วย

จากการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย พบว่าชุดของตัวแปรในรูปแบบนี้ตามลำดับเส้นทางของตัวแปรในภาพประกอบ 6 โดยรวมอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของจิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อกับครอบครัว และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะการชดเชย พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 68 โดยคุณภาพชีวิตประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร ตามโครงสร้างนี้ คุณภาพชีวิตอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้มากที่สุดร้อยละ 88 รองลงมาอธิบายคุณภาพการดูแลบุตรได้ร้อยละ 32 และอธิบายคุณภาพชีวิตสมรสได้ร้อยละ 13





ภาพประกอบ 7 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก

รูปแบบ 3 โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก

โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก ประกอบด้วย การแบ่งแยกครอบครัวและงานที่เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ จิตลักษณะ ภาระครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อถือต่อครอบครัว และผลลัพธ์ที่ตามมาได้แก่คุณภาพชีวิต

ผลจากการทดสอบรูปแบบ 3 โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยกที่ปรับใหม่ (ภาพประกอบ 7 ตาราง 10 และ 11) พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าดัชนีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี และความคลาดเคลื่อนอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ($\chi^2 = 394.591$, $df = 46$, $GFI = .923$, $AGFI = .848$, $CFI = .927$, $RSMIA = .100$) ได้ผลการทดสอบเป็นดังนี้

1. อิทธิพลของจิตลักษณะ ภาระครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อถือต่อครอบครัวที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าภาระครอบครัวและงานมีอิทธิพลโดยตรงในทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก ($\beta = -.943$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่รับภาระครอบครัวและงานมาก (น้อย) จะมีการแบ่งแยกครอบครัวและงานออกจากกันได้น้อย (มาก) ด้วย โดยภาระครอบครัวและงาน อธิบายความแปรปรวนของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานในลักษณะการแบ่งแยก ได้ร้อยละ 88 ส่วนตัวแปรจิตลักษณะ การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อถือต่อครอบครัวไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานในลักษณะการแบ่งแยก

2. อิทธิพลของจิตลักษณะ ภาระครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อถือต่อครอบครัวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าจิตลักษณะ ($\beta = .478$) การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน ($\beta = .828$) และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อถือต่อครอบครัว ($\beta = .390$) มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อคุณภาพชีวิต และยังพบว่าภาระครอบครัวและงานมีอิทธิพลทางอ้อมในทางลบต่อคุณภาพชีวิต ($\beta = -.367$) โดยผ่านทางความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก

3. อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกกับคุณภาพชีวิต ($\beta = .390$) แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ ที่มีการ

แบ่งแยกครอบครัวและงานออกจากกันมาก มีคุณภาพชีวิตสูงตามไปด้วย

จากการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธะหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก พบว่าชุดของตัวแปรในรูปแบบนี้ตามลำดับเส้นทางของตัวแปรในภาพประกอบ 7 โดยรวมอิทธิพลทางตรงและอ้อมของจิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว และความสัมพันธะหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 55 ตามโครงสร้างนี้ คุณภาพชีวิตอธิบายคุณภาพการดูแลบุตรได้มากที่สุดร้อยละ 66 รองลงมาอธิบายคุณภาพชีวิตสมรสได้ร้อยละ 44 และอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 41



ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรงของจิตลักษณะ การระครอบคร้วและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

ปัจจัย	อิทธิพลทางตรงที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน			
	การทับซ้อน		การชดเชย	การแบ่งแยก
	ทางบวก	ทางลบ		
จิตลักษณะ	.575	-	.370	-
การระครอบคร้วและงาน	-	.890	.355	-.943
การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน	.679	-	-	-
การสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว	.250	-	-	-
R^2	.659	.793	.323	.889

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของจิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ที่มีต่อคุณภาพชีวิตจาก 3 รูปแบบ

	อิทธิพล		รวม
	ทางตรง	ทางอ้อม	
รูปแบบ 1 การทับซ้อน			
จิตลักษณะ	-	.552	.552
ภาวะครอบครัวและงาน	-	-.337	-.377
การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน	-	.652	.652
การสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว	-	.240	.240
การทับซ้อนทางบวก	.960	-	.960
การทับซ้อนทางลบ	-.513	-	-.513
$R^2 = .873$			
รูปแบบ 2 การชดเชย			
จิตลักษณะ	.544	-.215	.329
ภาวะครอบครัวและงาน	-	-.200	-.200
การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน	.786	-	.786
การสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว	.275	-	.275
การชดเชย	-.155	-	-.155
$R^2 = .684$			
รูปแบบ 3 การแบ่งแยก			
จิตลักษณะ	.478	-	.478
ภาวะครอบครัวและงาน	-	-.367	-.367
การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน	.828	-	.828
การสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว	.390	-	.390
การการแบ่งแยก	.390	-	.309
$R^2 = .549$			

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตบุคลากรของรัฐที่มีครอบครัว

โดยมีจุดมุ่งหมายที่เฉพาะดังต่อไปนี้

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรของรัฐ
2. ศึกษาอิทธิพลของจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมในครอบครัวและการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน
3. เพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตของบุคลากรของรัฐจากจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน
4. เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการและพนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 702 คน ที่แต่งงานแล้วและมีบุตรอย่างน้อย 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยแบบวัดต่าง ๆ โดยแบบวัดมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ทั้งอำนาจจำแนก ความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาที่มีค่าอยู่ระหว่าง .53 - .88 และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้บุคลากรของรัฐตอบแบบวัดต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และใช้โปรแกรม AMOS เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานและคุณภาพชีวิต

สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และคุณภาพชีวิตสมรสมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับคุณภาพการดูแลบุตร ($r = .581$)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ

ได้แก่ การเกื้อหนุน ความขัดแย้ง และการชดเชย

3. กลุ่มตัวทำนายจากตัวแปรจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมครอบครัวและการทำงาน ทั้งหมด 9 ตัวแปรร่วมกันทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับการทำงาน ได้แก่ ครอบครัวเชื้อต่อการทำงาน การทำงานเชื้อต่อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน การทำงานขัดขวางครอบครัว ทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน ทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว และแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว ได้ร้อยละ 31.5, 18.8, 53.6, 74.4, 16.4, 23.7 และ 16.3 ตามลำดับ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญในแต่ละกลุ่มตัวแปรได้แก่ แรงจูงใจภายใน ภาวะครอบครัว ภาระงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว

4. กลุ่มตัวทำนายจากตัวแปรจิตลักษณะสภาพแวดล้อมในครอบครัวและการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ทั้งหมด 16 ตัวแปรร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร ได้ร้อยละ 61.7, 29.4 และ 39.9 ตามลำดับ โดยมีตัวทำนายที่สำคัญในแต่ละกลุ่มตัวแปรได้แก่ ความผูกพันในครอบครัว แรงจูงใจภายใน การสนับสนุนจากครอบครัว ครอบครัวเชื้อต่อการทำงาน และครอบครัวขัดขวางการทำงาน

5. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานของบุคลากรของรัฐที่มีครอบครัวแล้ว เป็นดังนี้

5.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อนเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ จิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื้อต่อครอบครัว และตัวแปรผลลัพธ์ได้แก่ คุณภาพชีวิต โดยรูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 87% โดยที่คุณภาพชีวิตได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน ($\beta = .960$) และได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงจากการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน ($\beta = -.513$)

5.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย ประกอบด้วย จิตลักษณะ ($\beta = .370$) ภาวะครอบครัวและงาน ($\beta = .355$) มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชยส่งผลโดยตรงในทางลบกับคุณภาพชีวิต ($\beta = -.155$) โดยที่จิตลักษณะ การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื้อต่อครอบครัว ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อคุณภาพชีวิต รูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 68

5.3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก ประกอบด้วย ภาวะครอบครัวและงาน ($\beta = -.930$) มีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยกมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกกับคุณภาพชีวิต ($\beta = .390$) โดยที่จิตลักษณะการสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อคุณภาพชีวิต รูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 55

