

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวและองค์การ
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตด้านต่างๆ

นาย ชัยพร ภัทรวารีกุล

โครงงานทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2548

**Relationship among Perceived Support from Family and Organization,
Work-Family Conflict, and Satisfaction towards Various Domains of Life**

Mr. Chaipond Pattarawarekul

A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Bachelor of Science in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2005

4537408238 นายชัยพร ภัทรวารีกุล: ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวและองค์การ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของชีวิต.

(Relationship among Perceived Support from Family and Organization, Work-Family Conflict, and Satisfaction towards Various Domains of Life) อ.ที่ปรึกษา: อาจารย์อานนท์ศักดิ์วรวิชญ์, อ.ที่ปรึกษาร่วม: รองศาสตราจารย์ ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร 28 หน้า.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยกำหนด (Antecedent) และผล (Consequence) ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Conflict) ปัจจัยกำหนดคือ การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ, และการรับรู้ภาระงาน ส่วนผลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวคือความพึงพอใจในครอบครัว, ความพึงพอใจในงาน, และความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวและองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งแบบงานรบกวนครอบครัวและครอบครัวรบกวนงาน การรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความขัดแย้งทั้งสองรูปแบบ ความขัดแย้งดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม และการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ผลการศึกษายังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว มีตัวแปรเพศและสถานะสมรสรวมกันเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (Moderator Variable) ซึ่งทฤษฎีทางพัฒนาการมนุษย์ ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบทบาททางเพศ สามารถนำมาอธิบายผลของตัวแปรกำกับนี้ได้

หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชา จิตวิทยา
ปีการศึกษา 2548

ลายมือชื่อ นิสิต.....
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม.....

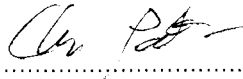
4537408238 CHAIPOND PATTARAWAREEKUL: RELATIONSHIP AMONG PERCEIVED SUPPORT FROM FAMILY AND ORGANIZATION, WORK-FAMILY CONFLICT, AND SATISFACTION TOWARDS VARIOUS DOMAINS OF LIFE Advisor: LECTURER. ARNOND SAKWORAWICH, Co-Advisor: ASSOCIATE PROFESSOR. PRAPAIPAN PHUMWUTHISARN 28 pp.

The purposes of this research were to study antecedents and consequences of work-family conflict. The antecedents of work-family conflict were perceived family support, perceived organization support, and perceived workload, and the consequences were the family satisfaction, job satisfaction, and life satisfaction. The results revealed that 1) perceived support from family and organization had significant negative correlations with two types of work-family conflict (work interference with family and family interference with work) 2) Perceived workload had significant positive correlations with two types of work-family conflict, 3) Such conflicts had significant negative correlations with family, job and life satisfaction, and 4) Support from both family and organization had significant positive correlations with life satisfaction. The study also found that sex and marital status moderated relationships among family-related variables which lifespan development theories and gender roles differences could explain such moderating effect.

Program: Bachelor of Science

Field of Study: Psychology

Academic Year 2005

Student's signature.....

Advisor's signature.....

Co-Advisor's signature.....

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	III
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
1. บทนำ.....	1
2. วิธีดำเนินการวิจัย.....	10
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	13
4. อภิปรายผลการวิจัย.....	18
5. ข้อเสนอแนะในงานวิจัย.....	20
รายการอ้างอิง.....	21
ภาคผนวก.....	26

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าสถิติพื้นฐาน, ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	16
2	ผลการทดสอบค่าสหสัมพันธ์กรณีเป็นอิสระแก่กันหลายกลุ่มด้วยไคสแควร์ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระหว่างค่าสหสัมพันธ์เป็นรายคู่ สัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	19

สารบัญรูปภาพ

รูปที่		หน้า
1	รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, ภาระงาน, การสนับสนุนจากครอบครัว, การทำงานรบกวนครอบครัว, ครอบครัวรบกวนการทำงาน, ความพึงพอใจในครอบครัว, ความพึงพอใจในงาน, และความพึงพอใจในชีวิต,	9
2	รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, การสนับสนุนจากครอบครัว, การทำงานรบกวนครอบครัว, ครอบครัวรบกวนการทำงาน, ความพึงพอใจในครอบครัว, ความพึงพอใจในงาน, ความพึงพอใจในชีวิต,	17

**ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวและองค์กร
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของชีวิต**

Relationship among Perceived Support from Family and Organization,
Work-Family Conflict, and Satisfaction towards Various Domains of Life

ความนำ

ปัจจุบันสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การแข่งขันในโลกธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การทำงานจำเป็นต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ หลากหลายมากขึ้น มีความคาดหวังมากขึ้น และพนักงานเองก็ต้องอุทิศเวลาและการทุ่มเทให้กับงานมากยิ่งขึ้น เป็นผลทำให้ชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัวซึ่งเป็นแก่นหลักของชีวิตก้าวถ่างซึ่งกันและกัน (Frone, 1992) พนักงานนำความตึงเครียดจากที่ทำงานมาสู่ครอบครัว หรือในบางครั้งนำความตึงเครียดจากครอบครัวมามีผลกระทบต่อการทำงาน นอกจากนี้ครอบครัวก็มีการเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมที่เป็นการทำมาหากินเพียงคนเดียว (Single Earner) มาสู่ครอบครัวที่ทั้งผู้หญิงและผู้ชายช่วยกันทำมาหากิน (Dual Earner) (Barnett, 2001) จากเดิมที่ผู้หญิงซึ่งเคยมีบทบาทหลักในการเลี้ยงดู อบรมบุตรหลาน กลับเข้ามาการทำงานมากขึ้น เวลาที่ให้กับครอบครัวจึงลดลง (Burke, 2004) เป็นผลทำให้เกิดปัญหาภายในครอบครัว ซึ่งสะท้อนกลับมามีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาตามมามากมาย และก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work – Family Conflict) ขึ้น (Frone, 1992)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Interrole Conflict) ซึ่งความกดดันจากบทบาทในการทำงาน และความกดดันจากบทบาทในครอบครัว ก้าวถ่างซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อคุณภาพทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Greenhaus & Beutell, 1985) พนักงานที่ให้เวลากับชีวิตด้านหนึ่งเกินไป หรือเอาความกดดันและพฤติกรรมจากอีกบทบาทมาแสดงในอีกบทบาทหนึ่ง มักต้องเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งส่งผลเสียต่อทั้งครอบครัวและการทำงานของพนักงาน

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีปัจจัยกำหนดที่สำคัญคือการรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัวและจากองค์กร ถึงแม้บุคคลจะมีภาวะความยุ่งยากในบทบาททั้งจากงานหรือครอบครัว แต่หากได้รับการสนับสนุน เข้าอกเข้าใจจากแหล่งสนับสนุนทั้งสอง บุคคลย่อมจัดการกับความขัดแย้งได้ (Adams, King, & King, 1996) นอกจากนี้ความขัดแย้งยังส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กร และชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเมื่อพนักงานมีความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว (Bedeian et al., 1988) งานศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ที่ผ่านมามีความขัดแย้งส่งผลที่สำคัญต่องานและครอบครัว นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อความสุขของตัวพนักงานด้วย ผลทางด้านงาน Burke (1988) พบว่ายิ่งระดับความขัดแย้งมากขึ้นเท่าไร ยิ่งมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน และ ความพึงพอใจในงานที่ลดลง Thomas & Ganster (1995) ศึกษาพบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ในส่วนของผลทางด้านครอบครัว Higgins et al. (1992) พบว่าความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครอบครัวที่ต่ำลง ซึ่งส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในครอบครัวและชีวิตโดยรวม

ที่ลดลงเช่นกัน ทั้งหมดนี้นำมาซึ่งการสูญเสียหลายประการทั้งชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เช่น เกิดความตึงเครียด หรือ ปัญหาครอบครัว และในส่วนขององค์กร คือการสูญเสียต้นทุนในการจัดการกับพนักงานที่มีปัญหา

แม้ว่าในอดีตที่ผ่านมาจะมีการศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับพนักงานภายในองค์กร แต่ งานวิจัยส่วนใหญ่เกิดขึ้นในต่างประเทศ ได้แก่ งานของ Carlson, Kacmar, & Williams (2000), Thomas & Ganster, (1995), Greenhaus, Collins, & Shaw (2003), Frone, Russell, & Cooper (1992), Adams, King & King (1996) ในขณะที่ประเทศไทยซึ่งให้ความสำคัญกับงานและครอบครัวเป็นอันดับแรก โดยพบว่าทั้งงานและครอบครัวเป็นปัจจัยที่กำหนดความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลโดยรวม (Leelakulthani & day, 1993) แต่ยังไม่มีการศึกษาเรื่องนี้มากนัก ดังนั้นการวิจัยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยมุ่งศึกษาการสนับสนุนจากครอบครัวและองค์กรในฐานะ เงื่อนไข (Antecedent) และความพึงพอใจด้านต่างๆในฐานะผลตาม (Consequence) จึงมีความสำคัญอันนำมาซึ่ง ความรู้ความเข้าใจในปัจจัยและผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวคนไทย และยังคงคาดหวังว่างานวิจัย จะมีประโยชน์ในการวางนโยบาย กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work – Family Conflict)

ความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว (Work – Family Conflict) เป็นหนึ่งในรูปแบบความขัดแย้ง ระหว่างบทบาท (Interrole Conflict) ซึ่งความจำเป็นหรือความต้องการจากบทบาทในการทำงาน และครอบครัว ไม่สามารถเข้ากันได้ จึงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Greenhaus & Beutell, 1985) อาทิ เช่นการทำงานทำให้ไม่มีเวลาในการทำหน้าที่เป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นต้น งานวิจัยปัจจุบันชี้ชัด ว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีลักษณะเป็นสองทิศทาง (Bidirectional) คือ การงานรบกวนชีวิตครอบครัว (Work Interference with Family, WIF) และชีวิตครอบครัวรบกวนการทำงาน (Family Interference with Work, FIW) (Frone et al., 1992; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Kanter, 1977; Rice, Near, & Hunt, 1980) แนวคิดความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวยังแบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งออกเป็น 3 ด้าน คือด้านเวลา (Time-based Conflict) ความขัดแย้งในด้านนี้เกิดขึ้นเมื่อการให้เวลากับบทบาทหนึ่งทำให้อีกบทบาทหนึ่งได้ยาก อาทิ การให้เวลาในการทำงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว ด้านความเครียด (Strain-based Conflict) ความขัดแย้งในด้านนี้ เกิดขึ้นเมื่อความเครียดหรือความกดดันจากบทบาทหนึ่งไปรบกวนการทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น ความเครียดจากการเจ็บป่วยของคนในครอบครัว ทำให้บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานไป ด้านพฤติกรรม (Behavior-based Conflict) ความขัดแย้งในด้านนี้เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมที่แสดงในบทบาทหนึ่ง ไม่เข้ากับอีกบทบาท เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ในขณะที่เมื่ออยู่ในครอบครัวต้องแสดงพฤติกรรมที่อบอุ่น ซึ่งอาจเกิดความขัดแย้งโดยติดพฤติกรรม ก้าวร้าวไปแสดงในครอบครัว (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000)

