

303.69

ศ 8260

ร. 3

อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครู  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ปริญญาบัตร

ของ

สุพจน์ พันธนิยะ

20 เม.ย. 2542



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

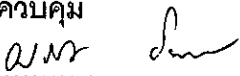
มีนาคม 2542

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

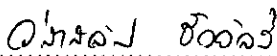
117655

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา  
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

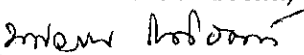
คณะกรรมการควบคุม

 ..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. ผจญจิต อินทสุวรรณ)

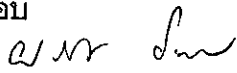
 ..... กรรมการ

(ดร. วิลาสลักษณ์ ชวัลลี)


 ..... กรรมการ

(ดร. นพวรรณ ไชติบัณฑิต)


คณะกรรมการสอบ

 ..... ประธาน

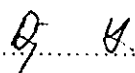
(รองศาสตราจารย์ ดร. ผจญจิต อินทสุวรรณ)

 ..... กรรมการ

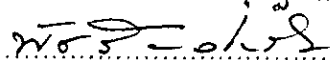
(ดร. วิลาสลักษณ์ ชวัลลี)

 ..... กรรมการ

(ดร. นพวรรณ ไชติบัณฑิต)

 ..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา)

 ..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร. พิชรี ผลโยธิน)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 ..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 12 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2542

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผลมาจากการที่ผู้วิจัยได้เรียนรู้ทางด้านเนื้อหา และวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์จากการถ่ายทอดของคณาจารย์ทุกท่านในสถาบันวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ และความเป็นครูบา อาจารย์ที่ต้องการเห็นลูกศิษย์ประสบความสำเร็จในการ ศึกษาเพื่อนำความรู้ไปใช้เป็นประโยชน์กับประเทศชาติต่อไป โดยเฉพาะผู้อำนวยการสถาบัน วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร. ผจงจิต อินทสุวรรณ อาจารย์ ดร. วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และ อาจารย์ ดร. นพวรรณ โชติบัณฑิต ซึ่งได้รับเป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์และกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ตามลำดับ ทั้งสามท่านได้ให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัย เป็นอย่างมากตลอดจนการให้คำปรึกษาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นเป็นอย่างไรดี ทำให้ผู้ วิจัยมีความเข้าใจในการทำปริญญาานิพนธ์อย่างลึกซึ้งมากขึ้น ตลอดจน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา และอาจารย์ ดร. พัชรี ผลโยธิน ที่ได้รับเป็นกรรมการสอบที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ทำให้ปริญญาานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณอาจารย์ปรีชา อรุณสวัสดิ์ ที่ช่วยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้อำนวยการโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือด้วยดี คุณสำรวจ วรรณชชะงศา ที่ให้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องพิมพ์ตลอดเวลาการวิจัย ตลอดจนเพื่อนปริญญาเอก รุ่น หนึ่งทุกคนที่มีความสุขและทุกซั่วมกันตลอดระยะเวลาห้าปี โดยเฉพาะ ผศ.ดร. วินัย คำสุวรรณ คุณ อิศรภักดิ์ รินโรตง ที่คอยช่วยเหลือในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยซึ่งและประทับใจที่เพื่อนมีต่อ เพื่อนเป็นอย่างมาก

ขอบคุณ คุณผาสุข พันธนิยะ ภรรยาที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัยในด้าน ต่าง ๆ ทั้งการดูแลลูก ๆ และภาระภายในบ้าน จนผู้วิจัยมีเวลาทำวิจัยจนแล้วเสร็จ และเด็กชาย ปองคุณ พันธนิยะ กับเด็กหญิงจันทป์ปภา พันธนิยะ ลูกสุดที่รักของผู้วิจัย ที่ทำให้ผู้วิจัยได้ต่อสู้ ด้วยความอดทนเพื่อความสำเร็จในวันนี้

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ที่อยากเห็นลูกได้รับการศึกษาสูงสุด เป็นคนดี คนเก่งของสังคมต่อไป ตลอดจนถึง พี่ ๆ และน้อง ของผู้วิจัยทุกคนที่อยากเห็นผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษา

สุพจน์ พันธนิยะ

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	7
ความพึงพอใจในชีวิต.....	7
ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต.....	7
ทฤษฎีมาสโลว์.....	9
องค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต.....	15
การวัดความพึงพอใจในชีวิต.....	19
การวัดความพึงพอใจในชีวิตแบบมิติเดียว.....	20
การวัดความพึงพอใจในชีวิตแบบหลายมิติ.....	21
ความขัดแย้งในบทบาท.....	23
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตกับความขัดแย้งในบทบาท.....	29
โมเดลเชิงทฤษฎีของคอปเฟิลแมน.....	29
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต.....	33
เพศกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว.....	33
ความขัดแย้งในงานกับความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งใน งานและครอบครัวและความพึงพอใจในงาน.....	34
ความขัดแย้งในครอบครัวกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว และความพึงพอใจในครอบครัว.....	35

ความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในงานและ	
ความพึงพอใจในครอบครัว.....	37
กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง.....	39
กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งกับความพึงพอใจ.....	42
ความพึงพอใจในงาน.....	44
ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	44
การวัดความพึงพอใจในงาน.....	46
ความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในชีวิต.....	49
ความพึงพอใจในครอบครัว.....	50
ความหมายของความพึงพอใจในครอบครัว.....	50
โครงสร้างของครอบครัว.....	53
ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวกับ	
ความพึงพอใจในชีวิต.....	56
กรอบความคิดในการวิจัย.....	57
สมมติฐานการวิจัย.....	58
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยและการสร้าง.....	63
มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต.....	63
มาตรวัดความขัดแย้งในงาน.....	64
มาตรวัดความขัดแย้งในครอบครัว.....	65
มาตรวัดความขัดแย้งในงานและครอบครัว.....	66
มาตรวัดกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง.....	67
มาตรวัดความพึงพอใจในงาน.....	69
มาตรวัดความพึงพอใจในครอบครัว.....	70

**บทที่****หน้า**

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร.....	77
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในชีวิต.....	77
ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบโครงสร้างเชิงเส้นของโมเดล เพื่อทำนายความพึงพอใจในชีวิต.....	81
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	

## บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในครุเพศหญิง.....	77
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในครุเพศชาย.....	78
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในครุหญิงและครุชาย.....	79
4	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	80
5	แสดงค่าสถิติที่แสดงถึงความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลการวิจัย.....	81
6	แสดงค่าสถิติที่แสดงถึงความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลการวิจัยในครุหญิง.....	83
7	แสดงค่าสถิติที่แสดงถึงความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลการวิจัยในครุชาย.....	84
8	ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง ทางข้ามและอิทธิพลรวมของตัวแปรในครุหญิง...	86
9	ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง ทางข้ามและอิทธิพลรวมของตัวแปรในครุชาย....	89

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในชีวิต.....13
- 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์กับชาร์มา.....14
- 3 โมเดลเชิงทฤษฎีของคอร์พเฟิลแมน.....31
- 4 แบบจำลองความผาสุกในครอบครัว.....52
- 5 โมเดลอิทธิพลความขัดแย้งในงานและครอบครัวในครุหญิง.....83
- 6 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่มีต่อความพึงพอใจในครุชาย.....84
- 7 โมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในชีวิตของครุหญิง.....88



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าชีวิตการทำงานของบุคคลจำเป็นต้องมองในภาพรวมทั้งจากบริบทที่ทำงานและบริบทของครอบครัว(Bailyn and Schein.1976; Korman and Korman.1980)แต่การวิจัยด้านพฤติกรรมการทำงานในองค์กรมักจะแยกปัญหาการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตตามปกติของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ (Schein.1976:24) ทั้งนี้ เนียร์ ไรซ์ และ ฮันท์ (Near,Rice,and Hunt.1980:415) ได้ให้ข้อสังเกตว่า ถึงแม้จะมีการศึกษาและอภิปรายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตในครอบครัวอยู่บ้างแต่ก็ยังไม่มากพอที่จะทำให้เข้าใจได้ดี ข้อสังเกตนี้สอดคล้องกับความเห็นของเทนบรุนเซลและคณะ (Tenbrunsel et al. 1995:223) ที่กล่าวว่าการศึกษาที่ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทการทำงานและชีวิตครอบครัวยังไม่ดีพอนั้น ควรได้รับความสนใจจากนักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ให้มากยิ่งขึ้น คำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์และความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นประเด็นที่น่าสนใจยิ่งสำหรับการวิจัยพฤติกรรมการทำงานในช่วงทศวรรษนี้

จรรยา สุวรรณทัต (2537:57) ได้ให้ความเห็นว่างานวิจัยด้านครอบครัวศึกษาในประเทศไทยยังสามารถทำได้อีกมาก เพราะยังคงมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานที่ละเอียดอ่อนซึ่งไม่ได้มีการตรวจสอบ ดังนั้นหากมีการศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการที่เหมาะสมแล้วอาจนำไปสู่ฐานความคิดที่สำคัญในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมไทยได้ ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญในข้อนี้ จึงได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แต่พบเพียงงานวิจัยต่างประเทศ ในประเทศไทยยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาในประเด็นของครอบครัวและการทำงานไปด้วยกัน

ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปมากทั้งทางเศรษฐกิจและในทางสังคม ครอบครัวสมัยใหม่มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าเดิม แต่รายจ่ายสำหรับค่าครองชีพก็สูงตามไปด้วย ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ทำให้สามีและภรรยาต้องช่วยกันทำงานนอกบ้านเพื่อเพิ่มรายได้ ซึ่งต่างกับรูปแบบครอบครัวดั้งเดิมที่สามีจะเป็นคนหาเลี้ยงครอบครัว ในขณะที่ภรรยาจะเป็นแม่บ้าน (ชาย โพรสิลิตา.2537) การที่ครอบครัวซึ่งสามีและภรรยาทำงานนอกบ้านมีจำนวนมากขึ้น ทำให้การไม่ประสานกันระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงานทวีขึ้น เพราะภรรยาที่ทำงานนอกบ้านมี

เวลาให้กับครอบครัวน้อยลง จึงก่อให้เกิดข้อจำกัดของการแสดงบทบาทในครอบครัว เป็นผลให้สามีเริ่มมีความผูกพันกับครอบครัวมากขึ้น และแยกตัวออกจากหน้าที่การงานมากขึ้น แนวโน้มของระดับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวเพิ่มขึ้น (Pleck.1985; จิตตินันท์ เดชะคุปต์. 2539:31) สังคมไทยในอนาคตจึงอาจประสบปัญหาในการดำรงชีวิตอันสืบเนื่องมาจากความขัดแย้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตในครอบครัว (สุริยาวิรวงศ์.2539; ชาลีมาศ น้อยสัมฤทธิ์. 2537; และบำรุง สุขพรรณ.2534)

การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องครอบครัวและการทำงานไปด้วยกันในต่างประเทศในช่วงสิบปีที่ผ่านมาได้ทำการศึกษาในสามรูปแบบใหญ่ๆ คือ 1) ศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างความขัดแย้งในบทบาทของการทำงานและครอบครัว 2) ศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรความขัดแย้งในบทบาทและเกณฑ์ความพึงพอใจในชีวิต และ 3) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในอาชีพ สำหรับสามีและภรรยาที่ทำงานนอกบ้านและประกอบอาชีพต่างกัน(Kopelman,Greenhaus,and Connolly.1983:198-199) สำหรับแนวโน้มการวิจัยในปัจจุบันได้ให้ความสนใจเฉพาะในรูปแบบที่สองและที่สาม ดังที่คินนุนเนนและเมาโน (Kinnunen and Mauno.1998:174-175)ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการปรับปรุงชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นต้องป้องกันปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้นการวิจัยในอนาคตควรเน้นศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต

ในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น มีการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในงานมากพอสมควร แต่ยังไม่มีการวิจัยที่ศึกษาให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวมากนัก อีกทั้งนักจิตวิทยาของค์การที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานไม่สนใจที่จะอยากรู้ถึงความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวด้วย(Barling. 1990)จึงทำให้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับข้อมูลการศึกษาในประเด็นบทบาทการทำงานว่ามีอิทธิพลต่อบทบาทในครอบครัวอย่างไร และบทบาทในครอบครัวมีความสัมพันธ์อย่างไรกับบทบาทในการทำงาน (Hughes. 1994)

ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การเพราะความขัดแย้งเป็นแหล่งของความเครียด มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลงาน รวมถึงการเพิ่มความเสียหาย สุขภาพ การลดลงของผลผลิต การมาสาย การขาดงาน การลดบทบาทของความเป็นพ่อและแม่ในครอบครัว การออกจากงาน การมีขวัญและการมีกำลังใจน้อยตลอดจนการมีความพึงพอใจในชีวิตที่ลดลง(Greenhaus and Beutell. 1985; Kelly and Voydanoff. 1985; Pleck. 1985) สิ่งเหล่านี้เน้นให้เห็นว่าการเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวมีความสำคัญอย่างมาก (Duxbury. 1991)

สำหรับผู้ทำงาน แต่ละคนเขาต้องแสดงบทบาททั้งในงานและครอบครัว ซึ่งบทบาททั้งสองนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตของแต่ละบุคคล (Mortimer, Lorence & Kumka. 1986) ที่ผ่านมานักวิจัยมักทำวิจัยโดยเน้นจุดเดียวซึ่งอาจเป็นบทบาทในงานหรือบทบาทในครอบครัว แต่ปัจจุบันนักวิจัยได้ยอมรับธรรมชาติของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบทบาทในงานและบทบาทในครอบครัว และพยายามศึกษาเชื่อมโยงประเด็นทั้งสองนี้เข้าด้วยกัน ตัวอย่างของการเชื่อมโยงดังกล่าว เช่น พฤติกรรมของบุคคลในการทำงานอาจได้รับอิทธิพลจาก 1) ความเครียดในครอบครัว (Bhagat, Mc Quaid, Lindholm, & Segovis. 1985) 2) บทบาทของบุคคลในครอบครัว และ 3) ระดับของความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและที่ไม่ใช่การทำงาน (Crosby. 1984) การศึกษาโดยเชื่อมโยงบทบาทการทำงานกับบทบาทในครอบครัวเข้าด้วยกันเกิดเป็นตัวแปรใหม่คือ ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบความขัดแย้งในงานและครอบครัวหลายประเด็น เช่น 1) ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน (Bray, Campbell, & Grant. 1974; Ross & Zander. 1957; Nicva. 1979) และ 2) ความต้องการการมีงานทำและความเครียดในงานมีผลทางลบต่อบทบาทความเป็นพ่อแม่ และความพึงพอใจในชีวิต (Burke, Weir & Du Wors. 1981; Jayaratne, Chess, & Kunkel. 1984) ต่อเหตุการณ์ในครอบครัวและความเป็นอยู่ที่ดีของชีวิตครอบครัว (Burke & Weir. 1981; Burke, Shearer, Deszca. 1984) เป็นต้น

การวิจัยที่ผ่านมาได้พบความสัมพันธ์ระหว่างผลของงานและความอ่อนแอในด้านชีวิตครอบครัวของบุคคล จากงานวิจัยพบว่าระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์ทางลบกับความสัมพันธ์กับคู่สมรสและเด็กในครอบครัว (Jackson & Maslach. 1982) และในการศึกษาของแจ๊คสัน, ซีเด็กและซัมเมอร์ส (Jackson, Zedeck, & Summers. 1985) ได้พบว่าความพึงพอใจในงานและความกลมเกลียวในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพและอารมณ์ของลูกจ้าง

มีการศึกษาเกี่ยวกับงานและครอบครัวทั้งในลักษณะที่แยกออกจากกันและในลักษณะที่สัมพันธ์กัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วชีวิตของคนเราไม่สามารถแยกงานออกจากครอบครัวได้ ดังที่ ดักซ์เบอร์รี่ และฮิกกิน (Duxbury & Higgin. 1991) ได้ศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวในสามีภรรยาที่ทำงานทั้งคู่พบว่าความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวเป็นส่วนที่สำคัญที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่ผ่านมามีส่วนใหญ่นำแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคม (socialization theory) และทฤษฎีบทบาท (role

theory) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ส่วนความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรแต่ละชุดใช้การบูรณาการจากหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) และทฤษฎีงานเป็นจุดศูนย์กลาง (centrality-of-work theory) ซึ่งนักวิจัยได้มีการพัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ

โมเดล (model) การวิจัยที่เป็นที่รู้จักและใช้เป็นแนวทางกันคือ โมเดลความขัดแย้งในงานและครอบครัวของคอปเฟิลแมน, กรีนเฮาส์ และคอนนอลลี (model of work - family conflict) (Kopelman, Greenhaus, and Connolly, 1983: 198-199) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรความขัดแย้งได้แก่ความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างบทบาท (interrole conflict) กับกลุ่มความพึงพอใจได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต และจากการทดสอบโมเดลจากการศึกษาครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 (Kopelman, Greenhaus, and Connolly, 1983) พบว่าความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และในกลุ่มของความขัดแย้งพบว่าความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวตามลำดับ ส่วนความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่น้อยมากกับตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งคอปเฟิลแมน (Kopelman) ได้ให้ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยดังกล่าวว่ายังมีตัวแปรที่สำคัญที่น่าจะเป็นตัวอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรความขัดแย้งกับกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจได้คือตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลมีการเลือกกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งในวิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกลดความขัดแย้งลง

งานวิจัยของบิวเทนและกรีนเฮาส์ (Beutell & Greenhaus, 1982) และงานวิจัยของฮอลล์ (Hall, 1972) ได้ศึกษากลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง 3 วิธี คือ 1) กลวิธีกำหนดโครงสร้างของบทบาทใหม่ 2) กลวิธีกำหนดบทบาทของบุคคลใหม่ และ 3) กลวิธีการใช้พฤติกรรมได้ต่อบตามบทบาท โดยศึกษาในกลุ่มสตรีที่มีหลายบทบาท พบว่าสตรีที่มีหลายบทบาทจะมีการใช้กลวิธีที่แตกต่างกันในการเผชิญกับภาวะความขัดแย้งหรือความตึงเครียดในบทบาท โดยกลวิธีกำหนดโครงสร้างของบทบาทใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ และกลวิธีการใช้พฤติกรรมได้ต่อบตามบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ

ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยใช้แนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีบทบาทและประยุคตโมเดลซึ่งเสนอโดย

คอปเฟิลแมน,กรีนเฮาส์และคอนนอลลี (Kopelman, Greenhaus, and Connolly. 1983: 198-199) โดยเพิ่มตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งมาเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างกลุ่มตัวแปรความขัดแย้งซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัวกับกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจซึ่งประกอบด้วยตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในองค์กรราชการที่ทำงานในนครหลวง มีครอบครัวและมีบุตรอาศัยอยู่ด้วยกัน จึงมีภาระความรับผิดชอบมาซึกในครอบครัวและหน้าที่การงานพร้อมกันทั้งสองอย่าง อีกทั้งปัจจุบันนี้ปัญหาของครูที่กำลังประสบอยู่มาก เช่น เงินเดือนน้อยไม่สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัญหาจากมลภาวะต่าง ๆ ปัญหาการจราจร ปัญหาใจรผู้ร้าย ปัญหาความแออัด เป็นต้น ครูที่อยู่ในนครหลวง จึงต้องต่อสู้กับปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดความเครียดและเพิ่มโอกาสของการมีความขัดแย้งทั้งในงานและครอบครัวและย่อมมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูด้วย (สุพรรณิ ไชยอำพร และ สนิท สมัครการ. 2534) ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีคามจำเป็นรีบด่วนที่จะศึกษาอิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

#### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2 เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำหรับครูหญิงและครูชาย

### ความสำคัญของการวิจัย

1 การวิจัยนี้ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร ความขัดแย้งกับกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจโดยมีตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งเป็นตัวแปร คั่นกลาง

2 ได้แนวทางประยุกต์ที่เหมาะสมแก่ครูในการใช้กลวิธีเพื่อเผชิญภาวะความขัดแย้งจากบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัว เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

### ขอบเขตของการวิจัย

1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูชายและหญิงสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครซึ่งมีครอบครัวและบุตรอยู่ด้วยกัน

2 กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูชายและหญิงสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มหลายขั้นตอน(multi-stage cluster sampling) จากกลุ่มโรงเรียน 5กลุ่ม กลุ่มโรงเรียนละ 4 โรงเรียนทั้งหมด 20 โรงเรียน โดยเลือกเก็บข้อมูลเฉพาะครูที่มีครอบครัวและบุตรอยู่ด้วยกัน รวมทั้งหมด 580 คน

3 ตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในครอบครัว

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในชีวิต

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเสนอรายงานเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นสาระเกี่ยวกับความหมาย ทฤษฎีและองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิต และการวัดความพึงพอใจในชีวิต ตอนที่ 2 เป็นความขัดแย้งในบทบาทและตอนที่ 3 เป็นสาระเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในชีวิต

##### 1. / ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิต เป็นแนวคิดที่ยากจะนิยามให้เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการเป็นสากล เหตุผลที่สำคัญมี 3 ประการ ประการแรก คือเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่ดีความโดยความคิด และภาษาที่แตกต่างกัน ความคลาดเคลื่อนจากการมองที่หลากหลาย เกิดจากประสบการณ์พื้นฐานความรู้ ประเด็นการนำเสนอและข้อเท็จจริงต่าง ๆ นานา ประการที่สอง แนวความคิดในเรื่องความพึงพอใจในชีวิตขึ้นอยู่กับคุณค่าที่แฝงอยู่อย่างมาก นักวิจัยจึงต้องกำหนดกรอบความหมายให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลได้ กระบวนการและผลต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นความพึงพอใจในชีวิตที่ดีกว่านั้น ย่อมเป็นการยอมรับและกำหนดคุณค่าโดยบุคคลในสังคมเดียวกัน ซึ่งมักพบว่า เป็นชนชั้นกลางของสังคมนั้น ประการที่สาม ความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในความเจริญงอกงามและพัฒนาการของมนุษย์ การมีอายุยืนยาว กระบวนการทางด้านจิตใจ ล้วนอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งค่านิยมด้วย ซึ่งหากนิยามเป็นแบบเดียวกันก็หมายความว่าถึงคนทุกคน ล้วนแล้วแต่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกันโดยไม่มีคำคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ ช่วงชั้นทางสังคม การศึกษา ซึ่งคงยากที่จะยอมรับจุดนี้ได้ (Romney and Brown, 1994)

นักวิชาการในสาขาจิตวิทยาและสังคมวิทยา ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะทางจิตด้านความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลให้เป็นจำนวนมาก นักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตไว้ ซึ่งส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกันโดยมีรายละเอียดบางส่วนแตกต่างกันบ้างดังนี้

นิวการ์เทนและคณะ (Neugarten and others. 1961) ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อสภาพที่เป็นอยู่และการรับรู้ว่าคุณชีวิตนั้นมีความหมายโดยครอบคลุมความรู้สึกว่ามีความสุขในการดำเนินชีวิต มีความตั้งใจ และความอดทนต่อชีวิต มีความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ การรับรู้ว่าคุณเองมีความสุขกาย จิต และสังคมดี การแสดงออกที่แสดงถึงความสุข การมีทัศนคติและอารมณ์ในทางที่ดี ดักซ์เบอร์รี่ และฮิกกิน (Duxbury and Higgin. 1991 : 4) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นสิ่งปฏิบัติที่ได้รับจากประสบการณ์ที่บุคคลพึงพอใจกับการมีงานและชีวิตครอบครัวที่ดี

นอกจากคำว่า ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) แล้ว ยังพบคำว่า สุขภาวะ (well-being) ความสุข (happiness) และคุณภาพชีวิต (quality of life) ซึ่งใช้ในความหมายเดียวกันดังนี้

สุขภาวะ (well - being) คือ การอยู่ดีมีสุขของบุคคลและสิ่งแวดล้อม ในส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตจะแสดงออกมาในรูปของความต้องการ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้บุคคลนั้นมีความสุข หรือความพึงพอใจ (Lin. 1979) การได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ จะสามารถทำให้มนุษย์มีความสุขตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกันเป็นสิ่งที่แสดงสุขภาวะของบุคคล คือ-คุณภาพชีวิต (Takahashi. 1979)

✓ ศักดิ์ชัย ทวีศักดิ์ (2529) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิต ว่าหมายถึง ระดับสภาพของการดำรงชีวิตของมนุษย์ในด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตใจและอื่น ๆ ซึ่งทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขตามความพึงพอใจ

ส่วนประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต คือ ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตจึงเป็นความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากภาระกิจของเขาและเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลรับรู้เกี่ยวกับชีวิตของเขาว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย (Jackle. 1974)

การศึกษาคุณภาพชีวิตเชิงอัตวิสัยเป็นการศึกษาการรับรู้สภาพชีวิตความเป็นอยู่ การดำรงชีพ โดยการประเมินของตัวบุคคลเท่านั้นเอง แคมป์เบล (Campbell. 1976) ให้ความเห็นว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตเชิงอัตวิสัยเป็นการประเมินความรู้สึก "สุขภาวะ" (well - being) ของประชาชนนั่นเอง สิ่งที่ถูกนำมาพิจารณาเป็นดัชนี "สุขภาวะ" ของบุคคลคือความสุข และความพึงพอใจ

แคมป์เบล (Campbell) ให้เหตุผลว่าความสุขมีปัญหาในการนิยามเพราะมีความหมายที่หลากหลายมากกว่าความพึงพอใจแต่แกนหลักของความสุขเป็นเพียงอารมณ์ความรู้สึก

W. 69



(affective) ในระยะสั้น ๆ อาจกล่าวได้ว่าเป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ ในขณะที่ความพึงพอใจ เป็นประสบการณ์การตัดสินใจ ใช้เหตุผล ความรู้ ความเข้าใจ ระดับของความพึงพอใจสามารถ อธิบายได้ถึงความไม่สอดคล้องระหว่างปณิธาน (aspiration) และผลสัมฤทธิ์ (achievement) งาน วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจค่อนข้างชัดเจนและมีมากกว่างานวิจัยเกี่ยวกับความสุข แคมเบล (Campbell) จึงใช้ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) เป็นดัชนีชี้คุณภาพชีวิตของบุคคล

30) ชูสเลอร์ (Schuessler, 1985) และ เวอร์มุนท์ (Vermunt, 1989) เสนอว่า สุขภาวะอาจจะประกอบด้วยความสุข หรือความพึงพอใจ อย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจประกอบด้วยทั้งสองอย่าง แต่เนื่องจากความพึงพอใจมีความมั่นคงและเปลี่ยนแปลงได้ช้ากว่า ทำให้ การศึกษาคุณภาพชีวิตเชิงอัตวิสัยมักใช้ความพึงพอใจเป็นดัชนี

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในชีวิต เป็นกระบวนการที่เกิดจากการใช้ประสบการณ์ในการตัดสินใจ ใช้เหตุผล ความรู้ความเข้าใจ สามารถอธิบายได้ถึงความไม่สอดคล้องระหว่างปณิธาน และผลสัมฤทธิ์ ส่วนความสุขเป็นประสบการณ์ทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึกในระยะเวลานั้น ๆ สุขภาวะ คือการอยู่ดีมีสุขของบุคคลและสิ่งแวดล้อม สิ่งที่นำมาเป็นดัชนีคือ ความสุข หรือความพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง ส่วนคุณภาพชีวิตเป็นคุณภาพทางด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา เป็นค่าเทียบเคียงที่ทุกคนหรือประเทศอาจกำหนดมาตรฐานต่างกันไปตามกาลเวลา

ในงานวิจัยนี้จะใช้ความพึงพอใจในชีวิตในความหมายของความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเองในชีวิตปัจจุบันทั่ว ๆ ไป ต่อสภาพที่เป็นอยู่และการรับรู้ว่าชีวิตนั้นมีความหมาย โดยครอบคลุมในเรื่อง ความสนใจ ความสนุกสนาน ความคุ้มค่า มิตรภาพ ความหวัง ความเต็มอิ่ม ความพอ ความสมหวัง มีโอกาสในสิ่งที่ดี

## 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต

### ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ตามแนวคิดของมาสโลว์ที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการนั้นมีมากมาย เขาจึงได้จัดเป็นลำดับขั้น โดยเรียงจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการขั้นสูงสุด จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Need Theory) (Maslow, 1970:35-38) สรุปได้ว่าความต้องการขั้นต่ำสุดได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการขั้นที่ 2 จะเกิดขึ้นและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะหาทางตอบ

สนองความต้องการนั้น เมื่อความต้องการขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองบรรลุเป้าหมายแล้ว ความต้องการขั้นที่ 3 จะถูกพัฒนา และกระตุ้นเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในขั้นต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ มี 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ซึ่งได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นด้วยวิธีสัมผัส แรงขับทางร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการอยู่รอดของชีวิต ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะถูกกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานดังกล่าว ก็จะไม่อยู่ในสภาพที่มีความพยายามที่จะแสวงหาความพึงพอใจในขั้นสูงขึ้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (security and safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความต้องการผู้ให้ความช่วยเหลือ หรือผู้ปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความอิสระจากความกลัวและความวิตกกังวล ความต้องการนี้จะเห็นเด่นชัดในเด็กซึ่งส่วนมากจะมีปฏิกิริยาตอบสนองอันแสดงถึงความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันไป เช่น ร้องไห้เสียงดัง ไม่กล้าสบตาคนแปลกหน้า ถ้าหากว่ามีการเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์บางอย่างที่คิดว่าอันตรายว่าปรากฏนั้นเกิดขึ้นอย่างไร และวิธีหลีกเลี่ยงอันตรายจากปรากฏการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะมีความมั่นใจที่จะไม่กลัวหรือรู้สึกเฉย ๆ ต่อสิ่งเหล่านั้น

ในผู้ใหญ่ความมั่นคงปลอดภัยจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากเด็ก เช่น แสดงออกในการเลือกงานทำที่มีความมั่นคงและมีสวัสดิการดี ฝากเงินไว้กับธนาคาร การทำประกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัยทั้งสิ้น หรือในเรื่องความเชื่อด้านศาสนาหรือปรัชญา อาจตีความได้ว่าเป็นความมั่นคงปลอดภัยเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความเชื่อทางศาสนาและปรัชญาจะช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จะแสดงออกเมื่อบุคคลอยู่ในภาวะคับขันในภาวะที่เกิดขึ้นบางอย่าง เช่น สงคราม อาชญากรรม อุทกภัย แผ่นดินไหว ฯลฯ พฤติกรรมของบุคคลจะแสดงออกมาแตกต่างกันเพื่อแสวงหาความมั่นคงปลอดภัยให้กับตัวเอง เช่น หลบหนี รวมกลุ่ม คล้อยตามผู้นำ เป็นต้น บางคนอาจแสดงออกมาทางด้านการเป็นโรคจิต โรคประสาท เช่น ย้ำคิดย้ำทำ

3. ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (love and belonging Needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความ

มันคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วต้องการรวมกลุ่ม และมีสัมพันธที่ดีกับผู้อื่น เช่น ต้องการความรักจากทุกคนในครอบครัว ญาติ ผู้ร่วมงาน ต้องการเป็นที่รักและยอมรับของบุคคลอื่น บุคคลจะรู้สึกเจ็บเหงาว่าเหว่เมื่อต้องอยู่คนเดียว ชาติครอบครัว ชาติเพื่อน หรือถูกตัดขาดจากสังคม ผู้ที่ขาดความต้องการเช่นนี้ยังต้องการการชดเชย เช่น ผู้ที่ขาดพ่อแม่ก็ต้องการความรักจากผู้อื่นมาชดเชย ผู้ที่รู้สึกว่าตนไม่สามารถทำประโยชน์ได้อีกแล้วยังต้องการการชดเชยมากขึ้น บุคคลจึงพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งความรัก และการได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น เด็กวัยรุ่นยอมอดิทยาเสพติดตามคำชักชวนของเพื่อนทั้ง ๆ ที่รู้ว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเพียงเพื่อให้เพื่อนยอมรับและเห็นว่าพฤติกรรมของตนเหมือนกับคนในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้เพื่อนในกลุ่มยอมรับตนเอง บุคคลที่เกิดความตื่นเต้น สับสน วิดกกังวล จะมีแนวโน้มเข้าหาผู้อื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ในความรู้สึกของตน และคอยให้กำลังใจที่ต้องต่อสู้กับความรูสึกดังกล่าว หากความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนองอาจจะมีผลต่อสุขภาพจิต ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน หากครอบครัวใดมีความรักและความผูกพัน สมาชิกได้รับการยอมรับจากครอบครัว สมาชิกในครอบครัวจะมีสุขภาพจิตดี ในทางตรงกันข้ามหากครอบครัวไม่มีความรักความผูกพัน กัน สมาชิกจะมีความหงุดหงิด อุนเฉียว จิตใจแปรปรวน ว้าวุ่น วิดกกังวล จนอาจเป็นโรคจิตได้ในที่สุด

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (self esteem needs) ความต้องการได้รับยกย่องนับถือมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการยกย่องนับถือตนเอง (self respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นและมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในภารกิจต่าง ๆ ลักษณะที่สองเป็นการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับคำยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขาได้กระทำให้รู้สึกว่าคุณค่าที่ความสามารถของตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในขั้นนี้แล้วจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึก และทัศนคติเกี่ยวกับการมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ และมีประโยชน์ต่อโลก ในทางตรงกันข้ามผู้ผิดหวังจะมีความรู้สึก และทัศนคติด้อยคุณค่า มีความไม่เหมาะสม มีความอ่อนแอ รู้สึกว่าตนเองไร้ประโยชน์ซึ่งจะประเมินตนเองต่ำกว่าผู้อื่น

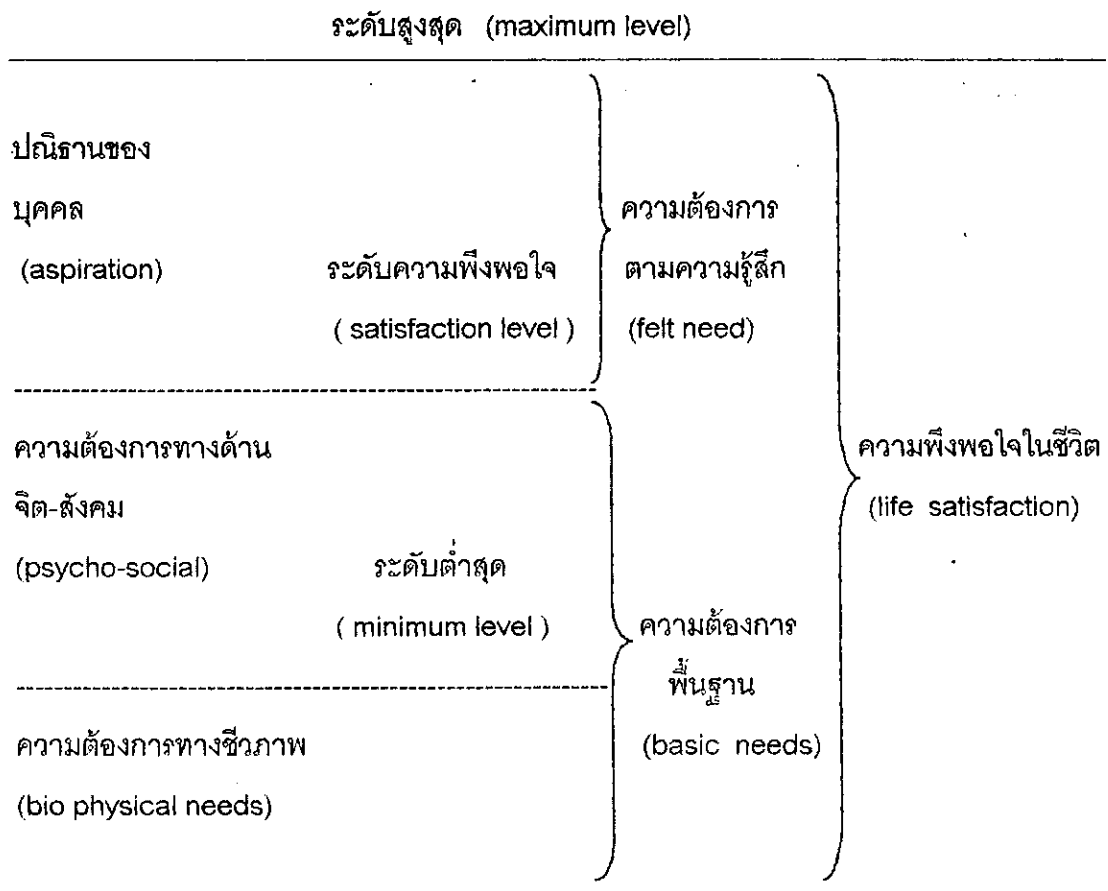
5. ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเอง (self actualization) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสุดยอดของบุคคล หลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น เป็นความเข้าใจและยอมรับตนเอง ต้องการทราบถึง

ความสามารถจุดเด่น และข้อบกพร่องของตนเองเพื่อจะได้ปรับปรุงตนเอง และต้องการทำงาน จนสุดความสามารถ ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และประสบความสำเร็จในงานที่ทำ มาสโลว์ ได้ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มุ่งไปสู่การตระหนักความเป็นจริงในตนเอง พบว่ามีลักษณะดังนี้ (Maslow, 1970 : 153-154)

1. รับรู้ความเป็นจริงเท่าที่เป็นจริง ตัดสินตนเอง และผู้อื่นได้อย่างถูกต้องไม่แปรปรวน ตามความต้องการของตนเอง หรือความกลัว ตลอดจนความวิตกกังวล
2. ยอมรับผู้อื่นและตนเอง
3. มีความเป็นธรรมชาติอย่างง่าย ๆ ไม่ขึ้นกับสิ่งเร้าภายนอก
4. ตระหนักถึงการดำเนินงาน และเป้าหมายของชีวิต
5. มีความมุ่งมั่นและไม่ขึ้นกับบุคคลอื่น
6. เป็นตัวของตัวเอง รับผิดชอบต่อตนเอง
7. มีความชื่นชมต่อธรรมชาติ ศิลป และเด็ก
8. ตระหนักถึงความเป็นมนุษย์ของตนเอง
9. เน้นที่เป้าหมายมากกว่าวิธีการ
10. มีความเป็นประชาธิปไตย

ทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่เน้นความต้องการของมนุษย์ใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยจัดชั้นความต้องการเป็น 5 ชั้น ความต้องการ 4 ชั้นแรก มีความจำเป็นที่ต้องได้รับตอบสนอง ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองทำให้บุคคลเกิดความเครียดเป็นทุกข์ ส่วนความต้องการชั้นที่ 5 อาจจะไม่ได้เกิดกับทุกคน และเมื่อเกิดแล้วแม้ไม่ได้รับการตอบสนอง ก็ไม่ทำให้เดือดร้อนเป็นทุกข์ แต่ถ้าได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจสูง ขึ้นมาก ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเป็นพื้นฐานของการศึกษาความพึงพอใจในชีวิตได้เป็นอย่างดี

การสรุปดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ ชาร์มา (Sharma, 1988:149)ซึ่งได้ เสนอรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในชีวิตดัง ภาพประกอบ 1

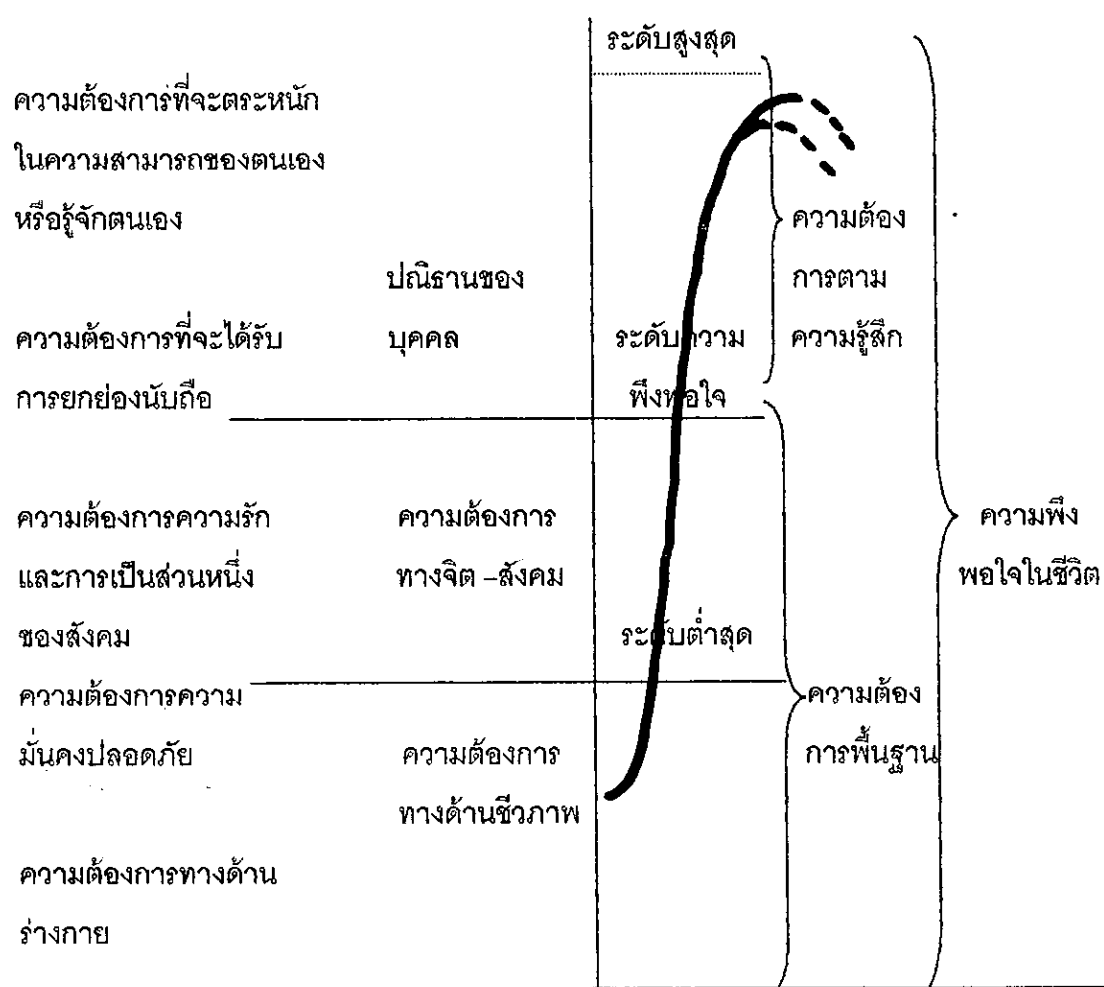


ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในชีวิต  
(Sharma. 1988:149)

ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของชาร์มา (Sharma. 1988) โดยความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการทางชีวภาพที่จำเป็นที่สุดในระดับพื้นฐานของการดำรงชีวิต ปัจจัยที่ตรงความต้องการได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อากาศบริสุทธิ์ น้ำสะอาด ฯลฯ การได้รับปัจจัยเหล่านี้จะทำให้มนุษย์มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับต่ำสุด ระดับถัดมาคือความต้องการทางจิต-สังคม เป็นความต้องการระดับชุมชนและสังคม ได้แก่ การศึกษา การคมนาคม ความมั่นคงปลอดภัย นันทนาการและบริการสังคมอื่น ๆ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับรวมกับความต้องการทางด้านร่างกาย จะเกิดความพึงพอใจในชีวิตในระดับที่สูงขึ้น ส่วนความต้องการระดับสูงสุดนั้นเป็นความทะเยอทะยานเฉพาะบุคคล เช่น ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ ความมั่นคง การเป็นที่ยอมรับในความสามารถของตน ฯลฯ บุคคลที่บรรลุความต้องการระดับนี้จะมีชีวิตในระดับ

สูง แต่สภาพชีวิตในระดับนี้มักจะทำให้มนุษย์ต้องการสิ่งอุปโภคบริโภคที่ฟุ่มเฟือย เพื่อประกอบความเป็นอยู่ที่โดดเด่น ทำให้มนุษย์กลุ่มนี้มีความต้องการมากกว่าปกติและอาจไม่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในชีวิตที่ค่อยลดลงมา

แนวคิดของชาร์มา (Sharma) นั้น สามารถนำมาหาความสัมพันธ์ร่วมกับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) กับแนวความคิดของชาร์มา (Sharma)

จากภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์(Maslow) กับระดับความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของชาร์มา (Sharma) อธิบายได้ว่าถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกายและมีความรู้สึกปลอดภัยมั่นคงในชีวิต มนุษย์จะมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับต่ำสุด ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย ความรู้สึกปลอดภัยมั่นคงในชีวิต การมีสิ่งที่รักและเป็นเจ้าของ และการยอมรับนับถือจากตนเองและบุคคลอื่น มนุษย์จะมีความพึงพอใจในชีวิตระดับที่เป็นสุข ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกาย และจิตใจครบทั้ง 4 ระดับแล้ว และมนุษย์ยังมีโอกาสได้แสดงศักยภาพความสามารถของตนให้ประจักษ์ต่อไปอีกด้วย ความพึงพอใจในชีวิตของมนุษย์จะอยู่ในระดับสูงสุด แต่ความพึงพอใจในชีวิตระดับสูงสุดนี้ยากแก่การดำรงรักษาไว้ ชาร์มา(Sharma)มีความเห็นว่าองค์ประกอบในส่วนนี้เป็นความทะเยอทะยานของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลบรรลุถึงระดับนี้แล้วหากไม่มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ชีวิตมักจะห่างไกลจากความสุขความพอใจที่แท้จริง เนื่องจากรูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลในระดับนี้ จะกลับกลายเป็นชีวิตที่อยู่ได้ด้วยความเด่นและต้องการบุคคลและวัตถุเพื่อประกอบความเด่นนั้นมากมายขึ้นทุกที ซึ่งหากไม่สามารถหามาได้อย่างเพียงพอ และไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการใช้วัตถุและบุคคลนั้นอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมืองได้ ความพึงพอใจในชีวิตจะตกลงมา

### องค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต

การศึกษาความพึงพอใจในชีวิต เป็นการประเมินสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของบุคคลโดยตัวของเขาเอง การนำสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับชีวิตของบุคคลทุกคนมาประเมินให้ครบถ้วนเป็นสิ่งที่กระทำได้อย่างยิ่ง เนื่องจากแต่ละคนจะประเมินและมีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป แคมป์เบล (Campbell. 1976) ได้นำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์เพื่อจัดเป็นมิติที่เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจ และให้ความเห็นว่าบุคคลจะรับรู้สภาพทางวัตถุและประเมินสิ่งเหล่านี้ออกมาเป็นความพึงพอใจในมิติหรือแง่มุมต่าง ๆ ของชีวิต อันจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นเดียวกัน วิลเคนนิง (Wilkenning. 1982) กล่าวได้ว่า ความรู้สึกความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลขึ้นอยู่กับมิติหรือแง่มุม (specific life domains) สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต นอกจากนั้น เคนเนดี้ และคณะ (Kennedy and others. 1978) เสนอว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตเชิงอัตวิสัยจะต้องศึกษาถึงระดับความพึงพอใจ

ในด้านต่าง ๆ ของชีวิต (various part of individual life) เพื่อที่จะค้นคว้าปัญหาที่เกิดขึ้นว่า มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หรือไม่ จากข้อคิดเห็นดังกล่าว การศึกษาคุณภาพชีวิตเชิงอัตวิสัยจึงจำเป็นต้องค้นหามิติต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ กล่าวคือ หากบุคคลมีความพึงพอใจมิติเหล่านี้ ก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือมีความพึงพอใจในชีวิต

นิวการ์เทน และคณะ (Neugarten and others. 1961:134-143) ได้สร้างดัชนีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction Index) ซึ่งมีขอบเขตดังนี้

1. การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (zest) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำกิจกรรมประจำวัน มีความกระตือรือร้น มีการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม กิจกรรม มีการติดต่อดังสรรกับผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่

2. มีความตั้งใจ และอดทนต่อชีวิต (resolution and fortitude) หมายถึง มีการยอมรับว่า ชีวิตมีความหมาย มีการยอมรับ และยืนหยัด ต่อสู้ปัญหาหนัก ๆ ในชีวิตได้ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอดีตที่เกิดขึ้น และมองว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นประสบการณ์ชีวิตที่ให้ประโยชน์อีกแง่มุมหนึ่ง

3. ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่ทำได้สำเร็จ (congruence between desired and achieved goals) หมายถึง ความรู้สึกว่า ความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมาย

4. อัตมโนทัศน์ (self concept) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองมีสุขภาพกาย จิต และสังคมดี มีความรู้สึกที่ตนได้ทำในสิ่งที่ดีที่สุด และปัจจุบันดีกว่าอดีต เนื่องจากเวลาในปัจจุบันเป็นเวลาที่ดีที่สุดที่ไม่เคยมีมาก่อน และมีความรู้สึกที่ร่างกายยังแข็งแรงสามารถพบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ และพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้

5. ระดับอารมณ์ (mood tone) หมายถึง การแสดงออกที่แสดงถึงความสุข การมีทัศนคติ และอารมณ์ในทางที่ดี มีความพึงพอใจในเหตุการณ์ปัจจุบัน พอใจที่จะติดต่อกับบุคคลที่อายุน้อยกว่า และไม่รู้สึกเศร้าหรือว่าเหว่แต่อย่างใด

ฟลานานาแกน (Flanagan. 1978 : 138 - 147) ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของวัยผู้ใหญ่ โดยสำรวจจากกลุ่มอายุ 30, 50, 70 ปี เป็นการประเมินความต้องการ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความสุขสบายทางด้านร่างกาย และองค์ประกอบด้านวัตถุในการดำเนินชีวิต  
(physical and material well-being)



1.1 องค์ประกอบในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย อาหาร ที่อยู่อาศัย ความเป็นเจ้าของ ความสุขสบาย ความคาดหวังในอนาคต ความมั่นคงทางการเงิน

1.2 สุขภาพและความปลอดภัยส่วนบุคคล การมีความสุขปลอดภัยจากความเจ็บป่วย ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ

## 2. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (relation with other people)

2.1 สัมพันธภาพกับคู่สมรส ได้แก่ สัมพันธภาพด้านความรัก ความเป็นเพื่อน ความพึงพอใจในเพศสัมพันธ์ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การสำนึกในบุญคุณ

2.2 การเลี้ยงดูบุตรหลาน ได้แก่ สัมพันธภาพที่นำมาซึ่งการเฝ้าดูพัฒนาการของเด็ก ใช้เวลาในการสนุกสนานกับเขา รวมทั้งการช่วยเหลือ ชี้แนะ และเรียนรู้จากเขา

2.3 สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว มีการติดต่อสื่อสาร เยี่ยมเยียน สนุกสนาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความเข้าใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนสนิท มีการยอมรับ ช่วยเหลือ ให้ความรัก ให้ความไว้วางใจ และให้คำแนะนำปรึกษาซึ่งกันและกัน

## 3. ด้านกิจกรรมในสังคม (social, community and civil activities)

3.1 มีกิจกรรมให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นทั้งเด็ก และผู้ใหญ่ การร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร เช่น การไปวัด หรือกลุ่มอาสาสมัคร ซึ่งเป็นการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น

3.2 มีกิจกรรมในท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐ

## 4. ด้านการพัฒนาตนเอง และมีความรู้สึกอิมเมจใจ (personal development and fulfillment)

4.1 การพัฒนาสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา และการแก้ไขปัญหา เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ของชีวิต

4.2 ความเข้าใจส่วนบุคคล และการวางแผนตนเองได้แก่ มีหลักเกณฑ์ในการดำรงชีวิต

4.3 บทบาทในการประกอบอาชีพ มีความสนใจ มีความท้าทายในงาน ได้รับการยอมรับ

4.4 มีการสร้างสรรค์และการแสดงออก มีความสามารถในการประดิษฐ์ มีจินตนาการทางดนตรี ศิลปะ วาดภาพ ถ่ายภาพ

## 5. นันทนาการ (recreation)

5.1 มีการพบปะสังสรรค์กับบุคคลใหม่ ๆ ทั้งที่บ้านและที่อื่น ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

5.2 การได้รับสิ่งบันเทิง เช่น ดุโทรทัศน์ ฟังวิทยุ ดูภาพยนตร์

5.3 การได้หาสิ่งหย่อนใจด้วยตนเอง เป็นผู้ปฏิบัติ เช่น เล่นกีฬา ล่าสัตว์ ตกปลา การท่องเที่ยว เป็นต้น

แคมป์เบลและคณะ (Campbell and others. 1976) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของชาวอเมริกัน โดยแบ่งมิติว่ามิติที่มีความสำคัญต่อชีวิตของประชาชนมี 15 มิติ ได้แก่ การแต่งงาน ชีวิตครอบครัว สุขภาพ ย่านที่อยู่อาศัย มิตรภาพ งานบ้าน งานอาชีพ ชีวิตในเมืองหรือชนบท (city or country) ที่อยู่อาศัย มิติที่ไม่ใช่งาน (none-work) ประโยชน์ของการศึกษา มาตรฐานการครองชีพ ระดับการศึกษา และการออมทรัพย์

เคนเนดี และคณะ (Kennedy and others. 1978) ศึกษาพบว่า มี 6 มิติที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในชีวิต ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ มาตรฐานการครองชีพรวมทั้งสถานภาพทางการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยรวมทั้งความปลอดภัย ด้านชีวิตครอบครัวและความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ และด้านการประเมินการศึกษาของบุตร

แอนดรูส์ และ อิงเกิลฮาร์ท (Andrews and Inglehart. 1979) ศึกษาการประเมินมิติของสุขภาวะ หรือที่เรียกว่า โครงสร้างสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (the structure of subjective well-being) ระหว่าง 9 ประเทศ ประกอบด้วย อเมริกา ฝรั่งเศส อิตาลี เยอรมัน เดนมาร์ค ไอร์แลนด์ อังกฤษ เบลเยียม และเนเธอร์แลนด์ ผลจากการเปรียบเทียบระหว่าง 9 ประเทศ พบว่า โครงสร้างของสุขภาวะมี 8 มิติ ดังนี้ ด้านรายได้ บ้านและครอบครัว ย่านที่อยู่อาศัย สุขภาพ งานอาชีพ เวลาว่าง การเดินทาง และที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ศักดิ์ชัย ทวีศักดิ์ (2529) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยรวบรวมมิติต่าง ๆ ที่มีความถี่สูงสุดในการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ผ่านมา 9 มิติ มาเป็นกรอบในการศึกษา ได้แก่ ทางด้านสุขภาพอนามัย การมีงานทำ รายได้ ที่อยู่อาศัย การใช้เวลาว่าง การศึกษา ความสัมพันธ์กับเพื่อน ชีวิตครอบครัว และความปลอดภัย จากการศึกษาพบว่าประชาชนในเขตนี้จัดลำดับความสำคัญ 5 มิติแรก ได้แก่ ด้านรายได้ ชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัย การมีงานทำ และสุขภาพอนามัย

ศรีม่วง จิตกรณีกิจศิลป์ (2526) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัยในอาคารลงเคราะห์ของการเคหะแห่งชาติห้วยขวาง โดยแบ่ง มิติสุขภาวะ 14 มิติ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคและสุขภาพ ที่อยู่อาศัย รายได้ สวัสดิการสังคม และการมีงานทำ ชื่อเสียง

เกียรติยศ สิทธิเสรีภาพ การศึกษา สังคม สิ่งแวดล้อม ศาสนา และขนบธรรมเนียม พบว่ามีมิติที่ผู้อาศัยอยู่ในอาคารสงเคราะห์ให้ความสำคัญ 5 มิติแรก ได้แก่ รายได้ การมีงานทำ สวัสดิการสังคม ที่อยู่อาศัย และการศึกษา

จากการประมวลผลงานวิจัย ซึ่งพบว่านักวิจัยได้ศึกษาโครงสร้าง (constructs) คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตครอบครัว โดยใช้ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวเป็นตัวแปรที่สำคัญ นักวิจัยหลายท่านพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในชีวิต (Bamundo & Kopelman. 1980; Burke & Mckeen. 1988; Rice, Near, & Hunt. 1980) และระหว่างความพึงพอใจในครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิต (Campbell & Jones. 1980)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะได้ศึกษาตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตในมิติของครอบครัวและมิติของงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญ โดยศึกษาการปฏิสัมพันธ์ของบทบาทที่ขัดแย้งกันในงานและในครอบครัว ในกลุ่มครูที่มีครอบครัวและบุตรอาศัยอยู่ในครอบครัวเดียวกันดังจะได้กล่าวในตอนต่อไป

### 1.3 การวัดความพึงพอใจในชีวิต

เป็นการวัดเชิงอัตวิสัย (subjective indicators) โดยให้ผู้ถูกวัดเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งเป็นประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลนั้นโดยตรง (Neugarten and others. 1961 : 134 - 143 ; Campbell. 1976 : 119) ข้อมูลที่ได้มีลักษณะที่แสดงถึงการรับรู้ และการตัดสินใจต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ของบุคคล ลักษณะข้อมูลของการวัดเชิงอัตวิสัย อาจวัดเป็นเชิงปริมาณ คือ คะแนน หรือวัดเชิงคุณภาพ คือการให้บุคคลบรรยายหรือบอกสภาพการณ์ที่บุคคลนั้นประสบอยู่ การวัดเชิงจิตวิทยาที่ได้รับความสะดวกจากนักวิจัยจำนวนมาก ซึ่งมีความคิดเห็นที่สอดคล้องตรงกันว่า วิธีนี้สามารถประเมินความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลได้ (Andrews and Withey. 1967 ; Campbell. 1981)

การวัดความพึงพอใจในชีวิตสามารถประเมินได้เป็น 2 ระดับคือ ในระดับภาพรวมของชีวิต (global) และในส่วนของชีวิต (concern) เช่น ด้านชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เป็นต้น (Horley. 1984 : 126 Citing Andrews and Withey. 1976)

วิธีการวัดความพึงพอใจในชีวิตแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่วัดความพึงพอใจในชีวิตแบบมิติเดียว (unidimension) ด้วยตัวบ่งชี้หรือคำถามประโยคเดียว (single -

item scale) และกลุ่มที่วัดความพึงพอใจในชีวิตแบบหลายมิติ (multidimension) ด้วยตัวบ่งชี้หรือคำถามหลายประโยค (multi - item scale) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### การวัดความพึงพอใจในชีวิตแบบมิติเดียว

การวัดความพึงพอใจในชีวิตด้วยประโยคนำเพียงประโยคเดียว และมีคำคุณศัพท์ที่เป็นคู่ให้เลือกอีกหลายคู่ เพื่อให้ผู้ถูกวัดประเมินสรุปความพึงพอใจในชีวิตโดยภาพรวม ซึ่งได้จากการสะท้อนภาพประสบการณ์ทั่ว ๆ ไป ด้วยการใช้การรู้คิด และตัดสินใจจากความจริงที่เขาเป็นหรือประสบอยู่ในชีวิต นักวิจัยในกลุ่มนี้เชื่อว่าความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วยโครงสร้างมิติเดียว ตัวอย่างนักวิจัยที่ใช้การวัดด้วยวิธีการนี้ ได้แก่ แคนทริล (Cantril, 1965) วัดความพึงพอใจในชีวิตด้วยตัวบ่งชี้เป็นรูปบันได 11 ขั้น (ladder scale) บันไดขั้นบนสุดแทน "ชีวิตนี้ดีที่สุดเท่าที่คาดหวังว่าจะมีได้" และบันไดขั้นล่างสุด แทน "ชีวิตนี้เลวร้ายที่สุด" แคมป์เบล (Campbell, 1976) วัดความพึงพอใจในชีวิตในด้านต่าง ๆ ด้วยคำคุณศัพท์ประกอบมาตราส่วนประเมินค่า 1 ถึง 7 (semantic differential scale) ควินและสแตเนส (Quinn and Staines, 1979) วัดความพึงพอใจในชีวิตทั่ว ๆ ไปของบุคคล โดยให้ผู้ตอบบรรยายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในชีวิตปัจจุบันทั่ว ๆ ไป ต่อสภาพที่เป็นอยู่และการรับรู้ว่าชีวิตนั้นมีความหมาย โดยครอบคลุมในเรื่อง ความน่าสนใจ ความสนุกสนาน ความคุ้มค่า ความเป็นมิตร การมีความหวัง ความสมหวัง การมีโอกาสแสดงความสามารถ โดยตัวเลือกจะเป็นคำคุณศัพท์ที่แสดงลักษณะตรงกันข้ามกันที่เกี่ยวกับความพึงพอใจจากระดับการให้คะแนน จาก 1 - 7 คะแนน แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.91 ต่อมาฮิกกินและคณะ (Higgin and others, 1992) ได้นำแบบวัดมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่คู่สมรสทำงานทั้งสองคนและที่คู่สมรสทำงานคนเดียว มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.91 แอนดรูส์ และวิทธี (Andrews and Withey, 1976) วัดความพึงพอใจในชีวิตโดยการวัดความรู้สึกด้วยคำคุณศัพท์จาก "ดีใจ" ถึง "เสียใจ" (delighted-terrible scale) ประกอบมาตราส่วนประเมินค่า 1 ถึง 7 นอกจากนี้ยังได้ใช้รูปใบหน้า (face scale) 7 ภาพวัดความพึงพอใจในชีวิต ด้วยการเปลี่ยนแปลงลักษณะของปากในแต่ละภาพจาก "ยิ้มแย้ม" จนถึง "หน้าบึ้ง" (ไม่พอใจ) เป็นต้น

การวัดความพึงพอใจในชีวิตด้วยตัวบ่งชี้หรือคำถามนำประโยคเดียวนี้ มีข้อดี คือ ข้อความสั้นกระชับรัดกุม และวัดได้ง่ายเหมาะที่จะนำไปใช้กับกลุ่มเด็กและกลุ่มผู้ใหญ่วัยหนุ่มสาว แต่มีข้อด้อยที่ความเชื่อมั่น (reliability) น้อยกว่าการวัดความพึงพอใจในชีวิตด้วยตัวบ่งชี้หรือคำถาม

หลายประโยค เช่น ความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของการวัดความพึงพอใจในชีวิตด้วย บันไดของแคนทริล(Cantril, 1965) เมื่อใช้กับคนงานในโรงงานมีค่าเท่ากับ .65 และความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของการวัดความพึงพอใจในชีวิตด้วยคำคุณศัพท์จาก "ยินดี" ถึง "เสียใจ" (D - T scale) ของแอนดรูส์ และวีธีย์ (Andrews and Withey, 1976) กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเท่ากับ .66 และจากนั้น 6 เดือน เมื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างเดิมความเชื่อมั่นลดลงเหลือ .40 เป็นต้น

วีธีย์ (Withey, 1985 : 446 - 448) กล่าวว่าบุคคลสามารถแสดงภาพโดยรวมของชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี (well - being) ได้จากการสะท้อนภาพจากประสบการณ์ที่เชื่อถือได้ของเขา โดยยึดการมองความปกติสุขของเขา ตัวอย่างการวิจัยที่ใช้การวัดแบบมิติเดียว เช่น ลีออน (Leon, 1985 : 494 - 505) วัดชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในมิติเศรษฐกิจ (economic well - being) โดยใช้วิธีการวัดเชิงจิตวิสัยเกี่ยวกับสองประเด็นหลักได้แก่ ผลรวมของเงินที่หาได้ ซึ่งอาจเป็นเงินโบนัส รายได้จากเงินบำเหน็จ บำนาญ และรายได้จากทรัพย์สินผลประโยชน์ทั้งหลาย เหมารวม ส่วนงานวิจัยของ ลีและชีฮัน (Lee and Shehan, 1989 : 226 - 230) วัดความพึงพอใจในมิติสถานภาพสมรส (marital satisfaction) ซึ่งนักวิจัยใช้วิธีการวัดเชิงจิตวิสัยถามคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคู่สมรสในเรื่องต่าง ๆ อาทิ ความรัก ความเป็นเพื่อน ความเข้าใจ ความสัมพันธ์ของคู่สมรส เป็นต้น

### การวัดความพึงพอใจในชีวิตแบบหลายมิติ

การวัดความพึงพอใจในชีวิตแบบหลายมิติเป็นการวัดที่นักวิจัยจะใช้คำถามหลายประโยคที่เป็นโครงสร้าง (construct) ตามความหมายของความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งเป็นการวัดความรู้สึกพอใจในชีวิตตามความเป็นจริงในโลกที่ตนเองเผชิญหรือประสบอยู่ แล้วทำการประเมินและตัดสินใจด้วยตนเอง นักวิจัยที่ใช้วิธีการวัดแบบนี้เชื่อว่า ความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วยโครงสร้างหลายมิติ จึงสร้างคำถามหลายประโยคมาวัดความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล นักวิจัยเหล่านี้ได้แก่ เบอริและวิลเลียม (Berry and Williams, 1987 : 107 - 116) ซึ่งวัดคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจในมิติสถานภาพสมรส รายได้ และความพึงพอใจในชีวิตซึ่งเป็นภาพรวม (satisfaction with quality of life) ฮัทชินสัน ฟาร์นดอนและวิลสัน (Hutchinson, Farndon and Wilson, 1979 : 391) วัดในมิติสุขภาพกาย อารมณ์และสังคม ฟลานาแกน (Flanagan, 1978: 138) วัดในมิติสุขภาพกาย การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น สังคม ชุมชน การมีกิจกรรมร่วม

กับกลุ่มอย่างเป็นทางการ การพัฒนาตนเองและการพักผ่อน แมคสวีนีและคนอื่นๆ (McSweeney and others. 1982 : 473) วัดในมิติความพึงพอใจในชีวิต (ภาพรวม) ความแปลกแยกและความเก็บกด เลวี และวินแบรนดท์ (Levy and Wynbrandt. 1975 : 1328) วัดในมิติรายได้ กิจกรรมทางเพศและแบบแผนชีวิต ออสเบอร์ก และคณะ (Osberg and others. 1987 : 228 - 230) วัดในมิติความพึงพอใจในชีวิตปัจจุบัน ภาวะสุขภาพของตนเมื่อเทียบกับคนอายุรุ่นเดียวกัน มิติทางสังคมได้แก่ความสัมพันธ์กับบุคคลคนอื่น และความพึงพอใจในสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของตนในปัจจุบัน นักวิจัยบางคน เช่น อัมเบอร์สัน (Umberson. 1989 : 999 - 1012) สนใจวัดชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้านจิตใจเป็นหลักและวัดภาวะสุขภาพจิตจำแนกเป็นหัวข้อย่อยได้แก่ ความรู้สึกชอบ พอใจ (positive affect) ความรู้สึกกรุ่นรุ่มกุ่มใจ (agitation) ความรู้สึกไร้ความหมาย เหนงา เปล่าเปลี่ยว (meaning lessness) และอาการทางโรคจิต (psychiatric symptoms) ส่วนโคเฮน และคณะ (Cohen and others. 1988 : 121 - 128) วัดชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้านสุขภาพกาย จิต และสังคม นูการ์เทินและคนอื่นๆ (Neugarten, and others. 1961 : 134 - 143) ซึ่งเชื่อว่าความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วยโครงสร้าง 5 มิติ คือ (1) ความรู้สึกร่าเริง หรือเบิกบานในการดำเนินชีวิต (zest for life) (2) การมีความตั้งใจและอดทนต่อชีวิต (resolution and fortitude) (3) ความสอดคล้องระหว่างความปรารถนา และความล้มเหลวตามเป้าหมาย (congruence between desired and achieved goals) (4) ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (self concept) และ (5) การมีอารมณ์ (mood tone) และได้สร้างคำถาม 20 ประโยคเป็นเครื่องมือวัดความพึงพอใจในชีวิตชุดเอ (Life Satisfaction Index A : LSIA) / ลอร์ตัน (Lawton. 1972) สร้างคำถาม 17 ประโยควัดการปรับตัวทางด้านอารมณ์ คือเครื่องมือ PGCMS (Philadelphia Geriatric Center Morale Scale) เป็นต้น นูการ์เทินและคณะ (Neugarten, and other. 1961 : 138 - 139) ได้รายงานว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78 (Spearman - Brown coefficient) และจากผลการตัดสินใจ 885 คู่พบว่า ร้อยละ 92 ถึง 97 เห็นด้วยกับโครงสร้างใน 5 มิติของความพึงพอใจในชีวิต รวมทั้งผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายใน 5 มิติพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .07 ถึง .84 อาดัมส์ (Adams. 1969 : 470 - 474) ได้ทำการวิเคราะห์เครื่องมือ LSIA ของนูการ์เทินและคนอื่นๆ นี้แล้วพบว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตทั้ง 5 มิติ สามารถอธิบายความพึงพอใจในชีวิตได้ดังนี้ มิติที่ 1 การดำเนินชีวิต อธิบายได้ร้อยละ 34 มิติที่ 2 ความตั้งใจและอดทนต่อชีวิต มิติที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่เกิดขึ้น มิติที่ 4 ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง และมิติที่ 5 การมีอารมณ์แจ่มใส อธิบายได้ร้อยละ 8, 7, 5 และ 4 ตามลำดับ และใน 20 ประโยคมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (biserial

correlation) ตั้งแต่ .16 ถึง .55 ลอร์ตัน (Lawton. 1972) ได้รายงานว่าการมีเครื่องมือนี้มีความสัมพันธ์กับ Life Satisfaction Index Z เท่ากับ .94 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ PGCMS เท่ากับ .57 และศรีเรือน แก้วกังวาล (2532) ได้รายงานค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือชุดนี้เท่ากับ .85

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายมิติที่นักวิจัยนำมาใช้วัดความพึงพอใจในชีวิตและนักวิจัยบางคนใช้วิธีการวัดเชิงอัตวิสัยบางคนใช้ทั้งสองวิธีร่วมกัน หัวข้อหรือประเด็นที่นักวิจัยมักนำมาใช้ในการประเมินหรือถามบุคคล คือความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวัน ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว เป็นต้น

ความพึงพอใจในชีวิตเป็นเรื่องส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความอดทนของบุคคล การรับรู้ ความคาดหวัง การตัดสินใจ ความพึงพอใจและการมีความสุขต่อสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคลต่างกัน ความพึงพอใจในชีวิตจึงมีสภาพที่ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาตามการให้คุณค่าความรู้สึกภายในเกี่ยวกับความปรารถนา ความทะเยอทะยานและคุณธรรม โดยทั่วไปในคนวัยหนุ่มสาวหรือผู้ใหญ่ตอนต้นจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่อสิ่งที่เขาปรารถนาทะเยอทะยานอยากได้สัมฤทธิ์ผล แต่ในกลุ่มผู้สูงอายุความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับในสิ่งที่เขาคิดว่าเขาสมควรจะได้รับอย่างคุณธรรม (Carp and Carp. 1982 : 503 - 522) นี้แสดงให้เห็นว่านอกจากแต่ละบุคคลจะมีธรรมชาติของความแตกต่างในระหว่างบุคคลแล้ว ยังมีความแตกต่างกันในระหว่างวัย เวลา และประสบการณ์ที่ผ่านไปด้วย

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้แนวทางการวัดความพึงพอใจในชีวิตแบบมิติเดียวของ ฮิกกิน และคณะ (Higgin and others. 1992) ซึ่งได้พัฒนามาจากแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตของ ควินน์ และสแตนส์ (Quinn and Staines. 1979) ซึ่งเป็นการวัดความรู้สึกทั่วไปของชีวิตบุคคลโดยใช้คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า การวัดความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลควรจะมองภาพรวมของความรู้สึกที่บุคคลมีต่อการดำเนินชีวิตของเขาเองมากกว่าการมองความพึงพอใจในชีวิตเฉพาะด้าน ซึ่งจะเป็นการจำกัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อชีวิตของเขาและอีกประการหนึ่งผู้ตอบจะมีความสะดวกในการตอบโดยให้น้ำหนักคะแนนจากคำคุณศัพท์ที่แสดงลักษณะตรงกันข้ามกันที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตตามความรู้สึกที่ได้รับมาจากการถามโดยรวมของตน

## ตอนที่ 2 ความขัดแย้งในบทบาท

### ความหมายของบทบาท

มีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่า บทบาท ไว้มากมายแต่คำจำกัดความที่มีผู้ใช้ตรงกันมากที่สุดคือ “พฤติกรรมที่พึงปรารถนาจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่” (Shaw and Costanzo.1982:296,304 ; citing Nieman and Hughes. 1951; Rommetviet.1954)

ฮอยล์(Hoyle.1969:36) กล่าวว่า บทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรมคล้ายกันในบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันและขึ้นอยู่กับความคาดหวังของคนในสังคม บุคคล และคนอื่นๆที่เป็นสมาชิกในสังคมเดียวกัน ต่างมีความคาดหวังในบทบาทซึ่งกันและกัน

โอเวนส์ (Owens.1970:54) กล่าวว่า บทบาท คือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามความคาดหวังและความคิดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลผู้แสดงพฤติกรรมนั้น

กิบสันและคณะ (Gibson and Others.1988:292) กล่าวว่า บทบาทคือแบบแผนของพฤติกรรมที่คาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

พิพัฒน์ โกศลวัฒน์(2531:7) กล่าวว่า บทบาท หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออกให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคคลนั้นดำรงอยู่

จึงอาจสรุปได้ว่า บทบาท เป็นความคาดหวังของการแสดงออกโดยมีตำแหน่งหรือสถานภาพที่ดำรงอยู่เป็นเครื่องชี้นำทางการกระทำและทางวาจาของบุคคล เพื่อเป็นการแสดงออกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญในขณะนั้น

แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทนั้นสร้างขึ้นหรือมีที่มาจากสาขาทางมานุษยวิทยา สังคมวิทยาและจิตวิทยาเป็นส่วนมาก ซึ่งชอว์ และคอสตันโซ (Shaw and Costanzo.1982) ยกตัวอย่างไว้ มีอาทิ นักจิตวิทยาชื่อเจมส์ (James) และบาลดวิน (Baldwin) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอัตตา (self) ซัมเนอร์ (Sumner) รอส (Ross) และเดอริคไคม์ (Durkheim) เป็นนักสังคมวิทยาผู้ศึกษาเกี่ยวกับข้อห้าม บรรทัดฐาน และโครงสร้างของสังคม เป็นต้น

บีดเดิลและทอมัส (Shaw and Costanzo.1982:297-313; citing Biddle and Thomas.1966) เขียนถึงแนวความคิดเกี่ยวกับบทบาท โดยแบ่งอธิบายเป็น 4 อย่าง ไว้ดังนี้

1. ด้านบุคคล แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผู้แสดง ซึ่งหมายถึงบุคคลที่แสดงพฤติกรรมไปตามบทบาทที่กำหนด กับ เป้าหมาย ซึ่งหมายถึงบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์กับผู้แสดงและบทบาทของผู้แสดงนั้น



มิด (Mead. 1934) และคูลี (Cooley. 1920) แบ่งบุคคลเป็น 2 ส่วนที่ต่างกันออกไปคือ แบ่งเป็นพฤติกรรมหรือความคิดที่เหมาะสมของบุคคล กับบุคคลอื่นที่บุคคลนั้นนำมาใช้เป็นที่ยอ้างอิงถึงพฤติกรรมของตน

ซีคอร์ดและแบคแมน (Secord and Backman. 1964) กับบริเคอเมียร์ และสติเวนสัน (Bredemier and Stevenson. 1964) แบ่งบุคคลออกเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกับผู้อื่นที่มีบทบาทร่วมในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งในความหมายดังกล่าวนี้จะเห็นได้ชัดจากบทบาทที่สัมพันธ์ในบางลักษณะ เช่น แม่ - ลูก นายจ้าง - ลูกจ้าง สามี - ภรรยา ต่างมีผู้ร่วมบทบาทที่มีความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

## 2. ด้านพฤติกรรม คือการแบ่งพฤติกรรมตามบทบาทที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1 ความคาดหวังในบทบาทและบรรทัดฐาน คือการทำนายหรือเดาว่าบทบาทนั้นๆ จะเกิดขึ้นในลักษณะอย่างไร และคาดหวังว่าบทบาทที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งนั้น ๆ ควรหรือต้องเป็นอย่างนั้น อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ความคาดหวังในบทบาทและบรรทัดฐานนั้น คือความต้องการกำหนดบทบาทนั่นเอง

2.2 การปฏิบัติบทบาทและการประเมินผลกับการลงโทษ คือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง โดยมีผู้แสดงกระทำขึ้นตามบทบาท ซึ่งอาจมีอาการเปลี่ยนไปตามผู้แสดงที่แตกต่างกัน หรือผู้แสดงคนเดียวกันแสดงอาการเหมือนกันในโอกาสต่างกันได้ ทั้งนี้ต้องมีขอบเขตของพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นด้วย เช่น การฝึกวินัยลูกเป็นหน้าที่ที่คาดหวังอย่างหนึ่งในบทบาทของพ่อ พ่อที่เอาจริงกับบทบาทนี้อาจแสดงบทบาทตามหน้าที่โดยการทำโทษทางกายกับลูกเมื่อเห็นว่าลูกทำผิด เป็นต้น

3 กลุ่มบุคคลและพฤติกรรม คือการรวมเอาด้านบุคคลเข้าด้วยกันกับด้านพฤติกรรม เช่น การประเมินบทบาทอาจขึ้นอยู่กับผู้แสดงบทบาทหลายคน หรือกับผู้ร่วมแสดงอื่น ๆ บุคคลและพฤติกรรมนี้เมื่อรวมเข้าด้วยกันแล้ว จะเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งและบทบาทโดยทั่วไปได้ ฉะนั้นพฤติกรรมของบทบาทที่กำหนดมักจะถูกประเมินเป็น หน้าที่ ว่ามีอะไรบ้างที่ผู้แสดงจะต้องกระทำให้ได้

การรวมกลุ่มของบุคคลและพฤติกรรมเข้าด้วยกัน จะเกิดเป็นส่วนผสมระหว่างแนวตั้งและแนวนอน ในแนวตั้งเป็นส่วนของบุคคลซึ่งจะมีความกว้างที่ขึ้นอยู่กับจำนวนบุคคล ในส่วนนี้จะประกอบด้วยบทบาทของแต่ละบุคคล บทบาทรวมของแต่ละบุคคล พฤติกรรมทั้งหมดของผู้แสดงหลายคนในบทบาทร่วมกัน

4 พฤติกรรมเป้าหมาย หรือพฤติกรรมทั้งหมดของผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่ร่วมบทบาท ส่วนในแนวนอนนั้นประกอบด้วยพฤติกรรมที่มีป้อเกิดจากบุคคลและพฤติกรรมดังนี้

1. บทบาทที่เปิดเผย หรือบทบาทที่คนทั่วไปเห็นได้
2. บทบาทที่ปกปิด หรือบทบาทส่วนตัว
3. บทบาทที่กำหนด หรือบทบาทที่เป็นบรรทัดฐานของสังคมนั้น ๆ โดยเฉพาะ
4. บทบาทที่อธิบายลักษณะของการกระทำหรือความเห็นต่อบทบาทในสังคมนั้น
5. บทบาทที่ประเมินไว้หรือบรรทัดฐานที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินบทบาทนั้น ๆ
6. บทบาทที่กระทำ หรือการแสดงบทบาทที่แปรไปตามผู้แสดงแต่ละคนในสังคม

นั้น ๆ

7. บทบาทการลงโทษ หรือการลงโทษใช้กับผู้ฝ่าฝืนบรรทัดฐานในสังคมนั้น ๆ

การนำเอาบุคคลและพฤติกรรมมารวมกันเช่นนี้ ทำให้เข้าใจบทบาทในความหมายที่กว้างขึ้น เช่น จะเข้าใจบุคคลในแง่ของการกระทำ การกำหนดหน้าที่ การลงโทษและการอธิบายลักษณะบทบาท เป็นต้น

5 การเกี่ยวข้องในกลุ่มของบุคคลและพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทซึ่งครอบคลุมทั้งด้านบุคคลและพฤติกรรมนั้น จะต้องทำให้เกิดภาพรวมขึ้น เช่น การกำหนดบรรทัดฐานอย่างหนึ่ง มักจะเกี่ยวกับการกำหนดบรรทัดฐานอื่น ๆ ด้วย เป็นต้นว่าการแบ่งพฤติกรรมโดยมี บรรทัดฐาน การกระทำ และการประเมินผล ซึ่งมักจะเป็นสิ่งที่เข้าใจยากเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับการแบ่งบุคคล เช่น การกำหนดเกี่ยวกับ ผู้เชี่ยวชาญ จะต้องพิจารณาจาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสถาบัน ประกอบด้วยบทบาทและความคาดหวัง และด้านบุคคลซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพและการสนองความต้องการ ทำให้พฤติกรรมของ ผู้เชี่ยวชาญขึ้นอยู่กับ บทบาทของตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดสถาบันซึ่งอยู่ภายใต้อิทธิพลความคาดหวังของบุคคลต่อบทบาทผู้ครองตำแหน่ง และบุคลิกภาพที่สามารถสนองความต้องการ ฉะนั้นความเห็นต่อผู้เชี่ยวชาญ มักจะเป็นความเห็นที่มีระดับความแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ อาจมีคนคิดเห็นเหมือนกัน เพื่อให้ตัดสินใจเหมือนกันจะได้เป็นที่เข้าใจกว้างขวางขึ้น ผู้เชี่ยวชาญจึงมีขอบเขตความหมายและพฤติกรรมต่าง ๆ กันในแต่ละสังคม หรือแต่ละสถาบัน

แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทไม่เพียงแต่จะช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหน่วยงานและครอบครัวเท่านั้น ยังมีประโยชน์ในการนำไปใช้ป็นโครงร่างเพื่อศึกษาให้สามารถเข้าใจและทำนายพฤติกรรมบุคคลในหน่วยงานและในครอบครัวได้ด้วย

### ความขัดแย้งในบทบาท

ดอยซ์และเคราส์ (Deutch and Krauss. 1965:174-178) กล่าวว่าทุกๆ คนจะมีตำแหน่งต่างๆ มากมายในสังคมและตำแหน่งเหล่านี้จะตกอยู่ภายในระบบของสถานภาพ ดังนั้นระบบสถานภาพหนึ่งๆ จึงแสดงความสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ในตำแหน่ง สถานภาพนี้เป็นสิทธิของบุคคลที่เป็นตัวผูกมัดการกระทำของเจ้าของสถานภาพกับบุคคลอื่นๆ เช่น ผู้ที่เป็นพ่อก็มีสิทธิที่จะได้รับความเคารพเชื่อฟังรวมทั้งถูกผูกมัดให้ต้องดูแลปกป้องลูกของตน เป็นต้น ทุกๆ สังคมจึงถูกแยกแยะด้วยระบบสถานภาพต่างๆ และสถานภาพเหล่านี้ก็มีทั้งสถานภาพที่ถูกกำหนดมากับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ ศาสนาที่นับถือ นอกจากนี้ก็มีสถานภาพที่ได้มาด้วยความสามารถ สถานภาพทั้งสองอย่างนี้จะผสมปนกันไปในบุคคลหนึ่งๆ