การอภิปรายผลการวิจัย

ถึงแม้งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับครอบครัวและงานจะมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่งานวิจัยที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ครอบครัว-งาน ให้ครอบคลุมทุกประเด็นในบริบทของสังคมไทยมีอยู่น้อย ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ครอบครัว-งานในลักษณะที่มีความสัมพันธ์ที่ทับซ้อน การขัดแย้ง และการแบ่งแยกเป็นส่วน ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้จะช่วยพัฒนาองค์ความรู้ความสัมพันธ์ครอบครัว-งานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อิทธิพลของจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมในครอบครัวและงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน

ผลจากการวิจัยพบว่า จิตลักษณะ สภาพแวดล้อมในครอบครัวและงานร่วมกันทำนายหรืออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะทับซ้อนทางลบที่ไม่ส่งเสริมกันได้มากถึงร้อยละ 53.60 (ครอบครัวขัดขวางการทำงาน) และ 74.7 (การทำงานขัดขวางครอบครัว) โดยตัวพยากรณ์ที่สำคัญได้แก่ ภาระงาน ($\beta = .436$ สำหรับครอบครัวขัดขวางการทำงาน, $\beta = .305$ สำหรับงานขัดขวางครอบครัว) และภาวะครอบครัว ($\beta = .226$ สำหรับครอบครัวขัดขวางการทำงาน, $\beta = .391$ สำหรับงานขัดขวางครอบครัว) กล่าวคือบุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่มีภาระงาน และภาวะครอบครัวมากแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะที่ขัดขวาง ไม่ส่งเสริมและเอื้อประโยชน์ต่อกันยังมีมากขึ้น ในทางกลับกันถ้าบุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่มีภาระงานและภาวะครอบครัวน้อยแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะที่ขัดขวางกันจะมีน้อย นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังแสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากงาน ($\beta = -.177$ สำหรับครอบครัวขัดขวางการทำงาน) และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว ($\beta = -.179$ สำหรับงานขัดขวางครอบครัว) เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยบรรเทาให้ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะขัดขวางกันมีน้อยลง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องที่พบผลในทำนองเดียวกันนี้ ในบริบทความขัดแย้ง

ระหว่างครอบครัวกับงานเช่นการวิเคราะห์ห่อภิมานปัจจัยเหตุของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานของ ไบรอน (Byron, 2005) พบว่า ค่าสหสัมพันธ์โดยเฉลี่ยที่ปรับแล้วระหว่างการสนับสนุนจากงานกับความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัว-งาน มีค่าเท่ากับ -.19 และ -.12 และยังพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัว ($r = -.11$) และความขัดแย้งระหว่างครอบครัว-งาน ($r = -.17$) เช่นเดียวกับผลการวิจัยของฟอร์ด และคณะ (Ford et al. 2007) ที่พบว่าการสนับสนุนจากงานลดความขัดแย้งระหว่างงาน-ครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวบรรเทาความขัดแย้งระหว่างครอบครัว-งาน แต่ผลงานงานวิจัยทั้งสองเรื่องนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องนี้ ที่พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวไม่มีอิทธิพลที่สำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะที่ขัดขวางกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทในการศึกษาที่ต่างกันในเรื่องของตัวแปรที่ใช้ศึกษา แต่ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยเรื่องนี้พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีอิทธิพลทางบวกที่สำคัญต่อการที่ครอบครัวเอื้อการทำงาน ($\beta = .303$) กล่าวคือ การที่บุคลากรของรัฐได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ จากสมาชิกภายในครอบครัวมากแล้ว บทบาทและสภาพชีวิตในครอบครัวจะเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น และในทำนองเดียวกันพบว่า การสนับสนุนจากงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว ส่งผลทางบวกต่อการการทำงานที่เอื้อต่อครอบครัว ($\beta = .191$ และ $.179$) ตามลำดับ

ผลจากการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของจิตลักษณะการมองโลกในแง่ดี ($\beta = .134$) และความผูกพันในครอบครัว ($\beta = .213$) ส่งผลทางบวกต่อการมีครอบครัวเอื้อประโยชน์ในการทำงานในขณะที่แรงจูงใจภายใน ($\beta = .149$) และความผูกพันในงาน ($\beta = .116$) ส่งผลทางบวกต่อการการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อครอบครัว

ผลการวิจัยครั้งนี้เสนอแนะว่า การที่จะให้ครอบครัวเข้มแข็งเอื้อประโยชน์ในการทำงานได้นั้น บุคลากรควรมีการมองโลกในแง่ดี มีความผูกพันในครอบครัว ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ได้รับการสนับสนุนจากการทำงานที่เอื้อต่อครอบครัว และมีภาระครอบครัวที่เหมาะสม และในการที่จะทำให้การทำงานเอื้อประโยชน์ต่อครอบครัวได้นั้น บุคลากรของรัฐจะต้องมีแรงจูงใจภายใน มีความผูกพันในงาน ได้รับการสนับสนุนจากการทำงาน และมีภาระงานที่เหมาะสม

ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน ในลักษณะที่ขัดแย้งกัน พบผลที่สำคัญได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ส่งผลทางบวกต่อการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยงาน ($\beta = .098$) และส่งผลทางลบต่อการทุ่มเทงานเพื่อชดเชยครอบครัว ($\beta = -.258$) และงานวิจัยเรื่องนี้ยังเสนอแนะว่า การที่บุคลากรของรัฐจะทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัวนั้น บุคลากรของรัฐจะมีการมองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจภายใน มีความผูกพันในงาน โดยที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวน้อยและการ

สนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัวน้อย และงานวิจัยเรื่องนี้ยังแสดงให้เห็นการแบ่งแยกงานและครอบครัวออกจากกันนั้น การมีภาระครอบครัวที่น้อย และมีความผูกพันในงานมาก จะทำให้มีการแบ่งแยกงานกับครอบครัวออกจากกันมาก แต่ผลการวิจัยจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมภายในครอบครัวและงานร่วมกันอธิบายการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน และการแบ่งแยกครอบครัวออกจากงานได้น้อยเพียงร้อยละ 16.4 และ 16.3 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าในทางปฏิบัติเป็นไปได้ยากที่บุคลากรของรัฐจะแยกอิทธิพลของงานและครอบครัวออกจากกัน หรือการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงานเพียงอย่างเดียว เนื่องจากการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม บุคคลยังจำเป็นต้องพึ่งพาการทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่ปกติสุข ถึงแม้การทำงานยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการหลักได้

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

1. โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวก ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบ และการชดเชย โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้มีกระบวนการที่แตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงานในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยโครงสร้างครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน และการทำงานเอื้อต่อครอบครัว และความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบประกอบด้วย ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว ผลการวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับทฤษฎีที่กล่าวถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานได้ 3 รูปแบบได้แก่ การทับซ้อนระหว่างครอบครัวกับงาน การชดเชยระหว่างครอบครัวกับงาน และการแบ่งแยกครอบครัวและงานออกจากกัน (Lambert, 1990) ผลการวิเคราะห์โครงสร้างกับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการทดสอบโครงสร้างของการวัดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อนที่พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน การทับซ้อนทางบวกระหว่างงานกับครอบครัว การทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน และการทับซ้อนทางลบระหว่างงานกับครอบครัว (Kinnunen et al., 2006) โดยที่ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบทั้ง 2 ประเภทได้แก่ ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน และความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบระหว่างงานกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูง ($r = .53$) เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกทั้ง 2 ประเภท ได้แก่ ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงานและความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกระหว่างงานกับครอบครัวต่างมีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูง ($r = .82$) (Kinnunen et al., 2006) นอกจากนี้ผลการวิจัยหลายเรื่องยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าการทำงานขัดขวางชีวิตครอบครัวมากกว่าชีวิตครอบครัวขัดขวางการทำงาน (Frone et al., 1992; Gutek, Searle, & Klepa, 1991) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันครั้งนี้ที่พบว่า โครงสร้างองค์ประกอบการทำงาน

หรือการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงานนั้น การทำงานขัดขวางครอบครัวมีน้ำหนักองค์ประกอบ .88 และโครงสร้างองค์ประกอบการขัดขวาง/ขัดแย้งนี้อธิบายความแปรปรวนการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงานได้มากถึงร้อยละ 78 ในขณะที่องค์ประกอบการเกื้อหนุนหรือการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน พบว่าองค์ประกอบนี้อธิบายความแปรปรวนของการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงานได้ร้อยละ 41 สำหรับองค์ประกอบการชดเชย ว่าองค์ประกอบนี้อธิบายความแปรปรวนของการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงานได้ร้อยละ 84 แสดงว่าการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานโดยแยกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วจะทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้ยังแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของรัฐมีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในหลายสภาวะในเวลาเดียวกันได้

2. ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน (การทับซ้อน การชดเชย และการแบ่งแยก) และผลลัพธ์ที่ตามมาของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน โดยผลการวิจัยได้นำเสนอรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานเป็น 3 รูปแบบที่จำแนกตามลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานได้แก่ รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย และรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก

2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

ผลการวิจัยได้ยืนยันว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปในลักษณะที่ว่า จิตลักษณะ (การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว และความผูกพันในงาน) ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเหล่านี้แล้วส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร โดยพบผลเต็มรูปแบบเช่นนี้ในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน และพบผลบางส่วนที่ยังคงยืนยันว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุบางตัวแปรและตัวแปรผลคุณภาพชีวิตในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของ

ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย และการแบ่งแยก ผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรผลนั้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีระบบนิเวศน์ของบรอนเฟนเบรนเนอร์ ที่เสนอแนะว่า คุณลักษณะบุคคล ปัจจัยบริบทของครอบครัวและการทำงาน ส่งผลรวมและปฏิสัมพันธ์ต่อครอบครัวและการทำงานของบุคคล (Bronfenbrenner, 1986) เช่นเดียวกับรูปแบบ ABCX ของฮิลล์ (Hill, 2005) ที่กำหนดว่า คุณลักษณะบุคคล ครอบครัว การทำงาน ทรัพยากร และการสนับสนุน ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัวกับการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับการทำงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก หรือทางลบ

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุของความสัมพันธ์การทับซ้อนทางบวก ระหว่างครอบครัวกับงานที่สำคัญเรียงตามลำดับได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน ($\beta = .679$) จิตลักษณะ ($\beta = .575$) และการสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อกับครอบครัว ($\beta = .250$) ในขณะที่ ภาวะครอบครัวและงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของความสัมพันธ์การทับซ้อนทางลบระหว่าง ครอบครัวกับงาน ($\beta = .891$) ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย ($\beta = .355$) และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก ($\beta = -.93$) แสดงว่า โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่มีรูปแบบที่ต่างกัมนั้น มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่ร่วมกัน และต่างกันบางตัวแปร สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องที่ตรวจสอบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทับซ้อน ทางบวกและทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน (Stevens et al., 2007) แต่โดยรวมจะเห็นได้ว่าภาวะ ครอบครัวและงานมีอิทธิพลสำคัญที่ส่งผลร่วมต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะทับ ซ้อน การชดเชย และการแบ่งแยกครอบครัวกับงาน โดยบุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่มีการรับรู้ภาวะ ครอบครัวและงานมาก มีความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมาก ที่มีการชดเชยระหว่างครอบครัว กับงานมาก และมีการแบ่งแยกครอบครัวและงานออกจากกันน้อย ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะว่าการที่บุคลากรในหน่วยงานของรัฐมีภาระที่รับผิดชอบอยู่หลายบทบาททั้งในครอบครัวและ งานมากเกินไป จะทำให้บุคคลไม่สามารถจัดการดำเนินชีวิตครอบครัวและงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญให้ บรรลุผลได้ในเวลาเดียวกัน จึงเกิดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมาก และการที่บุคคล รับผิดชอบภาระครอบครัวและงานมาก ทำให้บุคคลต้องทุ่มเทความรับผิดชอบไปในด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อบุคลากรของรัฐจะได้จัดการชีวิตครอบครัวและงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งตรงข้ามกับบุคลากรของรัฐ บางประเภทที่มีการรับรู้ภาระครอบครัวกับงานมาก จะแบ่งแยกเรื่องครอบครัวและงานออกกันได้น้อย

2.2 ปัจจัยเชิงผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

ผลงานวิจัยเรื่องนี้ยังสนับสนุนว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานทั้ง 3 ลักษณะได้แก่ การทับซ้อน การชดเชย และการแบ่งแยก ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต โดยอิทธิพล

ของความสัมพันธ์การทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน ส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพชีวิต ($\beta = .960$) ผลการวิจัยนี้เสนอแนะว่าบุคลากรของรัฐที่มีการเกื้อหนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันระหว่างครอบครัวกับงานในด้านทักษะ ประสิทธิภาพ และสภาพอารมณ์ จิตใจที่ดี ส่งผลให้บุคลากรของรัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร สอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศนิวซีแลนด์ ที่พบว่า การเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน และการเกื้อหนุนระหว่างงานกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน (Balmforth & Gardner, 2006) เช่นเดียวกับผลงานวิจัยในประเทศฟินแลนด์ ที่พบว่า การทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะในการทำงาน และสุขภาวะทั่วไป แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตสมรส สำหรับผลการวิเคราะห์โมเดลเส้นทาง (path model) ไม่พบว่ามีผลเชื่อมโยงโดยตรงของการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน กับการเพิ่มขึ้นของสุขภาวะ แต่พบผลทางอ้อมของการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงานที่มีต่อสุขภาวะ (Kinnunen et al., 2006)

สำหรับความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงานมีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อคุณภาพชีวิต ($\beta = -.513$) กล่าวคือบุคลากรของรัฐที่รับรู้ว่ามีหน้าที่ สภาพชีวิต จิตใจ อารมณ์ ที่ประสบอยู่ในบทบาทครอบครัวและการทำงานนั้นขัดแย้งกันหรือขัดขวางกันมากแล้ว บุคลากรของรัฐจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการสมรส และคุณภาพการดูแลบุตรต่ำตามไปด้วย ผลงานวิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยในประเทศไทย และต่างประเทศหลายเรื่องก่อนหน้านี้ ที่ยืนยันว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานส่งผลที่ตามมาทางลบ เช่น ความพึงพอใจในชีวิตลดลง สุขภาวะในงานลดลง (ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน) สุขภาวะครอบครัวลดลง (ความไม่พึงพอใจในชีวิตสมรส) และสุขภาวะทั่วไป (ความรู้สึกหดหู่ทางจิตใจ) (สุพจน์ พันธะนิยะ, 2542; Aryee et al., 2005; Frone et al. 1997; Kinnunen et al., 2006) ถึงแม้ว่าบางงานวิจัยจะพบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมีอิทธิพลทางลบค่อนข้างต่ำ แต่ส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต (Michael et al., 2008) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าครอบครัวขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (-.209) คุณภาพชีวิตสมรส (-.121) และคุณภาพการดูแลบุตร (-.295) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คินนุนเนน และคณะ (Kinnunen et al., 2006) ที่พบว่า การทับซ้อนทางลบของครอบครัวที่มีต่องาน ส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรส งานวิจัยเรื่องดังกล่าวยังพบว่าการทับซ้อนทางลบของงานที่มีต่อครอบครัว ส่งผลต่อความรู้สึกจิตใจหดหู่ และเหนื่อยล้าในการทำงาน ข้อค้นพบในส่วนหลังนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าการทำงานขัดขวางครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพการดูแลบุตร

ผลการวิจัยครั้งนี้เสนอแนะว่า การที่บุคลากรของรัฐมีการรับรู้กรอบรั้วชัดเจนการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลภายในกรอบรั้ว และองค์การควรหลีกเลี่ยงมิให้เกิดขึ้น เพราะการมีประสบการณ์เช่นนี้จะส่งผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตรมากกว่าการที่บุคลากรของรัฐจะรับรู้ว่าการทำงานชัดเจนกรอบรั้ว ในขณะที่การทำงานชัดเจนกรอบรั้วกลับส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพการดูแลบุตร

โดยภาพรวมแล้วงานวิจัยนี้เสนอแนะว่าการที่บุคลากรของรัฐมีหลายบทบาทที่เกี่ยวพันกันหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันแล้วทั้งในบริบทการทำงานและกรอบรั้วแล้ว บุคลากรของรัฐจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และการดูแลบุตรที่มีคุณภาพ มากกว่าการที่บุคลากรของรัฐมีประสบการณ์ที่ขัดแย้งกันในหลายบทบาท

สำหรับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างกรอบรั้วกับงานในลักษณะการแบ่งแยกนั้น พบว่ามีอิทธิพลโดยตรงทางบวกของตัวแปรหลายตัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ การสนับสนุนจากกรอบรั้วและงาน ($\beta = .828$) การสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อกรอบรั้ว ($\beta = .390$) จิตลักษณะ ($\beta = .478$) และการแบ่งแยก ($\beta = .390$) แต่เมื่อศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างกรอบรั้วกับงานในลักษณะอื่น ๆ ร่วมกัน ได้แก่ กรอบรั้วเอื้อต่อการทำงาน การทำงานเอื้อต่อกรอบรั้ว กรอบรั้วชัดเจนการทำงาน การทำงานชัดเจนกรอบรั้ว การทุ่มเทกรอบรั้วเพื่อชดเชยการทำงาน การทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยกรอบรั้ว และการแบ่งแยกการทำงานและกรอบรั้ว ประกอบกับตัวแปรจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมภายในกรอบรั้วและการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร (ดูตาราง 8) พบว่าการแบ่งแยกกรอบรั้วและการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และการดูแลบุตร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รอทบาร์ด และคณะ (Rothbard et al., 2005) พบว่าความต้องการการแบ่งแยกการทำงานและกรอบรั้วไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่มีผลทางลบต่อความผูกพันในองค์การ นอกจากนี้งานวิจัยเรื่องดังกล่าวนี้ยังแสดงให้เห็นว่า การแบ่งแยกการทำงานและกรอบรั้วมีปฏิสัมพันธ์กับนโยบายการทำงานและกรอบรั้วที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การ กล่าวคือ ถ้านโยบายองค์การสอดคล้องกับลักษณะความต้องการแบ่งแยกการทำงานและกรอบรั้ว จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การ โดยผลการวิจัยระบุว่าบุคลากรของรัฐที่ต้องการแบ่งแยกการทำงานและกรอบรั้วออกจากกันมาก มีความพึงพอใจในงานและผูกพันในองค์การน้อยเมื่อบุคคลได้รับนโยบายจากองค์การในลักษณะการบูรณาการกรอบรั้วกับงาน (เช่น มีการดูแลเด็กในสถานที่ทำงาน) มากกว่าบุคคลที่ได้รับนโยบายเช่นนี้น้อยกว่า ในทางตรงข้ามบุคคลที่ต้องการการแบ่งแยกการทำงานและกรอบรั้วออกจากกันมาก มีความผูกพันในองค์การมากเมื่อบุคคลได้รับนโยบายจากองค์การในการแบ่งแยก (เช่น เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น) มากกว่า

บุคคลที่ได้รับนโยบายเช่นนี้น้อยกว่า นอกจากนี้ความสอดคล้องระหว่างความต้องการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว และนโยบายองค์การมีผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันมากกว่าอิทธิพลของคุณลักษณะประชากร เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ จำนวนลูก และอายุของลูก และผลการวิจัยได้สรุปว่า บุคคลที่ต้องการนโยบายองค์การที่มีการบูรณาการมาก มีความพึงพอใจและผูกพันในองค์การมากกว่าบุคคลที่ต้องการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัวออกจากกันมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ที่เสนอไว้ตอนต้นว่า การสนับสนุนจากงานที่เชื่อมต่อครอบครัว อาจกล่าวได้ว่านโยบายที่เชื่อมต่อครอบครัวในลักษณะบูรณาการมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลมากกว่าความต้องการแบ่งแยกครอบครัวและการทำงานออกจากกัน แต่อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับการทำงานในลักษณะการแบ่งแยกในเรื่องนี้ได้แสดงให้เห็นว่า การแบ่งแยกครอบครัวและงานมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อคุณภาพชีวิตที่รวมมิติครอบครัวและงานไว้ด้วยกัน โดยผลงานวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชน เพาเวลล์ และ กรีนฮอยส์ (Chen, Powell, & Greenhaus, 2008) ที่พบความสอดคล้องระหว่างการแบ่งแยกครอบครัวและงานกับผลการแสดงออกต่อครอบครัวในทางบวก โดยงานวิจัยเรื่องนี้ได้อภิปรายว่า บุคคลที่ชอบทำงานในที่ทำงานโดยไม่เอาครอบครัวมาเกี่ยวข้องอาจมีการสร้างทรัพยากรเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานในครอบครัวได้

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ผลจากการวิจัยได้เสนอแนะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน มีหลายลักษณะ ได้แก่ ครอบครัวและงานมีการเชื่อมต่อกัน ครอบครัวและงานมีการขัดแย้งกัน ครอบครัวและงานมีการชดเชยกัน และการแบ่งแยกกันระหว่างครอบครัวกับงาน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน และครอบครัวโดยเฉพาะสภาวะที่ครอบครัวครอบครัวและการทำงานเชื่อมต่อกันแล้วจะส่งผลในทางบวกกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
2. ข้อค้นพบจากการวิจัยได้เสนอแนะว่าการที่บุคลากรในหน่วยงานราชการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ ที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา องค์กรและนโยบายการทำงานที่เชื่อมต่อครอบครัวมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร
3. ผลจากการวิจัยเสนอแนะว่าทั้งมิติครอบครัวและงานสำคัญสำหรับคุณภาพชีวิตของบุคคล โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวมีทั้งขัดแย้งกัน และเกื้อกูลกัน กิจกรรมต่าง ๆ ในมิติหนึ่งสามารถส่งผลทางบวกหรือทางลบต่อการแสดงออกในด้านอารมณ์ความรู้สึก และการกระทำในอีกมิติหนึ่งได้ นอกจากนี้ข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ยังเสนอแนะว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจาก

หลายแหล่งทั้งจากภายในและภายนอกที่ทำงานจะเอื้อประโยชน์ต่อความสัมพันธ์ครอบครัวและงาน และคุณภาพชีวิตของบุคคล ดังนั้นครอบครัวและองค์การของรัฐควรตระหนักถึงการทำกิจกรรมและการแสดงออกใด ๆ ที่จะช่วยเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน

4. เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานอาจเป็นไปในลักษณะการทับซ้อนทางบวกหรือการทับซ้อนทางลบ ขึ้นอยู่กับนโยบายหรือเป้าหมายของหน่วยงานว่าต้องการดำเนินการเช่นไร ถ้าเป้าหมายของหน่วยงานต้องการลดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ผลงานวิจัยเสนอแนะว่า หน่วยงานอาจออกแบบงานที่จะลดความกดดันในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อครอบครัว ได้แก่การมีนโยบายด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและครอบครัวหรือนโยบายที่เป็นมิตรกับครอบครัว หรือมีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยอำนวยความสะดวกเมื่อบุคคลมีภาระครอบครัวในช่วงเวลาทำงาน เป็นการจัดสรรเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การลางานเพื่อดูแลภารกิจครอบครัว และสวัสดิการการดูแลสุขภาพในครอบครัว ในขณะที่เป้าหมายของหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าการเอื้อประโยชน์ระหว่างครอบครัวกับการทำงานนั้น หลักฐานการวิจัยระบุว่า เครือข่ายครอบครัวและการทำงานต้องส่งเสริม สนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากรของรัฐไม่ว่าจะเป็นทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก จิตใจ การช่วยเหลือในงานของครอบครัวและในหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งปลูกฝังหรือพัฒนาให้บุคลากรมีจิตลักษณะที่พึงประสงค์ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัวและความผูกพันในงาน

5. องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ควรผลักดันหรือส่งเสริมให้มียุทธศาสตร์หรือวิธีการทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว เพราะบรรยากาศการทำงานในลักษณะนี้จะเอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและครอบครัว โดยมีนโยบายเชิงบูรณาการระหว่างครอบครัวกับงาน เช่น การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน การแบ่งงานกันทำ และการมีสถานที่ดูแลเด็ก จะช่วยให้บุคคลจัดการบทบาทหลายบทบาททั้งบทบาทของครอบครัว หน้าที่การงานได้อย่างสมดุล โดยที่นโยบายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้นำองค์กร ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. งานวิจัยเรื่องนี้ใช้แบบการวิจัยภาคตัดขวาง ด้วยเหตุนี้อาจมีข้อจำกัดในการสรุปผลความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ดังนั้นการศึกษาวิจัยต่อไป ควรเป็นการศึกษาระยะยาวและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ระหว่างความสัมพันธ์ครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิต เพื่อสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตได้

อย่างชัดเจน และควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบเพื่อเข้าใจกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัว-งานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตรได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น นอกจากนี้การศึกษาระยะยาวยังทำให้เห็นภาพที่สมบูรณ์ว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ครอบครัว-งานมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

2. การศึกษาวิจัยต่อไปควรตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานที่มีผลต่อตัวแปรตามในการทำงานอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การหยุดงาน และการขาดงาน หรือตัวแปรตามในครอบครัวอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในชีวิตของบุตร หรือตัวแปรตามที่เป็นทั้งผลทางกายภาพ จิตใจ และพฤติกรรมรวมทั้งศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุอื่นๆเช่น ภาระงานและครอบครัวควรประกอบด้วยปริมาณงานที่เป็นจริงในการรับผิดชอบในที่ทำงานและในครอบครัว และปริมาณเวลาที่ใช้ในการกิจ นอกเหนือจากการรับรู้ที่เป็นความรู้สึกทางจิตใจที่ใช้เป็นภาระงานและครอบครัวที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เพื่อได้องค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว - งานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการทับซ้อนทางบวกระหว่างงานไปยังครอบครัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร อาจเป็นไปได้ว่าการใช้ทักษะและพฤติกรรมที่เรียนรู้ในที่ทำงานมาใช้ในสถานการณ์ครอบครัว ช่วยให้ความสัมพันธ์ของครอบครัวดียิ่ง ดังนั้นการวิจัยในอนาคตควรตรวจสอบว่าทักษะและพฤติกรรมอันใดที่ได้เรียนรู้จากที่ทำงานเป็นประโยชน์มากที่สุดในการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ครอบครัวกับงาน และการศึกษาวิจัยต่อไปควรจำแนกประเภทมิติของการทับซ้อน เพื่อจะได้ทราบว่าลักษณะใดของการทับซ้อนที่เป็นเครื่องมือที่เอื้อประโยชน์ให้อีกบทบาทหนึ่ง

4. การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตเพียงหน่วยงานราชการในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้น การศึกษาวิจัยต่อไปควรศึกษาทั้งหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจด้วย เพื่อให้ผลการวิจัยสรุปอ้างอิงไปยังองค์กรอื่น ๆ ได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

5. การศึกษาวิจัยต่อไปควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายวิธีการ เช่น การสังเกต และการสัมภาษณ์ นอกเหนือจากการใช้แบบวัดให้รายงานตนเองเพียงอย่างเดียวเพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ที่เกินจริง (inflation) นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาแบบวัดต่าง ๆ ที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำ

บรรณานุกรม

- งามตา วณินทานนท์ และคณะ (2545). *การวิเคราะห์ดัชนีเชิงเหตุและผลของคุณภาพชีวิตสมรสในครอบครัวไทย : รายงานการวิจัยฉบับที่ 82*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. (2527). *คู่มือฉบับสมบูรณ์ประชากรศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย : การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาลังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2548). การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า : ความหมาย วิธีวัด และแนวทางการพัฒนา. *วารสารจิตวิทยา*. 12, 65 – 81.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย*. ปรินญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพจน์ พันธุ์ยะ. (2542). *อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุมาพร ตรังคสมบัติ. (2544). *จิตบำบัดและการให้คำปรึกษาครอบครัว*. กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ _____ (2545). *จิตวิทยาชีวิตคู่และการบำบัดคู่สมรส* กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัว
- อรพินท์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี และ อัจฉรา สุขารมณ. (2546). *รูปแบบการพัฒนาคณะเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน : กรณีข้าราชการครูประถมศึกษา รายงานการวิจัยฉบับที่ 92*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ. (2543). *การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแรงจูงใจภายใน : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพินท์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ และ วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). *การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง อรพินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ. (2551). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและดัชนีวัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานนอกร้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Adams, G.A., King, L.A. & King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work – family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411 – 420.
- Arbuckle, J.L. (1995). *AMOS users' guide*. Chicago, IL : Small Waters Corporation.
- Aryee et al. (1999). A cross – cultural test of a model of the work – family interface. *Journal of Management*, 25 (4), 491 – 511.
- Aryee, S., Srinivas, E.S. & Tan, H.H. (2005). Rhythms of life : Antecedents and outcomes of work – family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132 – 146.
- Baker, E., Israel, B. & Schurman, S. (1996). Role of control and support in occupational stress: An integrated model. *Social Science and Medicine*, 43(7), 1145 – 159.
- 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.
- Bar-On R. (1997). *Bar On Emotional Quotient Inventory: Technical manual*. Toronto : Multi-Health Systems.
- Bowditch, J.L., & Buono, A.F. (1990). *A primer on organizational behavior*. New York : John Wiley & Sons.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspective. *Development Psychology*, 22(6), 723 – 742.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*. 67(2), 169-198.
- Caplan, R.D., et al. (1975). *Job demands and worker health*. Ann Arbor : Institute for Social Research, University of Michigan.
- Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2000). Work – family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031 – 1054.
- Carlson, D.S., et al. (2005). Measuring the positive side of the work – family interface: Development and validation of a work – family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*. 68, 131 – 164.

- Costigan, C.L., Cox, M.J., & Cance, A.M., (2003). Work – parenting linkages among dual – earner couples at the transition to parenthood. *Journal of Family Psychology*, 17(3), 397 – 408.
- Croner, A.C., et al, (1999). Linking parents' work pressure and adolescents' well-being : Insights into dynamics in dual – earner families. *Developmental Psychology*, 35, 1453 – 1461.
- Deci, E., & Ryan, R.M. (1990). *Intrinsic motivation and self – determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E.L., Vellerand, R.J., & Ryan, R.M. (1991). Motivation and education : The self – determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3 & 4), 325 – 346.
- Edwards, J.R. & Rothbard, N.P. (2000). Mechanism linking work and family : Clarifying the relationship between work and family construct. *Academy of Management Review*, 25(1), 178 – 199.
- Ford, M.T. et al. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*. 92(1), 57-80.
- Frone, M.R., et al. (1992). Antecedents and outcomes of work – family conflict: Testing a model of the work – family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65 – 78.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management*, 10, 76 – 88.
- Greenhaus, J.H. & Parasuraman S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G.N. Powell (Ed.) *Handbook of gender and work*. (pp. 391 – 412). Thousand Oaks, CA, US : Sage.
- Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies : A theory of work – family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 79 – 92.
- Goldsmith, E(Ed.). (1988). *Work and family : Theory research, and applications*. *Journal of social behavior and personality*. Vol 3(4), 61-90.
- Grolnick, W.S., & Ryan, R.M. (1989). Autonomy in children's learning: An experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 890 – 898.