ความขัดแย้งแบบ WIF และ FIW ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน พนักงานอาจเกิดความขัดแย้งทั้งสองรูปแบบพร้อม กัน ทฤษฎีการล้น (Spillover Model) (Zedeck, 1992) อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่าเจตคติ ตลอดจนพฤติกรรมอาจเกิดการ ถ่ายโอนมายังเจตคติ หรือพฤติกรรมหนึ่งได้ เมื่อนำมาอธิบายในกรณีงานกับครอบครัวสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในงานย่อม ส่งผลมายังครอบครัว ซึ่งท้ายที่สุดก็ส่งผลกลับไปยังงานได้ ดังนั้นแล้ว WIF และ FIW จึงควรมีความสัมพันธ์กัน ดัง สมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1: WIF มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ FIW

ปัจจัยกำหนดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Antecedent of Work – Family Conflict)

มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมากมาย ตัวแปรที่มีการศึกษาและสามารถนำมาอธิบายความขัดแย้งทั้งแบบการทำงานรบกวนครอบครัว (WIF) และครอบครัวรบกวนการทำงาน (FIW) ได้ดีตัวแปรหนึ่งคือการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แบบมีจุดมุ่งหมาย โดยประกอบไปด้วยการถ่ายทอดความรู้สึกที่ดี ความรักใคร่ผูกพัน การยอมรับและเห็นด้วยกับพฤติกรรมของผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งด้านทรัพยากร (Instrumental support) และด้านอารมณ์ (Emotional support) การสนับสนุนทางสังคมยังทำให้นักวิจัยรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกของสังคม มีคุณค่าในสังคม (Kaufmann & Beehr, 1986) งานศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการสนับสนุนทางสังคม จากแหล่งที่สำคัญสองแหล่งคือ ครอบครัว และองค์การ ซึ่งอาจเรียกว่า การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organization Support) และการสนับสนุนจากสังคมครอบครัว (Family Social Support) มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ดังจะอธิบายต่อไปตามลำดับ

การรับรู้สนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organization Support: POS) คือ ระดับความเชื่อโดยรวมของพนักงานที่มีต่อองค์การว่าองค์การได้ให้คุณค่ากับสิ่งที่พนักงานได้อุทิศให้กับองค์การและมีความเป็นห่วงดูแลความสุขและความเป็นอยู่ของพนักงาน (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) ความเชื่อนี้ ไอเซนเบอร์เกอร์เรียกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organization Support: POS) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ Blau (1964) และการตอบแทนซึ่งกันและกัน (The Norm of Reciprocity) ของ Gouldner (1960) ดังนั้นพนักงานจะรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์การ เมื่อพนักงานเห็นว่าองค์การปฏิบัติกับพนักงานเทียบเท่ากับที่พนักงานปฏิบัติกับองค์การ POS ส่งผลต่อการรับรู้และพฤติกรรมของพนักงาน โดยพนักงานที่รู้สึกว่าตนได้รับการสนับสนุนจากองค์การ จะมีความเชื่อมั่นในองค์การ ทั้งระบบการทำงาน ตลอดจนการตอบแทน รู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์การ อันเป็นความรู้สึกผูกพันทางใจ (Felt Obligation) ส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ (Positive mood) พนักงานพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยองค์การที่มีวัฒนธรรมการให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจ และให้การสนับสนุนพนักงาน ตลอดจนมีผู้ให้คำปรึกษาประจำองค์การเพื่อบริการพนักงานที่มีปัญหา พนักงานย่อมรู้สึกดีต่อองค์การและการทำงานโดยรวม ซึ่งความรู้สึกดีที่มีต่อที่ทำงานย่อมไม่ทำให้งานส่งผลกระทบต่อครอบครัว พนักงานมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวน้อยลง งานวิจัยหลายชิ้นพบว่า การสนับสนุนจากงานและองค์การ (Carlson & Perrewé, 1999; Greenhaus et al., 1987; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999) การมีที่ปรึกษาดูแลทุกข์สุขของพนักงาน (Nielson et al., 2001) การมี Work-Family Benefits (Thompson et al., 1999) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

จากการทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่าการให้การสนับสนุนด้านต่างๆจากองค์การ ทำให้พนักงานรับรู้ว่างค์การมีความเข้าใจในตัวพนักงาน และสามารถช่วยเหลือพนักงานในด้านต่างๆ ได้ POS และ WIF จึงควรมีแนวโน้มความสัมพันธ์ในทางลบ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ จะรับรู้และมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานที่

ทำงาน และการทำงานโดยรวม ซึ่งสิ่งที่ดีเหล่านี้ย่อมเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้พนักงานทำงานด้วยความสุข ไม่นำความกดดันจากที่ทำงานกลับไปยังครอบครัว จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ 2a คือ

สมมติฐานที่ 2a: POS มีความสัมพันธ์ทางลบกับ WIF

นอกจากนี้ POS ยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JS) (Rhoades & Eisenberger, 2002) และความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ทั้งนี้เมื่อบุคคลได้รับความเข้าใจ การสนับสนุนและการปฏิบัติที่ดีจากองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ตนเองทำ ตลอดจนรับรู้ถึงความยุติธรรมที่องค์กรมีให้กับตน เมื่อเทียบกับสิ่งที่ตนเองได้ลงแรงไป ตามแนวคิดความเท่าเทียม (Equity Theory) ของ Adams (1965) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรยังทำให้เกิดการเห็นคุณค่าของตนเอง รู้สึกถึงการยอมรับจากสังคม ซึ่งตามแนวคิดของ Maslow (1987) การได้รับความรักและการยอมรับจากสังคมเป็นสิ่งที่มนุษย์แสวงหา ดังนั้นการยอมรับจากสังคมย่อมส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลด้วยเช่นกัน (Aquino, Russell, & Altmaier, 1996) จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ 2b และ 2c ดังนี้

สมมติฐานที่ 2b: POS มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ JS

สมมติฐานที่ 2c: POS มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ LS

การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Social Support: FSS) การสนับสนุนทางสังคมที่มีที่มาจากแหล่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non-Work Related Source) ที่สำคัญที่สุดคือการสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) นอกเหนือจากการสนับสนุนจากที่ทำงานแล้ว ครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนใหญ่ทั้งด้านทรัพยากรและด้านอารมณ์ของพนักงาน (Beehr & McGrath, 1992). งานศึกษาเกี่ยวกับองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสนใจศึกษาการสนับสนุนในองค์กร ในขณะที่การสนับสนุนจากแหล่งอื่นนอกเหนือจากงานไม่ได้รับความสนใจศึกษาเท่าที่ควร

การสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลโดยตรงต่อชีวิตโดยรวมของบุคคล ทฤษฎีระบบนิเวศ (Ecological Theory) อธิบายภาพให้เห็นอย่างชัดเจนว่าบุคคลได้รับผลกระทบจากสังคม ซึ่งส่วนที่ใกล้ชิดกับตนมากที่สุด (Immediate Setting) ส่งผลกระทบต่อชีวิตโดยรวมมากกว่า อาทิเช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (Bronfenbrenner, 1979) การได้รับความรักหรือการสนับสนุนจากครอบครัวซึ่งถือเป็นหน่วยที่ใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุดย่อมต้องส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลมากกว่าสิ่งอื่น เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ความอบอุ่นที่เกิดขึ้นในครอบครัวย่อมไม่ส่งผลเสียกระทบต่อการทำงาน นอกจากนี้มนุษย์ยังต้องการความรักการสนับสนุนจากบุคคลใกล้ชิด ตามแนวคิดตามความต้องการ 5 ชั้นในมนุษย์ ของ Maslow (1987) โดยธรรมชาติของมนุษย์ต้องการความรักการสนับสนุนและการยอมรับจากสังคม การได้รับการสนับสนุนจากสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากครอบครัว เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลได้รับการยอมรับ ความเข้าใจ (Empathy) ตลอดจนการค้ำจุนทางอารมณ์จากครอบครัวสังคม (Adams, King, & King, 1996) สิ่งต่างๆเหล่านี้ส่งผลไปยังส่วนต่างๆของชีวิตโดยรวมของบุคคล อาทิ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต (Aquino, Russell, & Altmaier, 1996)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล หรือความอยู่ดีของบุคคล (Well-being) ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปความพึงพอใจในด้านต่างๆของชีวิต ดังงานศึกษาของ LaRocco et al. (1980) ที่พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อนฝูงมิได้เป็นตัวทำนายผลที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน แต่เป็นตัวทำนายความอยู่ดีของบุคคล และ Kaufmann & Beehr (1986) ที่ศึกษาพบว่า

บุคคลจะมีระดับความพึงพอใจในครอบครัวสูงขึ้นหากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว (Kaufmann & Beehr, 1986) จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ 3a และ 3b ดังนี้

สมมติฐานที่ 3a: FSS มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ FS

สมมติฐานที่ 3b: FSS มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ LS

การสนับสนุนจากครอบครัวยังเกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมีแนวโน้มที่จะมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากครอบครัวยังเป็นปัจจัยที่สำคัญของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานได้ความเข้าใจ และการสนับสนุนจากครอบครัว ทำให้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวลดลง Burke (1988) ศึกษาเกี่ยวกับตรวจพบว่าการขาดการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว Bedeian, Mossholder, & Touliatos (1987) พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวและความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กัน โดยพบว่าในครอบครัวที่คู่สมรสช่วยกันหารายได้ (Dual Earner) การสนับสนุน รวมถึงความเข้าใจจากคู่สมรส ส่งผลทำให้งานไม่กระทบกับชีวิตครอบครัว