ภายในวัฒนธรรมหนึ่งๆ แต่ละตำแหน่งก็จะมีบรรทัดฐาน ความคาดหวังในตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งความคาดหวังในตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้เองเป็นตัวกำหนดให้เจ้าของตำแหน่งต้องมีพฤติกรรมกับบุคคลอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสมและบุคคลอื่นก็มีการกระทำตอบสนองได้อย่างเหมาะสมเช่นกัน ดังนั้นคำว่า บทบาท จึงเป็นคำเชื่อมระหว่างความคาดหวังต่างๆ ในตำแหน่งเหล่านั้น และเมื่อความคาดหวังต่างๆ เหล่านี้เกิดไม่สอดคล้องกันในเวลาหนึ่งเวลาใด ผู้เป็นเจ้าของบทบาทก็จะเกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้น แนวความคิดในเรื่องความขัดแย้งในบทบาทนี้เองที่ได้สะท้อนถึงแนวความคิดของ symbolic interactionism ที่ว่าบุคคลหนึ่งๆ ได้มีการนิยามสถานการณ์ โดยยอมรับว่าการรับรู้บทบาทของตนจากการคาดหวังของคนอื่นก็ยังคงมีอยู่ ไม่ว่าจะการคาดหวังนั้นจะมีความถูกต้องชอบธรรมหรือไม่ รวมทั้งยอมรับว่าการรับรู้ความคาดหวังต่างๆ เหล่านี้จะมีสภาพบังคับให้ต้องทำตามด้วย ดังนั้นความขัดแย้งในบทบาทจึงเป็นเรื่องของการรับรู้ความคาดหวังของงานที่ไม่สอดคล้องกันซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลมีตำแหน่งหน้าที่มาก ความขัดแย้งในบทบาทยังรวมไปถึงความคาดหวังที่ถูกต้องชอบธรรมกับไม่ถูกต้องชอบธรรมที่ผู้อื่นคาดหวังตัวเขาอีกด้วย(Gross et al. 1973:275-289)

โคลแมน และกลารอส (Coleman and Glaros. 1983 : 330) กล่าวถึงความขัดแย้งในบทบาทว่า ทำให้บุคคลรู้สึกไม่สบายใจต่อการแสดงบทบาทที่เป็นอยู่ หรือไม่สามารถสนองตอบตามเงื่อนไขของบทบาทตามที่สังคมต้องการ ความขัดแย้งในบทบาทจึงเกิดจากการคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามบทบาทแต่บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิบัติตามบทบาทที่ถูกเรียกร้องได้

คาน (Kahn. 1964: 18-21) กล่าวว่าบทบาทต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมนั้น แต่ละบุคคลที่มีบทบาทต่างๆ อาจถูกบุคคลอื่นๆ คาดหมายในบทบาทของตนที่แตกต่างกันไป โดยเขาได้ให้ความ

หมายของความขัดแย้งในบทบาทว่าเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นสองอย่างหรือมากกว่าในเวลาเดียวกันและยากที่จะกระทำทั้งสองอย่างพร้อมๆกัน ดังนั้นความขัดแย้งในบทบาทจะเกิดขึ้นเมื่อเขากระทำอย่างหนึ่งและไม่กระทำอีกอย่างหนึ่ง ลักษณะของความขัดแย้งในบทบาทแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะคือ

1 ความขัดแย้งจากหลายแหล่ง (intersender-conflict) คือ ความกดดันที่ขัดแย้งกันจากแหล่งอื่น ๆ 2 แหล่งหรือมากกว่าต่อเจ้าของบทบาท เช่น บุคคลที่เป็นครูอาจจะเผชิญกับความคาดหวังในบทบาทของตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างนโยบายที่ได้รับจากกรมกับวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับจากผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้บริหารอาจจะเน้นบทบาทหน้าที่ของครูให้เคร่งครัดกับระเบียบวินัย ความประพฤติของเด็ก ในขณะที่เด็กไม่ชอบให้ครูเน้นไปในลักษณะดังกล่าว หรือผู้บริหารอาจเน้นแบบแผนการทำงานที่เป็นราชการ เช่น ให้สอนตามหลักสูตรอย่างเคร่งครัด ในขณะที่หัวหน้าสายวิชาอาจจะเน้นความเป็นอิสระในการเลือกบทเรียนที่จะสอนตามความเหมาะสม เมื่อเป็นเช่นนั้น ครูผู้สอนก็จะเกิดความขัดแย้งในบทบาทของตนว่าจะแสดงบทบาทอย่างไร จะสอนอะไรและสอนอย่างไร เป็นต้น

2 ความขัดแย้งจากแหล่งเดียว (intrasender-conflict) คือความกดดันที่ขัดแย้งกันจากแหล่งอื่น 1 แหล่งต่อเจ้าของบทบาท เช่น มีการสั่งการหรือให้นโยบายการปฏิบัติงานจากกรมหรือจังหวัดในเรื่องเดียวกันขัดแย้งกัน หรือการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องเดียวกัน โดยมีการสั่งการแต่ละครั้งขัดแย้งกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความขัดแย้งไม่สามารถเลือกตัดสินใจได้ว่า จะปฏิบัติตามอย่างไร

3 ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (person-role conflict) คือความกดดันที่ขัดแย้งกันระหว่างบทบาทของบุคคลกับค่านิยมในบทบาทนั้น ๆ ตามที่สังคมกำหนด เช่น ผู้เป็นครูจะต้องตระหนักว่าอาชีพครูจะต้องคอยสั่งสอน ชี้แนะ อบรมเด็กอยู่เสมอ รวมทั้งจะต้องค้นคว้าให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และทันทีที่จะนำมาได้ตอบสั่งสอนเด็กเพื่อให้เด็กเชื่อถือและเห็นตาม แต่ถ้าค่านิยมโดยส่วนตัวของผู้ที่เป็นครู ไม่ชอบที่จะไปดุด่าว่ากล่าว หรือตักเตือนใคร รวมทั้งไม่ชอบที่จะชวนชวนหาความรู้มากเกินกว่าที่มั่งมีความรู้ อยู่ ผู้ที่เป็นครูก็จะเกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทของครูที่สังคมคาดหวังกับค่านิยมส่วนตัวของตน หรือลักษณะบุคลิกภาพของตน เป็นต้น

④ ความขัดแย้งระหว่างบทบาทหรือความขัดแย้งจากการมีหลายบทบาท (interrole-conflict) คือความกดดันที่ขัดแย้งกันจากบทบาทของบุคคลที่มีหลายบทบาทต่อเจ้าของบทบาท เช่น ผู้เป็นครูต้องมีการเตรียมการสอนหรือเองงานที่ยังไม่แล้วเสร็จมาทำที่บ้านเพื่อ

ให้งานเสร็จตามเวลาทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานบ้าน หรือการช่วยดูแลลูก ๆ เมื่อเป็นเช่นนี้  
 ครูก็จะเกิดความขัดแย้งในการที่มีบทบาทสองบทบาทหรือมากกว่าในขณะเดียวกันได้ เป็นต้น

คานและคณะ (Kahn et al. 1964 : 65-71) กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทจะนำ  
 ไปสู่ความตึงเครียดของระบบสังคมและส่งผลถึงระดับบุคคล กล่าวคือความขัดแย้งในบทบาทจะ  
 ทำให้สภาพของอารมณ์ถูกรบกวน โดยออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความวิตกกังวล ความตึง  
 เครียด หงุดหงิด ความรู้สึกว่่าสิ่งที่ทำนั้นไม่มีประโยชน์ ไม่มีคุณค่า นอกจากนี้ความขัดแย้งในบท  
 ภายังทำให้คนที่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ลดความพึงพอใจในงานลง มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคล  
 อื่น และโดยเฉพาะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ไม่ไว้ใจใจ ไม่ให้ความเคารพ ขวัญและกำลังใจใน  
 การทำงานลดลง ถ้าความขัดแย้งในบทบาทมีมาก ๆ เจ้าของบทบาทนั้นจะลดความยึดมั่นผูกพัน  
 ต่อบทบาท หรือลดความมุ่งมั่นในบทบาทหน้าที่ จนถึงกับถอนตัวออกจากบทบาทหน้าที่นั้นได้

สรุปแล้วความขัดแย้งระหว่างบทบาทจึงหมายถึงความคาดหวังที่เกิดขึ้นสองอย่าง  
 หรือมากกว่าในเวลาเดียวกันและยากที่จะกระทำตามความคาดหวังต่างๆเหล่านั้นได้พร้อมๆกัน  
 โดยแยกความคาดหวังออกเป็น 4 ลักษณะดังกล่าวข้างต้น

### ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตกับความขัดแย้งในบทบาท

คอปเฟิลแมน, กรีนฮอสส์และคอลนอลลี (Kopelman, Greenhaus and connolly. 1983)  
 ได้นำทฤษฎีบทบาทมาใช้ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งบทบาทในงาน ความ  
 ขัดแย้งบทบาทในครอบครัวและความขัดแย้งระหว่างบทบาทในงานและครอบครัวกับตัวแปรตาม  
 คือความพึงพอใจในชีวิตจนสามารถสร้างโมเดลเชิงทฤษฎีจากงานวิจัยขึ้นมาดังจะได้กล่าวต่อไป  
 นี้

#### โมเดลเชิงทฤษฎีของคอปเฟิลแมน

คอปเฟิลแมน, กรีนฮอสส์และคอลนอลลี (Kopelman, Greenhaus and connolly. 1983)  
 ได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้ง  
 ระหว่างบทบาท พบว่า

✓ 1. ความขัดแย้งในงานมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Brief et al.  
 1981; Ivanceuich and Mottteson. 1980)

2. ความไม่สอดคล้องระหว่างจำนวนสมาชิกที่มีอยู่ในครอบครัวกับบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในความเป็นพ่อแม่ (marital satisfaction) (Hawkins and Johnsen. 1969)

3. พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความขัดแย้งระหว่างบทบาท (interrole conflict) กับความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) (Jones & Butler. 1980; Pleck, Staines, & Lang. 1980; Staines & O'Connor. 1980)

4. พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความขัดแย้งระหว่างบทบาทกับความพึงพอใจในครอบครัว (Pleck et al. 1980; Staines & O'Connor. 1980)

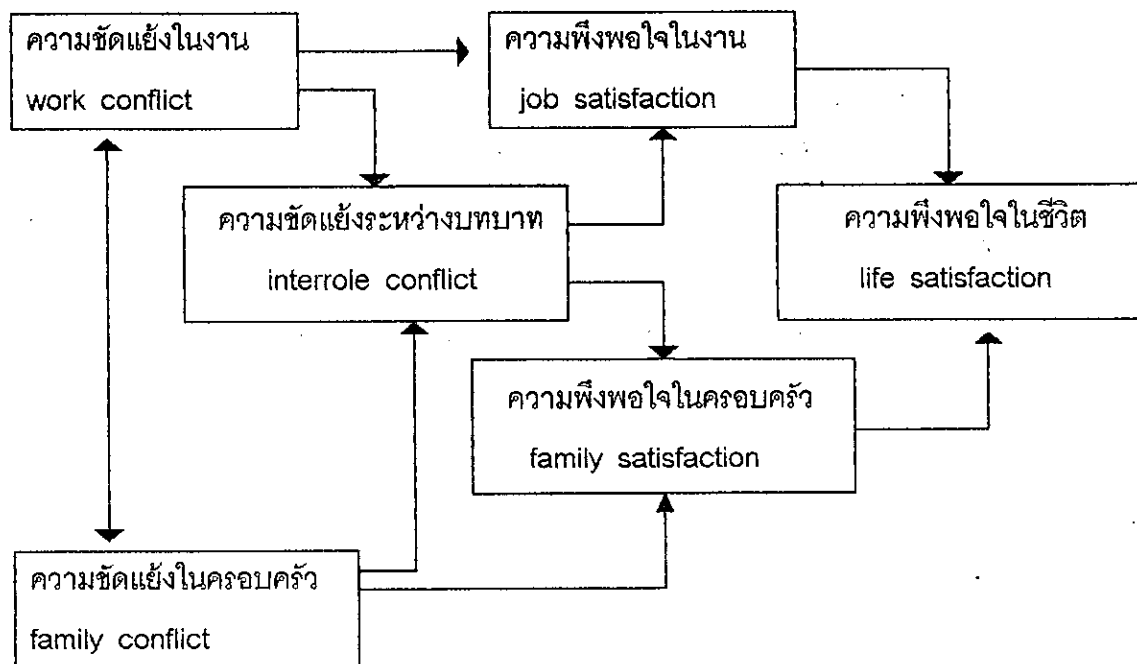
5. พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction)

6. พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในความเป็นพ่อแม่ (marital satisfaction) และกำลังใจในชีวิต (morale in life) (Lee. 1978) และความพึงพอใจในความเป็นพ่อแม่ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในชีวิตการสมรสของชายและหญิง (Glenn. 1975; Campbell, Converse, and Rodgers. 1976)

7. พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความขัดแย้งในงานและความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Jones and Butler. 1980) แต่ก็มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ไม่พบความสัมพันธ์ที่วางนี้ (Burke, Weir, and Bowors. 1980)

8. พบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากคู่สมรส (spouse support) และความขัดแย้งระหว่างบทบาท (interrole conflict)

ซึ่งคอปเฟิลแมน (Kopelman) ได้สรุปเป็นโมเดลเชิงทฤษฎีแสดงความสัมพันธ์ระหว่างงาน (work) ครอบครัว (family) และความขัดแย้งระหว่างบทบาท (interrole conflict) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลเชิงทฤษฎี (Theoretical model) คอปเฟิลแมน,กรีนฮอชส์และคอลลนอลลี (Kopelman,Greenhaus and connolly. 1983)

จากโมเดลจะเห็นว่า ความขัดแย้งในงานจะส่งผลต่อความขัดแย้งในครอบครัว และขณะเดียวกันความขัดแย้งในครอบครัวจะส่งผลต่อความขัดแย้งในงาน และตัวแปรทั้งสองตัวนี้จะร่วมกันส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างบทบาทและความขัดแย้งระหว่างบทบาทจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในครอบครัว ในขณะที่ความขัดแย้งในงานจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความขัดแย้งในครอบครัวจะส่งผลต่อความพึงพอใจในครอบครัวด้วย และสุดท้ายความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว จะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล ซึ่งจากโมเดลนี้ชี้ให้เห็นถึงตัวแปรความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวว่าเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญของความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล

คอปเฟิลแมน,กรีนฮอชส์และคอลลนอลลี (Kopelman,Greenhaus and connolly. 1983) ได้ทำการศึกษาเพื่อทดสอบโมเดลที่ได้สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัวและความขัดแย้งระหว่างบทบาทในงานและครอบครัว การวัดความขัดแย้งกระทำโดยการใช้ข้อคำถามตามลักษณะของความขัดแย้งในบทบาท 4 ลักษณะ คือ ความขัดแย้งจากหลายแหล่ง (intersender - conflict) ความขัดแย้งจากแหล่งเดียว (intrasender - conflict)ความขัดแย้งจากการมีหลายบทบาทในขณะเดียว

กัน (interrole conflict) และความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (person - role conflict) กับตัวแปรตามคือความพึงพอใจในชีวิต คอปเฟิลแมน(Kopelman)ได้ทำการศึกษาวิจัย 2 ครั้ง ในการศึกษาแรก (study 1) ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานเพศชายที่มีครอบครัว จำนวน 181 คน และในการศึกษาครั้งที่ 2 (study 2) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในนักศึกษาระดับปริญญาตรี และนักศึกษาที่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจาก 3 วิทยาลัย ซึ่งแต่งงานและทำงานเต็มเวลา จำนวน 91 คน ผลการศึกษาพบว่าในการศึกษาครั้งที่ 1 (study 1) โมเดลได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือความขัดแย้งในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกร่วมกันกับความขัดแย้งในบทบาท (interrole conflict) และตัวแปรทั้งสามตัวนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านทางความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว ส่วนในการศึกษาครั้งที่สอง (study 2) ก็พบผลเหมือนกับการศึกษาครั้งที่ 1 แต่มีข้อที่แตกต่างกัน 1 ข้อคือไม่พบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งต่อมาโมเดลนี้ได้ถูกนักวิจัยที่สนใจศึกษาความขัดแย้งนำไปใช้เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีกันแพร่หลายดังจะได้กล่าวต่อไป

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้กรอบโมเดลเชิงทฤษฎีของคอปเฟิลแมน เป็นกรอบในการศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของครู และผู้วิจัยได้ทำการขยายโมเดลโดยการเพิ่มตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ของฮอลล์ (Hall, 1972) มาเพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเพิ่มหรือลดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต จากปัญหาความขัดแย้งในงานและครอบครัว ที่บุคคลแต่ละคนจะมีกลวิธีที่จะจัดการกับปัญหาในบทบาทที่ขัดแย้งตามวิธีของฮอลล์ (Hall) ต่าง ๆ กัน เนื่องจากในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาในลักษณะนี้ และอีกประการหนึ่งการดำเนินชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตในครอบครัวเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด และบางครั้งอาจมีการขัดแย้งในบทบาทของงานและในบทบาทของครอบครัวซึ่งจะมีผลต่องานและครอบครัวได้เมื่อผ่านกระบวนการกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งจะเป็นดัชนีชี้บอกถึงความพึงพอใจในงาน ครอบครัว และชีวิตของบุคคลได้



### ตอนที่ 3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต

#### เพศกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว

ปัจจุบันความจำเป็นที่ผู้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้าน เพื่อช่วยกันหารายได้มาเลี้ยงครอบครัวนั้นเมื่ออยู่มากมาย ทำให้ครอบครัวในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงคือ ชายและหญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงานและครอบครัวมากขึ้น (สุรียา วีรวงศ์.2539) ดังนั้นความขัดแย้งจากงานและครอบครัวจึงมีผลกระทบต่อบุคคลทั้งเพศชายและหญิงด้วย

จากงานวิจัยของกรีนกลาสและคณะ (Greenglass et al.1988) ได้ศึกษาการรับรู้ถึงความขัดแย้งในเพศชายและหญิงซึ่งเป็นลูกจ้างในแคนาดาจำนวน 556 คน พบว่า เพศหญิงมีการรับรู้ความขัดแย้งในบทบาทและความเครียดจากงานสูงกว่าเพศชาย

ดุกซ์เบอร์รี่และฮิกกินส์(Duxbury and Higgins.1991) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างเพศในเรื่องความขัดแย้งในงานและครอบครัว จากกลุ่มตัวอย่าง ชาย 131 คน หญิง 109 คน ที่ทำงานด้านวิชาชีพหรือเป็นผู้จัดการซึ่งมีบุตรและอยู่ร่วมกัน พบว่าเพศหญิงมีกลวิธีที่จัดการกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวได้ดีกว่าเพศชาย แต่ในเรื่องความขัดแย้งในครอบครัวเพศหญิงจะสามารถควบคุมหรือจัดการกับความขัดแย้งได้น้อยกว่าเพศชาย และพบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวในเพศชายและหญิงที่ไม่สามารถทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวจะเพิ่มความขัดแย้งในงานและครอบครัวมากขึ้น นอกจากนี้ได้พบว่าทั้งเพศชายและหญิงมีระดับของความยากที่จะทำให้เกิดความสมดุลในงานและครอบครัวเหมือนกัน ในเรื่องของความขัดแย้งในงานพบว่าทั้งเพศชายและหญิงให้ความสำคัญในความขัดแย้งในงานและครอบครัวแต่ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยกล่าวว่าเพศหญิงอาจจะจัดการกับปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งให้เกิดความสมดุลในบทบาทของงานและครอบครัวได้โดยการหลีกเลี่ยงจากความกดดันจากงานด้วยการทำงานล่วงเวลา

ฮอล(Hall.1972) ได้ศึกษาความตึงเครียดในบทบาทของสตรีที่มีหลายบทบาทพบว่าความขัดแย้งในครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นอย่างมากสำหรับเพศหญิงและความขัดแย้งในงานจะมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นอย่างมากสำหรับเพศชาย เพ็ล็ก (Pleck.1984)และวอยดานอฟ(Voydanoff.1987)พบว่าเพศหญิงจะยอมให้บทบาทในครอบครัวเข้าไปสอดแทรกบทบาทในการทำงาน บทบาทในงานและความต้องการของครอบครัวเป็นแหล่งสำคัญของความขัดแย้งในงานและครอบครัวเพราะว่าเพศหญิงได้ถูก

กำหนดให้มีบทบาทในการรับผิดชอบครอบครัว ดังนั้นจึงเกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับบรรทัดฐานของบทบาทในงาน สำหรับเพศชายยอมให้บทบาทในงานเข้าไปสอดแทรกบทบาทในครอบครัวเพราะเพศชายถูกกำหนดให้มีความรับผิดชอบในงาน ดังนั้นจึงเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับบรรทัดฐานของบทบาทในครอบครัว จึงทำให้ความขัดแย้งในงานและครอบครัวเพิ่มขึ้น

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าเพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องของการรับรู้ความขัดแย้งในงานและครอบครัว โดยเพศหญิงมีการรับรู้ในบทบาทความขัดแย้งในครอบครัว ในขณะที่เพศชายมีการรับรู้ความขัดแย้งในงาน จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในงานและครอบครัวขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างเพศเพื่อทดสอบโมเดลตามกรอบความคิด

**ความขัดแย้งในงาน (work conflict) กับความขัดแย้งในครอบครัว (family conflicts) ความขัดแย้งในงานและครอบครัว (work-family conflict) และความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)**

ความขัดแย้งในงาน หมายถึง ประสบการณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความกดดันจากเรื่องงาน (Kahn, Wolfe, Quinn, Snock and Rosenthal, 1964) จากโมเดลเชิงทฤษฎีของคอปเปลแมน (Kopelman, 1983) และจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา ถือได้ว่า ความขัดแย้งในงานเป็นตัวทำนายความขัดแย้งในครอบครัว โดยปกติการรับรู้เกี่ยวกับงานจะมีอิทธิพลต่อชีวิตครอบครัวมากกว่าชีวิตครอบครัวที่มีต่องาน แต่ทั้งสองตัวมีผลต่อชีวิตครอบครัวดังเช่น เรื่องทางเศรษฐกิจและสิ่งที่ยังชีพของบุคคล (Burke and McKeen, 1988; Evans and Bartolome, 1984; Kanter, 1977 b; Pleck, Stainer and Lang, 1980; Near, Rice and Hunt, 1980; staines, 1980; Pleck, 1979)

เบนนินและเนียนสเต็ดท์ (Bennin and Nienstedt, 1985) ได้แนะนำว่าความขัดแย้งในงานที่นำไปสู่เรื่องครอบครัวจะมีอิทธิพลมากในกรณีที่สามี-ภรรยาทำงานทั้งสองคน อิทธิพลนี้จะมากกว่าครอบครัวที่สามีทำงานคนเดียว ดังนั้นถ้าบุคคลสามารถลดบทบาทในครอบครัวโดยใช้เวลาน้อยและพลังงานน้อยลง ก็จะสามารถทุ่มเทกับบทบาทในการทำงานได้มากขึ้น เมื่อสามีทำงานคนเดียวเขาก็สามารถแสดงบทบาทที่เหมาะสมในการจัดการกับความขัดแย้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้ดีกว่า

กรีนฮอส และพาราซุรามาน (Greenhaus and Parasuraman, 1986) ถือว่าขนาดและผลของความขัดแย้งในงานและจะมีผลต่อครอบครัวที่ทำงานทั้งสามมีภรรยา เขาเชื่อว่าถ้าขยายความรับผิดชอบในบทบาทของงานและครอบครัว ความกดดันจากเรื่องงานจะล้นเข้าไปสู่บทบาทในครอบครัว

ดักซ์เบอร์รี่และฮิกกินส์ (Duxbury and Higgins, 1992) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองคนและมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอปเปลแมน (Kopelman, 1983) กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 748 คน พบว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

จากงานวิจัยที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งในงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ถ้าความขัดแย้งในงานเพิ่มมากขึ้น ความขัดแย้งในครอบครัวก็จะเพิ่มมากขึ้นขณะเดียวกันความพึงพอใจในงานจะลดลงตามไปด้วย

#### **ความขัดแย้งในครอบครัว (family conflict) กับความขัดแย้งในงานและครอบครัว (work-family conflict) และความพึงพอใจในครอบครัว (family satisfaction)**

ความขัดแย้งในครอบครัว หมายถึง ประสิทธิภาพของบุคคลเกี่ยวกับความกดดันจากเรื่องในครอบครัว (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek and Rosenthal, 1964)

จากการศึกษาของ จันทรเพ็ญ คุปต์กาญจนากุล (2526) ในเรื่องความพึงพอใจในชีวิตสมรส กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 310 คน พบว่าความคิดตรงกันของกลุ่มสมรสในบทบาทด้านการจัดการเงินของครอบครัว การตัดสินใจปัญหาของครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูบุตร การแบ่งเบาภาระงานบ้าน และการหาเลี้ยงครอบครัว มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรสมากที่สุด นั่นคือหากกลุ่มสมรสต้องการมีความพึงพอใจในชีวิตสมรส จำเป็นอย่างยิ่งที่สามีและภรรยาต้องเรียนรู้และให้ความสนใจความคาดหวังทางบทบาทที่ต่างฝ่ายต่างมีต่อกัน ซึ่งจะเป็นผลให้มีมีความคาดหวังทางบทบาทในทิศทางเดียวกัน เพื่อจะได้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับความคาดหวังนั้น ๆ อันจะเป็นพื้นฐานทำให้มีความคิดเห็นตรงกันเกี่ยวกับบทบาทที่ต่างฝ่ายต่างคาดหวังให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติอันจะช่วยลดความขัดแย้งในครอบครัวได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ โสภา สปีลมันน์และคณะ (2536) ซึ่งศึกษารูปแบบของครอบครัวไทยที่พึง

ปรารถนาในสังคมเมือง โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 90 คน พบว่าความเข้าใจกันระหว่างสามีภรรยาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งประการแรก ตามมาด้วยปัจจัยด้านการเงิน บ้านและที่ดิน ตำแหน่งหน้าที่การงานและการช่วยเหลือดูแลญาติพี่น้องตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญภายในครอบครัวที่ครอบครัวส่วนใหญ่ยอมรับว่ายังขาดอยู่คือเรื่องความเข้าใจกันระหว่างสามีกับภรรยา ลูกกับพ่อแม่ และการได้อยู่พร้อมหน้ากันของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัวมากขึ้น

จากโมเดลเชิงทฤษฎีของคอปเปลแมน (Kopelman, 1983) ได้รับการสนับสนุนจากการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของความขัดแย้งในครอบครัว (Greenhouse and Beutell, 1985; Kopelman et al. 1983) การวิจัยที่ผ่านมาได้เสนอแนะว่าบทบาทในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของสามีภรรยาจะเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในครอบครัวและความขัดแย้งในงานและครอบครัว บทบาททั้งสองนี้จะเชื่อมโยงไปถึงบทบาทที่หนักเกินไป บทบาทที่ต้องการในงานและครอบครัวของครอบครัวที่ทำงานทั้งสองคน ผู้ชายจะทุ่มเทเวลาแรงงานและกิจกรรมให้กับครอบครัวมากกว่าครอบครัวที่ผู้ชายออกไปทำงานคนเดียว (Michelson, 1983, Pleck, 1983, 1984) บทบาทในงานและครอบครัวนี้จะนำไปสู่ความต้องการร่วมกันที่จะแบ่งความรับผิดชอบในครอบครัวขึ้น (Pleck, 1983, 1984; Yogeve and Brett, 1985)

ความสมดุลของความคาดหวังบทบาทในงานและครอบครัวในแต่ละเพศชายที่จะให้มีความเสมอภาคกัน สำหรับครอบครัวที่ทำงานทั้งสองคน (Gupta and Jenkins, 1985) ไลน์ (Lein, 1979) ได้พบว่า ผู้ชายในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองคนจะเกิดความขัดแย้งในงานและครอบครัวจากเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว เพราะว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังในครอบครัวและความคาดหวังจากสังคม พาราสุรามาน และคณะ (Parasuraman et al. 1989) ได้ชี้แนะว่า ถ้าผู้หญิงในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองคนมีความคาดหวังอย่างมากในคู่สมรสเกี่ยวกับความใส่ใจในครอบครัว แรงงาน และบทบาทของคู่สมรสในครอบครัว ครอบครัวที่ทำงานทั้งสองคนจะประสบกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวจากเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว (Rapoport and Sierakowski, 1982)

อาดัมส์,คิงและคิง (Adams,King and King,1996) ได้ศึกษากับกลุ่มคนทำงาน 163 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความผูกพันกับครอบครัวจะมีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว ซึ่งแสดงว่าเป็นการยากที่บุคคลจะมีบทบาทในครอบครัวที่สมดุลได้

จากงานวิจัยสรุปได้ว่า ความขัดแย้งในครอบครัวจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว นั่นคือครอบครัวที่มีความขัดแย้งสูงจะทำให้เกิดความขัดแย้งในงานและครอบครัวสูงด้วย และผลเหล่านี้จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในครอบครัวในระดับต่ำด้วย

**ความขัดแย้งในงานและครอบครัว (work family conflict) กับความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความพึงพอใจในครอบครัว (family satisfaction)**

วอยดานอฟ (Voydanoff, 1989) ได้อธิบายให้เห็นถึงลักษณะการพึ่งพกันระหว่างบทบาทในงานและบทบาทในครอบครัว จากการตรวจสอบงานวิจัยที่ศึกษาผลกระทบของงานต่อครอบครัว (ตัวอย่างเช่น ผลของลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในครอบครัว) และผลของหน้าที่ต่อครอบครัวกับการทำงาน เขาได้แสดงให้เห็นถึงการศึกษารื่องงานและครอบครัวที่แผ่กว้างจากจุดเริ่มแรกที่สนใจเกี่ยวกับผู้ชายที่ว่างงาน ผู้หญิงที่ทำงาน และคู่สามีภรรยาที่ทำงานทั้งสองคน มาสู่ลักษณะที่หลากหลายมากขึ้น ศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจ โครงสร้าง และลักษณะทางจิตวิทยาการทำงาน การแสดงบทบาทหลายบทบาท การดำเนินชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว ลักษณะบทบาทของผู้ร่วมงานและนโยบายเกี่ยวกับครอบครัว

ความขัดแย้งในงาน - ครอบครัว เกิดจากการวางตัวหรือบทบาทที่เกิดจากความกดดันจากงานและครอบครัว ซึ่งเกิดความขัดแย้งกันในความสัมพันธ์บางลักษณะ (Greenhaus & Beutell, 1985 : 77) รูปแบบความขัดแย้งของงานและครอบครัว 3 ลักษณะ มีดังนี้

1. ความขัดแย้งจากเวลา (time - based conflict) คือในเวลาที่คุณต้องการแสดงบทบาทหนึ่ง เขาจำเป็นต้องแสดงอีกบทบาทหนึ่งด้วย
2. ความขัดแย้งจากความเครียด (strain - based conflict) เกิดจากบทบาทหนึ่งเข้าไปรบกวนหรือสอดแทรกในอีกบทบาทหนึ่ง
3. ความขัดแย้งทางพฤติกรรม (behavior - based conflict) ในแต่ละพฤติกรรมจะมีบทบาทหนึ่งบทบาท แต่ต้องแสดงพฤติกรรมในบทบาทอื่นด้วย

ในสังคมปัจจุบันความกดดันหลาย ๆ บทบาทที่มีต่อผู้ชายและผู้หญิง ทำให้เกิดความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และความขัดแย้งในงานและครอบครัวนี้ยังมีผลขยายไปสู่ความพึงพอใจที่น้อยลงและส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต (Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983; Pleck, Staines & Lang, 1980)

กาแลมโบส และไซเบอร์ไรเซนส์ (Galambos and Sibereisen, 1989:358) ได้ศึกษาความขัดแย้งในบทบาทของคุณสมรสที่ทำงานนอกบ้านชาวเยอรมัน พบว่า การรับรู้ของภรรยาเรื่อง

การมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตคู่ และความขัดแย้งในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในบทบาทของคู่สมรส โดยภรรยาที่มีความเครียดในบทบาท จะรับรู้ความกดดันและมีความขัดแย้งภายในครอบครัวมากกว่า ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตคู่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับสตรีที่ไม่มีภาวะเครียดในบทบาท

บาริช (Barich.1994) ได้ทำการศึกษาความขัดแย้งในงานและครอบครัวในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน มีบุตรและอาศัยอยู่ร่วมกัน เขาพบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว ซึ่งดักซ์เบอร์รี่และฮิกกินส์ (Duxbury&Higgins.1992) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานเต็มเวลานอกบ้าน มีบุตรและอาศัยอยู่ด้วยกัน จำนวน 748 คน พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานแต่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในครอบครัว

จัตจ์และคณะ (Judge et al.1994) ได้ศึกษาเรื่องงานและทัศนคติในชีวิตของผู้บริหารเพศชายจากบริษัทในอเมริกา จำนวน 1309 คน พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยผ่านทางความเครียดในงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแมทธิวส์และคณะ(Matthews et al.1996) ที่ได้ศึกษาเรื่องความขัดแย้งในงานและครอบครัวและคุณภาพของบิดามารดา กับกลุ่มตัวอย่าง 451 คนที่มีคู่สมรส เป็นการศึกษาระยะยาวเป็นเวลา 4 ปี พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวจากงานของสามีและงานของภรรยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด ซึ่งแสดงว่าถ้าสามี ภรรยา รายงานถึงระดับของความขัดแย้งในงานและครอบครัวสูง จะมีความเครียดสูงด้วย

โธมัสและคณะ (Thomas et al.1995) ได้ศึกษาเรื่องความขัดแย้งในงานและครอบครัวและความเครียดจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานเป็นหัวหน้าพยาบาลอยู่ในศูนย์ดูแลผู้ป่วยปัจจุบันที่มี 20 เตียงขึ้นไป จำนวน 84 คน พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์พอที่จะสามารถทำนายความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในงานได้

## กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง

นิวแมน (Newman, 1983:445) กล่าวถึงการเผชิญภาวะความขัดแย้งว่าเป็นการกระทำที่ช่วยเหลือให้บุคคลลดความขัดแย้ง เพื่อแก้ปัญหาความยุ่งยากของชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเน้นที่คุณสมบัติส่วนบุคคลและความพร้อมที่จะทำให้บุคคลสามารถทนต่อสภาวะการณ์แต่ ละอย่างที่กำลังท้าทาย

บรุนสไตน์และคนอื่น ๆ (Brunstein et al. 1988 : 495-498) กล่าวว่ากลวิธีเผชิญความขัดแย้งของบุคคลนั้น แบ่งออกเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1. กลวิธีการแก้ปัญหาด้านความนึกคิด (cognitive coping strategies) ความนึกคิดของบุคคลเกี่ยวกับความเครียดมีผลอย่างมากต่อการรับรู้ความรุนแรงที่เกิดขึ้น เป็นการแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงไปของบุคคลและครอบครัวไปถึงการตอบสนองที่เกิดจากการตีความหมายของความเครียด หากบุคคลใช้กลวิธีเผชิญความขัดแย้งด้วยการใช้ความรู้ความเข้าใจแล้ว ก็จะช่วยให้บุคคลนั้นคิดได้อย่างสงบ มีเหตุผลและหลักการที่ว่า ตนได้กระทำสิ่งนั้นตามความสามารถ อย่างที่สุดแล้ว ความสำเร็จของวิธีการนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการที่ความขัดแย้งถูกกำจัดออกไป แต่เป็นการทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองถูกคุกคาม ตลอดจนมีความยุ่งยากน้อยลง อันเป็นผลให้บุคคลสนใจที่จะทำงานต่อไป มากกว่าที่จะกังวลถึงความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น และยังเป็นประโยชน์แก่บุคคลด้านสภาวะอารมณ์อีกด้วย

2. กลวิธีการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรม (behavioral coping strategies) เป็นการลดผลกระทบของความขัดแย้ง โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา 4 ข้อ คือ 1) การคิดถึงตัวปัญหาให้มากกว่าคิดถึงเพียงผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิด 2) ค้นหาแนวทางแก้ปัญหาและผลลัพธ์ที่ยังไม่แจ่มชัด 3) ต้องหุุ่มเทที่จะคิดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ หรือวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น 4) หาหนทางในการที่จะขจัดปัญหา การเขียนรายละเอียดถึงคุณและโทษ ในการกระทำที่จะแก้ปัญหาจะช่วยให้วิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบคอบและมีเหตุผล โดยสรุป พฤติกรรมและทักษะในความนึกคิดมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การคิดอย่างสงบจะช่วยพัฒนาความมีสติที่จะวางแผนพฤติกรรมเผชิญความเครียด เมื่อความเครียดลดลงหรือถูกกำจัดบุคคลก็จะคิดและรู้สึกต่อตนเองดีขึ้น

3. กลวิธีการแก้ปัญหาด้านสรีระ (physiological coping strategies) ส่วนใหญ่แล้วบุคคลทั่วไปมักใช้การเผชิญความขัดแย้งในด้านนี้แบบวิธีตรง ๆ คือใช้ร่างกายตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ระหว่างการเกิดและภายหลังการเกิดเหตุการณ์ วิธีที่ใช้กันมากโดยทั่วไปในขณะนี้คือ การหายใจ แต่ในกรณีความเครียดที่เกิดในระยะยาว เช่น การว่างงาน ความไม่ปรองดองใน

ชีวิตครอบครัว ถ้าใช้เวลานานครั้งอาจเกิดปัญหาการติดยา ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย หนี้สิน เป็นต้น การใช้ยาจึงไม่ใช่วิธีที่ใช้ทักษะของตนเองแก้ปัญหา ดังนั้นจึงควรใช้โปรแกรมการผ่อนคลายกล้ามเนื้อแทน เช่นการนั่งสมาธิ เป็นต้น

ลาซารัส และ ลอนนีเออร์ (Lazarus and Launier, 1981:11) ได้เสนอการแบ่งประเภทของกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง โดยทั่วไปที่บุคคลเลือกใช้ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1 กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งโดยคำนึงถึงตัวปัญหา(problem oriented coping strategies) เป็นการเผชิญปัญหาโดยมุ่งไปที่การแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่ตึงเครียดที่เกิดขึ้นได้แก่ การค้นหารายละเอียดเกี่ยวกับปัญหานั้นเพิ่มเติม การพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นกว่าเดิม

2. กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งโดยมุ่งเน้นทางด้านอารมณ์ (affective - oriented coping strategies) เป็นวิธีการเผชิญปัญหาที่พยายามบรรเทาหรือระงับอารมณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากสถานการณ์ตึงเครียดเป็นต้นเหตุ เพื่อรักษาภาวะสมดุลภายในจิตใจไว้ ได้แก่ การปฏิเสธการหลีกเลี่ยงปัญหา การถ่ายเทอารมณ์ เป็นต้น

สมศรี คันธมาลา (2533 : 73 ) ได้เสนอแนะวิธีการจัดการความเครียดว่า แบ่งได้เป็น 2 ทาง คือ ทางด้านร่างกายและจิตใจ ทางด้านร่างกายทำได้โดยการออกกำลังกาย เล่นกีฬา ทำงานอดิเรก เดินรำ เล่นเกมสนุก ผูกคิลป้องกันตัว พุดคุยระบายออกและอาบน้ำอุ่น เป็นต้น สำหรับทางจิตใจทำได้โดยการฝึกสมาธิ สวดมนต์ภาวนา ร่วมกิจกรรมทางศาสนา ทำงานศิลปะ เล่นดนตรี อ่านหนังสือ ดูหนังดูละคร เป็นต้น โดยกล่าวกันว่าวิธีจัดการความเครียดทางกายที่ได้ผลดี คือ การออกกำลังกาย และการฝึกโยคะ ส่วนวิธีจัดการความเครียดทางจิตใจที่ได้ผลดีคือ การฝึกสมาธิ ซึ่งเป็นการช่วยให้คนสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอันสับสนวุ่นวายได้

ก่อนหน้านี้ ฮอล (Hall, 1972 : 471-486) ได้ศึกษากลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งที่บุคคลใช้เพื่อจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทโดยการนำไปสัมพันธ์กับทฤษฎีบทบาท กลวิธีที่ใช้นั้นแบ่งได้เป็น 3 แบบ ตามแนวคิดของ เลวินสัน (Hall, 1972 : 471-486 ; citing Levinson, 1959) ซึ่งเสนอแนวทางที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ข้อเรียกร้องที่จะให้บุคคลกระทำตามบทบาท (structurally given demands) ซึ่งข้อเรียกร้องนี้อาจเป็นได้ทั้งอุปสรรคหรือการสนับสนุนบุคคลที่จะกระทำบทบาทของตน ได้แก่ บรรทัดฐานของสังคมและความคาดหวังของสังคม 2) มโนทัศน์เกี่ยวกับบทบาทส่วนตัว (personal role conception) คือ ความนึกคิดของบุคคลที่มีต่อบทบาท ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแสดงบทบาท 3) พฤติกรรมตามบทบาท (role behavior) คือแนวทางที่บุคคลเห็นพ้องที่จะ



กระทำตาม หรือไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากถูกกำหนดโดยกลุ่มหรือสถาบันในสังคมที่บุคคลนั้นอยู่ โดย ฮอล (Hall, 1972 : 471-486) ได้แยกกลวิธีการแก้ปัญหาออกเป็น 3 วิธี เช่นกัน คือ

1. กลวิธีการกำหนดโครงสร้างของบทบาทใหม่ (structural role redefintion) หมายถึง การที่บุคคลเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขความคาดหวังของบุคคลอื่น (เช่น สามี ภรรยา ลูก ผู้ร่วมงาน) ที่มีต่อตนโดยลดบทบาทของการเป็นผู้ให้ (role senders) การใช้แรงสนับสนุนทางสังคม ตลอดจนมีการผสมผสานบทบาทใหม่ (role integration) จนทำให้สามารถแสดงบทบาทในลักษณะที่เสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้นการเจรจากันกับคู่ร่วมบทบาทในการเปลี่ยนโครงสร้างของบทบาท จะช่วยให้บุคคลลดการมีงานล้นมือและลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคลที่อยู่รอบข้าง ซึ่งถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอกของบุคคล

พฤติกรรมในกลวิธีที่ 1 คือ การที่บุคคลมอบหมายงานให้ผู้อื่นช่วยดูแล การรับเอาแรงสนับสนุนทางสังคมจากเครือข่ายทางสังคม (social network) หมายถึงโครงสร้างของความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อนบ้าน ผู้ร่วมงาน ฯลฯ แรงสนับสนุนทางสังคมจะช่วยเหลือในด้านจิตสังคมซึ่งกระทำโดยเครือข่ายทางสังคม เป็นการสนับสนุนด้านอารมณ์ ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีค่า และยอมเปิดเผยตนเองแก่ผู้อื่น การสนับสนุนด้านข้อมูล ได้แก่การให้คำแนะนำหรือข้อมูลในการแก้ปัญหา การสนับสนุนด้านสิ่งของหรือเครื่องมือ (จ.ไรรัตน์ มิตรทองแท้.2532:21)

จากการศึกษาพบว่า แรงสนับสนุนทางสังคม สามารถลดล้างความขัดแย้งหรือทำให้ความรุนแรงที่เกิดขึ้นลดลงได้ เช่น สามี หรือ ภรรยาได้ยืนยันว่าได้มีการพูดคุยถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และเขาหรือเธอได้ช่วยเหลือในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นตัวอย่างของการแก้ปัญหาในบทบาทของการเป็นผู้ให้ ส่วนการผสมผสานบทบาทเป็นการที่บุคคลกำหนดบทบาทขึ้นมาใหม่ จนสามารถแสดงบทบาทไปในลักษณะที่เสริมกัน เช่น การนำงานไปทำที่บ้าน แต่ก็อาจสอนการบ้านลูกด้วยโดยถือว่าคู่บทบาทจะตระหนักถึงความหมายของบทบาทใหม่ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของบทบาท เหล่านี้ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายนอกของบุคคล

2. กลวิธีการกำหนดบทบาทส่วนตัว (personal role redefinition) หมายถึง การที่บุคคลเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมและความคาดหวังของตนเองที่มีต่อบทบาทโดยไม่มีการตกลงกับคนรอบข้าง ดังนั้นความคาดหวังของบุคคลที่อยู่รอบข้างจึงไม่เปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมในกลวิธีที่ 2 คือ การลดความเกี่ยวข้องผูกพันที่มีต่อบทบาทหลง การแบ่งบทบาทการทำงานและบทบาทครอบครัวออกจากกัน การมองข้ามความสำคัญของบทบาท การจัดลำดับ

ความสำคัญของบทบาท การกำหนดขอบเขตของกิจกรรมในบทบาทของตน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่อบทบาท จะช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

3. กลวิธีการใช้พฤติกรรมโต้ตอบตามบทบาท (reactive role behavioral) หมายถึง การที่บุคคลยื่นกรานที่จะทำตามข้อเรียกร้องของบทบาทเพื่อทำให้บุคคลรอบข้างพอใจ บุคคลจึงไม่ต้องพยายามคิดเปลี่ยนแปลงแก้ไขโครงสร้างบทบาทที่มีอยู่ การใช้กลวิธีนี้จะเป็นการสร้าง ความกังวลใจ ความเหนื่อยล้า ตลอดจนลดความสนใจที่จะช่วยสนับสนุนทางอารมณ์แก่ ภรรยา หรือสามีต่อปัญหาในอาชีพ เนื่องจากต้องพยายามทุ่มเทความสามารถกับการทำงานและทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัว ดังนั้นจึงทำให้เกิดความเครียดกับบุคคลได้ เนื่องจากพยายามที่จะทำตามข้อเรียกร้องในทุกบทบาท พฤติกรรมในกลวิธีที่ 3 คือ การที่บุคคลต้องทำงานหนักขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนจัดตารางเวลา และระเบียบให้ดีกว่าเดิม เพื่อที่จะสามารถทำบทบาทที่มีอยู่ได้อย่างครบถ้วน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการแบ่งกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งของ ฮอล (Hall, 1972) ที่แบ่งกลวิธีออกเป็น 3 วิธี เท่านั้น คือ กลวิธีการกำหนดโครงสร้างของบทบาทใหม่ กลวิธีการกำหนดบทบาทส่วนตนใหม่ กลวิธีการใช้พฤติกรรมโต้ตอบตามบทบาท ทั้งนี้ก็เพราะว่ากลวิธีเผชิญภาวะความเครียดของ ฮอล (Hall) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการใช้กลวิธีลดบทบาทความขัดแย้งที่เกิดจากงานและครอบครัว ซึ่งถ้าบุคคลใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งก็จะช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวได้มากขึ้นและจากผลการวิจัยของคอปเปลแมนและคณะ (Kopelman et al. 1983) พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจน้อยมากและได้เสนอแนะว่าการเกิดผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งในงานและครอบครัวจึงทำให้บุคคลที่เลือกใช้กลวิธีดังกล่าวมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต

#### กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งกับความพึงพอใจ

ฮอล (Hall, 1972) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งกับความพึงพอใจส่วนบุคคลของสตรีที่แต่งงานมีบุตร และกำลังศึกษาในวิทยาลัย พบว่า กลวิธีการกำหนดโครงสร้างของบทบาทใหม่ (แบบที่ 1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ และพบว่ากลวิธีการใช้พฤติกรรมโต้ตอบตามบทบาท (แบบที่ 3) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ แต่ ฮอล (Hall) กล่าวว่า อาจจะใช้อ้างอิงกับกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มไม่ได้ อย่างไรก็ตาม

ตามสิ่งที่เขาพบก็สอดคล้องกับงานวิจัยของไครเกอร์ (Nancy and Louise, 1987 : 208 ; citing Kroeker, 1963) ที่เสนอว่า การพยายามตอบสนองความต้องการของการมีบทบาทหลายบทบาทเป็นการสะท้อนถึงการปกป้องตนเองมากกว่าเป็นการแก้ปัญหา และฮอล (Hall, 1972) ก็พบว่าการใช้รูปแบบที่ 3 นั้นมีสาเหตุจากการที่บุคคลปรับตัวได้ไม่ดี

โอเลียร์ (Nancy and Louise, 1987 : 208; citing O' Leary, 1977) พบว่า กลวิธีการกำหนดโครงสร้างของบทบาทใหม่ (แบบที่ 1) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการเผชิญกับความขัดแย้งในบทบาทของสตรี แต่เป็นการยากสำหรับสตรีที่จะใช้วิธีการนี้ เนื่องจากสตรีต้องลดบทบาทของการเป็นผู้ให้ลง นอกจากนี้ยังพบว่า กลวิธีการใช้พฤติกรรมได้ตอบตามบทบาท (แบบที่ 3) จะใช้กันมากในอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เป็นสตรีแต่งงานและมีบุตรยังเล็กที่ต้องดูแล

บิวเทลและกรีนเฮาส์ (Beutell and Greenhouse, 1983 : 43-48) ได้ศึกษาเรื่องการรวมบทบาทครอบครัว (ภรรยา แม่ แม่บ้าน) และบทบาทอื่น (นักเรียน การทำงานอาสาสมัคร) กับความสัมพันธ์ของความขัดแย้งในสตรีและพฤติกรรมการแก้ปัญหา โดยอาศัยแนวความคิดกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งของ ฮอล (Hall, 1972) โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน เป็นสตรีที่แต่งงานแล้ว อาศัยอยู่ร่วมกับสามี มีลูกอย่างน้อย 1 คน และกำลังศึกษาในวิทยาลัย จากการศึกษาพบว่าสตรีที่ใช้กลวิธีการได้ตอบตามบทบาท (แบบที่ 3) รายงานว่า ตนเองประสบความสำเร็จในการจัดการกับบทบาทที่มี น้อยกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มสตรีที่ใช้กลวิธีการกำหนดโครงสร้างของบทบาทใหม่ (แบบที่ 1) และกลุ่มสตรีที่ใช้กลวิธีการกำหนดโครงสร้างของบุคคลใหม่ (แบบที่ 2) ด้วย แต่ไม่พบความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มสตรีที่ใช้กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งในแบบที่ 2 กับกลุ่มสตรีที่ใช้กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งในแบบที่ 1

เอลแมน และกิลเบิร์ต (Elman and Gilbert, 1984 : 324) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างสตรีที่มีเด็กก่อนวัยเรียนอยู่ในความดูแล พบว่า การใช้กลวิธีการได้ตอบตามบทบาทเป็นกลวิธีที่ใช้มากที่สุด (แบบที่ 3) โดยทำบทบาทที่มีอยู่ทั้งหมดด้วยการทำงานให้หนักขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

พรศิริ โจรนัตถ์นเกียรติ (2535 : 122) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความตึงเครียดในบทบาทของสตรีที่มีหลายบทบาทกับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลที่แต่งงานแล้วและมีบุตรในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน พบว่าในกลุ่มที่มีความตึงเครียดในบทบาทสูงและระดับปานกลาง มีปริมาณการใช้กลวิธีแบบกำหนดโครงสร้างของบุคคลใหม่ (แบบที่ 2) มากกว่ากลุ่มที่มีความตึงเครียดในบทบาทระดับต่ำ

งานวิจัยเกี่ยวกับกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงานและครอบครัวยังมีการศึกษาน้อยมาก และเป็นงานวิจัยที่ศึกษาในลักษณะของความสัมพันธ์ ยังไม่มี

งานวิจัยที่ศึกษาในรูปแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่จะอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างความขัดแย้งในงาน และครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านกระบวนการกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อตอบคำถามดังกล่าว

## ความพึงพอใจในงาน

### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน เช่น สุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น นั่นคือ ความพึงพอใจในงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ในการทำงานในชีวิตของบุคคล (Guest. 1979 : 76) หรือระดับที่สมาชิกขององค์การ (หรือลูกจ้าง) สามารถพึงพอใจในสิ่งที่สำคัญของคุณค่าผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์การนั้น (Dubrin. 1984 : 376 - 377 ; Suttle. 1977 : 4)

อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งความพึงพอใจในงานยังมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลิตภาพมากขึ้นหรือมีความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ซึ่งย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายใน

กลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดชนเกี่ยวกับ วินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ยังได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ถึงการ ต่อรองรวมหมู่ ซึ่งเป็นมิติใหม่ของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานและฝ่ายบริหาร โดยที่ ทุกฝ่ายต่างได้รับประโยชน์

นอกจากนั้น ความพึงพอใจในงานยังหมายถึงความเคลื่อนไหว (movement) ซึ่งเป็นการสร้างเอกลักษณ์ของพันธมิตรชั่วคราว (coalition) ของประชาชนหรือกลุ่มผลประโยชน์ที่จะ สนับสนุนความต่อเนื่องของกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Brown, 1986 : 433)

วอลตัน (Walton, 1975 : 93 - 97) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งถือว่าเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการ วิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบกันขึ้นเป็นความพึงพอใจในงานโดยแบ่งเป็น 8 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมซึ่งสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานอื่น และรายได้ที่เพียงพอตามมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้หรือตามมาตรฐานเชิงอัตวิสัยของผู้รับ
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภายใต้สภาวะการทำงานที่เสี่ยงต่อการเจ็บไข้ได้ป่วย และอันตรายน้อยที่สุด เวลาทำงานที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานของการทำงานตามปกติ และการจำกัดอายุชั้นสูง/ต่ำไว้เพื่อสวัสดิภาพของบุคคล
3. มีโอกาสโดยตรงในการแสดงออกและพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ เช่น ได้มีการปกครองตนเอง ได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะความสามารถอย่างกว้างขวาง ได้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการทำงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของเขา ได้เข้าใจงานแบบทั้งหมด ได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานและได้นำแผนไปปฏิบัติ
4. มีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในอาชีพ โดยได้รับการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนสมรรถภาพ ได้รับการคาดหวังว่าจะมีการใช้ประโยชน์ความรู้ความชำนาญที่ได้เรียนมาใหม่หรือเพิ่มพูนขึ้นเมื่อเข้าประจำตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในการทำงานในอนาคต มีโอกาสเลื่อนขั้นในองค์การหรืออาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนฝูง วงศ์ตระกูลหรือเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกมั่นคงในเรื่องอาชีพและรายได้
5. การบูรณาการทางสังคมในองค์การเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ การปราศจากความมืดครึ้มในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ชาติอันเป็นแหล่งกำเนิด แบบการดำเนินชีวิต และรูปร่างหน้าตาที่มีความศรัทธาในลัทธิความเสมอภาคของมวลมนุษยนิยม (egalitarianism) ซึ่งไม่มีการแบ่งชั้นในองค์การด้วยเงื่อนไขของสัญลักษณ์ทางสถานภาพและลำดับชั้นบังคับบัญชา ได้

รับการเลื่อนขั้นสูงขึ้น เมื่อมีคุณสมบัติพร้อม ได้รับการเกื้อกูลจากกลุ่มปฐมภูมิ มีความรู้สึกถึงความเป็นชุมชนในองค์กร และเปิดโอกาสให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ทั่วไป

6. มีการปฏิบัติตามลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (constitutionalism) ได้แก่ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. มีความสอดคล้องระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม หมายถึง มีความสมดุลของบทบาทเกี่ยวกับการทำงานกับการใช้เวลาว่างและชีวิตครอบครัว และ

8. มีความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน ซึ่งหมายความว่าผู้ใช้แรงงานได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับความรับผิดชอบขององค์กรในเรื่องผลิตภัณฑ์ การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การเข้ามามีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง เป็นต้น (Mohrman and Lawler, 1984 : 220 -221)

อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาัดเอาเปรียบและสามารถสนองของความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

### ✓การวัดความพึงพอใจในงาน

เนื่องจากความพึงพอใจในงาน เป็นคุณลักษณะทางจิตของบุคคลที่ไม่อาจวัดได้โดยตรง การวัดความพึงพอใจในงานจึงเป็นการวัดโดยอ้อม (indirect measure) วิธีการวัดความพึงพอใจในงานที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบันมี 3 วิธี (Cherrington, 1994; Luthans, 1990; Greenberg and Baron, 1993) ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม โดยวิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่ใช้เวลามาก ดังนั้น นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่ จึงใช้วิธีการวัดโดยใช้แบบสอบถาม และมีผู้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการวัดความพึงพอใจในงานเป็นจำนวนมาก

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดความพึงพอใจในงานมีหลายรูปแบบ เซอริงตัน (Cherrington, 1994) กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron, 1993) สเตียร์ส (Steers, 1991) สรุปว่าแบบสอบถามที่ใช้กันมาก ได้แก่ มาตรฐานประเมินค่า มาตรฐานใบหน้า (face scale) มาตรฐานจำแนก (semantic differential scale) มาตรฐานเหล่านี้ เริ่มมีการพัฒนามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 เป็นต้นมา และได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น (Steers, 1991) จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานครั้งนี้ สรุปได้ว่ามาตรหรือแบบวัดความพึงพอใจในงานที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพดี มีความเชื่อมั่นและความตรงในระดับสูง

มีหลายชนิด ที่จะนำเสนอมี 6 ชนิด ได้แก่ แบบวัด Kunin Face Scale, TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaire), Minnesota Satisfaction Questionnaire, JDI (Job Description Index), Pay Satisfaction Questionnaire, และ แบบวัดของแฮคแมน และ โอลด์แฮม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มาตรใบหน้าของคุณิน (Kunin Face Scale) ลูธานส์ (Luthans. 1990) และ เซอริงตัน (Cherrington. 1994) ระบุว่ามาตรใบหน้าของคุณินเป็นแบบสอบถามที่เหมาะสมกับผู้ที่อ่านหนังสือไม่ออก หรือมีปัญหาในการอ่าน ผู้วิจัยอ่านคำถามและให้ผู้ตอบใส่เครื่องหมายใต้ภาพใบหน้า 6 ภาพ ที่บ่งถึงลักษณะความพึงพอใจอย่างยิ่งไปจนถึงไม่พอใจอย่างยิ่ง หลักการของแบบสอบถามชนิดนี้เป็นแบบเดียวกับแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 6 อันดับ ต่อมาในปี ค.ศ. 1975 ดันแฮมและเฮอแมน (Dunham and Herman) ได้พัฒนาจาก 6 ภาพ เป็น 11 ภาพ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาว่า มาตรใบหน้าของคุณินเหมาะกับผู้มีอายุน้อยไม่เหมาะกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใหญ่และมีความรู้ระดับสูง จึงไม่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้

แบบสอบถามที่เจเอสคิว (Teacher Job Satisfaction Questionnaire = TJSQ) ลูธานส์ (Luthans. 1990) และกรีนเบิร์กกับบารอน (Greenberg and Baron. 1993) ระบุว่าแบบสอบถามที่เจเอสคิว เป็นแบบสอบถามที่เลสเตอร์ (Lester) ได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้กับครู ข้อคำถามในแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของครูมี 9 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ การบังคับบัญชา (supervision) ผู้ร่วมงาน (colleagues) สภาพการทำงาน (working condition) ค่าจ้างหรือเงินเดือน (pay) ความรับผิดชอบ (responsibility) ตัวงาน (work itself) ความก้าวหน้า (advancement) ความมั่นคงหรือความปลอดภัย (security) และการได้รับการยอมรับ (recognition) โดยที่แต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) และจะมีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ จำนวนเท่า ๆ กัน ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะจัดเป็นพวกที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ หากมีคะแนนสูงก็จะเป็นพวกที่มีความพึงพอใจในงานสูง

แบบสอบถามความพึงพอใจมินนีโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ) อาร์วีเยและคณะ (Arvey and other. 1989) ลูธานส์ (Luthans. 1990) ระบุว่าแบบสอบถามมินนีโซตา เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานที่ได้รับความนิยมมากแบบวัดหนึ่ง แบบสอบถามเป็นแบบบุคคลเลือกตอบในลักษณะมาตรประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามประกอบด้วยมาตรย่อย (subscale) รวม 26 มาตร ได้แก่ ความพึงพอใจในผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ เป็นต้น ต่อมา

แบบสอบถามฉบับนี้ได้รับการพัฒนาให้สั้นลงแต่ยังมีคุณภาพคงเดิม แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถามเพียง 20 ข้อ ทำให้เป็นแบบวัดที่สั้นและง่าย สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมากหลากหลายประเภทและลักษณะ นอกจากนี้ อาร์วีย์ และคณะ (Arvey and other. 1989) ยังได้นำแบบสอบถามฉบับนั้นจำนวน 20 ข้อ มาวิเคราะห์องค์ประกอบแยกข้อคำถามเป็น 2 มิติ คือ ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอกด้วย

แบบสอบถามเจดีไอ (JDI : Job Description Index) กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron. 1993) สรุปว่าแบบสอบถามเจดีไอ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ ตั๋วงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามในแต่ละด้านเป็นคำคุณศัพท์เกี่ยวกับลักษณะงานแต่ละด้าน ในการตอบแบบสอบถามผู้ตอบจะระบุความคิดเห็น (ใช่หรือไม่ใช่ หรือไม่แน่ใจ) ที่มีต่อลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านข้างต้น)

แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ (PSQ: Pay Satisfaction Questionnaire) ลูธานส์ (Luthans. 1992) และเชอริงตัน (Cherrington. 1994) สรุปว่าแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ เป็นแบบวัดความพึงพอใจตามสภาพปัจจุบัน มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 อันดับ คล้ายลักษณะแบบสอบถามความพึงพอใจในมินนีโซตา แต่วัดเพียงด้านรายได้เพียงด้านเดียวเท่านั้น การวัดครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์ รายได้จากการเล่นตำแหน่ง ลักษณะการบริหารรายได้ และระดับรายได้

แบบสอบถามความพึงพอใจของแฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham's satisfaction scale) แฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham. 1980) ได้พัฒนาแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของบุคคลซึ่งมีลักษณะคล้ายกับแบบวัดความพึงพอใจมินนีโซตา ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 7 อันดับ จำนวน 25 ข้อ เป็นข้อคำถามวัดความพึงพอใจด้านบริบทของงานหรือความพึงพอใจภายนอกรวม 10 ข้อ และข้อคำถามวัดความพึงพอใจด้านความรู้สึกหรือความพึงพอใจภายในรวม 15 ข้อ ✓

แบบสอบถามการประเมินองค์การของมิชิแกน (Michigan Organization Assessment Questionnaire. 1975) แบบวัดนี้เป็นของสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน แบบวัดนี้จะวัดเกี่ยวกับองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและการประเมินความพึงพอใจทางด้านระดับอารมณ์ จะมีตัวเลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ตัวเลือก จากข้อคำถามที่เป็นคำตรงกันข้ามกัน เช่น ประสบความสำเร็จ ไม่ประสบความสำเร็จ โดยให้ผู้ตอบบรรยายเกี่ยวกับความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับงาน



ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามการประเมินองค์การของมหาวิทยาลัยมธิกัน เป็นแนวทางในการสร้างมาตรวัดความพึงพอใจในงาน เพื่อวัดความพึงพอใจในงานในภาพรวม ของครู ส่วนคำคุณศัพท์ที่ใช้เป็นตัวเลือกได้มาจากการสำรวจจากคนไทยเพื่อให้ได้คำคุณศัพท์ที่ เหมาะสมกับสังคมไทย

### ความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจในชีวิต

การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตยังมีงาน วิจัยที่น้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาความพึงพอใจในงานจะเป็นการศึกษาที่เน้นองค์ ความรู้ทางด้านการทำงานมากกว่าการศึกษาเพื่ออธิบายตัวแปรตามอื่นที่ไม่ใช่ในงาน แต่ก็มีนัก วิจัยที่สนใจศึกษาความพึงพอใจในงานที่เชื่อมโยงกับตัวแปรอื่นดังนี้

คอปเฟิลแมน,กรีนเฮาส์และคอลลินอลลี (Kopelman,Greenhaus and connolly, 1983) ได้ศึกษารูปแบบความขัดแย้งระหว่างบทบาท กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน 494 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

ดักซ์เบอร์รี่และฮิกกิน (Duxbury and Higgin,1992)ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างบท บทบาทในครอบครัวที่ทำงานทั้งสองคนและมีบุตรโดยใช้โมเดลของคอปเฟิลแมน (Kopelman,1983) กลุ่มตัวอย่าง 748 คน พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในชีวิต

คีออนและแมคโดนัลด์ (Keon and McDonald,1982) ได้ศึกษาคนงานในโรงงานที่ ผลิตด้วยเครื่องจักร จำนวน 112 คน จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต เขาสรุปว่าความพึงพอใจในงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของ ความพึงพอใจในชีวิต นั่นคือความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับความพึงพอใจใน ชีวิต

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและ พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและงานวิจัยเหล่านี้ ได้ให้ความคิดเห็นว่าคุณค่าความพึงพอใจในงานมีความสำคัญและเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความ พึงพอใจในชีวิต (Sekaran,1983,1985; Parasuraman,1989,Near et al.1980;1984; Staines et al.1986)

## ความพึงพอใจในครอบครัว

### ความหมายของความพึงพอใจในครอบครัว

ความพึงพอใจในครอบครัวหมายถึงสิ่งที่บุคคลได้รับจากการที่บุคคลในครอบครัว อยู่ดีกินดีและรวมถึงการแสดงบทบาทในฐานะสามีภรรยาและพ่อแม่โดยปราศจากความกดดัน และผลทางลบจากเรื่องต่างๆภายในครอบครัว(Higgins and Duxbury, 1992)

ครอบครัวเป็นสิ่งแวดล้อมสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ครอบครัว ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์ทางเพศด้วยการเป็นสามีภรรยา โดยมีลูก หรือไม่มี หรือมีโดยการรับเลี้ยงดูเป็นบุตรบุญธรรมก็ได้ (สุพัตรา สุภาพ, 2520 : 31) ในบางครั้ง วงจรการทำงานจะหมุนเข้าสู่ชีวิตในครอบครัวและหมุนย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก

สุเทพ เชาวลิต (2527 : 66 - 67) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินชีวิตใน ครอบครัวราบรื่น มีความสุข สรุปได้ดังนี้

1. ฐานะทางเศรษฐกิจดี ทำให้มีอำนาจในการซื้อสินค้าและบริการตามความจำเป็น ของตนได้ ซึ่งชีวิตของคนเรานั้นย่อมต้องอาศัยความมั่นคงสมบูรณ์ทางวัตถุเป็นปัจจัยสำคัญ หนึ่งด้วย
2. ความเป็นปึกแผ่นในครอบครัว ซึ่งต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจ และปรารถนาดี ต่อกันและกันเป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของสมาชิกในครอบครัว อีกด้วย
3. การมีอาชีพที่มั่นคงเป็นพื้นฐาน บิดามารดาย่อมจะต้องคิดถึงและวางแผนการ ประกอบอาชีพของบุตรไว้ล่วงหน้าเสมอ
4. สุขภาพของสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวใดสมาชิกในบ้านมีสุขภาพดี ร่างกาย สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัย ย่อมจะทำให้เกิดอารมณ์และจิตใจแจ่มใส จะนำมาสู่ความสุข ของครอบครัว

ก่อ สวัสดิพิทานิชย์ (2519 : 89 - 145) กล่าวถึงปัญหาที่ครอบครัวส่วนใหญ่ประสบ สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัว เนื่องจากระบบเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่าง มากในสังคมปัจจุบันนี้ อันจะมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของครอบครัวทั้งทางตรงและทาง อ้อม เช่น ค่าครองชีพสูง สินค้ามีราคาแพงขึ้น การซื้อสินค้าผ่อนส่ง เป็นต้น ก่อให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับรายได้ของครอบครัวที่ไม่สมดุลกับรายจ่าย

จากการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับครูที่ส่งผลถึงคุณภาพของการศึกษาประชาบาล โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2531:63) พบว่าครูส่วนใหญ่ไม่ใช่คนมีฐานะดี ครูบางคนต้องชวนขายหาอาชีพอื่นทำเพื่อเพิ่มรายได้ ครูเป็นกลุ่มคนที่ต้องเสียภาษีสังคมค่อนข้างสูง ครูจึงอยู่ในสภาวะรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ถึงขั้นต้องกู้ยืมเป็นหนี้สินจึงเกิดเป็นปัญหาเศรษฐกิจของครอบครัว

## 2. ปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว ที่สำคัญมีดังนี้

2.1 ความไม่ปรองดองระหว่างสามีภรรยา ย่อมทำให้มีการทะเลาะวิวาทกันอยู่เสมอ ๆ

2.2 บ้านแตก ได้แก่ สภาพของครอบครัวที่มีบิดามารดาตาย หรือหย่ากัน สภาพเช่นนี้ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ยังเหลืออยู่มักมีปัญหาบางประการ

2.3 ช่องว่างระหว่างวัย ได้แก่ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากระหว่างบิดามารดากับบุตรวัยรุ่น ทำให้เกิดปัญหาได้มากถ้าต่างฝ่ายต่างใช้ความรุนแรงเข้าหากัน

2.4 บ้านที่ขาดระเบียบแบบแผนอันดีงาม ย่อมทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ไม่แน่นอน สมาชิกไม่ทราบว่าคุณควรปฏิบัติอย่างไร

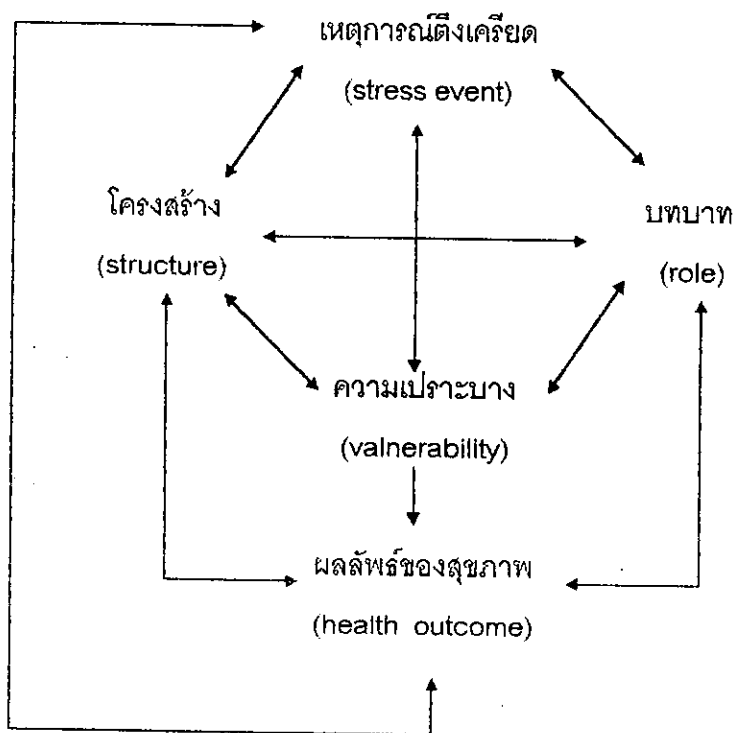
ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ไม่ราบรื่น อาจทำให้สมาชิกของครอบครัวขาดความสุขและเป็นผลร้ายต่อบุคลิกภาพและสุขภาพจิต ก่อให้เกิดความวิตกกังวล มีปัญหาทางสังคม และอารมณ์จนทำให้ชีวิตไม่เป็นสุข

## 3. ปัญหาการปรับตัว

ชีวิตครอบครัวเมื่อเริ่มดำเนินชีวิตคู่ อาจพบว่า คู่สมรสของตนยังมีบุคลิกลักษณะนิสัย ความสนใจ เจตคติ หรือค่านิยมบางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับตนเอง ความแตกต่างเหล่านี้หากปล่อยไว้ อาจจะเป็นสาเหตุให้การดำเนินชีวิตสมรสไม่ราบรื่นได้ ถ้าหากคู่สมรสปรับตัวไม่ได้ จะทำให้บุคคลเริ่มมีสุขภาพจิตไม่ดี เกิดความขัดแย้ง ความคับข้องใจ และความวิตกกังวล (สุชาติ, 2527 : 45) ผลทางจิตใจหรือความเครียดนี้จะนำไปสู่ความท้อแท้ของบุคคล

กล่าวโดยสรุป ถ้าครอบครัวเป็นสุขภายในบ้านก็จะมีอารมณ์อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มีการเชื้อเพลิง ร่วมมือกัน ถ้าหากครอบครัวไม่สงบสุขและอารมณ์ของสมาชิกในครอบครัวไม่เป็นสุขแล้ว ความอบอุ่นและความพึงพอใจของสมาชิกในครอบครัวก็จะมี เกิดความขัดแย้ง ความคับข้องใจและความเครียดอาจทำให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความท้อแท้

คาลด์เวลล์ (Caldwell, 1988) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นระบบสังคมเปิด แต่ในขณะที่เป็นระบบเปิด ครอบครัวก็มีลักษณะการแสดงออกถึงการควบคุมและมีกฎเกณฑ์เป็นของตนเอง เป็นระบบที่มีหลายปัจจัยเข้ามากระทบทำให้เกิดผลออกมาในหลายลักษณะ ครอบครัวมีความรับผิดชอบที่จะสร้างและดำรงรักษาไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ สังคม อารมณ์ และจิตใจ ในอันที่จะรักษาไว้และเพิ่มพูนความผาสุกของสมาชิกครอบครัว องค์ประกอบสำคัญซึ่งสามารถทำนายอัตราเสี่ยงของแนวโน้มหรือการเกิดความผิดปกติ รวมทั้งความเครียดที่คงอยู่ในครอบครัว ได้แก่ โครงสร้างของครอบครัว การดำเนินบทบาทหน้าที่ในครอบครัวและความเปราะบางของครอบครัว คาลด์เวลล์ นำองค์ประกอบที่สำคัญเหล่านี้มาพิจารณาในลักษณะของแบบจำลองที่มีลักษณะไม่หยุดนิ่งและมีหลายมิติ ดังแผนภาพ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างแต่ละมิติขององค์ประกอบนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ความผาสุกของครอบครัว แต่ไม่ใช่ต้นเหตุของภาวะโรคหรือผลลัพธ์ด้านสุขภาพโดยเฉพาะ (Caldwell, in Waltz and Strickland, ed. 1988 : 405 - 406)



ภาพประกอบ 4 แบบจำลองความผาสุกในครอบครัว (Measurement of Nursing Outcome. 1988 : 406)

คาลด์เวลล์ อธิบายองค์ประกอบต่าง ๆ ในแบบจำลองความผูกพันในครอบครัวไว้  
ดังนี้ (Caldwell, in Waltz and Strickland, ed. 1988 : 398 - 405)

**โครงสร้างของครอบครัว (family structure)** โครงสร้างของครอบครัวช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เชื่อว่าเป็นการพัฒนาจากการมีปฏิสัมพันธ์ภายในครอบครัว การที่ครอบครัวมีบรรยากาศที่ช่วยให้สมาชิกได้แสดงออกอย่างมีอิสระ มีเหตุผล มีความชัดเจน ในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง และได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยให้สมาชิกครอบครัวรู้สึกมีความผูกพันในครอบครัว บรรยากาศเช่นนี้จะช่วยสนับสนุนการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับภาวะตึงเครียดของชีวิตครอบครัว

ด้านโครงสร้างของครอบครัว ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ เหล่านี้คือ

1.1 ภาวะเครียดในครอบครัว (family stress) เป็นการมองทั้งระบบ โดยใช้วิธีการวัดการรับรู้ถึงความอ่อนล้า ความคับข้องใจ ความตึงเครียดที่มีอยู่ในบ้าน เมื่อสมาชิกในครอบครัวสื่อสารกันไม่ชัดเจนจะกระทบความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ถ้าเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอจะเกิดการแบ่งแยกภายในครอบครัว

1.2 ความพึงพอใจในครอบครัว (family satisfaction) เป็นการรับรู้ความผูกพันภายในครอบครัว ความพึงพอใจ และความสุขในครอบครัวโดยรวม ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับคุณภาพของการปฏิสัมพันธ์ ครอบครัวที่มีระบบการทำงานดำเนินไปด้วยดีจะมีความขัดแย้งและความเครียดในระบบย่อย ๆ ต่ำ ปัญหาสุขภาพและปัญหาทางการเงินจะไม่ใช่อุปสรรคในครอบครัวที่มีความพึงพอใจในครอบครัวสูง

1.3 การสนับสนุนภายในครอบครัว (family support) เป็นข้อมูลหรือการสื่อสารซึ่งทำให้สมาชิกครอบครัวเชื่อว่าตนได้รับการดูแลเอาใจใส่ ความรักและการให้คุณค่า มีงานวิจัยที่สนับสนุนให้เห็นว่า การให้หรือการได้รับการสนับสนุนทางสังคมไม่เพียงพออาจนำไปสู่อันตรายทำให้กระทบต่อความผูกพัน ซึ่งความกดดันจากบุคคลที่มีความสำคัญหรือการขาดการสนับสนุนจากบุคคลอื่นๆ ช่วงที่มีความลำบากนั้นก่อให้เกิดความเครียดได้ นอกจากนี้การสนับสนุนภายในครอบครัวจะช่วยปกป้องคุ้มครองบุคคลในภาวะวิกฤตจากภาวะเบี่ยงเบนทางสุขภาพระยะยาวได้

1.4 ความผูกพันกลมเกลียวในครอบครัว (family cohesion) คือความรู้สึกผูกพันซึ่งสมาชิกครอบครัวมีต่อบุคคลในครอบครัว และความมีอิสระในตนเอง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการแยกจากกันและการติดต่อยู่ร่วมกันซึ่งสมาชิกแต่ละคนประสบ ครอบครัวที่มีสุขภาพอารมณ์ดีจะมีการรับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครอบครัว ซึ่งความผูกพันกลมเกลียว

ในครอบครัวจะช่วยสมาชิกลดความไวต่อการรับความเครียด แต่ทั้งนี้อาจเพิ่มความเครียดให้กับสมาชิกที่พยายามจะเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานของครอบครัว

1.5 การปรับตัวของครอบครัว (family adaptation) เป็นความสามารถของระบบครอบครัวในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอำนาจความเกี่ยวพันของบทบาทหน้าที่และกฎเกณฑ์ในการตอบสนองต่อสถานการณ์ และการขยายตัวของภาวะเครียด ความสามารถในการปรับตัวขึ้นอยู่กับระดับของความเข้มงวด โครงสร้าง ความยืดหยุ่นหรือความลึบสนยู่เพียงขณะที่ภาวะเครียดเพิ่มมากขึ้น ครอบครัวที่มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างจะมีสุขภาพดีที่สุด ครอบครัวซึ่งสามารถทำหน้าที่ได้อาจสังเกตจากความสามารถในการปรับเปลี่ยนอย่างเหมาะสมต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้น ความผาสุกในครอบครัวขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวของหน่วยครอบครัวที่ค่อย ๆ เพิ่มขึ้น ตามระยะต่าง ๆ ในวงจรชีวิต เช่น การเกิดการเติบโต ความเจ็บป่วย การแต่งงาน ความชรา และความตาย

2. การดำเนินบทบาทในครอบครัว (family role process) บทบาทเป็นแบบแผนของพฤติกรรมของบุคคลหรือเป็นลำดับของการกระทำ ถูกหล่อหลอมโดยกระบวนการทางวัฒนธรรมโดยผ่านทางบุคคลในสังคมหรือครอบครัว บทบาทในครอบครัว เป็นการวางพฤติกรรมของบุคคลและความคาดหวังที่สมาชิกครอบครัวมีการดำเนินบทบาทเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่ความผาสุกหรือความเครียดในระบบครอบครัว การประเมินการดำเนินบทบาทในครอบครัวประกอบด้วย

2.1 ความขัดแย้งในบทบาท (role conflict) เชื่อว่าเกิดขึ้นเมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งในบทบาท หรือบทบาทนั้นไม่ตรงกับบทบาทที่คาดหวังไว้ ความขัดแย้งในครอบครัวจะสกัดกั้นหรือขัดขวางความพยายามของสมาชิกครอบครัวที่จะเผชิญปัญหาหรือกระทำการใด ๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ ในครอบครัวที่มีสุขภาพอารมณ์ดีความขัดแย้งจะมีน้อย หากมีการรับรู้ถึงความขัดแย้งสูงความผูกพันกลมเกลียวจะลดต่ำ ความเฉลี่ยฉลาดในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมและการจัดระเบียบความสำคัญหรือประโยชน์ต่าง ๆ จะลดน้อยลง

2.2 บทบาทที่มีมากเกินไป (role overload) เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทต่าง ๆ ของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการที่มากมายหลากหลายแตกต่างกันออกไป เป็นแหล่งความเครียดที่สำคัญ เช่น ในครอบครัวที่มีเด็กป่วยเรื้อรัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีซึ่งต้องรับผิดชอบสูงในการดูแลบ้านและบุตรในขณะที่ต้องรับผิดชอบงานนอกบ้านก็จะประสบปัญหาบทบาทที่มีมากเกินไป

2.3 ความคลุมเครือในบทบาท(role ambiguity) เกิดเมื่อสมาชิกครอบครัวมีความรู้ไม่เพียงพอหรือบทบาทที่ครอบครัวคาดหวังในตัวสมาชิกนั้นไม่ชัดเจน ความรู้สึกมันคงภายในสมาชิกครอบครัวจะเกี่ยวข้องกับความจริงของระบบโครงสร้างและบทบาทของตนในครอบครัว

2.4 การไม่มีส่วนร่วมในบทบาท (role nonparticipation) หมายถึง การมีส่วนร่วมน้อยหรือไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของครอบครัว ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวมีน้อย การติดต่อสื่อสารไม่ดีและไม่สามารถชักจูงใครได้เมื่อใดที่สมาชิกครอบครัวช่วยกันรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้แสดงความรู้สึกต่อการเผชิญปัญหาจะทำให้การเผชิญความเครียดในครอบครัวเป็นไปได้ดีขึ้น

2.5 การเตรียมพร้อมในบทบาท (role preparedness) เป็นการวัดลักษณะของบิดามารดา และวัดการรับรู้ของบิดามารดาถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาและการเรียนรู้ซึ่งช่วยในการเตรียมเป็นบิดามารดา การเรียนรู้บทบาทบิดามารดาในระยะเริ่มแรกมาจากแบบอย่างในครอบครัวจากบิดามารดาและบางครั้งจากประสบการณ์ในการดูแลน้อง

### 3. ความเปราะบางของครอบครัว (family vulnerability)

เป็นที่ทราบกันว่ามีปัจจัยมากมายที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในครอบครัว เช่น จากกรรมพันธุ์ สรีระ สังคม จิตใจหรือวิญญาณ คาลด์เวลล์ ได้เสนอปัจจัยที่ควรนำมาประเมินดังนี้

3.1 อาการทางกายซึ่งสัมพันธ์กับจิตใจ (psychosomatic symptoms) ได้แก่ อาการปวดศีรษะ ภาวะอาหารปั่นป่วนและอาการทางประสาท ปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดพยาธิสภาพเหล่านี้อาจถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งของครอบครัว และยังสามารถก้าวไปสู่การตอบสนองต่อภาวะเครียดในครอบครัว สมาชิกบางคนในครอบครัวที่มีเด็กป่วยเรื้อรังอาจมีปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดอาการผิดปกติ เช่น ปวดศีรษะ ปัสสาวะไหลไม่รู้ตัว ภาวะอาหารปั่นป่วน อาการกลัวผิดปกติ หลงลืม ท้องผูก เป็นต้น สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเปราะบางของครอบครัว ได้แก่ ชนิดและความเครียดซึ่งเกิดกับบุคคลอื่นเนื่องจากโครงสร้างของครอบครัว ส่วนประกอบของการทำงานและสิ่งที่ผ่านมาจากกรรมพันธุ์ สรีระ จิตสังคม และวิญญาณ

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) เป็นการรับรู้ชีวิตของตนโดยทั่วไปของบุคคล เหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตที่สามารถทำให้เกิดภาวะเครียดในบุคคล มักตกอยู่ในเรื่องของครอบครัวหรือมีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อมของครอบครัว