- Grosswald, B. (2003). Shift work and negative work and family spillover. *Journal of Sociology and Social welfare*, 30(4), 31-56.
- Grzywacz, J. S. & Marks, N.F. (2000). *Reconceptualizing the work – family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111 – 126.
- Hanson, G.L. et al. (2006). Development and validation of multi dimensional scale of perceived work – family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*. 11(1), 249 – 265.
- Haywood, H. C., & Switzkey, H. N. (1986). Intrinsic motivation and behavior effectiveness in mental retarded persons. In N. R. Ellis & N. W. Brays (Eds.), *International review of research in mental retardation (Vol. 14, pp. 1-46)*. New York: Academic Press.
- Hill, E.J. (2005). Work – family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work – family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793 – 819.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67, 341 – 349.
- Karatepe, O.M. & Bektesh; L. (2007). Antecedents and outcomes of work – family facilitation and family – work facilitation among frontline hotel employee. *International Journal of Hospitality Management*, 1- 10.
- Kerce, E.W., & Kewley, S.B. (1993). Quality of work life survey in organization: Methods and benefit. In R. Paul et al. (Eds.) *Improving organizational surveys : New directions. methods, and applications..* (pp.188 – 209). Newbury Park : SAGE Publication.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). Types of work – family interface: Well – being correlate of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149 – 162.
- Lewis, R.A., & Spanier, G.B. (1980). Theorizing about the stability of marriage. In W.R. Burr et al. (Eds). *Contemporary theories about the family*. (Vol., pp.268 – 294). New York : The Free Press.
- Lim, V.K.G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work – Based and nonwork – based social support. *Human Relations*, 49(2), 171 – 194.

CHILDREN AND WORK – family conflict in the public sector. *Public Administrative Review*, January / February, 67(1), 75 – 86.



Walton, R.E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*. 52(3), 12 – 16.

Werther, W.B., & Davis, K. (1982). *Personal management and human resources*. Tokyo : McGraw-Hill.

Voydanoff, P. (2005). Work demands and work – to – family and family – to – work conflict : Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707 – 726.

Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. In Zedeck, S.(Ed.). *Work, family and organizations*. (1 – 37). San Francisco : Jossey – Bass Publishers.





ที่ ศธ 0519.13/พิเศษ



สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

เรียน ผู้ให้ข้อมูล (บุคลากรในหน่วยงานราชการที่สมรสแล้วและมีบุตร)

เนื่องด้วยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มีโครงการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตในการทำงานและครอบครัวของบุคลากรในหน่วยงานราชการ โดยทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานและครอบครัวจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานราชการที่สมรสแล้วและมีบุตร ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลในวัยทำงานและสังคมต่อไป

คณะผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในฐานะตัวแทนของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่สมรสแล้วและมีบุตร ช่วยกรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านเอง โดยการตอบแบบสอบถามครอบครัวกับงานที่แนบมาพร้อมนี้ ให้ครบทุกข้อและทุกตอน โดยตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์โดยภาพรวมเท่านั้น แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 5 ตอน 13 หน้า ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	จำนวน 17 ข้อ
ตอนที่ 2 การสำรวจตนเอง	จำนวน 33 ข้อ
ตอนที่ 3 สภาพครอบครัว-งาน	จำนวน 33 ข้อ
ตอนที่ 4 อิทธิพลของครอบครัวกับงาน	จำนวน 49 ข้อ
ตอนที่ 5 คุณภาพชีวิต	จำนวน 50 ข้อ

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้แก่การวิจัยนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม)

หัวหน้าโครงการ

โทรศัพท์ 02-258-4482 โทรสาร 02-649-5182 (ติดต่อ อ.ทัศนีย์ ทองภักดี, รศ.ดร.อรพินท์ ชูชม)

แบบสอบถามครอบครัวกับงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. ขณะนี้ข้าพเจ้าอายุ.....ปี
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ประถมศึกษา	☐ มัธยมศึกษา	☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาตรี	☐ ปริญญาโท	☐ ปริญญาเอก
4. อายุการทำงานของข้าพเจ้า.....ปี
5. ตำแหน่งงานของข้าพเจ้าในปัจจุบัน.....

ประเภท ☐ ทั่วไป

☐ วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

☐ บริหาร (เลือกเพียงช่องเดียว)

☐ ระดับต้น ☐ ระดับกลาง ☐ ระดับสูง
6. รายได้ของข้าพเจ้าเฉลี่ยเดือนละ.....บาท
7. สถานภาพสมรส

☐ หย่า	☐ หม้าย
☐ แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	☐ แต่งงานและแยกกันอยู่ความจำเป็นเกี่ยวกับอาชีพ
☐ แต่งงานและกันอยู่	
8. คู่สมรสของข้าพเจ้าอายุ.....ปี เพศของคู่สมรส ☐ ชาย ☐ หญิง
9. ระดับการศึกษาของคู่สมรส

☐ ประถมศึกษา	☐ มัธยมศึกษา
☐ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท	☐ ปริญญาเอก
10. อาชีพของคู่สมรส

☐ แม่บ้าน/พ่อบ้าน	☐ เอกชน
☐ รับราชการที่เดียวกับข้าพเจ้า	☐ รับราชการในหน่วยงานอื่น
☐ รัฐวิสาหกิจ	☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

11. รายได้ของคู่สมรสเฉลี่ยเดือนละ.....บาท
12. รายได้โดยเฉลี่ยทั้งครอบครัวของข้าพเจ้าเดือนละ.....บาท
13. จำนวนบุตรทั้งหมด.....คน
 จำนวนบุตรที่อายุต่ำกว่า 12 ปี จำนวน.....คน
 จำนวนบุตรที่อายุมากกว่า 12 ปี จำนวน.....คน
14. ในครอบครัวของข้าพเจ้า ส่วนใหญ่ใครเป็นผู้ทำงานบ้าน เช่น ทำกับข้าว ทำความสะอาดบ้าน
 (ตอบเพียงข้อเดียว)
☐ ลูกจ้าง ☐ สามี ☐ ภรรยา
☐ ญาติ ☐ จ้างคนอื่น ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
15. ในครอบครัวของข้าพเจ้า ส่วนใหญ่ใครเป็นคนดูแลบุตรของข้าพเจ้า เมื่อบุตรของข้าพเจ้ายังไม่อยู่ในวัยเข้าเรียน (ตอบเพียงข้อเดียว)
☐ พี่เลี้ยงเด็ก/ลูกจ้าง ☐ สามี ☐ ภรรยา
☐ พ่อแม่ของข้าพเจ้าหรือของคู่สมรส.....
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
16. โปรดระบุถึงสิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะทำให้ชีวิตการทำงานและครอบครัวดำเนินไปด้วยดี ทำให้มีความสุขและพอใจในชีวิต

17. โปรดระบุสิ่งที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคที่จะทำให้ชีวิตการทำงานและครอบครัวไม่น่าพึงพอใจ

ตอนที่ 2 การสำรวจตนเอง

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ทีละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะของท่านแค่ไหน โดยกา ✓ ลงในช่อง "จริง" "ค่อนข้างจริง" "ไม่แน่ใจ" "ค่อนข้างไม่จริง" หรือ "ไม่จริง" เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้ามองในแง่ดีสิ่งต่าง ๆ ส่วนใหญ่ที่ข้าพเจ้าทำ					
2. โดยทั่วไปข้าพเจ้าตั้งความหวังในสิ่งที่ดีที่สุด					
3. โดยทั่วไปข้าพเจ้ามีแรงจูงใจที่จะทำอะไรต่อไป ถึงแม้ว่างานนั้นจะทำได้ยากยิ่งขึ้น					
4. โดยทั่วไปข้าพเจ้าคาดหมายว่าอะไร ๆ ก็กลับกลายเป็นดี ถึงแม้ว่าในบางเวลามันจะประสบปัญหาก็ตาม					
5. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าข้าพเจ้าสามารถยืนหยัดในสถานการณ์ที่ยากลำบากได้					
6. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจในตนเองแทบทุกสถานการณ์					
7. ความพึงพอใจหลักในชีวิตของข้าพเจ้ามาจากครอบครัวของข้าพเจ้า					
8. สำหรับข้าพเจ้าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวมีความสำคัญที่สุด					
9. เป้าหมายชีวิตของข้าพเจ้าส่วนใหญ่ เป็นเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของคนในครอบครัว					
10. ครอบครัวคือชีวิตจิตใจของข้าพเจ้า					
11. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันอย่างมากกับชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว					
13. ความพึงพอใจหลักในชีวิตของข้าพเจ้ามาจากงานอาชีพที่ทำ					
14. สำหรับข้าพเจ้าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ เป็นเรื่องสำคัญที่สุด					
15. เป้าหมายชีวิตของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เป็นเรื่องงานอาชีพ					
16. งานคือชีวิตจิตใจของข้าพเจ้า					