สมมติฐานที่ 3c: FSS มีความสัมพันธ์ทางลบกับ WIF

สมมติฐานที่ 3d: FSS มีความสัมพันธ์ทางลบกับ FIW

การรับรู้ภาระงาน (Perceived Workload) นอกจากการสนับสนุนจากสังคมแล้ว ภาระงาน น่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งนี้พนักงานแบกรับภาระในการทำงานหนักเกินไป ย่อมต้องใช้เวลา ตลอดจนทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานมากกว่าปกติ ซึ่งมีผลทำให้พนักงานเกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาท การทำงานมีแนวโน้มเข้ามาก้าวร้าวชีวิตครอบครัวของพนักงานมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันครอบครัวซึ่งเป็นอีกแก่นหนึ่งของชีวิตก็มีแนวโน้มที่จะเข้ามารบกวนการทำงานเช่นกัน ซึ่งงานวิจัยของ Byron (2003) ที่ศึกษาภาวะวิเคราะห้แบบอภิมานเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งพบผลสอดคล้องกับแนวความคิดนี้ โดยพบว่าคนที่มีภาระงานหนักมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว Demerouti, Bakker, & Schaufeli (2005) ศึกษาพบว่าภาระงานส่งผลโดยตรงต่อระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเกิดความเครียดกดดันและเหนื่อยล้าในการทำงาน นอกจากนี้ภาระงานที่ยังมากยังมีแนวโน้มทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น อันส่งผลเสียต่องาน ดังที่ทฤษฎีดุลยภาพ (Equity Theory) ของ Adam (1965) กล่าวไว้ว่าบุคคลเปรียบเทียบกับอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ตนเองลงทุนลงแรงไปกับผลลัพธ์ที่ได้กับผู้อื่น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าตนเองได้รับผลไม่เทียบเท่าผู้อื่น จะเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม ส่งผลด้านลบต่องาน เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นภาระงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ 4 ในงานวิจัยนี้ คือ

สมมติฐานที่ 4a: Workload มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ WIF

สมมติฐานที่ 4b: Workload มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ FIW

สมมติฐานที่ 4c: Workload มีความสัมพันธ์ทางลบกับ JS

ผลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Consequence of Work – Family Conflict)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ส่งผลต่อการรับรู้ และเจตคติเกี่ยวกับครอบครัว การงาน และชีวิต โดยรวมของพนักงาน ตัวแปรที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางคือ ความพึงพอใจในด้านต่างๆของชีวิต โดยเฉพาะด้านครอบครัว (Family Satisfaction) ด้านการทำงาน (Job Satisfaction) ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Overall Life Satisfaction) ดังนี้

ความพึงพอใจในครอบครัว (Family Satisfaction: FS) คือระดับความรู้สึกยินดีต่อสภาพของความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ทั้งต่อบิดา มารดา คู่สมรส ลูกหลาน พี่น้อง และต่อสภาพต่างๆ ในครอบครัว เช่น บ้าน สภาพแวดล้อมของครอบครัว (Leelakulthanit & day, 1993) ความขัดแย้งของครอบครัวกับงาน และความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากความพึงพอใจเป็นผลที่สำคัญของความขัดแย้ง บุคคลที่มีระดับความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Role Conflict) สูง มีแนวโน้มที่จะเกิดความตึงเครียดสูง ซึ่งส่งผลต่อชีวิตด้านอื่นๆ ตามแนวคิดทฤษฎีการล้น (Spillover Model) ดังนั้นบุคคลที่งานไปก้าวก่ายครอบครัว หรือครอบครัวไปก้าวก่ายงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตด้านอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัว ความพึงพอใจในครอบครัวจึงน่าจะมีแนวโน้มลดลงเมื่อบุคคลเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในทางกลับกันเมื่อบุคคลสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ย่อมส่งผลดีกับครอบครัวซึ่งทำที่สุจริตส่งผลกลับมายังงานเช่นกัน ดังงานวิจัยของ Bedeian et al, (1988) ศึกษาพบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงานส่งผลทำให้ระดับความพึงพอใจในครอบครัวลดลง ดังสมมติฐานที่ 5a และ 5b คือ

สมมติฐานที่ 5a: WIF มีความสัมพันธ์ทางลบกับ FS

สมมติฐานที่ 5b: FIW มีความสัมพันธ์ทางลบกับ FS

นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานพนักงานที่พึงพอใจกับครอบครัว ความสุขจากครอบครัวย่อมส่งผลดีไปยังงาน ทำให้ทำงานอย่างเต็มที่และมีความสุข ตามแนวคิด Spillover Model ซึ่งที่ผ่านมามีการศึกษาหลายงานที่พบว่าความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกัน ดังเช่นงานวิจัยของ Gutek, Repetti & Silver (1988), Rice et al. (1980), และ Frone, Russell, & Cooper (1994) จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ 5c

สมมติฐานที่ 5c: FS มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ JS

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JS) เป็นความคิดตลอดจนความรู้สึกที่บุคคลมีเกี่ยวกับงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิ ลักษณะของตัวงานที่ทำ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ตลอดจนโอกาสในการได้เลื่อนขั้น (Spector, 2003) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรเจตคติองค์การ (Organizational Attitude) ซึ่งบ่งชี้ระดับความมากน้อยที่พนักงานรู้สึกเกี่ยวกับงานของตน การศึกษาพบว่าบุคคลที่มีระดับความพึงพอใจในงานสูง จะมีความรู้สึกที่ดีต่องานของตน พร้อมทั้งจะทำงานด้วยประสิทธิภาพของตนอย่างเต็มที่ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน (Llorente & Macias, 2005) การศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่าระดับความขัดแย้งส่งผลทำให้บุคคลรู้สึกและมีเจตคติที่เกี่ยวกับงานเปลี่ยนแปลงไป ตามทฤษฎีการล้น (Spillover Model) ส่งผลต่อไปยังความพึงพอใจในงานซึ่งสะท้อนความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานของตน พนักงานที่เผชิญกับความขัดแย้ง มีแนวโน้มที่จะเกิดความตึงเครียดหรือความกดดันจากการทำงาน ซึ่งในที่สุดแล้ว

ส่งผลต่อไปยังเจตคติที่มีต่องาน (Stoeva, Chiu, & Greenhaus, 2002) ดังนั้นแล้วความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจึงควรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือคนที่มีระดับความขัดแย้งระหว่างงานสูง ความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากการทำงานของบุคคลส่งผลเสียต่อครอบครัว หรือครอบครัวส่งผลให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้งานศึกษาวิจัยจำนวนมากได้พบว่า WIF และ FIW มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน (Bedeian et al., 1988; Bruck, Allen, & Spector, 2002; Burke & Greenglass, 1999; Parasurman & Slimmers, 2001; Perrewe et al., 1999; Rice et al., 1992; Wiley, 1987) จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6a: WIF มีความสัมพันธ์ทางลบกับ JS

สมมติฐานที่ 6b: FIW มีความสัมพันธ์ทางลบกับ JS

ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Overall Life Satisfaction: LS) คือ ความรู้สึกทางบวกของบุคคลในชีวิตโดยรวม เป็นผลจากการประเมินทางปัญญาของบุคคลบนพื้นฐานของกลุ่มมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (Pavot & Diener, 1993) ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมเป็นผลที่สำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว บุคคลที่มีความขัดแย้งต่ำ หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่ามีความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว ย่อมมีความพึงพอใจทั้งในครอบครัว และในงาน ซึ่งส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมสูงตามไปในทิศทางเดียวกัน แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมระบุว่าบุคคลประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม โดยคำนึงส่วนต่างๆ ที่สำคัญในชีวิต ซึ่ง ครอบครัวและการทำงานถือเป็นส่วนสำคัญอันดับแรกๆ ที่บุคคลประเมิน (Leelakulthanit & day, 1993) ดังนั้นแล้วความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม กับระดับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในครอบครัวจึงไปในทางเดียวกัน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือความพึงพอใจในครอบครัวต่ำ บุคคลมีแนวโน้มในการมีระดับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมต่ำเช่นกัน จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ 6 ดังนี้

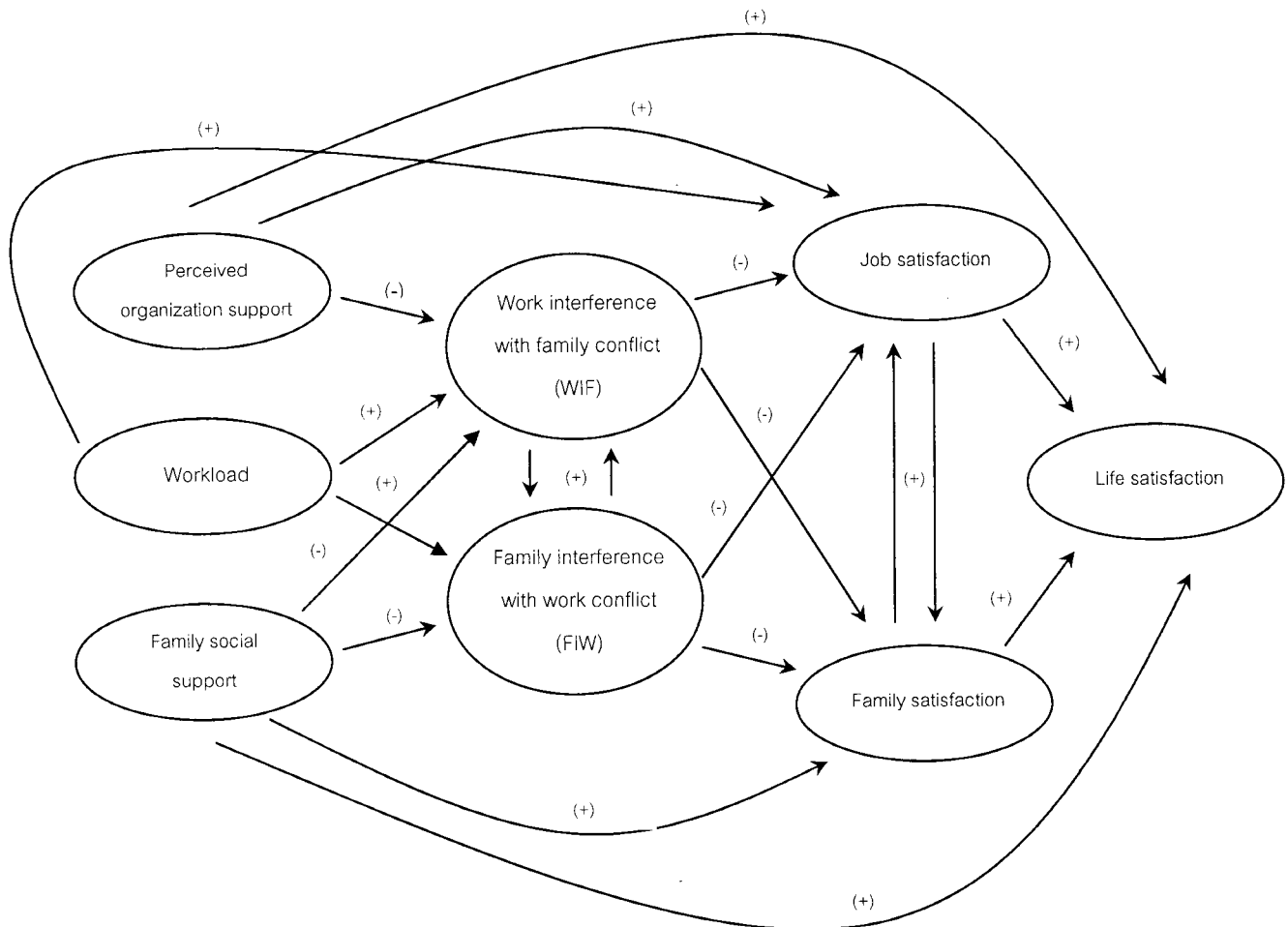
สมมติฐานที่ 7a: JS มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ LS