จากที่กล่าวมาแล้วว่า ครอบครัวยุคใหม่เป็นระบบเปิดมีปฏิสัมพันธ์กับระบบต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลผ่านความเครียดเข้าสู่ระบบครอบครัว คุณค่าต่อความผูกพันในครอบครัว (Caldwell. 1988 : 405) เมื่อพิจารณาแบบจำลองความผูกพันในครอบครัว องค์ประกอบต่าง ๆ ล้วนมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กับภาวะเครียด/ความผูกพันในครอบครัวตลอดเวลา ดังเช่น ความเครียดมีผลกระทบต่อโครงสร้าง การดำเนินบทบาท และความเปราะบางของครอบครัว ในทางกลับกันองค์ประกอบเหล่านี้ก็มีผลทำให้เกิดภาวะเครียดได้เช่นกัน

### ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิต

มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ได้ศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตหรือคุณภาพชีวิต (Sekaran. 1983; 1985; Kopelman, Greenhaus and connolly. 1983; Parasuraman et al. 1989; Kline and Cowan. 1989; Near et al. 1980; Burden and Gogins. 1987; Near. 1984; Staines et al. 1986; Near, Smith, Rice and Hunt. 1983) งานวิจัยเหล่านี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างทั่วไปของคุณภาพชีวิตทำงานและคุณภาพครอบครัว โดยใช้ดัชนีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว พบว่าทั้งสองตัวเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

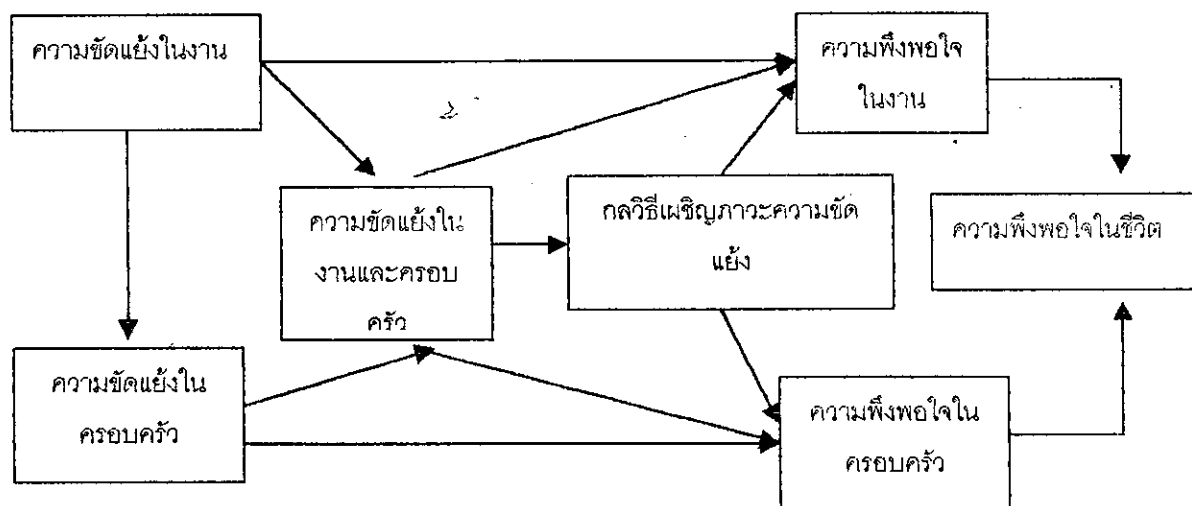
จากโมเดลเชิงทฤษฎีของคอปเฟิลแมน และคณะ (Kopelman et al.1983) จะเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในครอบครัวสามารถอธิบายความพึงพอใจในชีวิตได้ และจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต (Burke and Mckeen. 1988; Rice et al. 1980; Bamundo and Kopelman. 1980; Lee. 1978; Campbell, Converse and Rodgers. 1976; Michaelson, Weitzel and Johen. 1980)

จากงานวิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในครอบครัวสามารถอธิบายความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลได้



### กรอบความคิดในการวิจัย

จากพื้นฐานแนวคิดเรื่องความขัดแย้งในบทบาทตามทฤษฎีบทบาทและแนวคิดความพึงพอใจในชีวิตตามแนวทฤษฎีทางจิตวิทยา ประกอบกับการประมวลเอกสารจากงานวิจัยแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตดังแผนภาพความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อไปนี้



ความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นสถานะทางจิตซึ่งเป็นผลมาจากความไม่สอดคล้องของบทบาทในงานและครอบครัว ดังนั้นตัวแปรที่ก่อให้เกิดสถานะทางจิตดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในบทบาทซึ่งได้แก่ ความขัดแย้งในงาน (ความขัดแย้งในครอบครัว) ส่งผลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว

ความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ที่เกิดขึ้นจากสาเหตุข้างต้นจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว โดยผ่านกระบวนการกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ซึ่งตัวแปรทางจิตวิทยาของตัวแปรนี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในชีวิต

### สมมติฐานการวิจัย

ความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว จะร่วมกันส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

1. ความขัดแย้งในงานส่งผลทางบวกต่อความขัดแย้งในครอบครัว
2. ความขัดแย้งในงานส่งผลทางบวกต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว
3. ความขัดแย้งในครอบครัวส่งผลทางบวกต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว
4. ความขัดแย้งในงานจะส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยผ่านทางความขัดแย้งในงานและครอบครัวและผ่านทาง ความพึงพอใจในงาน
5. ความขัดแย้งในครอบครัว จะส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านทางความขัดแย้งในงานและครอบครัวและผ่านทางความพึงพอใจในครอบครัว
6. ความขัดแย้งในงานและครอบครัวจะส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยผ่านทางความพึงพอใจในงาน และผ่านทางความพึงพอใจในครอบครัว
7. ความขัดแย้งในงานจะส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยผ่านทางความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง และผ่านทาง ความพึงพอใจในงาน
8. ความขัดแย้งในครอบครัวจะส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านทางความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งและผ่านทางความพึงพอใจในครอบครัว
9. ความขัดแย้งในงานและครอบครัวจะส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยผ่านทางกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน และผ่านทางความพึงพอใจในครอบครัว
10. ความพึงพอใจในงานจะส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต
11. ความพึงพอใจในครอบครัวจะส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต

### นิยามเชิงปฏิบัติการ

**ความพึงพอใจในชีวิต** (life satisfaction) หมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเองในชีวิตปัจจุบันทั่วไปต่อสภาพที่เป็นอยู่และการรับรู้ว่าชีวิตนั้นมีความหมาย โดยครอบคลุมในเรื่องความสนใจ ความสนุกสนาน ความคุ้มค่า มิตรภาพ ความเต็มอ้อม ความพอ ความหวัง ความสมหวังมีโอกาสในสิ่งที่ดี

สามารถวัดได้โดยใช้มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นเองโดยยึดแนวทางจากมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตของฮิกกินและคณะ(Higgin and others.1992) ซึ่งได้พัฒนามาจากแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตของควินและสแตเนส(Quinn and Staines.1979) ส่วนค่าคุณศัพท์ได้มาจากการสำรวจจากคนไทย

**ความขัดแย้งในงาน** (work - conflict) หมายถึง สถานการณ์ความกดดันจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ตามลักษณะของความขัดแย้งในบทบาทในงานคือ 1) ความขัดแย้งจากหลายแหล่ง (intersender-conflict) 2) ความขัดแย้งจากแหล่งเดียว (intrasender-conflict)

3) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (person-role conflict) สามารถวัดได้โดยใช้มาตรวัดความขัดแย้งในงานที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างงานกับความเครียดของคาร์น และคณะ (Kahn et al. 1964)

**ความขัดแย้งในครอบครัว** (family conflict) หมายถึง ถึง สถานการณ์ความกดดันจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ตามลักษณะของความขัดแย้งในบทบาทในครอบครัว คือ 1) ความขัดแย้งจากหลายแหล่ง (intersender-conflict) 2) ความขัดแย้งจากแหล่งเดียว (intrasender-conflict) 3) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (person-role conflict) สามารถวัดได้โดยใช้มาตรวัดความขัดแย้งในครอบครัวที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างงานกับความเครียดของคาร์น และคณะ (Kahn et al. 1964)

**ความขัดแย้งในงานและครอบครัว** (work family conflict) หมายถึง บทบาทภายในที่ขัดแย้งที่เกิดจากความกดดันจากเรื่องงานและเรื่องครอบครัวร่วมกัน นั่นคือ บทบาทในงานหรือในครอบครัวจะทำให้เกิดความยุ่งยากหรือเป็นปัญหาในการแสดงบทบาทร่วมกันในเรื่องงานหรือเรื่องในครอบครัว เกี่ยวกับเวลาทำงานที่มากเกินไป ตารางการทำงานที่ขัดแย้งกัน ความเหนื่อยล้า ความวิตกกังวลในงานและการแสดงบทบาทในฐานะสามี ภรรยา สามารถวัดได้โดยให้ผู้ตอบ ตอบมามาตรวัดความขัดแย้งในงานและครอบครัว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยยึดแนวทาง

จากมาตรวัดความตึงเครียดในบทบาทของโบเฮน และวิเวโรส - ลองค์ (Bohen and Vivervos - Long. 1981)

กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง (coping strategies) หมายถึง การที่บุคคลมีวิธีที่จะประยุกต์ความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ในการควบคุม หรือบรรเทาความขัดแย้งที่กำลังเผชิญอยู่ทำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะทนต่อปัญหาความยุ่งยากของชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป กลวิธีแบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ 1) การกำหนดโครงสร้างของบทบาทใหม่ หมายถึง การที่บุคคลเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อตนโดยลดบทบาทของการเป็นผู้ให้ การใช้แรงสนับสนุนทางสังคม และการผสมผสานบทบาทใหม่ จนทำให้สามารถแสดงบทบาทในลักษณะที่เสริมซึ่งกันและกัน เช่น มอบหมายงานให้ผู้อื่นช่วยดูแล การรับเอาแรงสนับสนุนทางสังคมจากเครือข่ายสังคม 2) การกำหนดบทบาทของบุคคลใหม่ หมายถึง การที่บุคคลเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมและความคาดหวังของตนเองที่มีต่อบทบาทโดยไม่มี การตกลงกับคนรอบข้าง เช่น การลดความเกี่ยวข้องผูกพันที่มีต่อบทบาทลง การแบ่งบทบาทการทำงานและบทบาทครอบครัวออกจากกัน การมองข้ามความสำคัญของบทบาท การจัดลำดับความสำคัญของบทบาท การกำหนดขอบเขตของกิจกรรมในบทบาทของตน และ 3) การใช้พฤติกรรมได้ต่อบทบาท หมายถึง การที่บุคคลยืนกรานที่จะทำตามข้อเรียกร้องของบทบาทเพื่อทำให้บุคคลรอบข้างพอใจ เช่น การที่บุคคลต้องทำงานหนักขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนจัดตารางเวลา และระเบียบให้ดีกว่าเดิม สามารถวัดได้โดยให้ผู้ตอบมาตรวัดที่ผู้วิจัยสร้างเองโดยใช้แนวทางจากมาตรวัดกลวิธีเผชิญภาวะความเครียดของ ฮอลล์ (Hall. 1972)

ความพึงพอใจในครอบครัว (family satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกในเรื่องครอบครัว เกี่ยวกับบทบาทในฐานะสามีภรรยาโดยปราศจากความกดดันและผลทางลบจากเรื่องต่างๆ ภายในครอบครัว สามารถวัดได้โดยให้ผู้ตอบบรรยายความรู้สึกเมื่อมองตัวเองขณะอยู่ที่บ้านว่าเป็นอย่างไรและเลือกตัวเลขจากมาตรวัด ซึ่งเป็นค่าคุณศัพท์ 2 ซ้ำที่มีความหมายตรงกันข้าม โดยให้คะแนนตามน้ำหนักจาก 1-7 คะแนน มาตรวัดนี้ผู้วิจัยสร้างเองโดยยึดแนวทางจากมาตรวัดการประเมินองค์การของสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกน (1977) ส่วนค่าคุณศัพท์ได้จากการสำรวจจากคนไทย

**ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)** หมายถึง ความรู้สึกทางจิตหรือทางอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องาน เกี่ยวกับบทบาทในฐานะคนทำงานโดยปราศจากความกดดันและผลทางลบจากเรื่องต่างๆ ในที่ทำงาน สามารถวัดได้โดยให้ผู้ตอบบรรยายความรู้สึกเมื่อมองตัวเองในที่ทำงานเกี่ยวกับงานที่ทำว่าเป็นอย่างไรและเลือกตัวเลขจากมาตรวัด ซึ่งเป็นคำคุณศัพท์ 2 ข้างที่มีความหมายตรงกันข้าม โดยให้คะแนนตามน้ำหนักจาก 1-7 คะแนน มาตรวัดนี้ผู้วิจัยสร้างเองโดยยึดแนวทางจากมาตรวัดการประเมินองค์การของสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกน(1977) ส่วนคำคุณศัพท์ได้จากการสำรวจจากคนไทย

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามกรอบทฤษฎีของ คอปเฟิลแมน,กรีนฮอสส์และคอนนอลลี (Kopelman,Greenhaus and connolly,1983)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการครูชายและหญิงสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 38 โรงเรียน ที่มีครอบครัวและมีบุตรอยู่ด้วยกัน

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 38 โรงเรียน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มหลายขั้นตอน (multi-stage cluster sampling) โดยดำเนินการดังนี้

1. แบ่งโรงเรียนออกเป็น 5 กลุ่มโรงเรียน โดยแบ่งตามเกณฑ์ที่ สปช. ได้กำหนดไว้ให้โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใกล้กันอยู่กลุ่มเดียวกัน

2. สุ่มโรงเรียนจากกลุ่มโรงเรียน ทั้งหมด 5 กลุ่มโรงเรียน ให้ได้กลุ่มโรงเรียนละ 4 โรงเรียน รวม 20 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ดังนี้

กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพญาไท โรงเรียนวัดโบสถ์ โรงเรียนโสมสีตลโมสร โรงเรียนวัดอมรินทราราม

กลุ่มโรงเรียนนอโยธยา จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบางบัว โรงเรียนพินุลย์อุปถัมภ์ โรงเรียนพระยาประเสริฐฯ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75

กลุ่มโรงเรียนสุโขทัย จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดพลับพลาชัย โรงเรียนวัดเวตวันธรรมมาวาส โรงเรียนประภทวิธาภิเศก โรงเรียนมหาวิทยาลัยวัด

กลุ่มโรงเรียนกรุงธน จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนประภมบางแค โรงเรียนวัดเจ้ามูล โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม โรงเรียนวัดนาคปรก

กลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนบ้านหนองบอน โรงเรียนประภมณนที โรงเรียนวัดด่าน

3. ในแต่ละโรงเรียนจะเลือกเฉพาะครูชายและหญิงที่มีครอบครัวและมีบุตรอาศัยอยู่ด้วยกัน ได้จำนวนครูเพศชาย 211 คน เพศหญิง 369 คน รวมทั้งหมด 580 คน

### เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยและการสร้าง

เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วย มาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิต มาตรฐานวัดความขัดแย้งในงาน มาตรฐานวัดความขัดแย้งในครอบครัว มาตรฐานวัดความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง มาตรฐานวัดความพึงพอใจในงาน มาตรฐานวัดความพึงพอใจในครอบครัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### มาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิต

**ความพึงพอใจในชีวิต** (life satisfaction) หมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเองในชีวิตปัจจุบันทั่วไปต่อสภาพที่เป็นอยู่และการรับรู้ว่าคุณชีวิตนั้นมีความหมาย โดยครอบคลุมในเรื่อง ความสนใจ ความสนุกสนาน ความคุ้มค่า มิตรภาพ ความเต็มอิ่ม ความพอ ความหวัง มีโอกาสในสิ่งที่ดี

มาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิตมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ที่จำแนกทางภาษา (semantic differential scale) โดยมีคำคุณศัพท์กำกับปลายทั้งสอง ข้อความทั้งหมด 19 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกขีดตอบลงในช่องใดช่องหนึ่งระหว่างคำคุณศัพท์ที่แสดงลักษณะตรงกันข้ามกัน ที่เกี่ยวข้องกับคำถามความพึงพอใจจากน้ำหนักการให้ระดับคะแนน จาก 1-7 คะแนน ให้ผู้ตอบเลือกระดับน้ำหนักคะแนนคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนรวมระหว่าง 19-133 คะแนน คะแนนสูงกว่าแสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

มาตรฐานวัดฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างเองโดยยึดแนวทางการสร้างจากมาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิตของฮิกกินส์และคณะ(Higgin and others,1992) ซึ่งได้พัฒนามาจากแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตของควินและสไตน์ส(Quinn and Staines,1979) และได้ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานทั้งสองคนและที่ทำงานคนเดียว มาตรฐานนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเมื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู





คะแนนระหว่าง 23 - 115 คะแนน คะแนนสูงกว่าแสดงว่าผู้ตอบมีความขัดแย้งในงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สำหรับกลุ่มตัวอย่างครูที่มีครอบครัวและมีบุตร จำนวน 105 คน เท่ากับ 0.9034

### ตัวอย่างมาตรวัดความขัดแย้งในงาน

1. ข้าพเจ้าทำงานภายใต้ความไม่สอดคล้องของนโยบายและการแนะนำจากหัวหน้างาน

.....  
 ไม่เคยเลย      บางครั้ง      ค่อนข้างบ่อย      บ่อย      บ่อยที่สุด

2. ข้าพเจ้ามีโอกาสน้อยที่จะเรียนรู้ทักษะและสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับงาน

.....  
 ไม่เคยเลย      บางครั้ง      ค่อนข้างบ่อย      บ่อย      บ่อยที่สุด

### มาตรวัดความขัดแย้งในครอบครัว

มาตรวัดฉบับนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเองโดยยึดแนวการสร้างจากดัชนีชี้ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับความเครียดของคาร์น และคณะ (Kahn et al. 1964) มาตรวัดนี้มีทั้งหมด 22 ข้อความที่บรรยาย เกี่ยวกับสถานการณ์ความกดดันจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ตามลักษณะของความขัดแย้งในบทบาทในครอบครัวคือ 1) ความขัดแย้งจากหลายแหล่ง (intersender-conflict) 2) ความขัดแย้งจากแหล่งเดียว (intrasender-conflict) 3) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (person-role conflict) โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบ 1 คำตอบ จากข้อเลือก 5 ข้อเลือก จากไม่เคยเลย บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย บ่อยที่สุด แต่ละข้อให้คะแนนดังนี้ ข้อความทางบวก(แสดงถึงความขัดแย้งสูง) ให้คะแนน 1, 2, 3, 4, และ 5 สำหรับการตอบ และให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, และ 1 ในประเภทข้อความทางลบ ผู้ตอบแต่ละคนได้

คะแนนระหว่าง 22 - 110 คะแนน คะแนนสูงกว่าแสดงว่าผู้ตอบมีความขัดแย้งในครอบครัวสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สำหรับกลุ่มตัวอย่างครูที่มีครอบครัวและมีบุตร จำนวน 105 คน เท่ากับ 0.9251

#### ตัวอย่างมาตรวัดความขัดแย้งในครอบครัว

1. ครอบครัวข้าพเจ้าไม่รู้ถึงสณูกสนานกับบางสิ่งที่ข้าพเจ้าพยายามทำ

.....  
 ไม่เคยเลย      บางครั้ง      ค่อนข้างบ่อย      บ่อย      บ่อยที่สุด

2. ข้าพเจ้าและคู่สมรสมีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของการใช้เวลาที่จะอยู่ตามลำพัง

.....  
 ไม่เคยเลย      บางครั้ง      ค่อนข้างบ่อย      บ่อย      บ่อยที่สุด

#### มาตรวัดความขัดแย้งในงานและครอบครัว

มาตรวัดฉบับนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเองโดยยึดแนวมาจากมาตรวัดความขัดแย้งในงานและครอบครัวของโบเฮน และวิเวโรส - ลอง (Bohen and Viveros - Long, 1981) มาตรวัดนี้มี 20 ข้อ คำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความวิตกกังวลในงาน เวลาการทำงานที่มากเกินไป ตารางการทำงานที่ขัดแย้งกัน ความเหนื่อยล้า และการแสดงบทบาทในฐานะสามี ภรรยา โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบ 1 คำตอบ จากข้อเลือก 5 ข้อเลือก จากไม่เคยเลย บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย บ่อยที่สุด แต่ละข้อให้คะแนนดังนี้ ข้อความทางบวก(แสดงถึงความขัดแย้งสูง) ให้คะแนน 1, 2, 3, 4, และ 5 สำหรับการตอบ และให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, และ 1 ในประเภทข้อความทางลบ ผู้ตอบแต่ละคนได้คะแนนระหว่าง 20 - 100 คะแนน คะแนนสูงกว่าแสดงว่าผู้ตอบมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า ค่าความเชื่อมั่นที่

คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค สำหรับกลุ่มตัวอย่างครูที่มีครอบครัวและมีบุตร  
จำนวน 105 คน เท่ากับ 0.89

### ตัวอย่างมาตรวัดความขัดแย้งในงานและครอบครัว

(1) หน้าที่การงานทำให้ข้าพเจ้าไม่มีเวลาให้กับครอบครัว

.....  
 ไม่เคยเลย      บางครั้ง      ค่อนข้างบ่อย      บ่อย      บ่อยที่สุด

(2) ข้าพเจ้าต้องการเวลาที่จะทำกิจกรรมร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัว

.....  
 ไม่เคยเลย      บางครั้ง      ค่อนข้างบ่อย      บ่อย      บ่อยที่สุด

### มาตรวัดวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง

มาตรวัดวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง มีลักษณะเป็นข้อความซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับวิธีเผชิญกับภาวะความขัดแย้ง 3 วิธี คือ การกำหนดโครงสร้างของบทบาทใหม่ การกำหนดบทบาทของบุคคลใหม่ และการใช้พฤติกรรมได้ตอบตามบทบาท ซึ่งมีทั้งข้อความทางบวกและข้อความทางลบจำนวน 26 ข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกริธีที่ใช้เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในบทบาทที่ประสบในชีวิตประจำวันจากงานและครอบครัว โดยเลือกตัวเลือกเพียง 1 ตัวเลือก จาก 5 คือ ไม่เคยเลย บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย บ่อย และบ่อยที่สุด แต่ละข้อให้คะแนนข้อความทางบวกเป็น 1 2 3 4 และ 5 สำหรับการตอบ และให้คะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 ในข้อความทางลบผู้ตอบได้คะแนนระหว่าง 26 - 130 คะแนน

มาตรวัดฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างเองโดยยึดแนวมาตรวัดกลวิธีเผชิญภาวะความเครียดของฮอลล์ (Hall, 1972) ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสำหรับ

กลุ่มตัวอย่างครูที่มีครอบครัวและมีบุตร จำนวน 105 คน เท่ากับ 0.78, 0.79, และ 0.86 ในวิธีที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

### ตัวอย่างมาตรวัดกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง

#### กลวิธีแบบที่ 1 การกำหนดโครงสร้างของบทบาทใหม่

1. มีการตกลงกันระหว่างสามีและภรรยาในการช่วยแบ่งเบาภาระในบ้าน

.....

ไม่เคยเลย	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
-----------	----------	--------------	------	------------

#### กลวิธีแบบที่ 2 การกำหนดบทบาทใหม่ของบุคคล

2. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการนำงานมาทำที่บ้าน เพราะต้องการใช้เวลากับครอบครัวอย่างเต็มที่

.....

ไม่เคยเลย	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
-----------	----------	--------------	------	------------

#### กลวิธีแบบที่ 3 การใช้พฤติกรรมได้ตอบตามบทบาท

3. ข้าพเจ้าคิดเสมอว่าทำอย่างไรที่พ่ungsี้จะจัดเวลาที่มี ให้เกิดประโยชน์กว่าที่เป็นอยู่

.....

ไม่เคยเลย	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
-----------	----------	--------------	------	------------

### มาตรวัดความพึงพอใจในงาน

หมายถึงความรู้สึกที่ตนเองมองตัวเองเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างไร โดยครอบคลุมในเรื่องความสนใจ ความสนุกสนาน ความคุ้มค่า มิตรภาพ ความเต็มอิม ความพอ ความหวัง มีความสำคัญ เป็นต้น

มาตรวัดความพึงพอใจในงานมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ที่จำแนกทางภาษา (semantic differential scale) โดยมีคำคุณศัพท์กำกับปลายทั้งสอง ข้อความทั้งหมด 17 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกขีดตอบลงในช่องใดช่องหนึ่งระหว่างคำคุณศัพท์ที่แสดงลักษณะตรงกันข้ามกัน ที่เกี่ยวข้องกับคำถามความพึงพอใจจากน้ำหนักการให้ระดับคะแนน จาก 1-7 คะแนน ให้ผู้ตอบเลือกระดับน้ำหนักคะแนนคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนรวมระหว่าง 17-119 คะแนน คะแนนสูงกว่าแสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

มาตรวัดฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างเองโดยยึดแนวทางการสร้างจากมาตรวัดการประเมินองค์การของสถาบันวิจัย สังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน (1975) จำนวน 9 ข้อ เป็นแนวทางในการสร้างส่วนคำคุณศัพท์ได้มาจากการสำรวจจากคนไทย

มาตรวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเมื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู มีครอบครัวและมีบุตร จำนวน 105 คน คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.97 ส่วนคำคุณศัพท์ได้มาจากการสำรวจจากคนไทย ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. สำรวจคำคุณศัพท์ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างจากหลายกลุ่มอาชีพ จำนวน 40 คน ได้ตอบคำถามถึงลักษณะของผู้ที่มีความพึงพอใจในงานว่ามีลักษณะอย่างไรสามารถอธิบายหรือบรรยายโดยใช้คำอะไรได้บ้างแล้วนำเอาคำที่ได้มาจัดหมวดหมู่ ได้คำคุณศัพท์ทั้งหมด 20 คำ

2. หาคำตรงกันข้าม โดยผู้วิจัยได้นำคำคุณศัพท์ทั้ง 20 คำ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางภาษาไทยได้พิจารณาหาคำตรงข้าม

3. สร้างสเกลและนำไปทดลองใช้กับครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาสถานนทบุรี จำนวน 105 คน

### ตัวอย่างมาตรวัดความพึงพอใจในงาน

ให้ท่านบรรยายความรู้สึกว่าท่านมองตัวท่านเองในที่ทำงานเป็นอย่างไร

- |                     |   |                    |
|---------------------|---|--------------------|
| (1) ประสบความสำเร็จ | _____  _____  _____  _____  _____  _____  _____ | ไม่ประสบความสำเร็จ |
| (2) มีความสำคัญ     | _____  _____  _____  _____  _____  _____  _____ | ไม่มีความสำคัญ     |
| (3) ชยันทำงาน       | _____  _____  _____  _____  _____  _____  _____ | ไม่ชยันทำงาน       |

### มาตรวัดความพึงพอใจในครอบครัว

หมายถึงความรู้สึกที่ตนเองมองตัวเองเกี่ยวกับครอบครัวเป็นอย่างไร โดยครอบคลุมในเรื่องความสนใจ ความสนุกสนาน ประสบความสำเร็จ มิตรภาพ ความสุข ความสำคัญ ควบคุมได้ มีความยืดหยุ่น เป็นต้น

มาตรวัดความพึงพอใจในครอบครัวมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ที่จำแนกทางภาษา (semantic differential scale) โดยมีคำคุณศัพท์ที่กำกวมปลายทั้งสอง ข้อความทั้งหมด 20 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกขีดตอบลงในช่องใดช่องหนึ่งระหว่างคำคุณศัพท์ที่แสดงลักษณะตรงกันข้ามกัน ที่เกี่ยวข้องกับคำถามความพึงพอใจจากน้ำหนักการให้ระดับคะแนน จาก 1-7 คะแนน ให้ผู้ตอบเลือกระดับน้ำหนักคะแนนคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุด ผู้ตอบจะได้คะแนนรวมระหว่าง 20-140 คะแนน คะแนนสูงกว่าแสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในครอบครัวสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

มาตรวัดฉบับนี้ผู้วิจัยสร้างเองโดยยึดแนวทางการสร้างจากมาตรวัดการประเมินองค์การของสถาบันวิจัย สังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน (1975) จำนวน 9 ข้อ เป็นแนวทางในการสร้างส่วนคำคุณศัพท์ได้มาจากการสำรวจจากคนไทย

มาตรวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเมื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคู่ มีครอบครัวและมีบุตร จำนวน 105 คน คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.97 ส่วนคำคุณศัพท์ได้มาจากการสำรวจจากคนไทย ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. สำรวจคำคุณศัพท์ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างจากหลายกลุ่มอาชีพ จำนวน 40 คน ได้ตอบคำถามถึงลักษณะของผู้ที่มีความพึงพอใจในครอบครัว

ว่ามีลักษณะอย่างไรสามารถอธิบายหรือบรรยายโดยใช้คำอะไรได้บ้างแล้วนำเอาคำที่ได้มาจัดหมวดหมู่ ได้คำคุณศัพท์ทั้งหมด 20 คำ

2. หาคำตรงกันข้าม โดยผู้วิจัยได้นำคำคุณศัพท์ทั้ง 20 คำ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางภาษาไทยได้พิจารณาหาคำตรงข้าม

3. สร้างสเกลและนำไปทดลองใช้กับครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาสถานนทบุรี จำนวน 105 คน

### ตัวอย่างมาตรวัดความพึงพอใจในครอบครัว

ให้ท่านบรรยายความรู้สึกว่าท่านมองตัวเองเมื่ออยู่ที่บ้านเป็นอย่างไร

- |                     |  |                    |
|---------------------|--|--------------------|
| (1) ประสบความสำเร็จ | _____  _____  _____  _____  _____  _____  _____  _____ | ไม่ประสบความสำเร็จ |
| (2) มีความสำคัญ     | _____  _____  _____  _____  _____  _____  _____  _____ | ไม่มีความสำคัญ     |
| (3) มีความสุข       | _____  _____  _____  _____  _____  _____  _____  _____ | ไม่มีความสุข       |

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างมาตรวัดและแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาเอกสารรายงานการวิจัย ตำราและวารสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยาม และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

**ขั้นตอนที่ 2** นำเครื่องมือแบบวัดที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษา 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนจิตวิทยา หรืออาจารย์ระเบียบวิธีวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

**ขั้นตอนที่ 3** นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย จำนวน 10 คน และสัมภาษณ์ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจคำชี้แจงและข้อคำถามชัดเจนหรือไม่ แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

**ขั้นตอนที่ 4** นำแบบวัดและแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบวัดมาใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและนำข้อมูลของแต่ละแบบวัดมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายใน(internal consistency of reliability)โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยสูตรของครอนบาค

**ขั้นตอนที่ 5** นำแบบวัดและแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้จริง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ เลขาธิการ

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถาม

- test 2. นำแบบวัดและแบบสอบถามที่จัดเตรียมให้ทั้งหมดตามจำนวนบุคลากร ในแต่ละหน่วยงานให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และนัดวันมารับแบบสอบถามกลับคืน ในกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะติดตามทางถามอีกสองครั้งและเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. นำแบบวัดและแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่าความโด่ง รวมทั้งการแจกแจงความถี่

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (statistical package for social science) for windows version 7.5 และ AMOS (analysis of moment structure) version 3.6 (w 32) โมเดลที่ใช้วิเคราะห์คือ โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มเพศหญิง เพศชาย และกลุ่มรวม

ผลการวิเคราะห์จะเสนอในรูปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ดัชนี GFI (goodness of fit index) ดัชนี AGFI (adjusted goodness of fit index). ทั้งก่อนปรับและหลังปรับโมเดล และโมเดลแสดงอิทธิพลทางตรงของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต พร้อมทั้งตารางแสดงผลอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม



การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ โปรแกรม AMOS version 3.6 (w32) จะแสดงผลลัพธ์ เพื่อให้ผู้ใช้ตรวจสอบก่อนการพิจารณาความกลมกลืนรวม ผลลัพธ์ที่จำเป็นต้องตรวจสอบ ได้แก่ 1) การประมาณค่าพารามิเตอร์ (parameter estimates) ค่าพารามิเตอร์ที่คำนวณออกมาจะต้องมีความสมเหตุสมผลและถูกต้องทั้งขนาดและเครื่องหมาย ค่าประมาณจากโมเดล ที่ไม่สมเหตุสมผล เช่น ความแปรปรวนเป็นลบ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีขนาดมากกว่า 1.00 และเมตริกซ์สหสัมพันธ์ หรือความแปรปรวนร่วมของตัวแปรไม่สามารถระบุได้ในทางบวก ซึ่งโปรแกรม AMOS จะระบุก่อนแสดงเมตริกซ์นั้นว่า "the following covariance matrix is not positive definite" และสรุปสุดท้ายเมตริกซ์ว่า "this solution is not admissible" และ 2) ค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (square multiple correlation and coefficient of determination). โปรแกรม AMOS จะแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัว และทุกตัวรวมกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อย แสดงว่าโมเดลการวิจัยนั้นมีความตรงน้อย และยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

การตรวจสอบความกลมกลืนรวม ในขั้นตอนนี้จะตรวจสอบว่า โดยภาพรวมโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความกลมกลืน ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าโมเดลมีความตรงและดัชนีอื่น ๆ ที่เป็นฟังก์ชันของค่าไค-สแควร์ (เนงลักษณะ วิจารณ์.2537:51) สำหรับเกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืนรวม ตามข้อแนะนำของโปรแกรม AMOS (Arbuckle, 1995 : 517-536) ดังนี้

1. พิจารณาฟังก์ชันความขัดแย้งต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่าง (the minimum sample discrepancy function) ดัชนีวัดความกลมกลืนชุดนี้ประกอบด้วยค่า CMIN DF P และ CMIN/DF

CMIN = minimum value of the discrepancy function C = chisquare, หรือค่าไค-สแควร์ DF = degrees of freedom หรือองศาอิสระ, P = probability หมายถึง "p value" สำหรับทดสอบสมมติฐานความกลมกลืนที่สมบูรณ์ของโมเดลในกลุ่มประชากร CMIN/DF = อัตราส่วนระหว่างไค-สแควร์ ต่อองศาอิสระ

โดยทั่วไปนักวิจัยจะใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นดัชนีวัดความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ถ้าค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า P (p value) สูงกว่า .05 แสดงว่ามีความกลมกลืน ถ้าค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือ P value น้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับค่า CMIN/DF. เป็นดัชนีวัดความกลมกลืนอีกค่าหนึ่งที่โปรแกรม AMOS ให้ความสำคัญโดยยึดเกณฑ์ว่า อัตราส่วนระหว่าง  $CMIN/DF > 2.00$  แสดงว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. พิจารณาดัชนีความสอดคล้อง (goodness of fit index) ดัชนีความสอดคล้องที่นักวิจัยนิยมใช้คือ ค่า GFI และ AGFI ความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า GFI ที่อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 เมื่อ 1 แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (unity) ที่ชี้ถึงความกลมกลืนที่สมบูรณ์ (perfect fit) ส่วนค่า AGFI (adjusted goodness of fit index) แปลความหมายเช่นเดียวกับ GFI

3. พิจารณาฟังก์ชันความขัดแย้งของประชากร (population discrepancy function) ในโปรแกรม AMOS เรียกดัชนีนี้ว่า RMSEA และใช้แปลความหมายร่วมกับค่า PCLOSE

RMSEA = root mean square error of approximation ที่มีค่าประมาณ 0.05 หรือน้อยกว่า แสดงถึงความกลมกลืนสนิท (close fit) ของโมเดล และเมื่อค่า RMSEA = 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนอย่างแท้จริง (exact fit) ในทางตรงข้าม ถ้าค่า RMSEA ประมาณสูงกว่า 0.05 แสดงว่าการประมาณค่าข้อมูลกับโมเดลมีความคลาดเคลื่อน และจะปฏิเสธความกลมกลืนของโมเดลเมื่อค่า RMSEA มากกว่า 0.1

PCLOSE คือ p value สำหรับการทดสอบสมมติฐานหลัก (null hypothesis) นั่นคือ ค่า RMSEA ของประชากรไม่มากกว่า .05 ( $H_0: RMSEA < .05$ ) ค่า PCLOSE ที่มีค่าใกล้ 1 แสดงถึงโมเดลกลมกลืนสนิท

เกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืนรวม ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ตามตาราง

ตาราง 1 ระดับการยอมรับและการแปลความหมายของเกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืนรวม

ดัชนีวัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ	การแปลความหมาย
CMIN	ตามตารางค่าไค-สแควร์	ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ หรือค่า P สูงกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
CMIN/DF	CMIN/DF > 2.00	โมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูล
GFI, AGFI	0 (ไม่กลมกลืน) ถึง 1 (กลมกลืนสมบูรณ์)	ค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปแสดงถึงโมเดลมีความกลมกลืนดี
RMSEA	< .05	ค่าน้อยกว่า .05 แสดงความกลมกลืนสนิท(close fit) ค่า = 0.0 แสดงความกลมกลืนแท้จริง จะปฏิเสธความกลมกลืน เมื่อ RMSEA = 0.1
PCLOSE	เมื่อ $H_0 : RMSEA < .05$	มีค่าใกล้ 1 แสดงถึงความกลมกลืนสนิท

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยแยกเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต

2 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธภาพโครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของคุณ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### ตัวแปรเชิงสาเหตุและผล

- WC แทน ความขัดแย้งในงาน  
FC แทน ความขัดแย้งในครอบครัว  
WFC แทน ความขัดแย้งในงานและครอบครัว  
COP แทน กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง  
WSAT แทน ความพึงพอใจในงาน  
FSAT แทน ความพึงพอใจในครอบครัว  
LSAT แทน ความพึงพอใจในชีวิต  
DE แทน อิทธิพลทางตรง  
IE แทน อิทธิพลทางอ้อม  
TE แทน อิทธิพลรวม  
SMC แทน สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณยกกำลังสอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีค่าสถิติดังตาราง 2

ตาราง 2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของครูหญิง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน คน	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ความขัดแย้งในงาน	369	1.05	3.36	1.7046	.3566
ความขัดแย้งในครอบครัว	369	1.10	4.55	1.8272	.5518
ความขัดแย้งในงานและครอบครัว	369	1.05	3.40	1.8836	.5584
กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง	369	1.31	4.38	2.8790	.5944
ความพึงพอใจในงาน	369	2.88	7.00	6.3601	.7753
ความพึงพอใจในครอบครัว	369	3.30	7.00	6.5404	.7141
ความพึงพอใจในชีวิต	369	1.32	7.00	6.2783	.8715

ในกลุ่มความขัดแย้งทั้ง 3 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่าโดยเฉลี่ย ครูหญิง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความขัดแย้งจากน้อยไปมากดังนี้ ความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว และความขัดแย้งในงานและครอบครัว ส่วนกลุ่มความพึงพอใจทั้ง 3 ตัวแปร มีคะแนนความพึงพอใจจากน้อยไปมากดังนี้ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของครูชาย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	จำนวน คน	ค่า ต่ำสุด	ค่า สูงสุด	ค่า เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ความขัดแย้งในงาน	211	1.14	3.55	1.7678	.4265
ความขัดแย้งในครอบครัว	211	1.10	3.50	1.8269	.5000
ความขัดแย้งในงานและครอบครัว	211	1.22	2.91	1.7175	.3414
กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง	211	1.73	3.81	2.8205	.5209
ความพึงพอใจในงาน	211	2.29	5.71	4.5606	.7913
ความพึงพอใจในครอบครัว	211	1.70	6.70	4.9204	1.4949
ความพึงพอใจในชีวิต	211	1.42	6.68	4.7810	1.3322

ในกลุ่มความขัดแย้งทั้ง 3 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่าโดยเฉลี่ยครูชาย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความขัดแย้งจากน้อยไปมากดังนี้ ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความขัดแย้งในงาน และความขัดแย้งในครอบครัว ส่วนกลุ่มความพึงพอใจทั้ง 3 ตัวแปร มีคะแนนความพึงพอใจจากน้อยไปมากดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจทั้ง 3 ตัวแปรของครูหญิงมีสูงกว่าครูชาย

### ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.

เมื่อพิจารณาลักษณะของตัวแปรอิสระทั้งหมดตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 4 และ 5 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระหรือสาเหตุกับความพึงพอใจในชีวิตของครูหญิงสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	WC	FC	WFC	COP	WSAT	FSAT	LSAT
ความขัดแย้งในงาน (WC)	1.00						
ความขัดแย้งในครอบครัว (FC)	.490**	1.00					
ความขัดแย้งในงานและครอบครัว (WFC)	.352**	.583**	1.00				
กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง (COP)	.231**	.194**	.374**	1.00			
ความพึงพอใจในงาน (WSAT)	-.206**	-.111*	-.054	.217**	1.00		
ความพึงพอใจในครอบครัว (FSAT)	-.234**	-.269**	-.058	.090	.608**	1.00	
ความพึงพอใจในชีวิต (LSAT)	-.238**	-.322**	-.101	.055	.461**	.647**	1.00

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรในกลุ่มความขัดแย้งทุกตัว และกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต

ส่วนตัวแปรความขัดแย้งในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง และมีความสัมพันธ์ทาง

ลอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและ ความพึงพอใจในชีวิต

ตัวแปรความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กับตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต

ส่วนตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 กับตัวแปรความพึงพอใจในงานและมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรความ พึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทาง บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 กับตัวแปรความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ส่วนความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.01

ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระหรือสาเหตุกับความพึงพอใจ ในชีวิตของครูชายสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	WC	FC	WFC	COP	WSAT	FSAT	LSAT
ความขัดแย้งในงาน (WC)	1.00						
ความขัดแย้งในครอบครัว (FC)	.755**	1.00					
ความขัดแย้งในงานและครอบครัว (WFC)	.610**	.785**	1.00				
กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง (COP)	.198**	.204**	.272**	1.00			
ความพึงพอใจในงาน (WSAT)	-.063	-.090	.057	-.374**	1.00		
ความพึงพอใจในครอบครัว (FSAT)	-.118	-.138 *	.021	-.409**	.943**	1.00	
ความพึงพอใจในชีวิต (LSAT)	-.100	-.127	.072	-.412**	.893**	.939**	1.00

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 กับตัวแปรความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธี เผชิญภาวะความขัดแย้ง โดยมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรความพึงพอใจ



ในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ส่วนตัวแปรความขัดแย้งในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 กับตัวแปรความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าวในตัวแปรความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต

ส่วนตัวแปรความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งโดยไม่พบความสัมพันธ์ในตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งต่างกับตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งที่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับตัวแปรความพึงพอใจในงาน โดยไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต

สำหรับตัวแปรความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกทางสถิติที่ระดับ.01 กับตัวแปรความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่ตัวแปรความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต

**การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือรูปแบบเชิงเหตุผลของตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลทางตรง และส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตของครู ด้วยการหาขนาดของอิทธิพลที่ปรากฏอยู่ในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และนำผลลัพธ์ของค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรมาสร้างเป็นรูปแบบแสดงทิศทางและขนาดของอิทธิพลที่ค้นพบ

ตัวแปรที่นำมาศึกษาหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ตามโมเดลที่เสนอในกรอบแนวคิดประกอบด้วยตัวแปรภายใน(endogeneous variables) ได้แก่ ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในชีวิตและตัวแปรภายนอก (exogeneous variables) ได้แก่ ความขัดแย้งในงาน ผลการวิเคราะห์โมเดลด้วย เอมอส(AMOS) พบว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูหญิงและครูชาย ตามที่กำหนดไว้เดิม ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 6 ตารางแสดงค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลการวิจัย

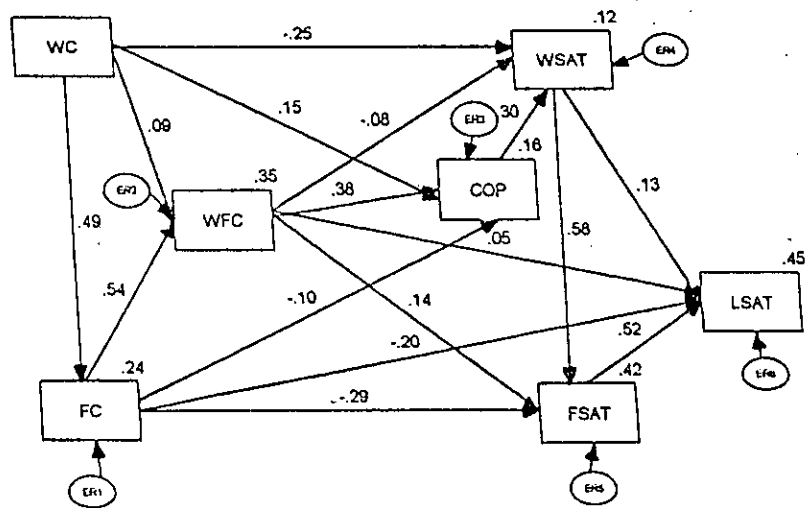
โมเดล	CMIN	DF	P	CMIN/DF	GFI	AGFI	RMSEA	PCLOSE
1. ครุหญิง	190.35	9	.00	21.150	0.891	0.661	0.234	0.000
2. ครุชาย	447.35	9	.00	49.706	0.784	0.327	0.482	0.000

จากตาราง 6 พิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนทั้งหมด พบว่าโมเดลทั้งสองไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยที่อัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์และองศาอิสระ(CMIN/DF)สูงถึง 21 เท่า และ 49 เท่าตามลำดับ และ RMSEA มีค่าสูง แสดงว่าโมเดลครุหญิง และโมเดลครุชาย มีความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อมูลกับโมเดลมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับปรุงโมเดลทั้งหมด โดยพิจารณาจากผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล การปรับแก้โมเดลและผลการวิเคราะห์ความกลมกลืน เสนอเป็นลำดับดังนี้

#### ผลการปรับปรุงโมเดล ครุหญิง และผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล

ผลจากการวิเคราะห์จากตาราง 6 ทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลโดยตัดเส้นที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (standardized regression weights) ต่ำ หรือมีค่า = 0.00 ออกไป และเพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรภายในเพิ่มเข้าไป ในการวิเคราะห์นี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งได้แก่ตัวแปร ความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ส่วนตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งนั้นแบ่งเป็น 3 วิธี ซึ่งผู้ตอบสามารถเลือกใช้วิธีใดก็ได้ ดังนั้นในการวิเคราะห์ตัวแปรนี้ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์โดยไม่สนใจว่ากลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการใด เพื่อให้สามารถเห็นภาพรวมว่าเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีการแก้ปัญหาโดยผ่านกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งจะส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจอย่างไร ส่วนตัวแปรกลุ่มความขัดแย้ง กลุ่มตัวแปรความพึงพอใจ ผู้วิจัยจะนำเสนอในรูปของตัวแปรที่สังเกตได้ ดังต่อไปนี้

ภาพประกอบ 5 โมเดลอิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวในครูหญิง ซึ่งได้ปรับให้กลมกลืนกับข้อมูลแล้ว



ตาราง 7 แสดงค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลการวิจัยในครูหญิง

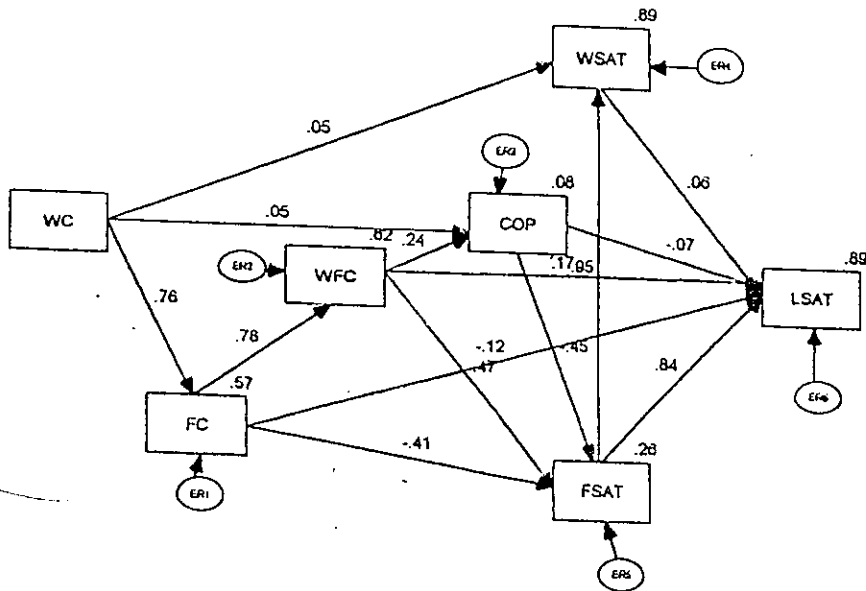
โมเดล	CMIN	DF	P	CMIN/DF	GFI	AGFI	RMSEA	PCLOSE
ครูหญิง	1.277	5	0.937	0.255	0.999	0.994	0.000	0.991

จากภาพประกอบ 5 และตาราง 7 ค่าสถิติดัชนีความกลมกลืน แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากค่าCMINซึ่งมีค่าสูงอย่างไม่มีนัยสำคัญ( $p > .05$ ) และค่าดัชนีความกลมกลืน GFI (goodness of fit index) ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้ด้วยค่าdegrees of

freedom ที่เรียกว่า adjusted goodness of fit index (AGFI) และค่า PCLOSE ซึ่งเป็นค่าที่ข้อมูลมีความสนิทกับโมเดล ทั้งสามค่านี้มีค่าใกล้เคียงกับ 1

## ผลการปรับปรุงโมเดล 2 ครูชาย และผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล

ภาพประกอบ 6 โมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูชาย หลังจากปรับโมเดล



ตาราง 8 แสดงค่าสถิติที่แสดงความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลการวิจัยในครุฑชาย

โมเดล	CMIN	DF	P	CMIN/DF	GFI	AGFI	RMSEA	PCLOSE
ครุฑชาย	1.308	7	0.988	0.187	0.998	0.993	0.000	0.998

จากภาพประกอบ 6 และตาราง 8 ค่าสถิติดัชนีความกลมกลืน แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากค่าCMINซึ่งมีค่าสูงอย่างไม่มีนัยสำคัญ( $p > .05$ ) และค่าดัชนีความกลมกลืน GFI (goodness of fit index) ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้ด้วยค่าdegrees of freedom ที่เรียกว่า adjusted goodness of fit index (AGFI) และค่า PCLOSE ซึ่งเป็นค่าที่ข้อมูลมีความสนิทกับโมเดล ทั้งสามค่านี้ มีค่าใกล้เคียงกับ 1

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ในโมเดลครุฑหญิง

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรผล					
		FC	WFC	COP	WSAT	FSAT	LSAT
<b>ตัวแปรภายนอก</b>							
	DE	0.490	0.088	0.145	-0.248	-	-
WC	IE	0.268	0.464	0.240	-0.199	-0.422	-0.524
	TE	0.758	0.552	0.385	-0.447	-0.422	-0.524
<b>ตัวแปรภายใน</b>							
	DE	-	0.540	-0.099	-0.286	-0.286	-0.199
FC	IE	-	0.007	0.016	-0.271	-0.006	-0.250
	TE	-	0.547	0.115	-0.015	-0.280	-0.449

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรผล					
		FC	WFC	COP	WSAT	FSAT	LSAT
WFC	DE	-	-	0.380	-0.080	0.140	0.053
	IE	-	-	0.025	-0.031	0.065	0.166
	TE	-	-	0.405	0.049	0.205	0.219
COP	DE	-	-	-	0.304	-	-
	IE	-	-	-	0.092	0.213	0.191
	TE	-	-	-	0.396	0.213	0.192
WSAT	DE	-	-	-	-	0.584	0.127
	IE	-	-	-	-	-0.011	0.350
	TE	-	-	-	-	0.537	0.483
FSAT	DE	-	-	-	-	-	0.519
	IE	-	-	-	-	-	0.114
	TE	-	-	-	-	-	0.633
ตัวแปรผลตามสมการ							
		FC	WFC	COP	WSAT	FSAT	LSAT
SMC (R-SQUARE)		0.240	0.346	0.157	0.121	0.423	0.453

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า เส้นอิทธิพลซึ่งแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (standardized regression weights) ทุกเส้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโมเดลนี้สามารถ

อธิบายความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมในครุหญิงได้ ร้อยละ 45.30 ( $R = .453$ )

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงในแต่ละตัวแปร พบว่าความขัดแย้งในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งในครอบครัวมากที่สุด รองลงมาเป็นความพึงพอใจในงาน กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งและความขัดแย้งในงานและครอบครัวตามลำดับ และพบว่าตัวแปรความขัดแย้งในงานซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรภายในทุกตัวโดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความพึงพอใจในครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งและความขัดแย้งในครอบครัวตามลำดับ และมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรความขัดแย้งในครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งตามลำดับ

สำหรับตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน พบว่าความขัดแย้งในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในชีวิตและกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งตามลำดับ โดยตัวแปรความขัดแย้งในครอบครัวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความพึงพอใจในงานมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความขัดแย้งในงานและครอบครัว และความพึงพอใจในครอบครัวตามลำดับ โดยมีอิทธิพลรวมต่อตัวแปรความขัดแย้งในงานและครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งและความพึงพอใจในงานตามลำดับ

ส่วนความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตตามลำดับ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงานและกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมพบว่ามีอิทธิพลต่อตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในงานตามลำดับ

สำหรับตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งพบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความพึงพอใจในงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรความพึงพอใจในครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงาน โดยมาอิทธิพลรวมต่อตัวแปรความพึงพอใจในงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในชีวิต โดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจ

ในครอบครัว และมีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในชีวิต ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในครอบครัวพบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในชีวิต

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อตัวแปรภายใน ในโมเดลครุฑชาย

ตัวแปรสาเหตุ		ตัวแปรผล					
		FC	WFC	COP	FSAT	WSAT	LSAT
<b>ตัวแปรภายนอก</b>							
	DE	0.755	-	-	-	-	-
WC	IE	0.130	0.475	0.237	-0.428	-0.125	-0.356
	TE	0.885	0.475	0.237	-0.428	-0.125	-0.356
<b>ตัวแปรภายใน</b>							
	DE	-	0.785	-	-0.412	-	-0.122
FC	IE	-	-0.249	0.197	-0.021	-0.197	-0.204
	TE	-	0.536	0.197	-0.391	-0.197	-0.326
	DE	-	-	0.272	0.467	-	0.168
WFC	IE	-	-	0.095	1.105	0.790	1.668
	TE	-	-	0.367	1.572	0.790	1.836
	DE	-	-	-	-0.451	-	-0.069
COP	IE	-	-	-	-0.846	-0.651	1.137
	TE	-	-	-	-1.297	-0.651	-1.206



ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	FC	WFC	COP	FSAT	WSAT	LSAT
FSAT	DE	-	-	-	0.943	0.890
	IE	-	-	-	-0.441	-0.096
	TE	-	-	-	0.502	0.794
WSAT	DE	-	-	-	-	-
	IE	-	-	-	-	-
	TE	-	-	-	-	0.097
ตัวแปรผลตามสมการ						
	FC	WFC	COP	FSAT	WSAT	LSAT
SMC (R-SQUARE)	0.571	0.616	0.075	0.258	0.893	0.894

ตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า เส้นอิทธิพลซึ่งแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (standardized regression weights) ทุกเส้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโมเดลนี้สามารถอธิบายความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมในครูชายได้ร้อยละ 89.40 ( $R = .894$ )

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงในแต่ละตัวแปร พบว่าความขัดแย้งในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งในครอบครัว และพบว่าตัวแปรความขัดแย้งในงานซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรภายในทุกตัวโดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในชีวิต กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความขัดแย้งใน



## บทที่ 5

### บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ประเภทการวิจัยอธิบาย (explanatory research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยการตรวจสอบโมเดลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวและปรับโมเดลให้มีความตรงกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญของการวิจัยในภาพรวม โดยแบ่งออกเป็นบทย่อ ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

#### บทย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูหญิงและชาย

การวางกรอบแนวคิดในการวิจัยใช้แนวคิดจากโมเดลเชิงทฤษฎีของคอปเฟิลแมน (Kopelman et al., 1983) ซึ่งได้ศึกษาถึงอิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและจากการเสนอแนะจากงานวิจัยของคอปเฟิลแมน ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งของฮอลล์ (Hall, 1972) มาเป็นตัวแปรคั่นกลางเพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินการของบุคคลเมื่อมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวเกิดขึ้นว่าบุคคลได้ผ่านกระบวนการเผชิญกับปัญหาอย่างไรในชีวิต ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโมเดลของคอปเฟิลแมนและได้ทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสร้างโมเดลความสัมพันธ์ที่ชัดเจนต่อไป

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จาก 38 โรงเรียน จำนวน 2,100 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มหลายขั้นตอน (multi-stage cluster sampling) จำแนกเป็นเพศหญิงและเพศชาย มีครอบครัวและมีบุตรอาศัยอยู่ด้วยกัน รวมจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง 369 คน เพศชาย 211 คน รวมทั้งหมด 580 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วยมาตรวัดความขัดแย้งในงาน มาตรวัดความขัดแย้งในครอบครัว มาตรวัดความขัดแย้งในงานและครอบครัว มาตรวัดกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง มาตรวัดความพึงพอใจในงาน มาตรวัดความพึงพอใจในครอบครัว มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำมาตรวัดไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยใช้ เวลาในเดือนธันวาคม 2541 ได้ข้อมูลกลับมาทั้งหมด 600 ชุด จากที่ส่งไป 650 ชุด สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้จริง จำนวน 580 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 96.66 .

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural model) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยใช้โปรแกรม เอมอส 3.6 (AMOS 3.6) โดยใช้ค่า CMIN , DF, P, CMIN/DF, GFI, AGFI, RMSEA, และ PCLOSE เป็นดัชนีวัดความกลมกลืน

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้น

1.1 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ชายมีความขัดแย้งในงานสูงกว่าผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิงมีความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัวสูงกว่าผู้ชายและผู้หญิงใช้กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งสูงกว่าผู้ชายโดยมีความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้ชาย

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในครุหญิง พบว่า ความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรทุกตัว โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต โดยที่ความขัดแย้งในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานที่ระดับ .05 โดยที่ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง และกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ.01 กับความพึงพอใจในชีวิต ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิต พบว่าโมเดลของครุหญิงหลังจากการปรับโมเดลพบว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกับโมเดล โดยโมเดลซึ่งแสดงเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรความขัดแย้งกับกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจเป็นอิทธิพลทางเดียว

1.3 ในครุชายพบว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัวและกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ในขณะที่ความขัดแย้งในครอบครัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความขัดแย้งในงานและครอบครัวและกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งและมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความพึงพอใจในครอบครัว ส่วนตัวแปรความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง และกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ส่วนความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความพึงพอใจในชีวิต

## 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสร้างโครงสร้าง

ผลการทดสอบโมเดลครุหญิงหลังจากการปรับโมเดล พบว่าข้อมูลความสอดคล้องกับโมเดล โดยโมเดลซึ่งแสดงเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรความขัดแย้งกับกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจเป็นอิทธิพลทางเดียว

ในแต่ละโมเดลจะมีตัวแปรคั่นกลางคือตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ซึ่งตัวแปรในกลุ่มความขัดแย้งจะมีอิทธิพลส่งผ่านกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งไปสู่ความพึงพอใจในชีวิต

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรกลุ่มความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต 6 ตัว พบว่าในโมเดลครุหญิง ความขัดแย้งในงานซึ่งเป็นตัวแปรภายนอก มีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งในครอบครัวและความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งและความพึงพอใจในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยมีอิทธิพลผ่านกลุ่มตัวแปรความขัดแย้งและกลุ่มตัวแปรความพึงพอใจไปสู่ความพึงพอใจในชีวิต

ข้อสังเกตที่ได้จากการวิเคราะห์นี้พบว่าในครุหญิงจะให้ความสำคัญของความพึงพอใจในงานมากกว่าความสำคัญของความพึงพอใจในครอบครัว ซึ่งพิจารณาได้จากอิทธิพลของเส้นทางความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในครอบครัว

สำหรับโมเดลผู้ชาย พบว่า ความขัดแย้งในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งในครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง และความพึงพอใจในครอบครัว โดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิต ผ่านกลุ่มตัวแปรความขัดแย้ง กลุ่มตัวแปรความพึงพอใจ ไปสู่ความพึงพอใจในชีวิต

ข้อสังเกตที่ได้จากการวิเคราะห์ในผู้ชาย พบว่าผู้ชายจะให้ความสำคัญของความพึงพอใจในครอบครัว โดยพิจารณาจากเส้นทางที่ความพึงพอใจในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน

ผลจากการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลหญิงและชาย ให้ข้อสรุปที่สำคัญคือ

- 1) อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงไปสู่ความพึงพอใจในชีวิต และในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ไปยังความพึงพอใจในชีวิตด้วย 2) ตัวแปรความขัดแย้งในงานซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกมีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งในครอบครัวอย่างสูง (.49 สำหรับครุหญิง .76 สำหรับครุชาย) และยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตของครุทั้งหญิง(-.52) และชาย (-.35) 3) ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในโมเดลครุหญิง สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตของครุหญิงได้ร้อยละ 45 ในขณะที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตของครุชายได้ร้อยละ 89
- 4) ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยผ่านกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว

## อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ก่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นในการอธิบายว่าตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายรายละเอียดของแต่ละตัวแปร หรือชุดของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันดังนี้

### ความขัดแย้งในงานมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งในครอบครัว

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์พบว่าความขัดแย้งในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งในครอบครัว จากโมเดลทั้งสองโมเดล จะเห็นได้ว่าในโมเดลครุหญิงมีค่าอิทธิพลทางตรง .49 ในโมเดลครุชาย มีค่าอิทธิพลทางตรง .76 ซึ่งผลจากการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่าความขัดแย้งในงานส่งผลทางบวกต่อความขัดแย้งในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

คอปเฟิลแมน (Kopelman, 1983) ซึ่งได้ทดสอบโมเดลพบว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัวและความขัดแย้งในงานและครอบครัว โดยตัวแปรทั้งสามตัวนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านทางความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยผ่านทางความขัดแย้งในงานและครอบครัว ซึ่งเมื่อพิจารณาโมเดลทั้งสองโมเดลจะพบว่า ในโมเดลครุหญิงและโมเดลครุชาย ความขัดแย้งในงานจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งในครอบครัวและความขัดแย้งในงานและครอบครัว โดยที่ตัวแปรทั้งสามตัวนี้จะร่วมกันส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6

คูก(Cook, 1987) ได้ให้ข้อสังเกตว่า การทำงานนอกบ้านไม่สามารถเปลี่ยนการแบ่งภาระความรับผิดชอบของงานในครอบครัวได้ การดูแลภายในบ้าน การเลี้ยงลูก เป็นบทบาทของผู้หญิง ซึ่งหมายถึงว่าตารางการทำงานกับความต้องการจะทำให้เป็นสิ่งที่ยากในการจัดการกระทำในครอบครัว หน้าที่เหล่านี้จะเพิ่มความขัดแย้งในงานและครอบครัว ในขณะที่ผู้ชายมีภาระที่ต้องรับผิดชอบในบ้านเพียงเล็กน้อย (Pleck et al, 1980) ซึ่งเพล็ก (Pleck) ได้ให้ข้อโต้แย้งว่าขอบเขตของครอบครัวไม่มีรูปแบบที่แน่นอนที่จะทำให้ผู้ชายสอดแทรกเข้าไปได้

ที่สำคัญของการค้นพบ ความขัดแย้งในงาน มีความสำคัญในการกำหนดความขัดแย้งในครอบครัว ในครุหญิงและชาย พบว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัวและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในงานและครอบครัวในครุหญิง โดยไม่พบในครุชาย ซึ่งเป็นไปได้ว่า ผู้ชายที่จัดการกับปัญหาความสมดุล ระหว่างบทบาทในงานกับบทบาทในครอบครัว โดยการเอางานออกไป หรือการทำส่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ที่ผู้ชายเมื่อเกิดความขัดแย้งในงานขึ้นเขาจะใช้กลวิธีในการเผชิญภาวะความขัดแย้งเพื่อแก้ปัญหา โดยไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในงานและครอบครัวขึ้นมาก่อน แต่ถ้าความขัดแย้งในงานเกิดขึ้น ทั้งผู้หญิงและผู้ชายก็จะเกิดความขัดแย้งในครอบครัวและส่งผลต่อการเกิดความขัดแย้งในงานและครอบครัวตามมาด้วย

### ความขัดแย้งในงานและครอบครัวส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านทางกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งและผ่านทางความพึงพอใจในครอบครัว

เมื่อพิจารณาโมเดลทั้งสองโมเดลพบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวจะส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยผ่านกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง และทั้งสองโมเดลความขัดแย้งในงานและครอบครัวจะมีอิทธิพลทางตรงต่อกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง โดยในโมเดลชายจะมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในครอบครัว ส่วนในโมเดลหญิงจะมีอิทธิพลทางตรงทั้งในความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวและส่งผ่านความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้ของบุคคลในครอบครัวในเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ทั้งในเรื่องงานและเรื่องครอบครัวซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บาร์ริช (Barich, 1994) พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว ในขณะที่ดุกซ์บิวรีและฮิกกิน (Duxbury & Higgin, 1992) พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลเพศชายที่ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในครอบครัวโดยไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยผ่านกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง พบว่าทั้งสองโมเดลตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งจะเป็นเสมือนตัวแปรคั่นกลางก่อนจะถึงตัวแปรความพึงพอใจ ทั้งนี้จากการศึกษาของคอปเปลแมน (Kopelman, 1983) ไม่ได้นำเอาตัวแปรกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งมาเป็นตัวแปรคั่นกลาง จึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรกลวิธีมาร่วมศึกษาด้วยทั้งนี้เพราะว่าบุคคลเมื่อเกิดความขัดแย้งไม่ว่าในงานหรือครอบครัว บุคคลย่อมจะมีวิธีจัดการเพื่อทุเลาความขัดแย้งนั้นให้เบาบางลงไป ทำให้มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ซึ่งคอปเปลแมน (Kopelman) ได้พบว่าค่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีค่าความสัมพันธ์กับความพึงพอใจน้อยมากเขาเสนอแนะว่าการเกิดผลเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งในงานและในครอบครัวจึงทำให้บุคคลที่เลือกใช้กลวิธีดังกล่าวมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวเมื่อผ่านกระบวนการกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านความพึงพอใจในงานหรือความพึงพอใจในครอบครัว ซึ่งในโมเดลชายจะส่งผ่านทางความพึงพอใจในครอบครัว ส่วนโมเดลหญิงจะส่งผ่านความพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาโมเดลชายทำให้ได้ข้อค้นพบใหม่ว่าเพศชายที่มีครอบครัวและมีบุตรอาศัยอยู่ด้วยกันความพึงพอใจในครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าความพึงพอใจในงาน ในขณะที่เพศหญิงมีความรู้สึกว่าการงานจะทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าความพึงพอใจในครอบครัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงในปัจจุบันได้มีโอกาสในการทำงานมากขึ้น



และประสบความสำเร็จในการทำงาน บทบาทของการที่ต้องดูแลครอบครัว สามีและลูกๆ ก็ค่อยลดบทบาทลง และให้ความสำคัญกับงานมากขึ้น ในขณะที่ผู้ชายที่มีครอบครัวและมีบุตรอาจมีความรู้สึกว่าการครอบครัวยังเป็นสิ่งที่ยังช่วยให้อุตสาหกรรมการประสบความสำเร็จหรือเป็นกำลังใจจึงทำให้เขามีความสุขและพึงพอใจในชีวิต จากข้อค้นพบใหม่นี้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไปว่าความแตกต่างที่เกิดขึ้นนี้มาจากสาเหตุอะไร

จากข้อมูลได้แสดงให้เห็นว่าทั้งครูหญิงและชาย ความพึงพอใจงานและความพึงพอใจในครอบครัวเป็นตัวทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยที่ครูหญิงเส้นทางอิทธิพลจากความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ครูผู้ชายเส้นทางอิทธิพลจากความพึงพอใจในครอบครัวจะมีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากข้อมูลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าความพึงพอใจในงานจะไม่มีความสัมพันธ์ที่สูงต่อความพึงพอใจในชีวิตเหมือนกับความพึงพอใจในครอบครัวที่จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่า(Campbell et al, 1976). ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบัน

สำหรับครูผู้หญิงความพึงพอใจในงานจะเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าความพึงพอใจในครอบครัวซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ขัดแย้งกับการประมวลเอกสารในงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าครูผู้หญิงมีความต้องการในด้านอาชีพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จึงมองหาความพึงพอใจในชีวิตในสถานที่ทำงาน ถ้าความพึงพอใจในงานเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในชีวิตทั้งหมด ครูผู้หญิงที่ไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดจากรูปแบบการดำเนินชีวิตการทำงานทั้งสองคน หรือครูผู้หญิงที่งานมีความสำคัญน้อย จะเลือกทางออกจากแรงต่อสู้กับงานหรือลดความหมกมุ่นกับวิชาชีพลง(เช่น การไม่ทำงานล่วงเวลา) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดุกซ์บิวรี่และฮิกกินส์ (Duxbury and Higgins, 1991) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้หญิงจะเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในชีวิตได้ดีกว่าความพึงพอใจในครอบครัว

ในผู้ชายความพึงพอใจในครอบครัวจะเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถอธิบายจากการค้นพบของสไตน์และโอคอนเนอร์ (Staines and O' Connor, 1980) ที่พบว่าผู้ชายรายงานว่าเขามีความสุขจากบทบาทในครอบครัวมากกว่าผู้หญิง ซึ่งสไตน์และโอคอนเนอร์ (Staines and O' Connor) ได้ให้คำอธิบายว่าที่เป็นเช่นนั้น เพราะว่าผู้ชายยินยอมให้ภรรยาของเขาได้รับสิ่งที่ภรรยาเขาต้องการก่อนและลดความรับผิดชอบในครอบครัวลง ดังนั้นการใช้เวลาว่างเพื่อพักผ่อนของผู้ชายจึงหมดไปกับการใช้เวลากับครอบครัวและการดูแลลูก ๆ นอกจากนี้ผู้ชายในฐานะบิดายังมีความคาดหวังที่จะช่วยลูก ๆ จากการศึกษาการคาดหมายว่าต้องรับผิดชอบ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

1 สำหรับครูหญิง ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าครูหญิงจะให้ความสำคัญในเรื่องของงานเมื่อมีความพึงพอใจในงานก็จะทำให้ครูหญิงมีความพึงพอใจในชีวิตสูงด้วย จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องของความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ครูชายจะให้ความสำคัญกับครอบครัว เมื่อเกิดความพึงพอใจในครอบครัวก็ทำให้มีความพึงพอใจในชีวิตตามมาข้อค้นพบทั้งสองนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะว่าบุคคลที่ทำงานและมีครอบครัวที่ต้องดูแลจะมีโอกาสเป็นอย่างมากที่จะเกิดความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงาน จากครอบครัว ซึ่งในระยะยาวอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นได้ ดังนั้นทางหน่วยงานควรจะได้มีการจัดตั้งสถานที่รับเลี้ยงดูเด็กก่อนและเด็กเล็กในสถานที่ทำงาน การมีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ถ้าหน่วยงานต้องการที่จะลดภาระความรับผิดชอบของการทำงานที่ล้นมือและความต้องการทางด้านครอบครัวหน่วยงานต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพขึ้น

2 มีความจำเป็นที่ต้องให้ครูผู้หญิงและครูผู้ชายได้เรียนรู้และเข้าใจในลักษณะของงานที่ทำและภายในครอบครัวและวิเคราะห์ถึงวิธีการ ในการจัดการเรื่องงานและครอบครัวเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1 ควรมีการประยุกต์ใช้โมเดลเพื่อศึกษาพฤติกรรมกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง เพราะว่าเป็นชีวิตทั่วไปของบุคคล ย่อมมีวิธีการดำเนินการจัดการกับปัญหาที่แตกต่างกัน ดังนั้นการสำรวจกลวิธีที่คนไทยส่วนมากนิยมใช้เพื่อจัดการกับความขัดแย้งจะทำให้โมเดลมีความสมบูรณ์มากขึ้น และการวัดกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ควรมีการระบุให้ผู้ตอบเลือกเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งที่เขาใช้มากที่สุด จะสะดวกในการวิเคราะห์มากกว่าการไม่ให้ระบุกลวิธี

2 ในการวิจัยครั้งต่อไปในเรื่องนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการวิจัยที่ครอบคลุมโมเดลหรือกรอบแนวคิดอย่างละเอียด ดังนั้นตัวแปรที่นำมาศึกษาควรกว้างขวางและสามารถพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้พร้อม ๆ กัน ในขณะที่งานวิจัยครั้งนี้เป็นการแสดงถึงการเริ่มต้น ต้องมีการตรวจสอบเอกสารนำตัวแปรทั่วไปที่เกี่ยวข้องมารวมอยู่ในโมเดลเพื่อให้โมเดลมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ตัวแปรที่เป็นไปได้ที่ที่น่าสนใจ ได้แก่ บทบาททางเพศของคู่สมรสในอุดมคติ (Hoffman, 1989) ตัวแปรที่เป็นวัตถุดิบ ระดับทางสังคมและการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ของภรรยา (Piotrkowski et al., 1987; Schwartzberg and Dytell, 1989) ระดับการรับรู้ที่พอดีของสามีในฐานะที่เป็นคนหาเลี้ยงครอบครัว (Parasuraman et al., 1989; Hoffman, 1989) การมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรและภาระในครอบครัวของบิดา ในกรณีที่ทำงานทั้งสองคนและทำงานคนเดียว (Hoffman, 1989) คุณภาพของความสัมพันธ์ในฐานะบิดามารดาและการมีปฏิสัมพันธ์

ขนาดของครอบครัวที่มีความขัดแย้งในกลุ่มที่ทำงานทั้งสองคนและทำงานคนเดียว โดยพิจารณาไปพร้อมกันถึงความขัดแย้งเหล่านี้ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต(Schwartzberg and Dytell, 1989) ความพึงพอใจในการใช้เวลาว่างและสุขภาพ(Near, 1984) จำนวนบุตรที่ต้องรับผิดชอบ การมีคนช่วยรับภาระในบ้าน เป็นต้น

บรรณานุกรม

**บรรณานุกรม**

- จันทร์เพ็ญ คุปต์กาญจนากุล. ตัวแบบสมภูฐานความพึงพอใจในชีวิตสมรส : ทดสอบเฉพาะกรณีข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ ศค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526. อัดสำเนา.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. "วิกฤติการณ์ครอบครัวในบริบทของสังคม-วัฒนธรรมไทย," วารสารคนเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย 39:3, กันยายน-ธันวาคม 2539.
- จุไรรัตน์ มิตรทองแท้. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการและผลกระทบของความเจ็บป่วยเรื้อรังกับภาวะสุขภาพจิตในคู่สมรสผู้ป่วยเรื้อรัง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532. อัดสำเนา.
- จรรยา สุวรรณทัต. "ครอบครัวศึกษา," วารสารคนเศรษฐศาสตร์ 37:1; 2537.
- ชาลีมาศ น้อยสัมฤทธิ์. "ผู้ดูแลบุตรของสตรีในเขตเมืองของประเทศไทย," วารสารประชากรศาสตร์. 10:1; มีนาคม 2537.
- เทพวัลย์ สุชาติ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.
- บำรุง สุขพรรณ. "ครอบครัวไทยสมัยใหม่ต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคนิคส์," วารสารกรุงเทพมหานคร 14:9; มิถุนายน 2534.
- มอบเรียร วงศ์ภักดี. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา
- พิพัฒน์ โกศลวัฒน์ "บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา," วารสารข้าราชการ. 33:7; มีนาคม 2531.
- พรศิริ ใจนรัตน์เกียรติ. การศึกษาความตึงเครียดในบทบาท และกลวิธีเผชิญภาวะความเครียดในสตรีที่มีหลายบทบาท ปริญญาานิพนธ์ ศค.ม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- รุ่งทิพย์ ธมานรักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะตัวสังคมและจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

- ศักดิ์ชัย ทวีศักดิ์. การรับรู้คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์.  
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : คณะประชากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529.
- ศรีน่อง จิตกรณิกิจศิลป์. การรับรู้คุณภาพชีวิตของผู้อาศัยในอาคารสงเคราะห์ ของการเคหะ  
แห่งชาติเขตห้วยขวาง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
มหิดล, 2526.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. ตัวแปรทางสังคมจิตวิทยาที่สัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุไทย  
เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2532.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.  
ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.  
อัครสำเนา
- สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ. คุณภาพชีวิตของคนไทยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาว  
เมืองกับชาวชนบท. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2534.
- สุริยา วีรวงศ์. "ครอบครัว ; การเปลี่ยนแปลง แนวโน้มของปัญหาและแนวทางแก้ไข."  
วารสารวิจัยสังคม. 14:1; 2534.
- สมศรี คันธมาลา. การประชุมวิชาการประจำปีของ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ครั้งที่ 8  
20 มิถุนายน 2533. สถาบันวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โสภา สปิธมันน์และคณะ. "การศึกษารูปแบบของครอบครัวไทยที่พึงปรารถนาในสังคมเมืองใน."  
ประเทศไทย วารสารการวิจัยทางการศึกษา. 23(3) :2536.
- อภิญา ไพร์ศรีทอง. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุ ของพยาบาล  
ในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาโท วท.ม. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัครสำเนา.
- วิภาณีย์ อัจจาทร "หนี้คู่ ปัญหาท้าทายรัฐบาลท่านตะวัน". วิทยาจารย์ 95(3). มี.ค. 2540.
- Adams, D.L. "Analysis of a life satisfaction index." Journal of Gerontology. 24 : 470 -  
474 ;1976.
- Adam.G.A., L.A. King and D.W.King. " Relationship of Job and Family  
Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict with Job and Life  
Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 81(4): 411-420,1996.
- Andrews. F. and S. Withey. Social Indicators of Well-being ; American Perceptions of  
Life Quality. New York : Plenum Press, 1976.

- Andrews, F.M., and Indlehart, R.F. "The Structure of Subjective Well-Being in Nine Societies," Social Indicators Research 6 : 73 – 90; 1979.
- Arvey, Richard D. and other. "Environmental and Genetic Components," Journal of Applied Psychology. 72 (2) : 187-192; March, 1989.
- Aryee, S. Antecedents and outcomes of work-family conflicts among married professional women: Evidence from Singapore. Human Relations, 54:813-837; 1992.
- Bailyn, L., and Schein, E.H. Life /career considerations as indicators of quality of employment. In A.D. Biderman & T.F. Drury (Eds.), Measuring work quality for social reporting. New York: Wiley, 1976.
- Bamundo, P., & Kopelman, R. "Occupation, age and urbanization as moderators of the relationship between job and life satisfaction," Journal of Vocational Behaviour. 17 : 106 – 123; 1980.
- Barich, A. "The Moderating Roles of Coping and Control on The Experience of Work-Family Conflict," Dissertation Abstracts International. Southern Illinois University at Carbondale, 1995.
- Barling, J. Employment stress and family functioning. Chichester, England: Wiley. 1990.
- Berry, Ruth E. and Flora L. Williams. "Assessing the Relationship Between Quality of Life and Marital and Income Satisfaction : A Path Analytic Approach," Journal of Marriage and the Family. 49 : 107 - 116 ; 1987.
- Benin, M. and Niensted, B. "Happiness in single and dual career family : The effects of marital happiness, job satisfaction and life cycle," Journal of Marriage and the Family. 47 : 975 – 984; 1985.
- Beutell, N.J., and Greenhouse. J.H. "Integration of Home and Nonhome Role : Women' Conflict and Coping Behavior," Journal of Applied Psychology. 68(1) : 43 – 48 ; 1983.

- Bhagat, R.S., McQuaid, S.J, Lindholm,S., & Segovis, J. "Total life stress : A multimethod validation of the construct and its effects on organizationally valued outcomes and withdrawal behaviors," Journal of Applied Psychology, 68: 43 - 48; 1985.
- Bray, D.W., Campbell, R.J., & Grant, D.L. Formative years in business : A long term AT & T study of managerial lives. New York : John Wiley, 1974.
- Burke, R. and McKeen, C. "Work and family : What we know and what we need it know," Canadian Journal of Administrative Sciences, 5 : 30 - 40; 1988.
- Burke, R.J., Sheared, J., & Deszca, G. "Burnout among men and women in police work : An examination of the Chemiss model," Journal of Health and Human Resources Administration, 7 :162 - 188; 1984.
- Burke, R.J., & Weir, T Impact of occupational demands on non - work experiences. Group and Organization Studies, 6 : 472 - 485; 1981.
- Burke, R.J., Weir, T., & Duwors, T.E. Work demands on administrators and spouse well - being. Human Relations, 33 : 253 - 278; 1980a.
- Campbell, A., Converse, P. and Rodgers, W. The Quality of American Life : Perceptions, Evaluations and Satisfaction, Sage, New York : NY. 1976.
- Cantril, H. The pattern of human concerns. New Brunswick, N.J. : Rutgers University Press, 1965.
- Carp, F.M. and A. Carp. "Test of a model of Domain Satisfactions and Well-Being : Equity Consideration," Research on Aging, 4 : 503 - 522 ; 1982.
- Caldwell S.M. "Measuring Family Well - Being; Conceptual Model, Reliability, Validity, and Use." In Mcasurement of Nursing Outcome. Edited by Waltz CF and Stricklan, O.A. New York : Spinger Publishing Company, 1988.
- Cherrington, David J. Organizational Behavior . 2 nd ed. Massachusetts; Allyn and Bacon, 1994.
- Cohen, C.I. and others. "The Physical Well-Being of Old Homeless Men." Journal of Gerontology, 43 : 121 - 128 ; 1988.



- ✓ Coleman, J.C. and A.G. Glaros. Contemporary Psychology and Effective Behavior. (5ed.) Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company, 1983.
- Crosby, F. Job satisfaction and domestic life. In M.D. Lee & R.N. Kanungo (Eds.), Management of work and personal life. New York : Praeger. 1984.
- Dubrin, Andrew J. Human Relations. 3<sup>rd</sup> ed. Virginia : Reston, 1984
- Duxbury, L.E. Higgins, C.A., "Gender Differences in Work - Family Conflict," Journal of Applied Psychology. 76 (1) : 60 – 74; 1991.
- Duxbury, L.E. Higgins, C.A., and LEE, C. Work-family conflict. A comparison by gender, family type, and perceived control. Journal of Family Issues, 15: 449-466; 1994.
- Elman, M.R. and L.A. Gilbert. Coping Strategies for Role Conflict in Married Professional Women with Children, Family Relations. 33 : 317 – 327; 1984.
- Evans, P. and Bartolome, F. "The changing picture of the relationship career and the family," Journal of Occupational Behavior, 5 : 9 – 21; 1984.
- Flanagan, J.C. "A Research Approach to Improving our Quality of Life," American Psychologist. 33(2) : 138 ; 1978.
- Galambos, N.L. and R.K. Sibereisen. Role Strain in West German Dual – Earner Household, Journal of Marriage and Family. 51 : 385 – 389; 1989.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James Donnelly, Jr. Organization: Behavior, Structure, Process, Plano, Texas : Business Publication, Inc., 1988
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, Behaviors in Organizations. 4<sup>th</sup> ed Boston; Allyn Bacon, 1993.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. "Sources of conflict between work and family Role." Academy of Management Review. 10 : 76 – 88; 1985.
- Greenhaus, J.H., and Kopelman, R.E. Conflict between work and nonwork roles: Implication for the career planning process. Human Resource Planning, 4: 1-10; 1981.