ข้อความ	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง
17. ข้าพเจ้ามีความผูกพันอย่างมากกับงานที่ทำ					
18. ข้าพเจ้าเป็นคนประเภทที่ต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด					
19. ข้าพเจ้าชอบทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเองมากกว่าที่จะอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น					
20. ข้าพเจ้าชอบงานที่ยากเพราะว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ					
21. ข้าพเจ้าอยากเรียนรู้งานในหน้าที่อย่างเต็มที่					
22. ข้าพเจ้าต้องการงานที่ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ					
23. ในการทำงานข้าพเจ้าทำงานเพื่อให้ผ่านพ้นไปวัน ๆ หนึ่ง					
24. ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ได้เกือบทุกสิ่งถ้าข้าพเจ้ามีความสนใจ					
25. ข้าพเจ้าชอบงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก					
26. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกพอใจหากข้าพเจ้าเป็นคนตัดสินใจเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง					
27. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ					
28. ความสำเร็จของข้าพเจ้ามักเกิดขึ้นโดยความบังเอิญ					
29. เมื่อได้มอบหมายให้ทำงานข้าพเจ้ามักจะเริ่มทำทันที					
30. ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ง่าย ๆ					
31. ข้าพเจ้าต้องการให้มีคนบอกถึงขั้นตอนทุกอย่างในการทำงาน					
32. ข้าพเจ้าทำงานด้วยความคิดของตัวเอง					
33. ข้าพเจ้าพอใจที่จะเสาะแสวงหาคำตอบในสิ่งที่ข้าพเจ้าไม่รู้ถึงแม้จะใช้เวลานาน					

ตอนที่ 3 สภาพครอบครัว – งาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ทีละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับครอบครัวและการทำงานของท่านแค่ไหน โดยกา ✓ ลงในช่อง "จริง" "ค่อนข้างจริง" "ไม่แน่ใจ" "ค่อนข้างไม่จริง" หรือ "ไม่จริง" เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีงานมากที่ข้าพเจ้าต้องทำในฐานะผู้ปกครอง					
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณของข้าพเจ้าเรียกร้องสิ่งต่างๆ					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณมักสร้างภาระหนักใจให้ข้าพเจ้า					
4. ข้าพเจ้าไม่มีเวลาเป็นตัวของตัวเองเพราะภารกิจของครอบครัว					
5. คู่สมรส/ลูกมักเพิ่มภาระงานบ้านให้มากยิ่งขึ้นในวันหยุด					
6. คนในครอบครัวมักสร้างปัญหาหรือภาระหนักใจให้ข้าพเจ้า					
7. สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าเกิดความท้อแท้ใจหรือมีอุปสรรคในชีวิต					
8. เมื่อมีปัญหา ข้าพเจ้าไม่รู้จะหันหน้าไปปรึกษาหาหรือใคร					
9. ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานกับสมาชิกในครอบครัวได้					
10. ข้าพเจ้าไม่สามารถปรึกษาปัญหาบางเรื่องกับสามี/ภรรยาได้เพราะกลัวถูกซ้ำเติมหรือตำหนิ					
11. สมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าสามารถช่วยเหลือข้าพเจ้าได้ในยามคับขัน					
12. สมาชิกในครอบครัวไม่ค่อยช่วยเหลือในการทำงานบ้าน					
13. สมาชิกในครอบครัวพร้อมที่จะทำงานบ้านให้เมื่อจำเป็นต้องทำ					
14. สมาชิกในครอบครัวมีส่วนช่วยจัดเตรียมสิ่งต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานในอาชีพ					

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
15. ข้าพเจ้าดูเหมือนไม่มีเวลาพอที่จะทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลา					
16. ข้าพเจ้ามีงานล้นมือเกินไปที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างดี					
17. ข้าพเจ้าหมดเวลาไปในการคิดและไตร่ตรองในการทำงาน					
18. ปริมาณงานที่ข้าพเจ้าทำมีจำนวนมาก					
19. งานของข้าพเจ้าต้องการสมาธิอย่างมาก					
20. ข้าพเจ้าต้องทำงานล่วงเวลาเลยไปจากเวลาทำงานปกติ					
21. งานของข้าพเจ้าต้องใช้ความพยายามอย่างมาก					
22. ภาระงานที่หนักในที่ทำงานทำให้ข้าพเจ้าไม่มีเวลาว่างเป็นตัวของตัวเอง					
23. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและไว้วางใจข้าพเจ้าในการทำงาน					
24. ผู้บังคับบัญชามักให้กำลังใจข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าพบอุปสรรคในการทำงาน					
25. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยสนใจความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของข้าพเจ้า					
26. ข้าพเจ้าสามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าได้					
27. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะคอยให้คำแนะนำหรือติชมอย่างจริงจังกับข้าพเจ้า					
28. เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะช่วยเหลือข้าพเจ้าถ้าข้าพเจ้ามีปัญหา					
29. ในที่ทำงานของข้าพเจ้า เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไปว่าข้าพเจ้าไม่สามารถดูแลเรื่องครอบครัวได้ในเวลาทำงาน					
30. ในที่ทำงานของข้าพเจ้า พนักงานคนใดที่ให้ความใส่ใจในเรื่องความจำเป็นส่วนตัวหรือครอบครัวแล้ว จะขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
31. ในหน่วยงานของข้าพเจ้า ถ้าพนักงานคนใดมีปัญหาส่วนตัวหรือครอบครัว ที่ทำงานของข้าพเจ้าถือว่าเป็นเรื่องของคน ๆ นั้น ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ					
32. เมื่อพนักงานปฏิเสธการทำภารกิจบางอย่างหรือโยกย้ายในหน่วยงาน เนื่องจากเหตุผลทางครอบครัว แล้วจะเป็นการขัดขวางความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน					
33. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานแทนเมื่อข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัวหรือครอบครัว					

ตอนที่ 4

อิทธิพลของครอบครัวกับงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ทีละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงสภาพความเป็นจริงในเรื่องอิทธิพลของครอบครัวกับงานของชีวิตท่านมากน้อยแค่ไหน โดยกา ✓ ลงในช่อง "จริง" "ค่อนข้างจริง" "ไม่แน่ใจ" "ค่อนข้างไม่จริง" หรือ "ไม่จริง" เพียงข้อเดียวในแต่ละข้อ

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1. การมีอารมณ์ดีที่บ้านช่วยข้าพเจ้าให้มีอารมณ์ดีที่ทำงานด้วย					
2. การมีความสุขที่บ้านช่วยพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของข้าพเจ้า					
3. ความรักความอบอุ่นที่ได้จากครอบครัว ทำให้ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างมั่นใจ					
4. ชีวิตในบ้านที่อบอุ่น ช่วยให้ข้าพเจ้ารู้สึกพร้อมที่จะทำงานในวันถัดไป					
5. กำลังใจที่ได้จากครอบครัวของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
6. ครอบครัวของข้าพเจ้ายอมให้ข้าพเจ้าใช้เวลาส่วนใหญ่นำมาใช้ในการทำงานได้					
7. ประสบการณ์ที่ได้จากครอบครัว ช่วยให้ข้าพเจ้าทำงานได้ดีขึ้น					

