

ดวงทอง สังข์แก้ว. (2559). การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของพนักงานคุมประพฤติ. ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:  
รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา, ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นทุกระดับปัจจัยเชิงสาเหตุส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความโดดเด่นของบทบาท การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนจากครอบครัว และลักษณะของครอบครัว กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงานของทีม และความหลากหลายทางเพศ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวบุคคล คือ คุณภาพชีวิต ต่อครอบครัว คือ ความพึงพอใจในครอบครัวและต่องานและองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย ความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว และความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ นอกจากนี้ยังศึกษากลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ในฐานะของตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจของพนักงานคุมประพฤติ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานคุมประพฤติที่ทำงานในสำนักงานคุมประพฤติย่อย จำนวน 769 คน และ 65 สำนักงานคุมประพฤติย่อย โดยมีสมาชิกโดยเฉลี่ยสำนักงานละ 12 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 14 แบบวัด ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.706 ถึง 0.947 ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน และคุณภาพชีวิต และวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงานคุมประพฤติ ภายหลังการปรับ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 1117.272$ ,  $df = 415$ ,  $p = 0.0000$ ,  $CFI =$

0.926, TLI = 0.912, RMSEA = 0.047, SRMR within = 0.040 และ SRMR between = 0.056) ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว ในขณะที่คุณภาพชีวิต ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว นอกจากนี้ยังผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัวกับความพึงพอใจในครอบครัว และกับความพึงพอใจในงาน และสุดท้ายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และปัจจัยสภาพแวดล้อมของครอบครัว คือ การสนับสนุนจากครอบครัว ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน แต่ไม่พบว่า กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด เป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจของพนักงานคุณภาพ และจากผลการศึกษาคั้งนี้มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ คือ พบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อธิบายได้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม (Homologous Multilevel Relationship) จำนวน 5 ตัวแปร นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันของตัวแปรระดับบุคคลและระดับกลุ่ม (Fuzzy Composition) ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตเชิงทฤษฎี ที่จะนำไปใช้อ้างอิงและอธิบายทฤษฎีระดับกลุ่มได้เพิ่มมากขึ้น

Thoungtong Sungkaew. (2016). *The Study of Effects of Multilevel Causal Modeling of Work-Family Conflict Affecting Satisfaction, Quality of Life and Intention to Leave among Probation Officers*. Dissertation, Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Dusadee Yoelao, Dr. Numchai Supparerkchaisakul.

This research aimed to investigate the multilevel causal model of indirect effect of 3 main factors; (1) characteristic factors including role salience, perfectionism and psychological capital, (2) family factors including family support and family type, and (3) organizational factors including transformational leadership, organizational justice, organizational support, workload and gender diversity, affecting intention to leave and quality of life through work-family conflict among probation officers. This study also aimed to study moderator effects of coping influence on the strength of the relationship between work-family conflict and satisfaction among probation officers. The samples of this study was 769 probation officers in 65 offices of the Department of Probation, Ministry of Justice, with an average cluster size of 12 officers, by multi-stage sampling. 14 questionnaires were used in this study and showed Cronbach's Alpha coefficients between 0.706 to 0.947. Descriptive statistics, Confirmatory Factor Analysis (CFA), Multilevel Structural Equation Modeling (MSEM) and interaction effect analysis were used to test the hypothesis.

The research findings reviewed that the multilevel causal model of work-family conflict affecting intention to leave and quality of life among probation officers was fit well with the empirical data ( $\chi^2 = 1117.272$ ,  $df = 415$ ,  $p = 0.0000$ ,  $CFI = 0.926$ ,  $TLI = 0.912$ ,  $RMSEA = 0.047$ ,  $SRMR$  within = 0.040 and  $SRMR$  between = 0.056). The *family satisfaction* and *job satisfaction* had indirectly impact on characteristic factors which were perfectionism and psychological capital through work interference with family (WIF). Whereas, *quality of life* had indirect effect on characteristic factors which were perfectionism and psychological capital through WIF, through WIF and family satisfaction and through WIF and job satisfaction. Moreover the last result showed that intention to leave had indirect effect on characteristic factors which were perfectionism and psychological capital and family factor as family support through family interference with work (FIW). But the result shown that coping would

not moderate the relationship between probation officers' work-family conflict and satisfaction. In addition, these research findings also supported the concept of Homologous Multilevel Relationship and the fuzzy composition model which found that relationships of each level were effect for different variables, supporting an expansion a theoretical explanation not only of individual level but also multilevel.