สมมติฐานที่ 7b: FS มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ LS

สรุปแบบความสัมพันธ์และสมมติฐานที่เกี่ยวข้อง

(Overview of Model and Related Hypothesis)

รูปที่ 1 แสดงให้เห็นถึงแนวคิดในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) การที่งานรบกวนครอบครัว (WIF) การที่ครอบครัวรบกวนการทำงาน (FIW) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความพึงพอใจในครอบครัว (Family Satisfaction) และความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Overall Life Satisfaction)



(+) = ความสัมพันธ์ทางบวก, (-) = ความสัมพันธ์ทางลบ

รูปที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, ภาระงาน, การสนับสนุนจากครอบครัว, การทำงานรบกวนครอบครัว, ครอบครัวรบกวนการทำงาน, ความพึงพอใจในครอบครัว, ความพึงพอใจในงาน, และความพึงพอใจในชีวิต,

จากภาพแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับ WIF และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ WIF และ FIW และมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับ WIF และ FIW และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ความขัดแย้งแบบ WIF มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว เช่นเดียวกับความขัดแย้งแบบ FIW

ความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ตัวแปรสุดท้ายคือความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและครอบครัว

ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองขั้นต้น

ชาย - หญิงมีความแตกต่างกัน ชายมุ่งให้ความสำคัญกับอาชีพ หรืออุดมการณ์ ในขณะที่ผู้หญิงให้ความสำคัญกับชีวิตคู่ หรือการเลี้ยงดูบุตรมากกว่า (Erikson, 1968) ชายมีความเป็นอิสระและให้ความสำคัญกับความสำเร็จ หรืออาชีพอันเป็นมุมมองแบบ Justice Perspective (Kohlberg, 1976) ในขณะที่ผู้หญิงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อารมณ์ ความรู้สึกมากกว่าซึ่งเป็นมุมมองแบบ Care Perspective (Gilligan, 1982) นอกเหนือจากนี้ภาพในความคิด (Stereotype) ของสังคมที่มีต่อชาย-หญิง ก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทชายหญิงแตกต่างกัน งานวิจัยของ William & Best (1989) ศึกษาพบว่าชาย - หญิงที่อาศัยอยู่ในประเทศที่พัฒนารับรู้ความแตกต่างระหว่างเพศน้อยกว่าประเทศที่มีการพัฒนาน้อยกว่า โดยในประเทศที่กำลังพัฒนามีแนวโน้มที่จะแบ่งแยกความแตกต่างระหว่างบทบาทมากกว่า ทำให้ชาย-หญิงให้ความสำคัญกับบทบาทต่างๆในชีวิตแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามตัวแปรกำหนดที่สำคัญในบทบาทนอกเหนือจากเพศแล้ว สถานภาพการสมรสก็มีความสำคัญเช่นกันในการกำหนดบทบาท เพราะการแต่งงานมีครอบครัวถือเป็นการสร้างพันธะผูกพันให้บุคคลคนที่แต่งงานแล้วนอกเหนือจากการทำงาน ย่อมต้องรับผิดชอบในภาระทางครอบครัว ทุ่มเทเวลาให้ความสำคัญ เพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว (Santrock, 2004) ดังนั้นเพศร่วมกับสถานภาพการสมรสจึงน่าจะเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ในการศึกษา นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านครอบครัวและตัวแปรด้านอื่นในชีวิต จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ 8a-8g ดังนี้

สมมติฐานที่ 8a: เพศและสถานะสมรสรวมกันเป็นแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง FSS กับ WIF

สมมติฐานที่ 8b: เพศและสถานะสมรสรวมกันเป็นแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง FSS กับ FIW

สมมติฐานที่ 8c: เพศและสถานะสมรสรวมกันเป็นแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง FSS กับ FS

สมมติฐานที่ 8d: เพศและสถานะสมรสรวมกันเป็นแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง FSS กับ LS

สมมติฐานที่ 8e: เพศและสถานะสมรสรวมกันเป็นแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง WIF กับ FS

สมมติฐานที่ 8f: เพศและสถานะสมรสรวมกันเป็นแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง FIW กับ FS

สมมติฐานที่ 8g: เพศและสถานะสมรสรวมกันเป็นแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง FS กับ JS

สมมติฐานที่ 8h: เพศและสถานะสมรสรวมกันเป็นแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง FS กับ LS

ระเบียบวิธีวิจัย (Method)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง มีพนักงานทั้งสิ้น 13,189 คน แบ่งเป็นพนักงานชายจำนวน 9,061 คน (ร้อยละ 68.70) และพนักงานหญิงจำนวน 4,128 คน (ร้อยละ 31.30) ตำแหน่งงานตั้งแต่พนักงานปฏิบัติการถึงระดับบริหาร แบ่งกลุ่มงานออกเป็น 5 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานปฏิบัติการ กลุ่มงานวิชาชีพ กลุ่มงานวิชาการ และกลุ่มงานบริหาร

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยธนาคารแห่งนี้มีสำนักงานและสาขากระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้สาขาที่จะจัดเก็บข้อมูล โดยจะเก็บข้อมูลกับพนักงานในสาขาที่ได้รับการสุ่มทุกคน มีรายละเอียดขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1. แยกการสุ่มออกเป็น 9 ภาคดังที่ธนาคารได้แบ่งพื้นที่บริการไว้ คือ ภาคเหนือตอนบน ภาคเหนือตอนล่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคใต้ตอนบน และภาคใต้ตอนล่าง
2. ทำการสุ่มจังหวัดในแต่ละภาค จำนวน 1 ใน 3 ของจังหวัดที่มีทั้งหมดในภาคนั้น ด้วยวิธีการสุ่มกระจายแบบง่าย โดยการจับสลาก
3. หลังจากที่ได้รายชื่อจังหวัดที่ได้รับการสุ่ม จึงสุ่มสาขาภายในจังหวัดนั้นๆ จำนวน 1 ใน 4 ของสาขาที่มีในจังหวัดนั้น ด้วยการสุ่มกระจายแบบง่ายโดยการจับสลาก เพื่อให้ได้สาขาที่เป็นตัวแทนของจังหวัด

จากการสุ่มจะได้จังหวัดที่เป็นตัวแทนทั้งหมด 36 จังหวัด 144 สาขา แล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูลพนักงานทุกคนในสาขาที่ได้รับการสุ่ม ซึ่งมีพนักงานประมาณ 1,600 คน คิดเป็นประมาณร้อยละสิบสองของประชากรทั้งหมด 13,000 คน โดยการส่งแบบสอบถามทางจดหมายไปยังสำนักงานจังหวัด และเพื่อป้องกันการไม่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม การวิจัยจึงขอความร่วมมือและการสนับสนุนจากกองแผนงานและนโยบายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของธนาคารแห่งนี้ ในการออกหนังสือกำกับอย่างเป็นทางการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสำรวจ , มาตรการการรักษาความลับของการสำรวจ ตลอดจนบอกกล่าวถึงประโยชน์ซึ่งท้ายที่สุดพนักงานในธนาคารจะได้รับ การชี้แจงดังกล่าวมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนร่วมมือตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริง และส่งกลับคืนมายังสำนักงานใหญ่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 3 สัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างที่ส่งข้อมูลกลับมามีจำนวนทั้งสิ้น 1,569 คน มีข้อมูลที่ไม่ได้ตอบกลับ 1 จังหวัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย (994 คน) คิดเป็นร้อยละ 79.50 และสมรส (1187 คน) คิดเป็นร้อยละ 75.70 ในจำนวนนี้มีบุตร 1-2 คน เป็นส่วนใหญ่ (972 คน) คิดเป็นร้อยละ 62 อายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 31 – 45 ปี เป็นส่วนใหญ่ (972 คน) คิดเป็นร้อยละ 62.10 การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี (1171 คน) คิดเป็นร้อยละ 74.60 อายุงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.90 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (รายละเอียดดูในภาคผนวก ก.)

การวัด

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support)

งานวิจัยใช้มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ วิธัญญา วัฒนโธ (2546) ซึ่งแปลและพัฒนามาตรวัดมาจากมาตรวัด Survey of Perceived Organizational Support: SPOS ของ Eisenberger et al, (1986) จำนวน 25 ข้อ มุ่งวัดปัจจัยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การคือ การมองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่างๆ, การฝึกอบรมและการพัฒนาที่มีประโยชน์, การส่งเสริมความก้าวหน้า, การให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีประโยชน์, การช่วยเหลือต่างๆ, การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่, การดูแลเอาใจใส่ในสภาพการทำงาน, และการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่จะส่งผลเสียต่อพนักงาน

2. การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Social Support)

มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัวพัฒนามาจาก Family Social Support Scale ของ Procidano & Heller (1995) ซึ่งวัดการสนับสนุนจากครอบครัวแบบสองทิศทางร่วมกัน (Mutual Support) คือ ครอบครัวสนับสนุนบุคคล และบุคคลสนับสนุนครอบครัว จำนวน 20 ข้อ กระทั่งคุณภาพของเครื่องมือวัด ทำการทดลองมาตรกับนิสิตระดับชั้นปริญญาตรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 68 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ของรายข้อกับข้อที่เหลือทั้งหมด (Corrected item-total correlation: CICT) เพื่อตัดรายข้อที่มีคุณภาพต่ำออกไป พบว่าค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .47 - .84 ไม่มีรายข้อใดที่มีคุณภาพต่ำจนต้องตัดทิ้งไป ต่อจากนั้นจึงคำนวณค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) พบว่ารายข้อที่แปลมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90

การตรวจสอบความตรงของมาตรวัดทำการหาคุณภาพโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมในงานของ นันทินี สุขมงคล (2547) ที่ได้พัฒนามาตรวัดตามแนวความคิดของ Brown (1987) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 4 ด้านคือ ด้านอารมณ์, ด้านการประเมิน, ด้านข้อมูลข่าวสาร, และด้านสิ่งของ แร่งงานและการเงิน ซึ่งมาตรวัดที่ นันทินี สุขมงคล (2547) พัฒนาขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบความตรงความเที่ยงแล้ว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารวมทั้งมาตรเท่ากับ .88