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
8. ชีวิตครอบครัวที่ผาสุกช่วยข้าพเจ้าให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น					
9. ครอบครัวของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ข้าพเจ้าใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
10. ข้าพเจ้าพบว่าตัวเองอารมณ์เสียในที่ทำงานเนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นในบ้าน					
11. ความรับผิดชอบที่บ้านลดความทุ่มเทของข้าพเจ้าที่จะอุทิศให้กับการทำงาน					
12. ปัญหาในบ้านสร้างความเครียดและวิตกกังวลจนทำให้การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าแย่ลง					
13. ถ้าไม่มีการะทางครอบครัว ข้าพเจ้าคงสามารถทำงานในที่ทำงานได้ดี					
14. กิจกรรมและงานต่าง ๆ ที่บ้านทำให้ข้าพเจ้านอนหลับไม่เพียงพอที่จะทำงานให้ได้ดีในวันถัดไป					
15. งานของข้าพเจ้าแย่ลงเพราะว่าข้าพเจ้าจำเป็นต้องดูแลครอบครัว					
16. งานที่ข้าพเจ้าต้องทำในหน้าที่ไม่สามารถจะแล้วเสร็จ เพราะว่าภาระที่จะต้องรับผิดชอบเรื่องครอบครัว					
17. ถ้าไม่ใช่เรื่องของครอบครัวของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าคงสามารถใช้เวลาในการทำงานให้มากเท่าที่ข้าพเจ้าอยากจะทำ					
18. เมื่อข้าพเจ้าใช้เวลาอยู่กับครอบครัวของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าถูกรบกวนด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ					
19. การมีอารมณ์ดีจากที่ทำงานช่วยข้าพเจ้าให้มีอารมณ์ดีในบ้านด้วย					
20. ความสุขใจที่ได้จากที่ทำงานช่วยข้าพเจ้าให้ใส่ใจดูแลครอบครัวยิ่งขึ้น					
21. งานทำให้ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีและสิ่งนี้ช่วยให้ข้าพเจ้าทำหน้าที่ในการดูแลครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น					

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
22. ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้ข้าพเจ้ามีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวยิ่งขึ้น					
23. งานให้ความรู้สึกที่มั่นคงแก่ข้าพเจ้าและสิ่งนี้ช่วยให้ข้าพเจ้าทำหน้าที่ดีในครอบครัว					
24. ทักษะหรือความสามารถต่าง ๆ ที่ได้จากที่ทำงานมีประโยชน์สำหรับข้าพเจ้าในการทำสิ่งต่าง ๆ ในบ้าน					
25. งานที่ข้าพเจ้าทำเอื้อให้ข้าพเจ้ามีเวลาทำภารกิจที่สำคัญและจำเป็นของครอบครัวได้					
26. ความเครียดจากที่ทำงานทำให้ข้าพเจ้าอารมณ์ไม่ดีในบ้าน					
27. ครอบครัวของข้าพเจ้าเป็นทุกข์เนื่องมาจากการทำงานของข้าพเจ้า					
28. ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยเกินไปที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในบ้านด้วยความใส่ใจ					
29. เนื่องจากงานของข้าพเจ้า ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปล่อยให้ครอบครัวแย่งลง					
30. งานของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าไม่สามารถทำสิ่งที่ดีที่สุดได้กับครอบครัวได้					
31. ถ้าไม่มีการะงานในที่ทำงาน ข้าพเจ้าคงสามารถปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัวได้ดีกว่านี้					
32. กิจกรรมและภาระต่าง ๆ จากที่ทำงาน ทำให้ข้าพเจ้าไม่มีเวลาให้ครอบครัว					
33. ข้าพเจ้าใช้เวลาในการทำงานมากจนกระทั่งข้าพเจ้าไม่สามารถทำงานบ้านได้เสร็จ					
34. ตารางการทำงานของข้าพเจ้ามักจะขัดแย้งกับชีวิตในครอบครัว					
35. ข้าพเจ้ายังทุ่มเทให้กับงานเมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในบ้าน					
36. งานของข้าพเจ้าให้โอกาสได้ทำสิ่งต่าง ๆ ที่ขาดหายไปภายในชีวิตครอบครัว					
37. ชีวิตครอบครัวไม่เป็นไปอย่างที่ข้าพเจ้าคาดหวัง ข้าพเจ้าจึงหันมาเอาดีในการทำงาน					

ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
38. ข้าพเจ้าพยายามเอาดีในการทำงานแทน เพื่อชดเชยกับการมีชีวิตครอบครัวที่ไม่ราบรื่น					
39. ข้าพเจ้าเห็นว่าตนเองทำหน้าที่ในการทำงานได้ดีกว่าทำหน้าที่ภายในครอบครัว					
40. ข้าพเจ้ายังทุ่มเทให้กับครอบครัวของข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าประสบปัญหาในที่ทำงาน					
41. ถ้าสิ่งต่าง ๆ ในที่ทำงานไม่สามารถเป็นไปด้วยดี ข้าพเจ้าจะหันมาพึ่งครอบครัวให้มากยิ่งขึ้น					
42. ครอบครัวช่วยเติมเต็มสิ่งต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าไม่สมหวัง/สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน					
43. ข้าพเจ้าให้ความเอาใจใส่กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการไม่ได้รับความสนใจ/สนับสนุนจากที่ทำงาน					
44. ชีวิตครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญสำหรับข้าพเจ้าเป็นอันดับแรก เนื่องจากการทำงานของข้าพเจ้าไม่ได้ตั้งใจหวัง					
45. ข้าพเจ้าแยกภาระงานและครอบครัวออกจากกัน					
46. เมื่อข้าพเจ้ามาที่บ้านข้าพเจ้าปลดปล่อยปัญหาที่ทำงานไว้เบื้องหลัง					
47. ความสามารถหรือทักษะที่ได้จากการทำงานไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตครอบครัว					
48. อารมณ์หรือความรู้สึกที่ไม่ดีในการทำงาน ไม่ได้ทำให้ข้าพเจ้าอารมณ์ไม่ดีในที่บ้าน					
49. ข้าพเจ้าบริหารเวลาในการทำงานและครอบครัวแยกจากกัน ข้าพเจ้าไม่ได้เอาภาระการทำงานในอาชีพมายุ่งเกี่ยวกับชีวิตในบ้าน					

แบบสอบถามครอบครัวกับงาน : วิจิตร



ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
17. ข้าพเจ้าไม่ได้บอกหรือแนะนำลูกให้รู้จักควบคุมอารมณ์รุนแรง เสียใจ โกรธ หรือไม่พอใจ					
18. ข้าพเจ้าจะพูดจากับลูกอย่างมีเหตุมีผล แม้ลูกจะทำให้ข้าพเจ้าไม่พอใจมาก					
19. ข้าพเจ้าตักเตือนและอบรมลูกทันทีเมื่อเห็นลูกประพฤติตนไม่เหมาะสม					
20. ข้าพเจ้าได้ปลูกฝังให้ลูกปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนและสังคม					
21. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเข้ากับลูกไม่ค่อยได้					
22. ข้าพเจ้ามีเวลาให้กับลูก					
23. ลูกของข้าพเจ้าเคารพและเชื่อฟังข้าพเจ้า					
24. เมื่อลูกมีปัญหา มักจะมาขอคำปรึกษาและช่วยเหลือจากข้าพเจ้า					
25. ข้าพเจ้าไม่เคยให้ความไว้วางใจในตัวลูก					
26. ข้าพเจ้ามักมีเรื่องขัดแย้งกับลูก					
27. ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่					
28. ข้าพเจ้าพอใจกับงานในหน้าที่ที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันนี้					
29. ข้าพเจ้าไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
30. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การอบรม สัมมนา การดูงานและการศึกษาต่อ					
31. ข้าพเจ้าระมัดระวังไม่ให้มีการปฏิบัติงานที่มีความผิดพลาดซ้ำอีก					
32. ข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน					
33. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
34. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการถูกเอาเปรียบจากผู้อื่นในการทำงาน					

แบบสอบถามครอบครัวกับงาน : วิจิตร