- Greenhaus, J. and Parasuraman, S. "A work - nonwork interactive perspective of stress and its consequences," Journal of Organizational Behavior Management, 8 : 37 - 60 ; 1986.
- Gupta, N. and Jenkins, D. "Stress, stressors, strains, and strategies'. In : Beehr, T. A. and Bhagat, R.S. (Eds)," Human Stress and Cognition in Organizations, John Wiley, New York : NY, pp. 141 - 176. 1985.
- Hackman, J Richard and Greg R. Oldham, Work Redesign. Reading, MA; Addison Wesley, 1980.
- Hall ,D.T. "A Model of Coping with Role Conflict : The Role Behavior of College Education Women," Administrative Science Quarterly. 17 : 471-486;1972.
- Hall,D., and Richter,J. "Balancing work life and home life: What can organizations do to help?," Academy of Management Executive, 11:213-223;1988.
- Higgins, C., Duxbury,L., and Irving, R.(in press)."Determinants and consequences of work-family conflict," Organizational Behavior and Human Decision Processes.
- Hoffman,L "Effects of maternal employment in the two-parent family," American Psychologist, 44:283-292;1989.
- Holahan,C., and Gilbert,L. "Interrole conflict for working women:Careers versus job," Journal of Applied Psychology, 64:86-90;1979.
- Hoyle, Eric. The Role of the Teacher. London: Routedge and Kegan Paul, 1969
- Hughes, D., Galinsky,E., "Work experiences and marital interaction : elaborating the complexity of work." Journal of Organizational Behavior. (15):423-438;1994.
- Izraeli,D.N. "Work/family conflict among women and men in dual-career couples in Israle," Journal of Social Behavior and Personality, 8:371-385;1993.
- Jackson. S.E., & Maslach, C. "After - effects of job - related stress : Families as victims," Journal of Occupational Behavior, 3 : 63 - 77 ; 1982.
- Jackson. S.E., Zeseck, S., & Summers. E. "Family life disruptions : Effects of job - induced structural and emotional interference," Academy of Management Journal. 28 : 574 - 586 ; 1985.

- Jayarathne, S., Chess, W.A., & Kunkel, D.A. Burnout : "Its impact on child welfare workers and their spouses," Social Work, 31 : 53 - 59 ; 1984.
- Judge, A., Boudreau, w., Bretz, D., "Job and Life Attitudes of Male Executive," Journal of Applied Psychology, 79(5) :767-782;1994.
- ✓Kahn, R., Wofe, D., Quinn, R., Snoek, J. and Rosenthal, R. Organizational Stress : Studies in Role Conflict and Ambiguity, Wiley, New York : NY. 1964.
- Kanter, R. Men and Women of the Corporation, Basic Books, New York : NY. 1977b.
- Kennedy, L.W., and Others. "Subjective Evaluation of Well-Being : Problem and Prospects," Social Indicators Research 5 : 457 – 473; 1978.
- Kinnunen, U., and Mauno, S. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland," Human Relations, 51(2):1998.
- Kinnunen, U., and Natti, J. "Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences," European Work and Organizational Psychologist, 297-321; 1994.
- Kline, M. and Cowan, P. "Re - thinking the connections among "work" and "family" and well - being : A model for investigating employment and family work contexts In : Goldsmith, E," (Ed.) Work and Family : Theory and Applications, Sage, Newbury Park, CA, pp. 61 - 91 ; 1989.
- ✓Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H., & Connolly, T.F. "A model of work, family, and interrole conflict : A construct validation study," Organizational Behavior and Human Performance, 32 : 198 – 215; 1983.
- Korman, A.K., And Korman, R.K. Career success/Personal failure. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1980.
- Lason, J.H., Wilson, S.M., AND Beley, R. The impact of job insecurity on marital and family relationships, Family Relation, 43:138-143; 1994.
- Levinson, D.J. Role Personality and Social Structure, Journ of Abnormal and Social Psychology, 58 : 170 – 180 ; 1959.
- Lee, R. and >IShehan. "Retirement and Marital Satisfaction," Journal of Gerontology, 44 : 226 - 230 ; 1989.

- Lee, G.R. "Marriage and morale in later life," Journal of Marriage and the Family, 40, 131 - 139. 1978.
- Lein, L, "Male participation in home life : Impact of social supports and breadwinner responsibility on the allocation of tasks," The Family Coordinator, 28: 489 - 495 ; 1979.
- Leon, Joel. "A Recursive Model of Economic Well-Being in Retirement," Journal of Gerontology. 40(4) : 494 - 505 ; 1985.
- Lennon,M.C., And Rosenfield,S. "Women and mental health:The interaction of job and family conditions," Journal of Health and Social Behavior,33:316-327;1992.
- Levy, N. and G. Wynbrandt. "The Quality of Life on Maintenance Hemodialysis," Lancet. 1 : 1328 ; 1975.
- Lin, Nan and Other. "Social Support, Stressful Life, Event and Illness : A Model and Empirical Test," Journal of Health and Social Behavior 20 : 108 - 119; 1979.
- Lodahl,T.M., and Kehner,N. The definition and measurement of job involvement. Journal of Applied Psychology,49:24-33;1965.
- Loerch,K.J., and Russell.J.E.A., and Rush.M.C. "The relationship among family domain variables and work-family conflict for men and women," Journal of Vocational Behavior,35:288-308;1989.
- Luthans,Fred. Organization Behavior. New York : McGraw-Hill,1992.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality : New York: Harper and Row, Published, 1970
- Matthews,S., Conger, D., Wickrama,K.A.S., "Work-Family Conflict and Marital Quality:Mediating Processes," Social Psychology Quarterly. 59(1):62-79.
- Michaelson, L., Weitzel, W. and Jones, C. Work and extra - work sources of life satisfaction : A model and a comparative analysis of four income occupation groups. University of Oklahoma School of Business Administration, Norman (unpublished). 1980.
- Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Survey Research Center, University of Michigan, Ann Arbor, MI. 1975.

- Mortimer, J. "Occupation-family linkages as perceived by men in the early stages of professional and managerial careers. In H. Lopata (Ed), "Research in the interweave of social roles (Vol. 1, pp.99-117). Greenwich, CT: JAI Press, 1980.
- Nancy E. Betz and Louise F. Fitzgerald. The Career Psychology of Women. Academic Press, Inc. London: 1987.
- Newman, P.R. and B.M. Newman. Development Thought Life : A Psychology Approach. The Dorsey Press, 1983.
- Neugarten, B.L., R.J. Havighurst and S.S. Tobin. "The Measurement of Life Satisfaction," Journal of Gerontology. 16 : 134 - 145 ; 1961.
- Near, J. 'Predictive and explanatory models of work and nonwork'. In : Lee, M.D. and Kanungo, R.N. (Eds) Management of Work and Personal Life : Problems and Opportunities, Praeger, New York : NY, pp: 67 - 85; 1984.
- Near, J., Smith, C., Rice, R. and Hunt, R. "Job satisfaction and nonwork satisfaction as components of life satisfaction," Journal of Applied Social Psychology, 13 : 126 - 144 ; 1983.
- The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research, Journal of Management Review, 5: 415-429.
- Nieva, V.F. The family's impact on job - related attitudes of men and women : Report of work in progress. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, New York : 1979.
- Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. 3rd ed. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1987.
- Organizational Behavior in School Englewood Cliff. New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1970
- Parasuraman, S., Greenhaus, J., Rabinowitz, S., Bedeian, A. and Mossholder, K. "Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well - being," Academy of Management Journal, 32 : 185 - 201; 1989.

- Piotrkowski, C.S., Rapoport, R.N., and Rapoport, R. Families and work. In M. Sussman and S. Steinmetz (Eds.), Handbook of marriage and the family. New York: Plenum Press, New York, NY, 251-283, 1987.
- Pleck, J. 'Work - family conflict : A national assessment'. Presented at the Annual Meeting of the Society for the Study of Social Problems, Boston : 1979.
- Pleck, J. 'Husband's paid work and family roles : Current research issues'. In : Lopata, H. and Pleck, J. (Eds) Research in the Interweave of Social Roles : Families and Jobs, Vol. 3, JAI, Greenwich, CT, pp. 251 - 333, 1983.
- Pleck, J. "The work - family role system, work and family : changing roles of men and women," In : Voydanoff, P., (Ed.) Work and Family, 1st edn, Mayfield, Palo Alto, CA. 1984.
- Pleck, J., Staines, G. and Lang, L. "Conflicts between work and family life," Monthly Labor Review, March, 29 - 32, 1980.
- Pleck, J.H. Staines, G.L., & Lang, L. "Conflicts between work and family life," Monthly Labor Review, 103 (3) : 29 - 32; 1980.
- Quinn, R. and Staines, G. "The Quality of Employment Survey," Survey Research Center, Ann Arbor, MI. 1979.
- Repetti, R. Linkages between work and family roles. In S. Oskamp (Ed), Family processes and problems: Social psychological aspects. Beverly Hills, CA: Sage, 1987.
- Family and occupational roles and women's mental health. In R. Schwartz (Ed), Women at work. Los Angeles : Center for the Study of Women, 1988.
- Rice, R., Near, J., & Hunt, R. "The job - satisfaction / life - satisfaction relationship : A review of empirical research," Journal of Applied Social Psychology, 1 : 37 - 64 ; 1980.

- Ridley, C.A. "Exploring the impact of work satisfaction and involvement on marital interaction when both partners are employed. Journal of Marriage and the Family, 35:229-237.
- Romney, D.M. Roy I. Brown. And Prem S. Fry "Improving the Quality of Life: Prescription for Change," Journal of Social Indicators Research 27 (May) 1994:246-269.
- Sarason, I.G. et al. "Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire," Journal of Personality and Social Psychology. 44(1) : 127-139;1983.
- Schuessler, K.F., and Fisher, G.A. "Quality of Life Research and Sociology," Annual Review of Sociology. 11 :1985.
- Schwartzberg, N. and Dytell, R. Family stress and psychological well-being among employed and nonemployed mothers, In; Goldsmith, E.(Ed.) Work and family: Theory, Research and Applications, Sage, Newbury Park, CA, 175-189;1989.
- Seashore, Stanley E. "Indicators of the Quality of Working Life," In Indicators of Environmental Quality and Quality of Life, pp. 1 - 31 (ed.), Paris : UNESCO, 1978.
- Sekaran, Uma. "Self - Esteem and Sense of Competence as Moderator of the Job Satisfaction of Professionals in Dual Career Families," Journal of Occupational Behavior. 7 :341 - 344 :1986.
- Sharma, R.C. "Population Trends Resources and Environment," Handbook on Population Education. New Delhi : Tata McGraw-Hill, 1988.
- Shaw, M.E. and P.R. Costanzo. Theories of Social Psychology. Singapore : McGraw - Hill, Book Co., 1982.
- Staines, G., Pleck, J., Shepard, L., and O'Connor, P. "Wives' employment status and marital adjustment: Yet another look," Psychology of Women Quarterly, 3 : 90-120;1978.
- Steers, Richard M. Introduction to Organizational Behavior. 4<sup>th</sup> ed. New York : Harper Collins Publishers, 1991

Suttle, J. Lloyd. "Improving Life at Work - Problems & Prospects." In Improving Life at Work, pp. 1 - 29. J. Richard Hachman, and J. Lloyd Suttle (eds.), California : Goodyear, 1977.

Takahashi, Yoshiaki. "Quality of Life in Thailand : A Socio - Economic Analysis," Unpublished M.Eng Thesis, AIT 1979.

Tenbrunsel, A.E. et al. "Dynamic and Static Work-Family Relationships," Organization Behavior and Human Decision Processes. 63 (3) : 233-246;1996.

Thomas, T., Ganster C., "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective" Journal of Applied Psychology, 80 (1) : 6-15 ;1995.

Umberson, Debra. "Relationships with children Explaining Parents' Psychological Well-Being," Journal of Marriage and the Family. 51 : 999 - 1012 ; 1989.

Vermunt, R., Spans E., and Zorge F. "Satisfaction, Happiness and Well-Being of Dutch Students." Social Indicators Research 21 : 1 -33; 1989.

Voydanoff, P. Work and family : A review and expanded conceptualization. Journal of Social Behavior and Personality, 3(4) : 1 - 22; 1989.

----- Work roles and quality of family life among professionals and managers. In B.M. Hirschlein and W.J. Braun (Eds), Families and work. Stillwater:Oklahoma State University Press.

----- Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. Journal of Marriage and the Family, 50:749-761;1988.

Walton Richard E. "Criteria for Quality of Working Life," In The Quality of Working Life pp. 91-103. Louis E. Davis, and Albert B. Cherns (eds.), New : Free Press, 1975.

Wilkening, E.A., and McGranahan, Davis. "Correlates of Subjective Well-Being in Northern Wisconsin." Social Indicators Research 5 :1978.

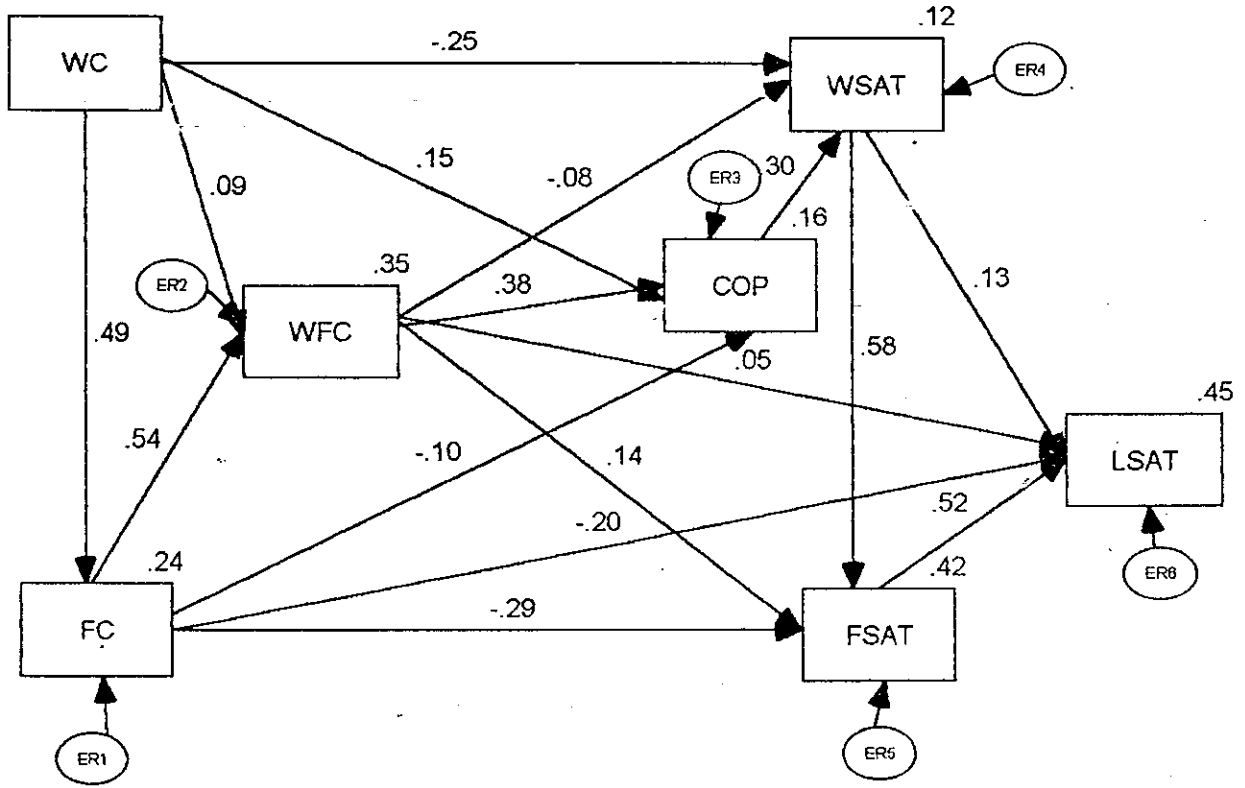
Withey, S. "Measure Social-Life Reeling." American Journal of Sociology. 91(2) : 446 - 448 ; 1985.



Yogev, S. and Brett, J. "Patterns of work and family involvement among single and dual earner couples", Journal of Applied Psychology, 70 : 754 - 786; 1985.

ภาคผนวก

### WOMAN WORK-FAMILY CONFLICTS



Tue Feb 16 22:29:06 1999

Amos  
Version 3.6 (w32)

by James L. Arbuckle

Copyright 1994-1997 SmallWaters Corporation  
1507 E. 53rd Street - #452  
Chicago, IL 60615 USA  
773-667-8635  
Fax: 773-955-6252  
<http://www.smallwaters.com>

```
*****  
* Wol: 16 February 1999 10:29 PM *  
*-----*  
* *  
*****
```

Serial number 55501773

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

- Technical output
- Modification indices at or above 4
- Standardized estimates
- Squared multiple correlations
- Total effects
- Machine-readable output file

Sample size: 369

Your model contains the following variables

COP	observed	endogenous
WFC	observed	endogenous
LSAT	observed	endogenous
FC	observed	endogenous
WSAT	observed	endogenous
FSAT	observed	endogenous
WC	observed	exogenous
ER1	unobserved	exogenous
ER5	unobserved	exogenous
ER6	unobserved	exogenous
ER4	unobserved	exogenous
ER3	unobserved	exogenous
ER2	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 13  
 Number of observed variables: 7  
 Number of unobserved variables: 6  
 Number of exogenous variables: 7  
 Number of endogenous variables: 6

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Fixed:	6	0	0	0	0	6
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	16	0	7	0	0	23
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total:	22	0	7	0	0	29

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments: 28  
Number of distinct parameters to be estimated: 23  
-----  
Degrees of freedom: 5

Minimization History

0e	0	5.9e+01	0.0000e+00	1.00e+04	6.49552563236e+02	0	1.00e+04
1e	0	2.4e+01	0.0000e+00	7.72e-01	3.43116979366e+02	5	0.00e+00
2e	0	9.8e+00	0.0000e+00	8.21e-01	6.09343181243e+01	2	0.00e+00
3e	0	7.7e+00	0.0000e+00	2.69e-01	4.50070648620e+00	1	1.10e+00
4e	0	7.6e+00	0.0000e+00	6.92e-02	1.33333667464e+00	1	1.08e+00
5e	0	7.5e+00	0.0000e+00	1.08e-02	1.27680134258e+00	1	1.02e+00
6e	0	7.5e+00	0.0000e+00	3.12e-04	1.27675877420e+00	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 1.277  
Degrees of freedom = 5  
Probability level = 0.937

Maximum Likelihood Estimates

-----  
Regression Weights:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
FC <----- WC	0.758	0.070	10.777	
WFC <----- WC	0.137	0.076	1.814	
WFC <----- FC	0.547	0.049	11.175	
COP <----- WFC	0.405	0.063	6.421	
COP <----- WC	0.242	0.092	2.636	
COP <----- FC	-0.106	0.068	-1.551	
WSAT <----- COP	0.396	0.069	5.729	
WSAT <----- WC	-0.538	0.114	-4.711	
WSAT <----- WFC	-0.111	0.077	-1.456	
FSAT <----- FC	-0.369	0.063	-5.828	
FSAT <----- WFC	0.179	0.062	2.866	
FSAT <----- WSAT	0.537	0.037	14.643	
LSAT <----- FC	-0.314	0.079	-3.993	
LSAT <----- WSAT	0.143	0.055	2.599	
LSAT <----- FSAT	0.633	0.062	10.226	
LSAT <----- WFC	0.082	0.075	1.097	

-----  
Standardized Regression Weights:

	Estimate
FC <----- WC	0.490
WFC <----- WC	0.088
WFC <----- FC	0.540
COP <----- WFC	0.380
COP <----- WC	0.145

COP <----- FC	-0.099
WSAT <----- COP	0.304
WSAT <----- WC	-0.248
WSAT <----- WFC	-0.080
FSAT <----- FC	-0.286
FSAT <----- WFC	0.140
FSAT <----- WSAT	0.584
LSAT <----- FC	-0.199
LSAT <----- WSAT	0.127
LSAT <----- FSAT	0.519
LSAT <----- WFC	0.053

Variances:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
WC	0.127	0.009	13.565	
ER1	0.231	0.017	13.565	
ER2	0.203	0.015	13.565	
ER3	0.297	0.022	13.565	
ER4	0.527	0.039	13.565	
ER5	0.293	0.022	13.565	
ER6	0.414	0.031	13.565	

Squared Multiple Correlations:

	Estimate
FC	0.240
WFC	0.346
COP	0.157
WSAT	0.121
FSAT	0.423
LSAT	0.453

Total Effects

	WC	FC	WFC	COP	WSAT	FSAT
FC	0.758	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
WFC	0.552	0.547	0.000	0.000	0.000	0.000
COP	0.385	0.115	0.405	0.000	0.000	0.000
WSAT	-0.447	-0.015	0.049	0.396	0.000	0.000
FSAT	-0.422	-0.280	0.205	0.213	0.537	0.000
LSAT	-0.524	-0.449	0.219	0.191	0.483	0.633

Modification Indices

Covariances:

M.I. Par Change

Variances:

M.I. Par Change

Regression Weights:

M.I. Par Change

Summary of models

Model	NPAR/DF	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Your_model	23/28	1.277	5	0.937	0.255
Saturated model	28	0.000	0		
Independence model	377.994	792.994	21	0.000	37.762

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.004	0.999	0.994	0.178
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.134	0.598	0.464	0.449

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.998	0.993	1.005	1.020	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.238	0.238	0.238
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	0.000	0.000	0.548
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	771.994	683.632	867.757

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your_model	0.003	0.000	0.000	0.001
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	2.155	2.098	1.858	2.358

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.000	0.000	0.017	0.991
Independence model	0.316	0.297	0.335	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	47.277	48.299	181.981	160.225
Saturated model	56.000	57.244	219.988	193.502
Independence model	806.994	807.305	847.991	841.369

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
-------	------	-------	-------	-------



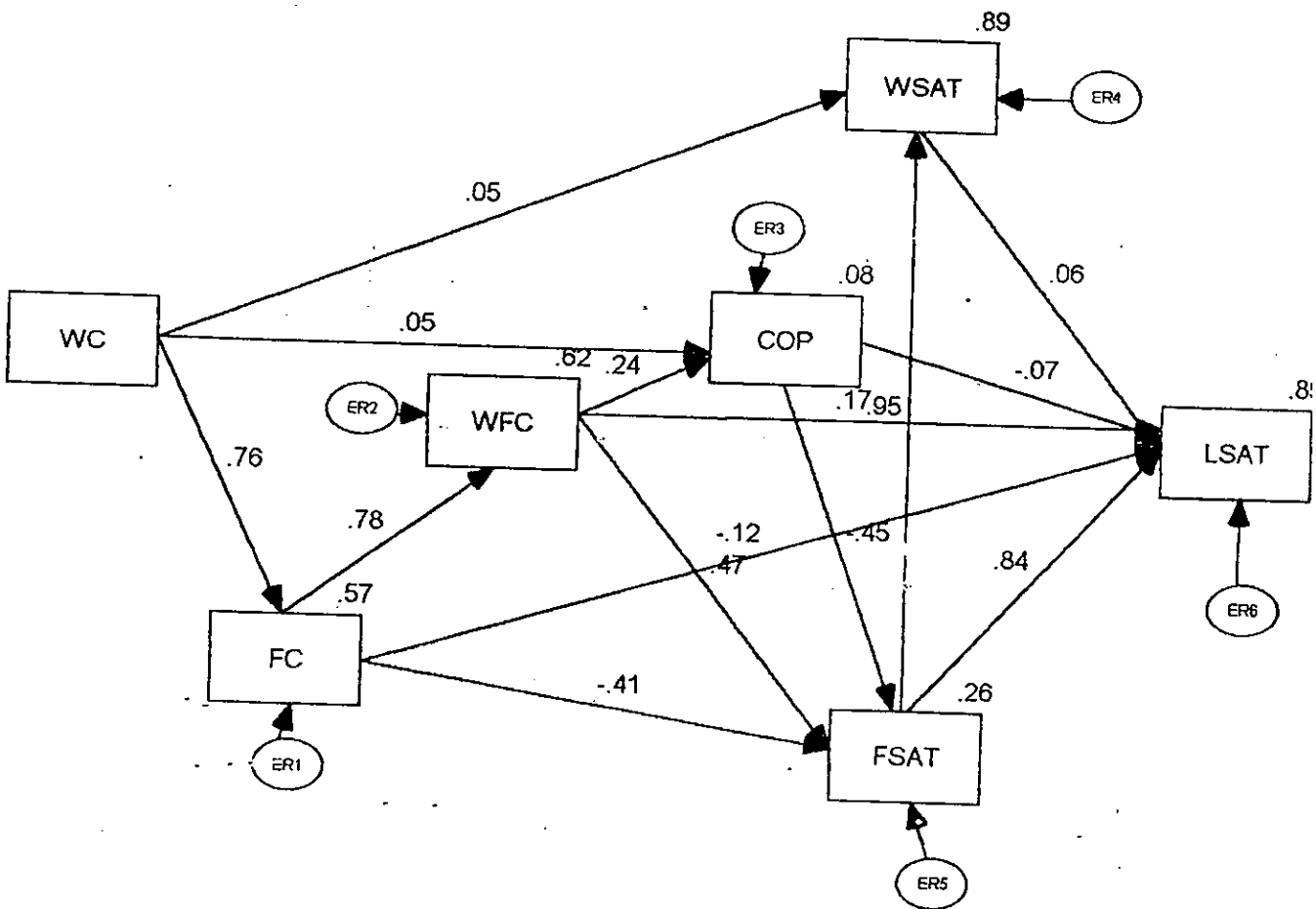
Your_model	0.128	0.139	0.140	0.131
Saturated model	0.152	0.152	0.152	0.156
Independence model	2.193	1.953	2.453	2.194

	HOELTER	HOELTER
Model	.05	.01
Your_model	3191	4349
Independence model	16	19

Execution time summary:

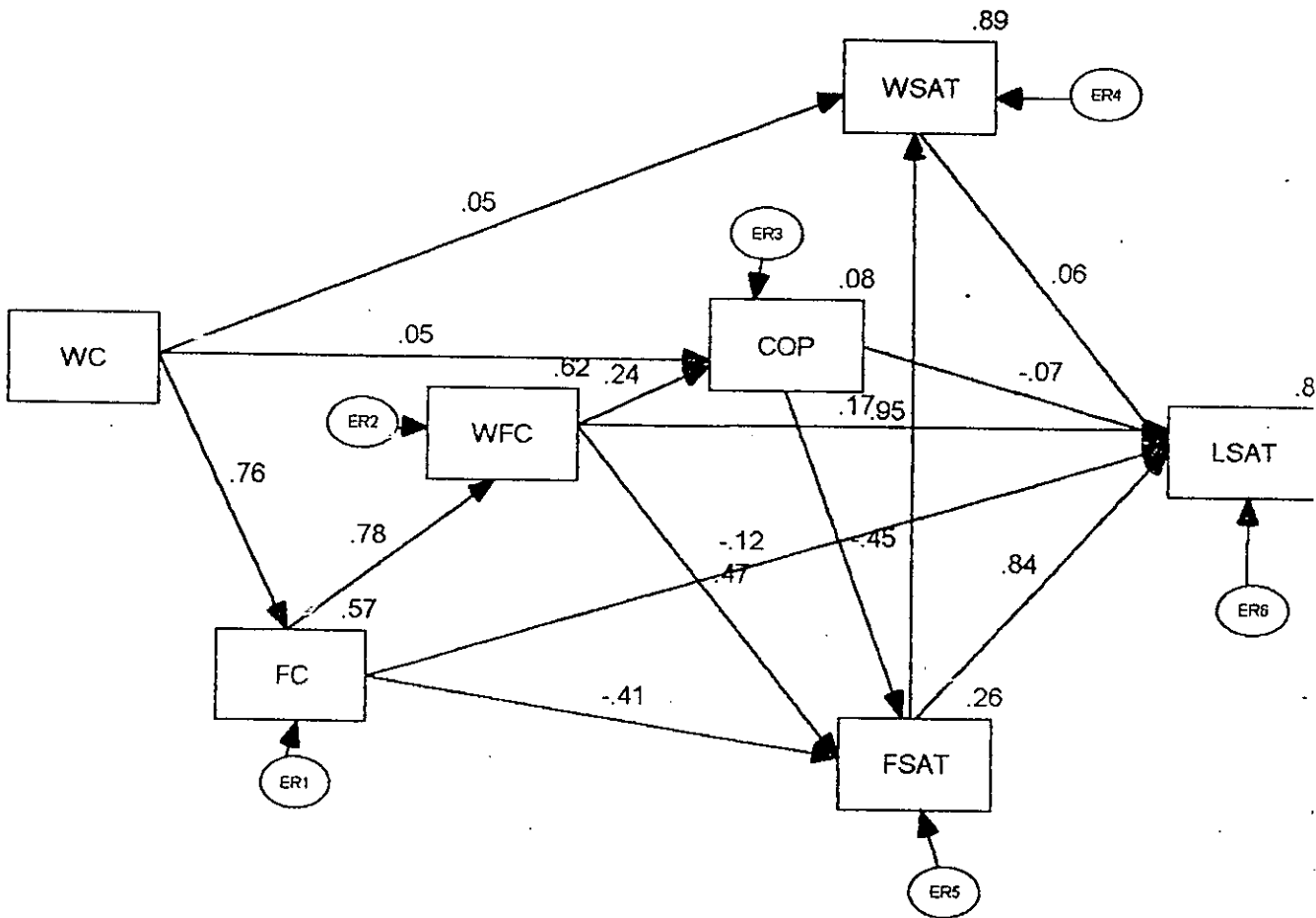
Minimization:	0.068
Miscellaneous:	0.395
Bootstrap:	0.000
Total:	0.463

# MAN WORK-FAMILY CONFLICTS



WFC-91

### TATAL WORK-FAMILY CONFLICTS



Amos  
Version 3.6 (w32)  
by James L. Arbuckle

Copyright 1994-1997 SmallWaters Corporation  
1507 E. 53rd Street - #452  
Chicago, IL 60615 USA  
773-667-8635  
Fax: 773-955-6252  
<http://www.smallwaters.com>

\*\*\*\*\*  
\* Mal: 16 February 1999 06:51 PM \*  
\*-----\*  
\* \*  
\*\*\*\*\*

Serial number 55501773

User-selected options  
-----

Output:

Maximum Likelihood

Output format options:

Compressed output

Minimization options:

Technical output  
Modification indices at or above 4  
Standardized estimates  
Squared multiple correlations  
Total effects  
Machine-readable output file

Sample size: 211

Your model contains the following variables

WSAT	observed	endogenous
FC	observed	endogenous
COP	observed	endogenous
WFC	observed	endogenous
LSAT	observed	endogenous
FSAT	observed	endogenous
WC	observed	exogenous
ER1	unobserved	exogenous
ER5	unobserved	exogenous
ER6	unobserved	exogenous
ER4	unobserved	exogenous
ER3	unobserved	exogenous
ER2	unobserved	exogenous

Number of variables in your model: 13  
 Number of observed variables: 7  
 Number of unobserved variables: 6  
 Number of exogenous variables: 7  
 Number of endogenous variables: 6

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Fixed:	6	0	0	0	0	6
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	14	0	7	0	0	21
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total:	20	0	7	0	0	27

The model is recursive.

Model: Your\_model

Computation of Degrees of Freedom

Number of distinct sample moments: 28  
 Number of distinct parameters to be estimated: 21  
 -----  
 Degrees of freedom: 7

Minimization History

0e	4	0.0e+00	-2.9671e-01	1.00e+04	1.27968487216e+03	0	1.00e+04
1e*	2	0.0e+00	-1.2025e+00	1.39e+00	4.56073518744e+02	18	9.36e-01
2e	1	0.0e+00	-1.1931e+00	2.54e-01	3.00886998153e+02	6	9.74e-01
3e*	0	7.8e+02	0.0000e+00	3.91e-01	1.15833264294e+02	5	8.37e-01
4e	0	5.0e+02	0.0000e+00	4.10e-01	4.08550152390e+01	3	0.00e+00
5e	0	2.3e+02	0.0000e+00	5.11e-01	3.91948607554e+00	1	9.93e-01
6e	0	1.7e+02	0.0000e+00	7.46e-02	1.37735864103e+00	1	1.09e+00
7e	0	1.6e+02	0.0000e+00	8.92e-03	1.30836793869e+00	1	1.03e+00
8e	0	1.6e+02	0.0000e+00	2.00e-04	1.30825240240e+00	1	1.00e+00

Minimum was achieved

Chi-square = 1.308  
 Degrees of freedom = 7  
 Probability level = 0.988

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
FC <----- WC	0.885	0.053	16.704	
WFC <----- FC	0.536	0.029	18.362	
COP <----- WFC	0.367	0.126	2.916	
COP <----- WC	0.063	0.101	0.626	
FSAT <----- FC	-1.233	0.288	-4.280	
FSAT <----- WFC	2.047	0.427	4.794	
FSAT <----- COP	-1.297	0.178	-7.281	
WSAT <----- WC	0.090	0.042	2.137	
WSAT <----- FSAT	0.502	0.012	41.763	
LSAT <----- FC	-0.331	0.101	-3.257	
LSAT <----- WSAT	0.097	0.115	0.842	
LSAT <----- FSAT	0.745	0.062	11.943	
LSAT <----- WFC	0.653	0.152	4.307	
LSAT <----- COP	-0.177	0.067	-2.635	

Standardized Regression Weights:	Estimate
FC <----- WC	0.755
WFC <----- FC	0.785
COP <----- WFC	0.240
COP <----- WC	0.052
FSAT <----- FC	-0.411

FSAT <----- WFC	0.465
FSAT <----- COP	-0.450
WSAT <----- WC	0.049
WSAT <----- FSAT	0.950
LSAT <----- FC	-0.123
LSAT <----- WSAT	0.058
LSAT <----- FSAT	0.835
LSAT <----- WFC	0.166
LSAT <----- COP	-0.069

Variations:

	Estimate	S.E.	C.R.	Label
WC	0.181	0.018	10.247	
ER1	0.107	0.010	10.247	
ER2	0.045	0.004	10.247	
ER3	0.250	0.024	10.247	
ER5	1.665	0.162	10.247	
ER4	0.067	0.007	10.247	
ER6	0.189	0.018	10.247	

Squared Multiple Correlations:

	Estimate
FC	0.571
WFC	0.616
COP	0.075
FSAT	0.258
WSAT	0.893
LSAT	0.894

Total Effects

	WC	FC	WFC	COP	FSAT	WSAT
FC	0.885	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
WFC	0.475	0.536	0.000	0.000	0.000	0.000
COP	0.237	0.197	0.367	0.000	0.000	0.000
FSAT	-0.428	-0.391	1.572	-1.297	0.000	0.000
WSAT	-0.125	-0.197	0.790	-0.651	0.502	0.000
LSAT	-0.356	-0.326	1.836	-1.206	0.794	0.097

Modification Indices

Covariances:

M.I. Par Change

Variations:

M.I. Par Change

Regression Weights:

M.I. Par Change

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
-------	------	------	----	---	---------

0.000	0.000	0.186	Your_model	21	1.308	7	0.988	0.187
0.000	0.000	0.186	Saturated_model	28	0.000	0	0.000	0.000
0.000	0.000	0.186	Independence_model	67	1394.186	21	0.000	66.390

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Your_model	0.008	0.998	0.993	0.250
Saturated_model	0.000	1.000		
Independence_model	0.458	0.420	0.226	0.315

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Your_model	0.999	0.997	1.004	1.012	1.000
Saturated_model	1.000		1.000		1.000
Independence_model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Your_model	0.333	0.333	0.333
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Your_model	0.000	0.000	0.000
Saturated_model	0.000	0.000	0.000
Independence_model	1373.186	1254.460	1499.284

Model	FMIN	FO	LO 90	HI 90
Your_model	0.006	0.000	0.000	0.000
Saturated_model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence_model	6.639	6.539	5.974	7.139

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Your_model	0.000	0.000	0.000	0.998
Independence_model	0.558	0.533	0.583	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Your_model	43.308	44.972	154.561	134.697
Saturated_model	56.000	58.218	204.338	177.852
Independence_model	1408.186	1408.740	1445.270	1438.649

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Your_model	0.206	0.233	0.233	0.214



Saturated model	0.267	0.267	0.267	0.277
Independence model	6.706	6.140	7.306	6.708

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
-----	-----	-----
Your_model	2259	2966
Independence model	5	6

Execution time summary:

Minimization:	0.096
Miscellaneous:	0.261
Bootstrap:	0.000
Total:	0.357

เรียน คุณครูผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ข้าพเจ้านายสุพจน์- พันธนิยะ นิสิตระดับปริญญาเอกสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสำรวจความรู้สึกเกี่ยวกับงาน ครอบครัวและการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของข้าราชการครู ในสังกัด สป.กทม.

ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่เป็นจริง คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์กับการศึกษาทางพฤติกรรมการทำงาน ครอบครัวและการดำเนินชีวิตของครูในสังกัดต่อไป คำตอบของท่านข้าพเจ้าจะถือเป็นความลับและใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

ขอความกรุณาจากคุณครูผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบและส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยเร็วที่สุด

ข้าพเจ้าขอขอบคุณในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง

สุพจน์ พันธนิยะ

หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านต้องมีครอบครัวและมีบุตรอยู่ด้วยกัน

ข้อมูลทั่วไป เพศ  ชาย  หญิง มีบุตร .....คน

## บทบาทในงานและในครอบครัว

ในสถานการณ์การทำงาน สถานการณ์ในครอบครัว และระหว่างสถานการณ์การทำงาน กับสถานการณ์ในครอบครัวท่านอาจจะประสบกับสถานการณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ในข้อความต่อไปนี้ เป็นสถานการณ์ทั้งสามประเภทในรูปแบบต่างกัน ขอให้ท่านโปรดพิจารณาว่าในแต่ละข้อความตรงกับ สถานการณ์ที่ท่านประสบอยู่ในที่ทำงานหรือในครอบครัวของท่านมากน้อยเพียงใด จากไม่เคยเลย ถึง บ่อย ที่สุด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความถี่ที่เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับท่าน

ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
<u>บทบาทในงาน</u>						
1	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานการเรียนการสอนภายใต้ นโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกัน.....					
2	ข้าพเจ้าได้รับคำขอให้ปฏิบัติงานจากคนสองคน หรือมากกว่า โดยคำขอนั้นขัดกัน.....					
3	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของ บุคคลหนึ่ง แต่ไม่เป็นที่ยอมรับของอีกบุคคลหนึ่ง.....					
4	มีผู้มอบหมายงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติในโรงเรียน มากกว่าหนึ่งคน ในเรื่องเดียวกันแต่ให้แนวทาง ปฏิบัติที่แตกต่างกับ.....					
5	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนภายใต้ การชี้แนะที่ไม่สอดคล้องกับของหัวหน้าฝ่าย วิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาพิเศษ.....					
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคาดหวังในบทบาทด้าน การเรียนการสอนของข้าพเจ้าที่ขัดกับความ คาดหวังจากนักเรียน.....					

ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคย เลย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
7	ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายวิชาการมีความคาดหวังในบทบาทการทำงานของข้าพเจ้าแตกต่างกัน.....					
8	หัวหน้าโครงการมอบหมายงานให้ปฏิบัติในโครงการต่าง ๆ แต่มีวิธีการปฏิบัติที่ขัดแย้งกัน.....					
9	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกับบางเรื่อง ผู้บริหารระดับจังหวัดต้องการให้ข้าพเจ้าทำแบบหนึ่ง ในขณะที่ ผู้บริหารโรงเรียนกลับต้องการให้ทำอีกแบบหนึ่ง.....					
10	ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานหรือประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่มีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ขัดแย้งกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานข้าพเจ้า.....					
11	การปฏิบัติงานหรือการกระทำของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกหรือจากหน่วยงานอื่นแต่ไม่เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารในโรงเรียน.....					
12	ข้าพเจ้าจำต้องปฏิบัติงานบางเรื่องที่ไม่จำเป็นต้องทำ.....					
13	งานให้อีกาสแก่ข้าพเจ้าน้อยในการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานที่ข้าพเจ้าถนัด.....					
14	ในที่ทำงาน ข้าพเจ้าต้องการมีอำนาจและอิทธิพลเหนือคนอื่นมากกว่านี้.....					
15	ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานที่ขัดกับนิสัยของข้าพเจ้า.....					

ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคย เลย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
16	วิธีสอนของข้าพเจ้ามักจะขัดแย้งกับวิธีการที่กำหนดไว้ในคู่มือครู.....					
17	ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานโดยที่ข้าพเจ้าคิดว่าควรใช้วิธีอื่นต่างจากที่ทำอยู่.....					
18	ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลกระทบต่อข้าพเจ้ามากกว่านี้.....					
19	งานที่ข้าพเจ้าทำไม่สอดคล้องกับอุดมการณ์ของข้าพเจ้า.....					
20	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานด้านการสอนตลอดจนงานพิเศษหรืองานอื่นจากหน่วยงานมากเกินไป จนไม่สามารถทำให้ดีได้.....					
21	ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องเดียวกัน โดยสั่งการแต่ละครั้งขัดแย้งกัน.....					
22	มีการสั่งการหรือให้นโยบายการปฏิบัติงานจากกรมในเรื่องเดียวกับขัดแย้งกับ.....					
23	มีการสั่งการหรือให้นโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติจากจังหวัดในเรื่องเดียวกันขัดแย้งกับ.....					

ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคย เลย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
<b>บทบาทในครอบครัว</b>						
1	สมาชิกในครอบครัวอย่างน้อยสองคนคาดหวังในบทบาทของข้าพเจ้าที่มีต่อครอบครัวไม่สอดคล้องกัน.....					
2	คู่สมรสและลูกขอร้องให้ข้าพเจ้าทำกิจกรรมบางอย่างที่ขัดกัน.....					
3	ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อบุคคลในครอบครัว เป็นที่ยอมรับของบุคคลหนึ่งแต่ไม่เป็นที่ยอมรับของอีกบุคคลหนึ่ง.....					
4	ข้าพเจ้าได้รับการร้องขอจากบุคคลในครอบครัวมากกว่าหนึ่งคนโดยมอบหมายงานที่แตกต่างกันในเวลาเดียวกัน.....					
5	คู่สมรสข้าพเจ้ามีวิธีการอบรมเลี้ยงดูลูกไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูก.....					
6	คู่สมรสและลูกของข้าพเจ้ามีความคาดหวังที่แตกต่างกันในเรื่องการใช้เวลาว่างของข้าพเจ้ากับครอบครัว.....					
7	ข้าพเจ้าไม่สามารถสนองความต้องการบางเรื่องพร้อม ๆ กันจากความต้องการที่ขัดแย้งกันของบุคคลในครอบครัว.....					
8	คู่สมรสต้องการให้ข้าพเจ้าอยู่ช่วยภาระงานบ้านในขณะที่ลูกต้องการให้ข้าพเจ้าพาไปเที่ยว.....					
9	คู่สมรสต้องการให้เองงานมาทำที่บ้านในขณะที่ลูกต้องการให้ข้าพเจ้าเล่นด้วย.....					
10	ข้าพเจ้าและคู่สมรสมีความแตกต่างในเป้าหมายของการใช้ชีวิต.....					
11	ข้าพเจ้ามีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความรับผิดชอบความเป็นอยู่ของบุคคลในครอบครัว.....					

ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคย เลย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
12	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ข้าพเจ้าไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลในครอบครัว.....					
13	คู่สมรสแสดงบทบาทความรับผิดชอบครอบครัวที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของข้าพเจ้า.....					
14	ข้าพเจ้าต้องทำงานบ้านบางอย่างที่ขัดกับความรู้สึกของตนเอง.....					
15	ความคาดหวังในครอบครัวของข้าพเจ้าขัดแย้งกับความคาดหวังจากบุคคลในครอบครัว.....					
16	ข้าพเจ้าจำต้องรับภาระงานบ้านบางเรื่องที่ไม่บ่าจะทำ.....					
17	ข้าพเจ้าไม่สามารถรับภาระงานบ้านบางเรื่องด้วยตัวของข้าพเจ้าเอง.....					
18	ข้าพเจ้าต้องรับภาระงานในครอบครัวบางอย่างที่ขัดกับนิสัยของข้าพเจ้า.....					
19	ข้าพเจ้าต้องช่วยทำงานในครอบครัวโดยที่ข้าพเจ้าคิดว่าควรใช้วิธีอื่นต่างจากที่ทำอยู่.....					
20	ข้าพเจ้าต้องการมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจของสมาชิกในครอบครัวที่มีผลกระทบต่อครอบครัวมากกว่านี้.....					
21	คู่สมรสหรือลูกกร้องขอให้ข้าพเจ้าทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งขัดแย้งกับคำขอเดิมในเรื่องเดียวกัน.....					
22	ข้าพเจ้าได้รับการร้องขอให้ช่วยงานบางอย่างที่บ้านในเรื่องเดียวกันจากบุคคลหนึ่งใบครอบครัวโดยคำขอในแต่ละครั้งมีวิธีการปฏิบัติที่ขัดแย้งกัน.....					

ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคย เลย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
<u>บทบาทระหว่างงานและครอบครัว</u>						
1	หน้าที่การงานแยกข้าพเจ้าออกจากครอบครัวเป็นอย่างมาก.....					
2	ข้าพเจ้าไม่มีความสมดุลระหว่างงานกับเวลาสำหรับครอบครัว.....					
3	ข้าพเจ้าต้องการเวลาที่จะทำหลาย ๆ สิ่งทั้งสำหรับครอบครัวและหน้าที่การงาน.....					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่เมื่อข้ลาเมื่อข้าพเจ้ากลับจากที่ทำงานถึงบ้าน.....					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีอารมณ์ที่อ่อนล้าเมื่อข้าพเจ้ากลับจากที่ทำงานถึงบ้าน.....					
6	วันหยุดงานของข้าพเจ้าไม่ตรงกับวันหยุดของสมาชิกในครอบครัว.....					
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีเวลาไม่พอสำหรับงานและครอบครัว.....					
8	ข้าพเจ้ากังวลว่าคนในที่ทำงานจะคิดว่าครอบครัวข้าพเจ้าจะเป็นอุปสรรคต่องานของข้าพเจ้า.....					
9	ข้าพเจ้ากังวลว่าข้าพเจ้าควรทำงานให้บ่อยลงและให้เวลาแก่ลูกให้มากขึ้น.....					
10	ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลเรื่องครอบครัวขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานอยู่.....					



ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคย เลย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
11	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อข้าพเจ้าไม่สามารถ ดูแลลูก ๆ ได้ ในขณะที่ข้าพเจ้ากำลังทำงานอยู่					
12	ข้าพเจ้ากังวลว่าข้าพเจ้าควรมีเวลาให้กับลูก ๆ มากขึ้น .....					
13	ตารางเวลาทำงานของข้าพเจ้ามัก ขัดแย้งกับวิถีชีวิตในครอบครัว .....					
14	หลังเวลาเลิกงาน ข้าพเจ้าเหนื่อยเกินกว่าที่จะทำ อะไรที่อยากจะทำที่บ้าน .....					
15	ข้าพเจ้ามีงานมากจนทำให้ข้าพเจ้าไม่มีเวลา จะไปสนใจครอบครัว.....					
16	ครอบครัวของข้าพเจ้าไม่พอใจที่ข้าพเจ้า ใจจดใจจ่ออยู่กับงานที่ข้าพเจ้าเอามาทำที่บ้าน.....					
17	เนื่องจากต้องทำงานให้เสร็จตามเวลาทำให้ ข้าพเจ้าเกิดอารมณ์ฉุนเฉียวขณะอยู่ที่บ้าน.....					
18	เนื่องจากต้องทำงานที่นำจากที่ทำงานให้เสร็จ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานบ้าน .....					
19	งานเอาเวลาของข้าพเจ้าไปเกือบทั้งหมดทั้งที่ ข้าพเจ้าต้องการให้เวลากับครอบครัว.....					
20	งานทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกยุ่งยากที่จะใช้ชีวิตคู่ หรือกับญาติมิตรอย่างราบรื่น.....					

## วิธีการแก้ปัญหา

ในฐานะที่ท่านมีบทบาทเป็นพ่อหรือแม่ และเป็นคนทำงานนอกบ้าน ซึ่งท่านมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากมาย ดังนั้นจึงเป็นธรรมดาที่ทำให้บางครั้งท่านต้องเกิดความเครียด ความกังวล และเกิดความขัดแย้งอันเนื่องมาจากปัญหาของการพยายามทำภาระเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไป ซึ่งแต่ละท่านอาจใช้วิธีการที่แตกต่างกันไป

ต่อไปนี้เป็นข้อความที่แสดงถึงการพยายามแก้ปัญหาในลักษณะต่าง ๆ เพื่อลดความเครียด หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเนื่องจากการพยายามทำหน้าที่ตามบทบาทเหล่านั้น ให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความดังกล่าวที่จะข้อความ และตัดสินใจว่าท่านได้ปฏิบัติตามข้อความดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือก

ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคยเลย	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าพูดคุยกับคู่สมรสเพื่อปรับความคาดหวังที่คู่สมรสมีต่อข้าพเจ้า.....					
2	ข้าพเจ้าเล่าปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเพื่อขอคำแนะนำจากเพื่อนให้ช่วยแก้ไข.....					
3	ข้าพเจ้าพึ่งพาเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีความจำเป็นในเรื่องงานหรือครอบครัว.....					
4	ข้าพเจ้าพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับความคาดหวังที่เพื่อนร่วมงานมีต่อการทำงานของข้าพเจ้า.....					
5	ข้าพเจ้าพยายามลดภาระเรื่องงานภายในบ้าน โดยให้แต่ละคนช่วยเหลือตนเองในเรื่องต่าง ๆ ให้มากที่สุด.....					

ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคย เลย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
6	ข้าพเจ้าพูดคุยกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบโดยตรง.....					
7	ข้าพเจ้าขอความช่วยเหลือจากเพื่อนบ้าน เมื่อจำเป็น.....					
8	ข้าพเจ้าอ่านหนังสือ นิตยสาร หรือหนังสือพิมพ์ ที่กล่าวถึงวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการ จัดการกับปัญหาที่พบ.....					
9	ข้าพเจ้าลำดับความสำคัญของความรับผิดชอบ ที่มีอยู่โดยเลือกทำสิ่งที่คุณเองคิดว่าสำคัญก่อน.....					
10	ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการบ่างานมาทำ ที่บ้านเพราะต้องการใช้เวลากับครอบครัว อย่างเต็มที่.....					
11	เมื่ออยู่ที่ทำงานข้าพเจ้าทุ่มเทกับงานโดย ไม่กังวลเรื่องครอบครัว.....					
12	ข้าพเจ้าตัดภาระงานที่ไม่สำคัญออกไป เพื่อให้ข้าพเจ้ามีเวลาให้กับครอบครัว.....					
13	เมื่อเลิกงาน ข้าพเจ้าจะรีบทำงานที่ค้างค้างอยู่ให้ แล้วเสร็จเพื่อจะได้ไม่ต้องบ่ากลับไปทำที่บ้าน.....					
14	เพื่อให้ข้าพเจ้ามีเวลามากขึ้น ข้าพเจ้าจึงตัด กิจกรรมนอกบ้านของตนเองออกไปให้มากที่สุด.....					

ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคย เลย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
15	ข้าพเจ้าลดกิจกรรมในสังคมลง เพื่อมีเวลาให้ครอบครัวมากที่สุด.....					
16	ข้าพเจ้ารีบทำงานตามคำขอร้องของหัวหน้าที่ให้ช่วยทำงานต่อให้เสร็จถ้าเกินเวลางานไปแล้ว เพราะจะได้ไม่ต้องเอาไปทำที่บ้าน.....					
17	ข้าพเจ้าทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในแต่ละวันโดยแข่งกับเวลา เพื่อจะไม่มีงานค้างและกลับไปรับผิดชอบภาระของครอบครัวได้ทันเวลา.....					
18	ข้าพเจ้าใช้เวลาให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดเมื่ออยู่ที่บ้าน โดยช่วยทำงานแทนบุคคลในครอบครัว.....					
19	ข้าพเจ้าใช้เวลาอยู่ที่ทำงาน พุ่มเทให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะต้องการ เป็นครูที่ดี .....					
20	ข้าพเจ้าจัดตารางการทำงานในที่ทำงาน และตารางในเรื่องภาระครอบครัวสำหรับตัวเองอย่างคงที่ ไม่ว่าจะเหนื่อยหรือเบื่อหรือไม่อยากทำ.....					

ข้อ	พฤติกรรม	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ไม่เคย เลย	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย	บ่อยที่สุด
21	ข้าพเจ้าทำงานหนักมากขึ้นในที่ทำงานและ ดูแลลูกในบางอย่างด้วยตนเองเพื่อการเป็น คนทำงานที่ดีและเป็นพ่อหรือแม่ที่ดี แม้จะ เหน็ดเหนื่อยสักปานใดก็ตาม.....					
22	ข้าพเจ้าพยายามคิดวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อจัด การกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากความรับผิดชอบ ในเรื่องงานและครอบครัว.....					
23	ข้าพเจ้าคิดเสมอว่าทำอะไรในวันพรุ่งนี้ จะใช้เวลาที่มีให้เกิดประโยชน์กับงาน และครอบครัวมากกว่าที่เป็นอยู่.....					
24	ข้าพเจ้าวางแผนไม่ให้เรื่องงานและเรื่อง ครอบครัวมาคาบเกี่ยวกันเพราะต้องการทำ หน้าที่ทั้งสองบทบาทนี้ให้บกพร่องน้อยที่สุด.....					
25	ข้าพเจ้าคิดวิธีใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้ข้าพเจ้า สามารถจัดการกับความรับผิดชอบในเรื่อง งานและเรื่องครอบครัวได้อย่างครบถ้วน.....					
26	ข้าพเจ้าตื่นเช้ากว่าปกติเพื่อช่วยรับภาระงาน ในครอบครัวร่วมกันให้เสร็จก่อนไปทำงาน.....					

ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน

ในฐานะที่ท่านเป็นคนทำงาน ท่านมองด้วยของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำด้วยความรู้สึก  
อย่างไรให้ท่านบรรยายความรู้สึกของท่านโดยพิจารณาคำคุณศัพท์แต่ละคู่ซึ่งมีความเป็นไปได้ในทางบวก  
และลบว่าความรู้สึกของท่านให้น้ำหนักไปในทิศทางใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นระดับ  
ความรู้สึกของท่านเพียง 1 ช่อง ในแต่ละคู่ของคำคุณศัพท์

- |    |                 |       |       |       |       |                    |
|----|-----------------|-------|-------|-------|-------|--------------------|
| 1  | ประสบความสำเร็จ | ----- | ----- | ----- | ----- | ไม่ประสบความสำเร็จ |
| 2  | มีความสำคัญ     | ----- | ----- | ----- | ----- | ไม่มีความสำคัญ     |
| 3  | ไม่มีความสุข    | ----- | ----- | ----- | ----- | มีความสุข          |
| 4  | ทำด้วยตัวเอง    | ----- | ----- | ----- | ----- | คนอื่นช่วยทำ       |
| 5  | ควบคุมไม่ได้    | ----- | ----- | ----- | ----- | ควบคุมได้          |
| 6  | สะเพร่า         | ----- | ----- | ----- | ----- | รอบคอบ             |
| 7  | ไม่รู้จักรงานดี | ----- | ----- | ----- | ----- | รู้จักรงานดี       |
| 8  | รักงาน          | ----- | ----- | ----- | ----- | ไม่รักงาน          |
| 9  | ไม่มีความอดทน   | ----- | ----- | ----- | ----- | มีความอดทน         |
| 10 | มีความก้าวหน้า  | ----- | ----- | ----- | ----- | ไม่มีความก้าวหน้า  |
| 11 | น่าเบื่อ        | ----- | ----- | ----- | ----- | สนุก               |

- |                         |       |                         |
|-------------------------|-------|-------------------------|
| 12 มีความตั้งใจ         | ----- | ไม่ตั้งใจ               |
| 13 ไม่มีความรับผิดชอบ   | ----- | มีความรับผิดชอบ         |
| 14 มีความภาคภูมิใจในงาน | ----- | ไม่มีความภาคภูมิใจในงาน |
| 15 มีความกระตือรือร้น   | ----- | เหนื่อยหน่าย            |
| 16 ไม่ตรงต่อเวลา        | ----- | ตรงต่อเวลา              |
| 17 มีความผูกพันกับงาน   | ----- | ไม่มีความผูกพันกับงาน   |

## ความรู้สึกเกี่ยวกับครอบครัว

ในฐานะที่ท่านเป็นคนมีครอบครัว ในขณะที่ท่านอยู่กับครอบครัวท่านมองตัวของตนเองเกี่ยวกับครอบครัวด้วยความรู้สึกอย่างไรให้ท่านบรรยายความรู้สึกของท่านโดยพิจารณาคำคุณศัพท์แต่ละคู่ซึ่งมีความเป็นไปได้ในทางบวกและลบว่าความรู้สึกของท่านให้น้ำหนักไปในทิศทางใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นระดับความรู้สึกของท่านเพียง 1 ช่อง ในแต่ละคู่ของคำคุณศัพท์

- |    |                  |       |                     |
|----|------------------|-------|---------------------|
| 1  | ประสบความสำเร็จ  | ----- | ไม่ประสบความสำเร็จ  |
| 2  | ไม่มีความสำคัญ   | ----- | มีความสำคัญ         |
| 3  | ขยันทำงาน        | ----- | ไม่ขยันทำงาน        |
| 4  | ไม่มีความสุข     | ----- | มีความสุข           |
| 5  | ทำด้วยตัวเอง     | ----- | คนอื่นช่วยทำ        |
| 6  | มีความยืดหยุ่น   | ----- | ไม่มีความยืดหยุ่น   |
| 7  | ควบคุมไม่ได้     | ----- | ควบคุมได้           |
| 8  | รอบคอบ           | ----- | สะเพร่า             |
| 9  | รู้จักครอบครัวดี | ----- | ไม่รู้จักครอบครัวดี |
| 10 | รักครอบครัว      | ----- | เบียดครอบครัว       |
| 11 | ไม่มีความผูกพัน  | ----- | มีความผูกพัน        |
| 12 | มีความอบอุ่น     | ----- | มีความรุ่มร้อน      |
| 13 | ไม่มีความสงบ     | ----- | มีความสงบ           |



14	ยอมรับฟังความคิดเห็น	-----	ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น
15	ปรับตัวไม่ได้	-----	ปรับตัวได้
16	มีสัมพันธภาพที่ดี	-----	ไม่มีสัมพันธภาพที่ดี
17	มองสมาชิกในแง่ร้าย	-----	มองสมาชิกในแง่ดี
18	มีความรับผิดชอบ	-----	ไม่มีความรับผิดชอบ
19	ชอบที่จะอยู่กับครอบครัว	-----	ไม่ชอบที่จะอยู่กับครอบครัว
20	มีความซื่อสัตย์	-----	ไม่มีความซื่อสัตย์

### ความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิต

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานและมีครอบครัว ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับชีวิตโดยทั่ว ๆ ไปโดยรวมของท่านในปัจจุบัน โปรดบรรยายความรู้สึกของท่านโดยพิจารณาคำคุณศัพท์แต่ละคู่ซึ่งมีความเป็นไปได้ในทางบวกและลบว่าความรู้สึกของท่านให้น้ำหนักไปในทิศทางใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นระดับความรู้สึกของท่านเพียง 1 ช่อง ในแต่ละคู่ของคำคุณศัพท์

- |    |                    |       |                       |
|----|--------------------|-------|-----------------------|
| 1  | มีมิตรภาพ          | ----- | โดดเดี่ยว             |
| 2  | ท้อแท้             | ----- | มีความหวัง            |
| 3  | มีความสุข          | ----- | ไม่มีความสุข          |
| 4  | มีความสุขสบาย      | ----- | น่าเบื่อ              |
| 5  | ไม่คุ้มค่า         | ----- | มีความคุ้มค่า         |
| 6  | มีโอกาสในสิ่งที่ดี | ----- | ไม่มีโอกาสในสิ่งที่ดี |
| 7  | ไม่มีความพอ        | ----- | มีความพอ              |
| 8  | ได้รับการสนับสนุน  | ----- | ไม่ได้รับการสนับสนุน  |
| 9  | ได้รับการยอมรับ    | ----- | ถูกปฏิเสธ             |
| 10 | มีความอบอุ่น       | ----- | เย็นชา                |
| 11 | มองโลกในแง่ร้าย    | ----- | มองโลกในแง่ดี         |
| 12 | ประสบความสำเร็จ    | ----- | ไม่ประสบความสำเร็จ    |
| 13 | มีความเป็นอิสระ    | ----- | ไม่มีความเป็นอิสระ    |
| 14 | มีความเข้มแข็ง     | ----- | อ่อนแอ                |

- |    |                 |       |                |
|----|-----------------|-------|----------------|
| 15 | ไม่มีกำลังใจ    | ----- | มีกำลังใจ      |
| 16 | มีความสุข       | ----- | มีความรู้มรอัน |
| 17 | ไม่มีความเครียด | ----- | มีความเครียด   |
| 18 | มีเกียรติ       | ----- | ถูกเหยียดหยาม  |
| 19 | ได้รับการยกย่อง | ----- | ถูกรินยา       |

ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดุขฎี โยเหลา สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
- 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรุณพันธ์ ชูชม สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
- 3 อาจารย์ ดร. สรณ ภูคง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร



ที่ ศธ 1104/ 7868

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร  
อาคาร 4 พญาไท ถนนศรีอยุธยา 10400

15 ธันวาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งว่า นายสุพจน์ พันธุ์นิยะ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู โดยขออนุญาตให้ข้าราชการครูตอบแบบสอบถามอิทธิพลของความขัดแย้งในงาน และครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิต ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2541 สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน จึงอนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตดังกล่าวตามสมควรต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสกิต ทางาม)

ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

15 ธันวาคม 2541 สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ฝ่ายบริการการศึกษา

โทร.2458391

โทรสาร 2459939

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดความขัดแย้งในงาน

ITEM-TOTAL STATISTICS

	SCALE MEAN IF ITEM DELETED	SCALE VARIANCE IF ITEM DELETED	CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION	SQUARED MULTIPLE CORRELATION	ALPHA IF ITEM DELETED
WC1	42.6667	99.4936	.5182	.8434	.8975
WC2	42.8000	99.3923	.6086	.8683	.8962
WC3	42.0667	98.4667	.4275	.7441	.9000
WC4	42.7810	99.6919	.5164	.8084	.8976
WC5	42.7714	98.8319	.5700	.7893	.8965
WC6	42.6762	99.2788	.5840	.7749	.8965
WC7	42.5333	99.6744	.3733	.8835	.9012
WC8	42.4476	101.6535	.3137	.7814	.9019
WC9	42.8476	97.1689	.7018	.8133	.8939
WC10	42.8476	99.2650	.5688	.8341	.8967
WC11	43.0857	100.7522	.6252	.8823	.8968
WC12	42.4381	99.1716	.3522	.6566	.9025
WC13	42.6286	99.0434	.5631	.7606	.8967
WC14	42.3619	103.1755	.2558	.8398	.9026
WC15	42.2286	99.8703	.3848	.8492	.9007
WC16	42.8857	96.4484	.6381	.7763	.8947
WC17	42.5238	99.1172	.4696	.7642	.8985
WC18	42.6476	98.9035	.5436	.8257	.8970
WC19	42.3619	99.0601	.6164	.8429	.8959
WC20	42.2476	97.5342	.6328	.8218	.8951
WC21	42.2762	97.8749	.4897	.8668	.8982
WC22	42.2857	95.1099	.4751	.6710	.9003
WC23	42.7714	99.6973	.5716	.8651	.8968
WC24	42.9905	100.8557	.5379	.8662	.8977
WC25	42.9714	101.7973	.4495	.8811	.8991

RELIABILITY COEFFICIENTS 25 ITEMS

ALPHA = .9017

STANDARDIZED ITEM ALPHA = .9112

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดความขัดแย้ง  
ในครอบครัว

ITEM-TOTAL STATISTICS

	SCALE MEAN IF ITEM DELETED	SCALE VARIANCE IF ITEM DELETED	CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION	SQUARED MULTIPLE CORRELATION	ALPHA IF ITEM DELETED
FC1	41.4095	127.7826	.5986	.8624	.9153
FC2	41.7333	128.8897	.6050	.8398	.9155
FC3	41.3333	124.2051	.7305	.9292	.9126
FC4	41.2190	126.9227	.5087	.8009	.9171
FC5	41.2476	123.5919	.7462	.8878	.9122
FC6	41.2571	130.5582	.3755	.7926	.9195
FC7	41.3524	128.7689	.5752	.8793	.9158
FC8	41.5238	129.6941	.5408	.8730	.9164
FC9	41.7714	129.9088	.5767	.6757	.9161
FC10	41.4381	124.0370	.6639	.9238	.9138
FC11	40.6190	127.1419	.4427	.8147	.9190
FC12	41.4381	128.5178	.4673	.7045	.9178
FC13	41.3714	125.8511	.6959	.8840	.9135
FC14	41.7333	127.2551	.6230	.7924	.9149
FC15	40.6190	128.7189	.2879	.7881	.9251
FC16	41.4857	125.5407	.6800	.8232	.9137
FC17	41.4952	121.2332	.6968	.9272	.9130
FC18	41.3810	131.8727	.3359	.7940	.9200
FC19	41.5619	129.4216	.6295	.8329	.9154
FC20	41.5905	131.9172	.4454	.7342	.9180
FC21	40.9048	124.0485	.6354	.7646	.9144
FC22	41.6857	129.9484	.6276	.8182	.9156
FC23	41.6952	128.0024	.6389	.8268	.9148

RELIABILITY COEFFICIENTS 23 ITEMS

ALPHA = .9195

STANDARDIZED ITEM ALPHA = .9269



ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดความขัดแย้ง  
ในงานและครอบครัว

ITEM-TOTAL STATISTICS

	SCALE MEAN IF ITEM DELETED	SCALE VARIANCE IF ITEM DELETED	CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION	SQUARED MULTIPLE CORRELATION	ALPHA IF ITEM DELETED
WFC1	32.0095	55.9134	.4575	.7213	.8908
WFC2	31.9905	57.2403	.3082	.7036	.8943
WFC3	32.1143	55.1022	.5840	.7326	.8879
WFC4	31.4095	56.0326	.3536	.6605	.8939
WFC5	31.1048	55.0370	.3955	.7275	.8933
WFC6	31.4000	55.6846	.4537	.6688	.8909
WFC7	31.8857	56.9291	.3221	.6605	.8941
WFC8	31.9143	54.7907	.5236	.8249	.8891
WFC9	32.3238	56.7980	.6709	.8235	.8892
WFC10	32.0000	52.3654	.7444	.7669	.8826
WFC11	31.6476	51.1727	.6368	.8668	.8857
WFC12	31.6000	53.5885	.5462	.8250	.8884
WFC13	31.4381	53.9793	.3705	.7715	.8967
WFC14	32.0476	54.2573	.6936	.8891	.8854
WFC15	31.6667	55.9359	.4204	.6023	.8918
WFC16	32.1905	55.4057	.6072	.8357	.8879
WFC17	32.1714	57.6626	.3368	.6278	.8934
WFC18	31.7143	54.7253	.4255	.7266	.8924
WFC19	31.8762	53.2057	.6241	.8017	.8860
WFC20	32.0667	52.4474	.7858	.9161	.8818
WFC21	32.1905	53.1749	.7527	.8274	.8832

RELIABILITY COEFFICIENTS 21 ITEMS

ALPHA = .8943

STANDARDIZED ITEM ALPHA = .9027

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดกลวิธีเผชิญ

ภาวะความขัดแย้ง

ITEM-TOTAL STATISTICS

	SCALE MEAN IF ITEM DELETED	SCALE VARIANCE IF ITEM DELETED	CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION	SQUARED MULTIPLE CORRELATION	ALPHA IF ITEM DELETED
COP1	75.6000	208.3000	<u>-.0145</u>	.8461	.8972
COP2	76.0476	203.1612	<u>.2446</u>	.8892	.8909
COP3	75.8857	195.2560	.5204	.8415	.8862
COP4	75.5714	199.8242	.4226	.9472	.8882
COP5	75.2381	192.5293	.5747	.7815	.8849
COP6	75.7143	204.0907	.2216	.7118	.8911
COP7	76.0095	207.6441	.0830	.8782	.8923
COP8	76.2571	204.0582	.2251	.7767	.8911
COP9	75.7810	201.9419	.2477	.8837	.8911
COP10	75.3810	201.1612	<u>.2558</u>	.8967	.8912
COP11	75.3333	189.6282	.5981	.8660	.8841
COP12	75.2286	192.8896	.3729	.8470	.8902
COP13	75.1238	186.9364	.5200	.9295	.8862
COP14	75.4571	193.6929	.5284	.8144	.8858
COP15	75.5619	199.3832	.3112	.8406	.8902
COP16	75.4762	190.4634	.6111	.8565	.8840
COP17	75.4762	190.5595	.5843	.9648	.8845
COP18	75.5714	197.1126	.4150	.9067	.8881
COP19	76.2095	205.4749	.1340	.8483	.8926
COP20	76.2095	200.8980	.3351	.8725	.8895
COP21	75.6667	191.3397	.5845	.9415	.8846
COP22	75.2095	190.1095	.5612	.7743	.8849
COP23	74.6190	194.4689	.4788	.8994	.8868
COP24	75.6190	191.4689	.6235	.9029	.8840
COP25	75.1524	190.1304	.5623	.9327	.8849
COP26	75.1238	191.3403	.6189	.9090	.8840
COP27	75.0190	195.3650	.4975	.9309	.8866
COP28	74.7048	191.9024	.6193	.8967	.8841
COP29	75.2095	193.7634	.5216	.9079	.8860
COP30	74.7524	185.3804	.6245	.8944	.8831

RELIABILITY COEFFICIENTS

30 ITEMS

RELIABILITY COEFFICIENTS

30 ITEMS

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน

ITEM-TOTAL STATISTICS

	SCALE MEAN IF ITEM DELETED	SCALE VARIANCE IF ITEM DELETED	CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION	SQUARED MULTIPLE CORRELATION	ALPHA IF ITEM DELETED
WS1	90.9238	706.3595	.8685	.9004	.9650
WS2	90.7905	697.4557	.8385	.9155	.9651
WS3	90.1429	745.6621	.4330	.8757	.9692
WS4	90.8952	693.4985	.8508	.9274	.9649
WS5	91.2381	698.6639	.7821	.7872	.9658
WS6	90.0952	767.0678	.2372	.5257	.9702
WS7	90.8952	702.4601	.8786	.9106	.9648
WS8	90.8952	688.2101	.8895	.9502	.9645
WS9	89.9905	737.9711	.5630	.9047	.9680
WS10	91.0190	676.7304	.8644	.9198	.9649
WS11	90.8286	693.6049	.8291	.9307	.9652
WS12	89.8667	747.6744	.4197	.7132	.9692
WS13	90.9429	707.1313	.7547	.8813	.9661
WS14	90.4286	737.2280	.4794	.7917	.9689
WS15	90.8286	679.7588	.9391	.9825	.9638
WS16	90.7905	675.3788	.9331	.9658	.9638
WS17	90.8286	676.8742	.9375	.9808	.9638
WS18	90.9238	687.8980	.9002	.9651	.9643
WS19	90.0571	724.6698	.6468	.8084	.9672
WS20	90.7619	687.4716	.9060	.9184	.9643

RELIABILITY COEFFICIENTS 20 ITEMS

ALPHA = .9677

STANDARDIZED ITEM ALPHA = .9642

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดความพึงพอใจในครอบครัว

ITEM-TOTAL STATISTICS

	SCALE MEAN IF ITEM DELETED	SCALE VARIANCE IF ITEM DELETED	CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION	SQUARED MULTIPLE CORRELATION	ALPHA IF ITEM DELETED
FS1	67.6095	58.7018	-.5424	.9464	-.2876
FS2	67.7524	59.0919	-.5186	.9502	-.2619
FS3	69.2476	42.7458	.0188	.9350	-.7786
FS4	70.0762	33.4364	.6787	.8900	-1.3399
FS5	68.1714	54.3742	-.4055	.7133	-.3976
FS6	69.1048	42.5562	.0616	.9077	-.8048
FS7	69.7143	36.0137	.5476	.8178	-1.1749
FS8	67.6095	61.8941	-.6109	.9366	-.2092
FS9	69.3048	42.0601	.0069	.9584	-.7844
FS10	67.4952	66.7908	-.6423	.9727	-.0799
FS11	70.0381	27.1524	.7856	.9625	-1.8282
FS12	69.2190	40.0189	.0484	.9424	-.8570
FS13	70.0000	28.0769	.7678	.9728	-1.7432
FS14	69.3714	39.0819	.1776	.9641	-.9530
FS15	69.7524	29.3419	.7372	.9467	-1.6336
FS16	67.7905	63.3980	-.6189	.9630	-.1671
FS17	69.9333	29.1397	.7401	.9613	-1.6501
FS18	67.6000	65.4731	-.6619	.9530	-.1256
FS19	69.6000	35.4154	.2464	.9729	-1.1206
FS20	67.2952	67.8447	-.7104	.9764	-.0823

RELIABILITY COEFFICIENTS 20 ITEMS

ALPHA = -.6967

STANDARDIZED ITEM ALPHA = -.1366

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต

ITEM-TOTAL STATISTICS

	SCALE MEAN IF ITEM DELETED	SCALE VARIANCE IF ITEM DELETED	CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION	SQUARED MULTIPLE CORRELATION	ALPHA IF ITEM DELETED
LS1	92.8667	773.9051	-.0959	.6267	.9751
LS2	92.9524	671.6612	.9494	.9697	.9643
LS3	92.2190	718.5381	.5783	.8638	.9684
LS4	92.6857	665.7945	.9415	.9825	.9643
LS5	92.9143	676.0984	.9186	.9754	.9647
LS6	92.1905	725.4441	.5389	.8217	.9687
LS7	93.0476	681.2958	.8826	.9603	.9652
LS8	92.5048	720.8293	.5346	.8629	.9689
LS9	92.7810	702.6727	.7677	.8645	.9666
LS10	92.8190	679.1496	.9433	.9673	.9645
LS11	92.8000	669.3923	.9265	.9667	.9645
LS12	92.2762	710.9134	.5893	.7628	.9685
LS13	92.9333	671.6974	.9334	.9628	.9645
LS14	92.7810	680.0381	.8306	.8849	.9658
LS15	92.7333	676.9474	.9025	.9374	.9649
LS16	92.2762	714.9134	.6334	.8376	.9679
LS17	92.6476	676.2496	.8799	.9292	.9652
LS18	92.5524	712.0766	.6306	.6991	.9679
LS19	92.7048	675.5562	.9347	.9676	.9645
LS20	92.9905	680.6826	.9228	.9562	.9647

RELIABILITY COEFFICIENTS 20 ITEMS

ALPHA = .9682

STANDARDIZED ITEM ALPHA = .9659

ตารางการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct	Var
COP1	1.00000	*	1	7.96620	26.6	26.6	.5104
COP2	1.00000	*	2	3.89033	13.0	39.5	.5074
COP3	1.00000	*	3	2.49537	8.3	47.8	.4246
COP4	1.00000	*	4	2.17433	7.2	55.1	.7226
COP5	1.00000	*	5	2.03569	6.8	61.9	.2060
COP6	1.00000	*	6	1.60727	5.4	67.2	.3741
COP7	1.00000	*	7	1.28437	4.3	71.5	.4011
COP8	1.00000	*	8	1.19980	4.0	75.5	.2093
COP9	1.00000	*	9	1.09391	3.6	79.2	.3563
COP10	1.00000	*	10	1.04256	3.5	82.6	.0247
COP11	1.00000	*	11	.81567	2.7	85.4	.4047
COP12	1.00000	*	12	.70154	2.3	87.7	.3069
COP13	1.00000	*	13	.54371	1.8	89.5	.6002
COP14	1.00000	*	14	.50459	1.7	91.2	.3360
COP15	1.00000	*	15	.45928	1.5	92.7	.4003
COP16	1.00000	*	16	.41154	1.4	94.1	.9538
COP17	1.00000	*	17	.35231	1.2	95.3	.6182
COP18	1.00000	*	18	.28342	.9	96.2	.4915
COP19	1.00000	*	19	.22074	.7	96.9	.2015
COP20	1.00000	*	20	.20882	.7	97.6	.3011
COP21	1.00000	*	21	.15160	.5	98.1	.4805
COP22	1.00000	*	22	.12196	.4	98.6	.5159
COP23	1.00000	*	23	.11532	.4	98.9	.8430
COP24	1.00000	*	24	.08554	.3	99.2	.6211
COP25	1.00000	*	25	.07611	.3	99.5	.6128
COP26	1.00000	*	26	.05242	.2	99.6	.6081
COP27	1.00000	*	27	.04445	.1	99.8	.6743
COP28	1.00000	*	28	.03214	.1	99.9	.5917
COP29	1.00000	*	29	.01554	.1	100.0	.5249
COP30	1.00000	*	30	.01345	.0	100.0	.6014

PC Extracted 10 factors.

ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดุรงฎิ โยเหลา สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร ชูชม สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 3 อาจารย์ ดร. สรณ ภู่คง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ ประสานมิตร





ที่ ศธ 1104/ 7868

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร  
อาคาร 4 พญาไท ถนนศรีอยุธยา 10400

15 ธันวาคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งว่า นายสุพจน์ พันธนิยะ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร" ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู โดยขออนุญาตให้ข้าราชการครูตอบแบบสอบถามอิทธิพลของความขัดแย้งในงาน และครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิต ในระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2541 สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน จึงอนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตดังกล่าวตามสมควรต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสกลิต ทางาม)

ผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ที่ปรึกษา: ผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ฝ่ายบริการการศึกษา

โทร. 2458391

โทรสาร 2459939

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายสุพจน์ พันธนียะ

เกิดวันที่ 3 มกราคม 2503

สถานที่เกิด อำเภอรัษฎุมิ จังหวัดสงขลา

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 164/325 หมู่บ้านดิเอ็มเมอรัลด์พาร์ค 2 ซอยเทศบาล 2

อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2518 มัธยมศึกษาปีที่สาม จากโรงเรียนมหาวิทยาลัยราชูร สงขลา

พ.ศ. 2520 ป.กศ. ต้น จากวิทยาลัยครูสงขลา

พ.ศ. 2527 ศษ.บ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาริราช

พ.ศ. 2535 วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พ.ศ. 2542 วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของคุณ  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ  
ของ  
สุพจน์ พันธนียะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
มีนาคม 2542

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งของครูเพศหญิงและชายสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดตามโมเดลเชิงทฤษฎีของคอปเปลแมน (Kopelman) ซึ่งศึกษากลุ่มตัวแปรความขัดแย้งกับกลุ่มของความพึงพอใจ ตัวแปรที่ศึกษามี ความขัดแย้งในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรภายนอก ความขัดแย้งในครอบครัว ความขัดแย้งในงานและครอบครัว กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัวซึ่งเป็นตัวแปรภายในและความพึงพอใจในชีวิต เป็นตัวแปรตาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่มีครอบครัวและมีบุตรอาศัยอยู่ด้วยกัน จำนวน หญิง 369 คน ชาย 211 คน รวม 580 คน วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้ โปรแกรม SPSS/PC และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นโดยใช้โปรแกรม AMOS version 3.6(W32)

ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ความขัดแย้งในงานและครอบครัวในครูหญิงและครูชายมีอิทธิพลทางตรงเป็นลบไปสู่ความพึงพอใจในชีวิต และในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวไปยังความพึงพอใจในชีวิตด้วย 2) ตัวแปรความขัดแย้งในงานซึ่งเป็นตัวแปรภายนอกมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความขัดแย้งในครอบครัวอย่างสูง และยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูทั้งหญิงและชาย 3) ความขัดแย้งในครอบครัวในโมเดลครูหญิงมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว และมีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้ง ความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต ส่วนโมเดลครูชายความขัดแย้งในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว และมีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อความพึงพอใจในครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต 4) กลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งในโมเดลครูหญิง มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความพึงพอใจในงาน ส่วนในโมเดลครูชายกลวิธีเผชิญภาวะความขัดแย้งมีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อความพึงพอใจในครอบครัว 5) ตัวแปรทั้งภายนอกและภายในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสำหรับครูหญิง สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตของครูได้ร้อยละ 45 ส่วนโมเดลของครูชายสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตของครูได้ร้อยละ 89

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้โมเดลมีความครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น บทบาททางเพศในอุดมคติ การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์จากคู่สมรส การรับรู้ถึงความเพียงพอในการหาเลี้ยงครอบครัว คุณภาพการเป็นบิดามารดา ภาวะในการดูแล

บุตรและการทำงานบ้าน ความพึงพอใจในการใช้เวลาว่างและสุขภาพ นอกจากนี้ควรมีการ  
ศึกษาในทำนองเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างในอาชีพอื่นด้วย

THE INFLUENCE OF WORK-FAMILY CONFLICTS ON TEACHERS' LIFE SATISFACTION

AN ABSTRACT

BY

SUPOT PUNTANEEYA

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Doctor of  
Philosophy degree in Applied Behavioral Science Research  
at Srinakharinwirot University

March 1999

The purpose of this research was to construct a causal model of work-family conflicts on life satisfaction through coping strategies of teachers working under the Office of Bangkok Metropolis Elementary Education.

The study was based on Kopelman's theoretical model focussing on conflict and satisfaction variables. Work conflict was used as an exogenous variable while the endogenous variables were family conflict, work-family conflict, coping strategies, work satisfaction and family satisfaction. Life satisfaction was the dependent variable.

The sample consisted of 580 teachers. The 369 women and 211 men were all married and had at least one child living with them. The SPSS/PC for window version 7.5 was used to analyze the descriptive statistics and Pearson product moment correlation. AMOS program version 3.6 (W32) was applied to examine and construct the structural relation model.

It was found that for teachers of both sexes, work-family conflict had a negative direct effect in life satisfaction. For the women, work-family conflict had an indirect effect through work satisfaction and through family satisfaction. For the men, work-family conflict had an indirect effect through coping strategies, through family satisfaction and through coping strategies and family satisfaction. Work conflict, the exogenous variable, had a strong positive direct effect on family conflict, and also an indirect effect on life satisfaction for both sexes. For the women model, family conflict had a positive direct effect on work-family conflict, and a negative direct effect on coping strategies, family satisfaction and life satisfaction. For the men model, family conflict had a positive direct effect on work-family conflict, and a negative direct one on family satisfaction, and life satisfaction. Coping strategies had a positive direct effect on work satisfaction for the women model and a negative direct one on family satisfaction for the men model. The exogenous and endogenous variables in the linear structural relation women model could explain 45 percent of the variance of teachers' life satisfaction while the men model could explain 89 percent.

Future research in this area should include more variables so that the model can be more comprehensive and a wider variety of relationships can be considered simultaneously. While the present study represents a start in this direction, a lot more can be achieved in the future. Possible variables of interest include spouse's sex role ideology, spouse's social and emotional support, husband's perceived level of adequacy as a breadwinner, child care and household tasks, and leisure and health satisfaction. Furthermore, subjects from different occupations can be used.