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัดทั้งสอง เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมจากมาตรวัดของ นันทินี สุขมงคล (2547) โดยพบว่ามีค่าสหสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมที่มาจากแหล่งครอบครัว คือ จาก พ่อ ($r=.46, p<.01$), แม่ ($r=.76, p<.01$) และญาติ ($r=.25, p<.05$) ซึ่งความสัมพันธ์นี้แสดงให้เห็นว่ามาตรวัดการสนับสนุนจากครอบครัวที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) ที่ดี

3. การรับรู้ภาระงาน (Perceived Workload)

มาตรวัดการรับรู้ภาระงาน (Perceived Workload Scale) พัฒนาขึ้นเองโดยมุ่งถามประเด็นภาระงานทั้งในส่วนของปริมาณงาน ความหนักของงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน มาตรวัดประกอบด้วยรายข้อทั้งสิ้น 6 ข้อ ทดลองกับนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

และจิตวิทยาพัฒนาการภาคค่ำ 59 คน ซึ่งทั้งหมดเป็นคนที่ทำงานแล้ว เมื่อทำการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) ไม่มีข้อใดที่มีคุณภาพต่ำจนต้องตัดทิ้งไป และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .78 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีแอลฟา และหมุนแกนด้วยวิธีวารีแมกซ์ พบว่ามีองค์ประกอบเดียว ได้ค่าเจาะจงเท่ากับ 2.37 คิดเป็นความแปรปรวนร้อยละ 39.45 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อกระทงทั้ง 6 ข้อนี้วัดภาวะสันนิษฐานเดียวกัน

4. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Conflict: WIF, FIW)

มาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งความขัดแย้งแบบ WIF และ FIW แปลและพัฒนามาตรวัดจาก Work-Family Conflict & Family-Work Conflict Scale ของ Netemeyer, McMurrin & Boles (1996) ซึ่งประกอบไปด้วยข้อกระทง 10 ข้อ มาตรวัดของ Netemeyer, McMurrin & Boles (1996) มีแนวคิดในการสร้างโดยแบ่งทิศทางความขัดแย้งเป็น 2 ทิศทาง และรูปแบบความขัดแย้ง 2 ด้านคือ ด้านเวลา และด้านความเครียดหรือกดดัน ได้เป็นมาตรวัด WIF และ FIW (แบบละ 5 ข้อ)

การวิเคราะห์ความเที่ยง โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มอาชีพพยาบาลพบว่ารายข้อแต่ละข้อมีคุณภาพที่ดี โดยการวิเคราะห์รายข้อ ด้วยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ของรายข้อกับข้อที่เหลือทั้งหมด นอกจากนี้ยังพบค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของมาตรวัดพบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 สำหรับมาตร WIF และ .78 ในมาตร FIW

การตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดทั้ง WIF และ FIW ใช้วิธี Known Group Technique โดยการนำมามาตรวัดไปวัดกลุ่มอาชีพพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานเป็นกะ (Shift Work) และกลุ่มอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีลักษณะงานแบบเข้า-เย็นกลับ ซึ่งน่าจะเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของ WIF เพราะพนักงานที่ทำงานเป็นกะ โดยเฉพาะงานที่ต้องทำช่วงเวลากลางคืน ความจำเป็นของงานมีโอกาสไปรบกวนชีวิตครอบครัวมากกว่า และจากการเก็บข้อมูลวิเคราะห์ผลพบว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาชีพพยาบาล ($M = 2.81, SD = .87, N = 30$) และคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ ($M = 2.36, SD = .75, N = 62$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_{(90)} = -2.57, p < .01$)

ในส่วนของมาตรวัด FIW ได้ใช้ข้อมูลจริงที่เก็บจากพนักงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 1,569 คน การวิเคราะห์นี้ได้แบ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานนอกพื้นที่ภูมิลำเนาและทำงานในพื้นที่ภูมิลำเนา ทั้งนี้เนื่องจากแนวความคิดที่ว่า พนักงานที่ทำงานอยู่นอกพื้นที่ภูมิลำเนาของตนมีแนวโน้มที่ครอบครัวจะเข้ามาก้าวก้าการทำงาน เนื่องจากการทำงานนอกพื้นที่ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ในครอบครัว ความยากลำบากในการดูแลครอบครัว ย่อมทำให้เกิดแนวโน้มที่ครอบครัวจะมารบกวนการทำงานของพนักงาน จากการวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่าพนักงานที่ทำงานนอกพื้นที่มีระดับ FIW ($M = 2.25, SD = .79, N = 416$) สูงกว่าพนักงานที่ทำงานในพื้นที่ ($M = 2.14, SD = .69, N = 1116$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t_{(664.97)} = -2.46, p < .01$) ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่งานอาชีพที่ต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในเวลากลางคืน และการทำงานนอกพื้นที่จะมีแนวโน้มของการก้าวก้ากันระหว่างงานกับครอบครัวมาก สะท้อนถึงความตรงของมาตรวัด ทั้ง WIF และ FIW

5. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

มาตรวัดความพึงพอใจในงานใช้มาตรวัด Job Diagnostic Survey: JDS ของแฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1975) ฉบับภาษาไทยแปลโดย อานนท์ ศักดิ์วรวิชัย (กำลังตีพิมพ์) มาตรวัดเป็นมาตรแบบ 7 อันตรภาค ประกอบไปด้วยมาตรวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม (General Satisfaction) จำนวน 5 ข้อกระทง ความ

พึงพอใจด้านการเจริญเติบโต (Growth Satisfaction) จำนวน 4 ข้อกระทง มาตรฐานวัดความพึงพอใจต่อความมั่นคงในงาน (Satisfaction with job security) จำนวน 2 ข้อกระทง มาตรฐานวัดความพึงพอใจต่อการจ่ายค่าตอบแทน (Satisfaction with compensation) จำนวน 2 ข้อ มาตรฐานวัดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน (Satisfaction with coworkers) จำนวน 3 ข้อกระทง มาตรฐานวัดความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชา (Satisfaction with supervision) จำนวน 3 ข้อ รวมทั้งหมด 19 ข้อกระทง

6. ความพึงพอใจในครอบครัว (Family Satisfaction)

มาตรฐานวัดความพึงพอใจในครอบครัวใช้มาตรฐานของ วัชรภรณ์ เฟงจิตต์ (2543) ซึ่งพัฒนาปรับปรุงจาก Leelakulthanit & Day (1993) มาตรฐานมีจำนวนทั้งสิ้น 13 ข้อ มุ่งวัดการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การมีความพร้อมด้านฐานะ ช่วยเหลือเป็นที่พึ่งซึ่งกันและกัน สมาชิกอยู่กันพร้อมหน้า ที่อยู่น่าอาศัย บุตรหลานเชื่อฟังคำสั่งสอน และมีอิสระเป็นตัวของตัวเองในการใช้ชีวิตครอบครัว

7. ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Life Satisfaction)

มาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ใช้มาตรฐาน Satisfaction with Life Scale ของ Pavot & Diener (1993) ฉบับภาษาไทยแปลโดย วัชรภรณ์ เฟงจิตต์ (2543) มาตรฐานทั้งหมดมีจำนวนข้อกระทงทั้งสิ้น 5 ข้อกระทง เป็นมาตรฐานแบบ 7 อันดับภาค ในการศึกษานี้ได้เปลี่ยนรูปแบบมาตรฐานให้เป็น 5 อันดับภาค เพื่อให้เหมาะสมกับมาตรฐานอื่น ๆ ที่ใช้งานวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สำหรับการทดสอบสมมติฐาน 1-7

งานวิจัยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ในส่วนของค่าสถิติพื้นฐาน, ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด ได้แสดงอยู่ในตารางที่ 1

ความสัมพันธ์ระหว่าง WIF กับ FIW

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบ WIF มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกับ FIW ($r = .72, p < .001$) ดังนั้นจึงไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

ความสัมพันธ์ระหว่าง POS → WIF, JS และ LS

การวิเคราะห์ผลว่า POS มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ WIF ($r = -.35, p < .001$) POS ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ JS ($r = .39, p < .001$) และ LS ($r = .42, p < .001$) ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 2a, 2b และ 2c จึงได้รับการสนับสนุน

ความสัมพันธ์ระหว่าง FSS → WIF, FIW, FS และ LS

การสนับสนุนจากครอบครัว (FSS) มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ FIW ($r = -.32, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานในข้อที่ 3b การทดสอบตัวแปรกำกับของความสัมพัทธ์ระหว่าง FSS และ FIW ทำโดยวิธีการที่ Baron & Kenny (1986) และนำโดยทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสหสัมพันธ์จำแนกตามเพศและสถานภาพการสมรส 4 กลุ่ม (ชายแต่งงาน, หญิงแต่งงาน, ชายโสด และหญิงโสด) พบว่าค่าสหสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามวิธีการที่ Glass & Hopkins (1996) และนำในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์กรณีเป็นอิสระแก่กัน หลายกลุ่ม พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 4 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 11.24, p < .05$) แสดงให้เห็นว่าเพศร่วมกับสถานภาพการสมรสเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพัทธ์ระหว่าง FSS และ FIW จริง หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์รายคู่โดยแปลงค่าสหสัมพันธ์เป็นค่า z ด้วย Fisher Z-transformation และทดสอบด้วย z-test (Glass & Hopkins, 1996) อย่างไรก็ตามเพื่อป้องกัน Type I error ที่จะมีมากเกินไปในการทดสอบแต่ละครั้ง จึงกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ $.05 / 6$ ซึ่งทำให้ได้ค่า zวิกฤตเท่ากับ ± 2.64 ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 2 และพบว่าค่าสหสัมพันธ์ของพนักงานชายที่แต่งงานกับพนักงานหญิงที่แต่งงานมีความสัมพันธ์พอๆ กันและมีค่าสูงกว่าพนักงานโสด ดังนั้น สมมติฐานข้อที่ 8b จึงได้รับการสนับสนุน

FSS มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ WIF ($r = -.30, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานในข้อที่ 3a แต่เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรกำกับของความสัมพัทธ์ระหว่าง FSS กับ WIF พบว่า เพศและสถานะสมรสไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์โดยไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 7.62, n.s.$) ดังนั้นสมมติฐานที่ 8a จึงไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะสนับสนุน

การวิเคราะห์ผลยังพบว่า FSS ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ FS ($r = .66, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานในข้อที่ 3c แต่ไม่พบว่าเพศและสถานะสมรสเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพัทธ์ ($\chi^2 = 4.83, n.s.$) ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 8c จึงไม่ได้รับการสนับสนุน

FSS ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ LS ($r = .57, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3d และเมื่อทำการวิเคราะห์ตัวแปรกำกับพบว่าค่าสหสัมพันธ์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 17.13, p < .05$) การวิเคราะห์รายคู่พบว่าพนักงานหญิงที่แต่งงานมีค่าสหสัมพันธ์พอๆ กับพนักงานหญิงที่เป็นโสด แต่มีค่าสูงกว่าพนักงานชายทั้งที่แต่งงานและเป็นโสด ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 8d จึงได้รับการสนับสนุน

ความสัมพันธ์ระหว่าง Workload → WIF, FIW และ JS

การวิเคราะห์พบว่า Workload มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ WIF ($r = .62, p < .001$) และ FIW ($r = .55, p < .001$) นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ JS ($r = -.42, p < .001$) สมมติฐานข้อที่ 4a, 4b, และ 4c จึงได้รับการสนับสนุน

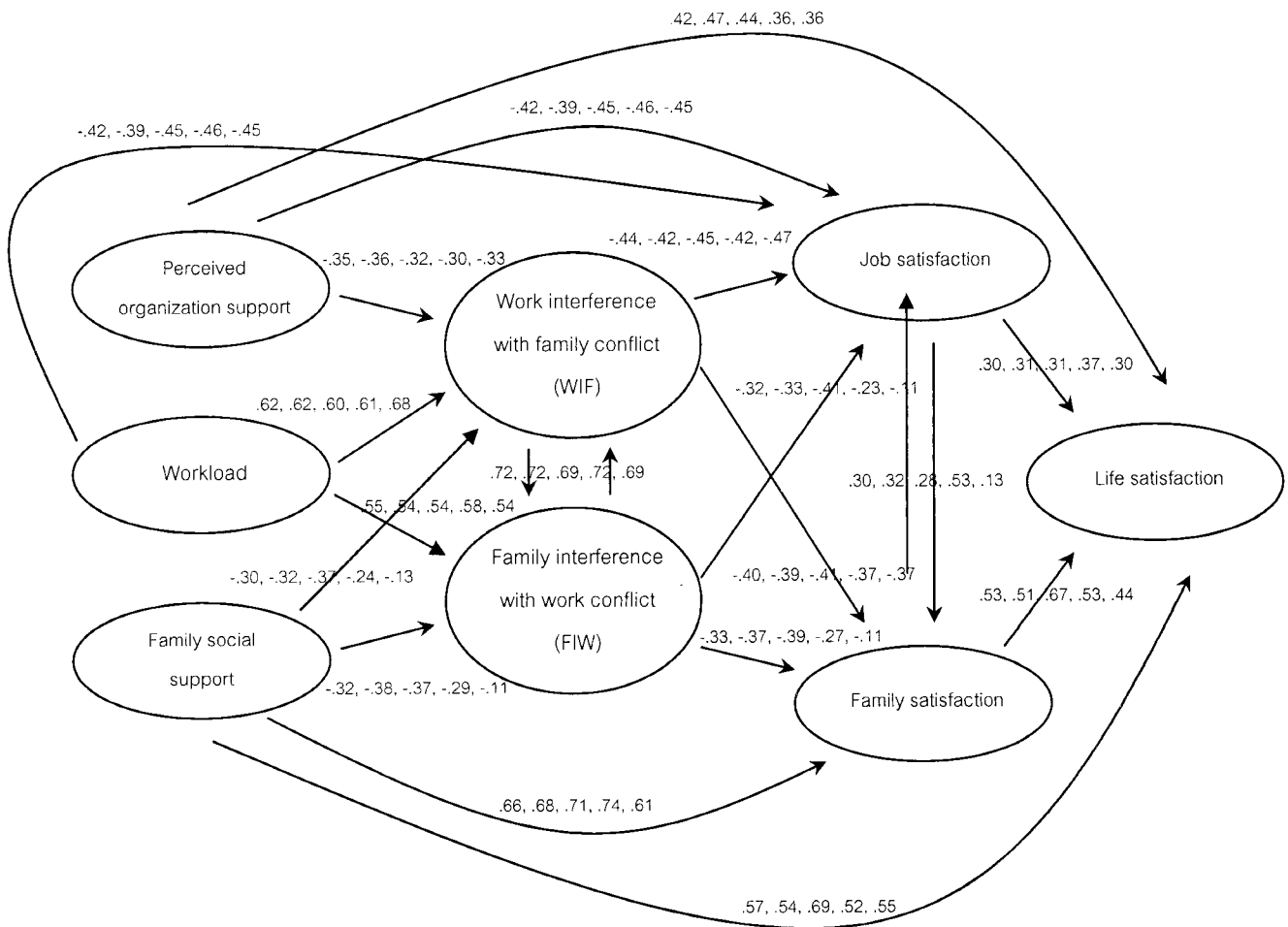
ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐาน, ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Perceived Organization support (25)	81.52	12.61	(.91)							
	82.26	13.08	(.92)							
	81.53	11.31	(.90)							
	80.97	11.93	(.92)							
	79.16	12.06	(.91)							
2. Perceived Workload (6)	16.98	3.64	-0.42	(.74)						
	16.82	3.73	-0.46	(.74)						
	17.09	3.37	-0.33	(.72)						
	17.63	3.82	-0.42	(.78)						
	17.15	3.52	-0.39	(.71)						
3. Family Support (20)	73.91	10.26	0.31	-0.26	(.90)					
	74.21	9.50	0.36	-0.29	(.89)					
	75.79	10.82	0.29	-0.28	(.92)					
	71.13	9.73	0.37	-0.21	(.91)					
	73.37	9.73	0.19	-0.17	(.90)					
4. Work interfering with family (5)	11.70	4.05	-0.35	0.62	-0.30	(.87)				
	11.51	4.00	-0.36	0.62	-0.32	(.86)				
	11.79	4.12	-0.32	0.60	-0.37	(.88)				
	12.23	3.90	-0.30	0.61	-0.24	(.86)				
	11.71	4.05	-0.33	0.68	-0.13	(.87)				
5. Family interfering with work (5)	10.82	3.61	-0.27	0.55	-0.32	0.72	(.85)			
	10.79	3.54	-0.28	0.54	-0.38	0.72	(.84)			
	10.71	3.55	-0.26	0.54	-0.37	0.69	(.85)			
	11.21	3.71	-0.30	0.58	-0.29	0.72	(.86)			
	10.60	3.80	-0.21	0.54	-0.11	0.69	(.87)			
6. General Job satisfaction (5)	19.05	3.11	0.39	-0.42	0.26	-0.44	-0.40	(.69)		
	19.25	2.98	0.39	-0.39	0.33	-0.42	-0.39	(.64)		
	18.90	3.15	0.40	-0.45	0.23	-0.45	-0.41	(.73)		
	19.22	2.99	0.39	-0.46	0.44	-0.42	-0.37	(.76)		
	18.44	3.19	0.35	-0.45	0.17	-0.47	-0.37	(.74)		
7. Family satisfaction (8)	4.10	0.57	0.32	-0.25	0.66	-0.32	-0.33	0.30	(.93)	
	4.13	0.56	0.35	-0.28	0.68	-0.33	-0.37	0.32	(.92)	
	4.14	0.56	0.35	-0.28	0.71	-0.41	-0.39	0.28	(.93)	
	3.95	0.61	0.44	-0.33	0.74	-0.23	-0.27	0.53	(.95)	
	4.03	0.60	0.15	-0.12	0.61	-0.11	-0.11	0.13	(.95)	
8. Life Satisfaction (5)	16.78	3.18	0.42	-0.27	0.57	-0.28	-0.25	0.30	0.53	(.74)
	16.84	3.09	0.47	-0.29	0.54	-0.25	-0.32	0.31	0.51	(.71)
	17.43	3.29	0.44	-0.29	0.69	-0.39	-0.31	0.31	0.67	(.78)
	16.28	3.04	0.36	-0.33	0.52	-0.30	-0.20	0.37	0.53	(.72)
	15.85	3.11	0.36	-0.14	0.55	-0.12	0.03	0.30	0.44	(.76)

หมายเหตุ ค่าในวงเล็บหลังตัวแปรคือจำนวนข้อของตัวแปรนั้น, ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแถวที่ 1 – 5 คือ ค่าสหสัมพันธ์

โดยรวม(n=1,569) ชายแต่งงาน(n=815) หญิงแต่งงาน (n=347) ชายไม่แต่งงาน (n=127) และหญิงไม่แต่งงาน(n=156)

ตามลำดับ ค่าในวงเล็บคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสหสัมพันธ์ทุกค่ามีนัยสำคัญที่ระดับ.001



หมายเหตุ ค่าสหสัมพันธ์เรียงจากซ้ายไปขวาเป็นค่าสหสัมพันธ์โดยรวม ชายแต่งงาน หญิงแต่งงาน ชายไม่แต่งงาน หญิงไม่แต่งงาน ตามลำดับ

รูปที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, การสนับสนุนจากครอบครัว, การทำงานรบกวนครอบครัว, ครอบครัวรบกวนการทำงาน, ความพึงพอใจในครอบครัว, ความพึงพอใจในงาน, ความพึงพอใจในชีวิต,

ความสัมพันธ์ระหว่าง WIF และ FIW → FS และ JS

ความขัดแย้งแบบ WIF มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ความพึงพอใจในครอบครัว (FS) ($r = -.32, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5a และเมื่อทำการทดสอบตัวแปรกำกับ พบว่าเพศและสถานะสมรสเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์นี้ ($\chi^2 = 13.18, p < .05$) โดยพนักงานหญิงที่แต่งงานมีค่าสหสัมพันธ์ พอกับพนักงานชายแต่งงานและโสด แต่สูงกว่าพนักงานหญิงที่เป็นโสด

FIW มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ FS ($r = -.33, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5b และจากการทดสอบตัวแปรกำกับพบว่าเพศและสถานะสมรสร่วมกันเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์นี้ ($\chi^2 = 11.61, p < .05$) โดยพบว่าพนักงานหญิงที่แต่งงานมีค่าสหสัมพันธ์พอกับพนักงานชายที่แต่งงาน แต่สูงกว่าผู้หญิงที่เป็นโสด สมมติฐานข้อที่ 8f จึงได้รับการสนับสนุน

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบค่าสหสัมพันธ์เป็นอิสระแก่กันหลายกลุ่มด้วยไคสแควร์ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระหว่างค่าสหสัมพันธ์เป็นรายคู่สัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

From	To	$\chi^2_{(3)}$	Multiple Comparison
WIF	FIW	1.28	
POS	WIF	0.92	
POS	JS	0.40	
WL	WIF	2.36	
WL	FIW	0.44	
WL	JS	2.15	
FSS	WIF	7.62	
FSS	FIW	11.24*	<u>4 3 1 2</u>
FSS	FS	4.83	
FSS	LS	17.13*	<u>2 4 1 3</u>
WIF	JS	0.63	
WIF	FS	13.18*	<u>4 3 1 2</u>
FIW	JS	0.30	
FIW	FS	11.61*	<u>1 2 3 4</u>
JS	LS	0.63	
FS	JS	14.86*	<u>3 1 4 2</u>
FS	LS	19.77*	<u>2 3 1 4</u>

หมายเหตุ 1= ชายแต่งงาน 2=หญิงแต่งงาน 3=ชายโสด 4=หญิงโสด คู่ที่ขีดเส้นใต้มีค่าสหสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน;

*, $p < .05$

การวิเคราะห์ยังพบว่า FS มีความสัมพันธ์ทางมีนัยสำคัญทางสถิติกับ JS ($r = .30, p < .001$) ด้วยเช่นกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานในข้อที่ 5c และเมื่อทำการทดสอบตัวแปรกำกับ พบว่าเพศและสถานะสมรสรวมกันเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์นี้ ($\chi^2 = 14.86, p < .05$) โดยพบว่าพนักงานโสดมีค่าสหสัมพันธ์พอกับพนักงานชายที่แต่งงาน แต่สูงกว่าพนักงานหญิงทั้งที่แต่งงานและเป็นโสด ซึ่งผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 8g

ความสัมพันธ์ระหว่าง WIF และ FIW \rightarrow JS

ความขัดแย้งแบบ WIF และ FIW มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ความพึงพอใจในงาน (JS) ($r = -.44, p < .001$ และ $r = -.40, p < .001$ ตามลำดับ) ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 6a และ 6b จึงได้รับการสนับสนุน

ความสัมพันธ์ระหว่าง JS และ FS → LS

JS และ FS มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต (LS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .30, p < .001$ และ $r = .44, p < .001$ ตามลำดับ) และเมื่อทำการทดสอบตัวแปรกำกับพบว่าเพศและสถานะสมรสเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพัทธ์ระหว่าง FS กับ LS ($\chi^2 = 19.77, p < .05$) การวิเคราะห์หาคู่พบว่าพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้วมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ผลการวิเคราะห์จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 7a, 7b และ 8h

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ได้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันตามจำลองที่ได้สร้างขึ้นมา นอกจากนี้ยังมีเพศและสถานการณ์สมรสรวมกันเป็นตัวแปรกำกับที่สำคัญของความสัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรบางตัว

การวิเคราะห์พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบ WIF มีความสัมพันธ์กับ FIW สูง ซึ่งพอจะอธิบายได้ว่าพนักงานที่งานก้าวกายหรือไปรบกวนครอบครัว โอกาสที่ครอบครัวจะย้อนกลับมารบกวนการทำงานก็มีมากเช่นกัน หรือในทางกลับกันพนักงานที่ครอบครัวไปรบกวนการทำงาน งานก็มีโอกาสที่จะย้อนกลับมารบกวนครอบครัวก็มีสูง ปรากฏการณ์เช่นนี้เป็นลักษณะลูกโซ่ส่งผลต่อเนื่องกันไป เป็นผลแบบ Spillover Effect (Zedeck, 1992)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีความสัมพันธ์ทางลบกับ WIF ในระดับปานกลาง และยังมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (JS) และความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (LS) ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า การมองเห็นความสำคัญของตน การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือสนับสนุน ตลอดจนผลตอบแทนและสวัสดิการ สามารถเบาเทาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวลงได้ (Nielson et al., 2001) นอกจากนี้พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน พนักงานย่อมรู้สึกว่าคุณค่า สิ่งนี้สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงการยอมรับจากสังคม สิ่งนี้สามารถส่งผลต่อไปยังความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ และความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของพนักงานได้ (Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2004)

สำหรับการสนับสนุนจากครอบครัว (FSS) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับ WIF และ FIW ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ถึงแม้ว่าภาระงานที่ทำจะมีมาก แต่ครอบครัวก็เข้าใจ และพร้อมสนับสนุนไม่จำเป็นจะเป็นการสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) หรือทางกายภาพ (Instrumental Support) (King, Mattimore, King, & Adams, 1995) ก็ตาม การสนับสนุนจากครอบครัวยังส่งผลที่ดีต่อไปยังชีวิตส่วนอื่นของบุคคล (Kaufmann & Beehr, 1989) ดังนั้นบุคคลย่อมมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวน้อยกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการสนับสนุนนี้ และจากการผลการวิเคราะห์การทดสอบตัวแปรกำกับก็พบว่าเพศและสถานะภาพสมรสเป็นตัวแปรกำกับที่สำคัญของความสัมพัทธ์ระหว่าง FSS กับ FIW จริง พนักงานชาย-หญิงที่แต่งงานมีระดับความสัมพันธ์ระหว่าง FSS กับ FIW สูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด ซึ่งผลนี้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ว่า พนักงานที่แต่งงานย่อมมีพันธะผูกพันกับครอบครัวมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด ดังนั้นการสนับสนุนจากครอบครัวจึงมีความสำคัญต่อพนักงานที่มีครอบครัวแล้วมากกว่าพนักงานโสด โดยพนักงานที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว ความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการสนับสนุนในครอบครัวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะสูงกว่าพนักงานโสด

การสนับสนุนจากครอบครัวยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตที่ค่อนข้างสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการสนับสนุนจากครอบครัวที่บุคคลได้รับ ส่งผลต่อไปยังความพึงพอใจในครอบครัวและในชีวิตโดยรวม ทั้งนี้ตามแนวคิดของ Maslow (1987) บุคคลต้องการความรักและยอมรับจากสังคม ซึ่งการสนับสนุนจากครอบครัวที่เป็นหน่วยเล็กสุดของสังคมที่บุคคลต้องมีปฏิสัมพันธ์ (Bronfenbrenner, 1979) ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่สะท้อนให้บุคคลรู้สึกถึงการยอมรับ และรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ฉะนั้นจึงไม่แปลกที่การสนับสนุนจากครอบครัวจะส่งผลไปยังความพึงพอใจในครอบครัวและชีวิตโดยรวม (Aquino, Russell, & Altmaier, 1996) นอกจากนี้ยังพบว่าเพศและสถานะสมรสยังเป็นตัวแปรกำกับที่สำคัญของความสัมพันธ์ระหว่าง FSS กับ LS โดยพบว่าพนักงานหญิงทั้งที่แต่งงานและเป็นโสดมีระดับความสัมพันธ์มากกว่าพนักงานชาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงให้ความสำคัญกับครอบครัว การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลไปยังความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ในส่วนของภาระงาน (Workload) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งแบบ WIF และ FIW ที่สูงมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่างานที่หนักส่งผลทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พนักงานมีความเหนื่อยล้ามากขึ้น เมื่อระดับภาระงานสูงขึ้น (Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2004) การจัดการความขัดแย้งก็เป็นไปด้วยความยากลำบาก นอกจากนี้พนักงานที่มีภาระงานสูงยังมีแนวโน้มในความพึงพอใจในงานต่ำ โดยพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างภาระงานและความพึงพอใจในงานในระดับสูง พนักงานมีแนวโน้มในการรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมหากตนได้รับภาระงานสูง โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนเองได้ลงแรงไปกับผู้อื่นในองค์กร ซึ่งพนักงานย่อมมีความพึงพอใจในงานลดลง ตามทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory) ของ Adam (1965)

ผลการวิเคราะห์พบว่าความขัดแย้งทั้งแบบ WIF และ FIW มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความพึงพอใจในครอบครัว (FS) และความพึงพอใจในการทำงาน (JS) แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลต่อชีวิตด้านการทำงาน และครอบครัว ก็เป็นด้านหนึ่งที่ได้รับผลกระทบนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีการล้น (Spillover Model) ที่อธิบายว่าเจตคติหนึ่งสามารถถ่ายโอนทำให้อีกเจตคติเปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้จากแนวคิดดังกล่าวสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง FS กับ JS ได้เช่นกัน พนักงานที่มีความพึงพอใจในครอบครัว สิ่งดี ๆ จากครอบครัวย่อมส่งผลต่องานเช่นกัน (Frone, Russell, & Cooper, 1994) และจากการทดสอบตัวแปรกำกับ พบว่าเพศและสถานะสมรสเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่าง WIF กับ FS และ FIW กับ FS โดยพบว่าความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความพึงพอใจในครอบครัวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งแบบ WIF และ FIW จะมีระดับสูงในพนักงานชาย-หญิงที่แต่งงานแล้ว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วเมื่องานรบกวนครอบครัว หรือครอบครัวรบกวนจะส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในครอบครัวค่อนข้างชัดเจน พนักงานที่มีครอบครัว เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความขัดแย้งนี้ย่อมส่งผลทางลบมายังครอบครัวมากกว่าพนักงานที่ไม่มีภาระผูกพันกับครอบครัว นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานชายทั้งที่แต่งงานและไม่แต่งงาน มีระดับความสัมพันธ์ระหว่าง FS กับ JS มากกว่าพนักงานหญิง สาเหตุที่ทำให้เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาพในความคิดของสังคม (Stereotype) ที่คาดหวังให้ผู้ชายมีบทบาทในการหาทำงานเลี้ยงครอบครัว ในขณะที่ผู้หญิงมีบทบาทในการดูแลครอบครัว (William & Best, 1989) ผู้ชายจึงมุ่งให้ความสนใจกับงาน เมื่องานประสบความสำเร็จ สามารถหาเลี้ยงครอบครัวได้ ก็ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ ตามความคาดหวังของสังคม ในขณะที่ผู้หญิงสังคมคาดหวังบทบาทในการดูแลครอบครัวเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงไม่แปลกที่ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในครอบครัวกับความพึงพอใจในงานของผู้ชายจะมีสูงกว่าผู้หญิง

ในส่วนของความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (LS) พบว่าความพึงพอใจในงาน (JS) และความพึงพอใจในครอบครัว (FS) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ LS ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าครอบครัวและงานเป็นปัจจัยที่สำคัญของชีวิต (Frone, 1992) ดังนั้นบุคคลที่พึงพอใจในครอบครัวและงาน ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม การวิเคราะห์ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง FS กับ LS มีเพศและสถานะสมรสเป็นตัวแปรกำกับที่สำคัญ โดยพบว่าพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้วมีระดับความสัมพันธ์สูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้หญิง โดยเฉพาะที่แต่งงานแล้วให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่ากลุ่มอื่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

งานวิจัยแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ฉะนั้นองค์กรควรดูแลใส่ใจความเป็นอยู่ของพนักงานมากขึ้น สิ่งที่ต้องพิจารณาจัดทำโดยตรงคือการสนับสนุนจากตัวองค์กรเอง เช่น การจัดบริการ Day Care สำหรับพนักงานที่มีบุตร การพิจารณาเรื่องการทำงานนอกพื้นที่สำหรับพนักงานที่ไม่มีภาวะผูกพันกับครอบครัว หรือการวางนโยบายที่ทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ในส่วนครอบครัวของพนักงาน ถึงแม้องค์กรจะไม่สามารถเข้าไปเกี่ยวข้องได้โดยตรง องค์กรสามารถกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของครอบครัว และความขัดแย้งได้ เช่นการจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับครอบครัวและชีวิตส่วนตัว การจัดให้มีบริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักและพร้อมที่จะแก้ไขหรือป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

งานวิจัยในอนาคตควรสนใจศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุ ในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้ LISREL หรือโปรแกรมอื่นก็ได้เพื่อคำนวณผลตรง ผลอ้อม และผลรวมของตัวแปรในแบบจำลองแต่ละตัว อย่างไรก็ตามในแง่ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอาจจะต้องคำนึงถึงมิติด้านเวลา โดยนำตัวแปรเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องในการออกแบบงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เช่น Cross lagged design ซึ่งน่าจะช่วยอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ดีมากกว่าการวิเคราะห์ LISREL แต่อย่างเดียวนอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าตัวแปรเพศและสถานภาพการสมรสเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำนวนถึง 6 ความสัมพันธ์จาก 17 ความสัมพันธ์ ซึ่งการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple group analysis) น่าจะเป็นวิธีการที่เหมาะสมมากกว่าในการวิเคราะห์ ซึ่งจะช่วยให้เห็นตัวแปรกำกับในแบบจำลองได้ดีมากขึ้น

อนึ่งงานวิจัยนี้ช่วยสนับสนุน Spillover hypothesis ที่แสดงให้เห็นว่าทั้งงานและครอบครัวมีผลกระทบซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการมีครอบครัวและชีวิตคู่ย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตอีกฝ่ายเช่นเดียวกันในทางใดทางหนึ่งไม่มากนักน้อย ไม่ว่าจะเป็นชีวิตครอบครัวหรือชีวิตการทำงานก็ตามที่ ซึ่งเรียกว่า Crossover hypothesis (Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2005) ซึ่งน่าจะได้อธิบายต่อไปในอนาคตเป็นอย่างดี เพื่อให้เห็นภาพรวมของผลกระทบระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ส่งผลต่อชีวิตในแง่มุมต่างๆ ได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทินี ศุภมงคล. (2547). ความวิตกกังวล การสนับสนุนทางสังคม และกลวิธีการเผชิญปัญหาของนิสิตนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรภรณ์ เฟงจิตต์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัตถุกับความพึงพอใจในชีวิต: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ปฏิบัติศาสนกิจตามแนวสันตือโคก ผู้เป็นสมาชิกสโมสรโรตารีและพนักงานทั่วไปในองค์กรขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิัญญา วัฒน. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความกตัญญูต่อเวทีเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานนท์ ศักดิ์วิเศษ. (กำลังตีพิมพ์). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและความพึงพอใจในงานของพนักงาน Outsourcing.
- 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 satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Aquino, J. A., Russell, D. W., Cutrona, C. W., & Altmaier, E. M. (1996). Employment status, social support, and life satisfaction among the elderly. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 480-489.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in HongKong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 475-491.

- Bedeian, A., Mossholder, K., & Touliatos, J. (1987). Individual propensities for emotional supportiveness within a dual career context: Work and nonwork reactions. *International Journal of Manpower*, 7(4), 7-12.
- Beehr, T.A., & McGrath, J.E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety, *Anxiety, Stress, and Coping*, 5, 7-19.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedent and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Burke, R. J. (2004). Work and personal life integration. *International Journal of Stress Management*, 11, 299-304.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff wellbeing during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 327-336.
- Byron, K. (2003). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11, 346-365.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25, 513-540.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., Grzywacz, J. G. (2005). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 266-289.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organization support. *Journal of applied psychology, 70*, 500-507.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: youth and crisis*. New York: W. W. Norton.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65–78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 325–335.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity. *American Sociological Review, 25*, 161-178.
- Glass, G. V., & Hopkins, K. D. (1996). *Statistical methods in psychology and education* (3rd ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76–88.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior, 31*, 200–215.
- Greenhaus, J. H., Collins, H. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510–531.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work–family conflict. *Journal of Applied Psychology, 7*, 560–568.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work–family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51*, 51–75.
- Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T.A. (1986). Interaction between job stressors and social support: Some counterintuitive results. *Journal of applied Psychology, 71*, 522-526.
- Kaufmann, G.M. and Beehr, T.A. (1989). Occupational stressors, individual strains, and social support among police officers. *Human Relations, 42*(2), 185-197.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support Inventory for workers: a new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 235-258.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive–developmental approach. In T. Lickona (Ed.), *Moral Development and behavior*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

- Kossek, E. E., Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resource research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French, J. R. P. Jr. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.
- Leelakulthanit, O., & Day, R. (1993). Cross cultural comparisons of quality of life of Thais and Americans. *Social Indicators Research*, 30, 49-70.
- Llorente R., & Macias E. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *Journal of Socio-Economics*, 34, 656-673.
- Maslow, A. H., 1987. *Motivation and Personality*, (3rd ed). New York: Harper & Row.
- Muchinski, P. M. (2003). *Psychology applied to work* (7th ed). CA: Thomson Wadsworth.
- Netemeyer, R. G., Alejandro, T. B., & Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and familyrole variables: a retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32, 49-60.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-381.
- Parasurman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation of the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 318-326.
- Procidano, M. E., and Heller, K. (1995). Measure of perceived social support from friends and family: Three validation studies. *American Journal of Community Psychology*, 11, 1-24.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., & Gentile D. A. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 31-39.
- Rice, R. W., Near, J. P. & Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1: 37-64.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Santrock J. W. (2004). *Life-span development* (9^{Ed}). New York: McGraw-Hill.

- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative Affectivity, Role Stress, and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1–16
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work–family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6–15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392–415.
- Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13, 467–472.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1989). *Sex and psyche: Self-concept viewed cross-culturally*. Newbury Park, CA: Sage.
- Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family careers In S. Zedeck (Ed.), *Work, families, and organizations* (pp.1-32). San Francisco: Jossey-Bsaa.

ภาคผนวก ก.

ตารางแสดงลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ลักษณะจำแนก	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	994	63.4
	หญิง	553	35.2
	ไม่ระบุ	22	1.4
อายุ	20-25 ปี	27	1.8
	26-30 ปี	145	9.1
	31-35 ปี	258	16.6
	36-40 ปี	403	25.6
	41-45 ปี	311	19.9
	46-50 ปี	220	14.0
	มากกว่า 50 ปี	178	11.2
	ไม่ระบุ	27	1.7
	การศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมต้น	14
มัธยมศึกษาตอนต้น		46	2.9
ปวช. หรือมัธยมปลาย		117	7.5
ปวส. หรืออนุปริญญา		115	7.3
ปริญญาตรี		1171	74.6
ปริญญาโท		101	6.4
ไม่ระบุ		5	0.3
อายุงาน	1 - 5 ปี	198	12.7
	6 - 10 ปี	335	21.3
	11 - 15 ปี	417	26.6
	16 - 20 ปี	170	11.0
	21 - 25 ปี	229	14.6
	26 - 30 ปี	128	8.0
	31 ปีขึ้นไป	81	5.1
	ไม่ระบุ	11	0.7

ตัวแปร	ลักษณะจำแนก	จำนวน	ร้อยละ	
ตำแหน่งงาน	ผู้อำนวยการ สำนักงานจังหวัด	7	0.4	
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานจังหวัด	11	0.7	
	นิติกร	17	1.1	
	พนักงานบริหารเงินทุน	30	1.9	
	พนักงานบริหารสินเชื่อ	37	2.4	
	พนักงานบริหารทั่วไป	35	2.2	
	พนักงานส่งเสริมธุรกิจลูกค้า	32	2.0	
	พนักงานบริหารทรัพย์สิน	11	0.7	
	พนักงานบริการยานพาหนะ	53	3.4	
	ผู้จัดการสาขา	49	3.1	
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ด้านการเงิน	22	1.4	
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา ด้านพัฒนาธุรกิจ	3	0.2	
	หัวหน้าการเงิน	35	2.2	
	หัวหน้าหน่วยอำเภอ	49	3.1	
	พนักงานการเงิน	232	14.8	
	พนักงานพัฒนาธุรกิจ	410	26.1	
	พนักงานธุรการ	194	12.4	
	พนักงานบริการ	28	1.8	
	ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	66	4.2	
	หัวหน้าหน่วยธุรกิจ	1	0.1	
	ผู้บริหารทีม-นักบริหาร	19	1.2	
	ประเมินผล	10	0.6	
	งบประมาณ	2	0.1	
	แผนงาน	3	0.2	
	วิเคราะห์ระบบงาน-วิเคราะห์ทั้งหลาย	23	1.5	
	บัญชี	17	1.1	
	เลขานุการ	1	0.1	
	ไม่ระบุ	171	10.9	
	สถานภาพสมรส	โสด	289	18.4
		หย่าร้าง/ม้าย	79	5.0
		สมรส	1187	75.7
		ทดลองอยู่ด้วย	4	0.3
แยกกันอยู่		8	0.5	
	ไม่ระบุ	2	0.1	

ตัวแปร	ลักษณะจำแนก	จำนวน	ร้อยละ
บุตร	ไม่มีบุตร	146	9.3
	1-2	972	62.0
	3-4	149	9.5
	5-6	5	0.3
	ไม่ระบุ	297	18.9
คนที่ต้องดูแลในครอบครัว	ไม่มี	386	24.6
	1-2	800	51.0
	3-4	293	18.7
	5-6	45	2.9
	7-8	11	0.7
	มากกว่า 8 คน	5	0.3
	ไม่ระบุ	29	1.8
	ค่าใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว	สงเสียดูแลด้วยตัวเอง	521
ผู้มีลำเนาและสถานที่ทำงาน	คู่สมรสช่วย	607	38.7
	มีคนอื่นช่วย	217	13.8
	ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแล	138	8.8
	ไม่ระบุ	86	5.5
	อยู่ในพื้นที่หรือจังหวัดเดียวกัน	1119	71.3
ผู้มีลำเนาและสถานที่ทำงาน	อยู่ต่างพื้นที่หรือต่างจังหวัด	417	26.6
	ไม่ระบุ	33	2.1