

The Study of Effects of Causal Modeling of Work-Family Conflict Affecting Satisfaction, Intention to Leave and Quality of Life among Probation Officers¹

Thoungtong Sungkaew²
Dusadee Yoelao³
Numchai Supparerkchaisakul⁴

Received: June 13, 2015

Accepted: July 2, 2015

Abstract

This study aimed to investigate the indirect effect of causes and satisfaction, quality of life and intention to leave on work-family conflict and to study moderator effect of coping influence the strength of the relationship between work-family conflict and satisfaction among probation officers. The sample of 769 probation officers from Department of Probation, Ministry of Justice. There are 4 groups of variables in this study. First, the 2 work-family conflict variables were family interference with work (FIW) and work interference with family (WIF). Secondly, the 5 cause variables were family support, family type, role salience, perfectionism and psychological capital. Next, 4 affect variables were family satisfaction, job satisfaction, intention to leave and quality of life. Finally, moderator was coping. Path analytic results showed that perfectionism and psychological capital indirectly affected quality of life, family satisfaction and job satisfaction via WIF, role salience indirectly affected job satisfaction via WIF, perfectionism and psychological capital indirectly effected intention to leave via FIW, and coping was not influence the relationship between work-family conflict in both directions and both family and work satisfaction.

Keywords: work-family conflict, causes, quality of life, intention to leave, coping, probation officer

¹ Doctoral Thesis for the Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research. Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

² Ph.D. student, Applied Behavioral Research Science, Behavioral Research Science Institute, Srinakharinwirot University, Email: thoungtong.psed5@gmail.com , Tel: 08-7326-7769

³ Associate professor at Behavioral Research Science Institute, Srinakharinwirot University

⁴ Lecturer at Behavioral Research Science Institute, Srinakharinwirot University

การศึกษาอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงานคุมประพฤติ¹

ดวงทอง สังข์แก้ว²

ศุภฎี โยเหลา³

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานคุมประพฤติ และเพื่อศึกษากลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ในฐานะของตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจของพนักงานคุมประพฤติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 769 คน ตัวแปรในงานวิจัยนี้มี 4 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ กลุ่มตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน (FIW) และความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (WIF) กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากครอบครัว ลักษณะของครอบครัว ความโดดเด่นของบทบาทระหว่างงานกับครอบครัว การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กลุ่มตัวแปรผลกระทบ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน ความต้องการที่จะเปลี่ยนงาน และคุณภาพชีวิต และตัวแปรปรับความสัมพันธ์ คือ กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (WIF) ความโดดเด่นของบทบาทระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (WIF) การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน (FIW) และกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ไม่เป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 2 ทิศทาง และความพึงพอใจ

คำสำคัญ: ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ปัจจัยเชิงสาเหตุ คุณภาพชีวิต พนักงานคุมประพฤติ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด

¹ ปริญญาโทระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Email: thoungtong.psed5@gmail.com โทร. 08-7326-7769

³ รองศาสตราจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

พนักงานคุมประพฤติ มีอำนาจหน้าที่ ตาม มาตรา 6 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2522 ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2522 เป็นปีที่ 34 ในรัชกาลปัจจุบัน ในการสืบเสาะ และพินิจเรื่องอายุ ประวัติ ความประพฤติ สติปัญญา การศึกษาอบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ และสิ่งแวดล้อมของจำเลย ตลอดจนสภาพความผิด และเหตุอื่นอันควรปรานี ตามที่ศาลสั่ง เพื่อรายงาน ต่อศาล การส่งตัวจำเลยให้แพทย์ตรวจเกี่ยวกับ สุขภาพทางร่างกายและจิตใจ การทำรายงานและ ความเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟูตนเอง และความต้องการของจำเลย เกี่ยวกับวิธีการคุมความประพฤติของจำเลย การ สอดส่อง สอบถาม แนะนำ ช่วยเหลือ และดักเตือน ตลอดจนทำรายงานและความเห็นเพื่อเสนอต่อศาล และทำหน้าที่อื่นเกี่ยวกับการคุมความประพฤติ ตามที่ศาลเห็นสมควร จากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ของพนักงานคุมประพฤติดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่า ภาระหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติ มีหลากหลาย ทั้งในลักษณะของงานประจำสำนักงาน และงาน ภาคสนาม พนักงานคุมประพฤติ จึงเป็นกลุ่มบุคลากร ภาครัฐที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชน และครอบครัว ซึ่งงานแต่ละด้านของพนักงานคุมประพฤตินี้เอง มัก ต้องใช้ระยะเวลา เนื่องจากแต่ละคดีมีความต่อเนื่อง ของการดำเนินการ จึงทำให้ภาระงานหนักขึ้นใน หลายปีนี้ เห็นได้จากสถิติคดีตรวจพิสูจน์ ฟื้นฟู สมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด การสืบเสาะรับใหม่ และการ สอดส่องรับใหม่ ซึ่งเป็นงานของพนักงานคุม ประพฤติ มีอัตราที่เพิ่มขึ้นทุกปี โดยเพิ่มขึ้นจาก 99,792 คดี ในปี พ.ศ. 2553 เป็น 138,293 คดี ในปี พ.ศ. 2555 และเพิ่มเป็น 735,238 คดี ในปีพ.ศ.

2556 (กรมคุมประพฤติ. 2556ก, 2556ข) อีกทั้งใน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุม ประพฤติ จะประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของการ ปฏิบัติงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุม ประพฤติแต่ละคน จะถูกใช้เป็นส่วนหนึ่งของ ผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานคุมประพฤตินั้นๆ ของ สำนักงานย่อยทั่วประเทศ และของกรมคุมประพฤติ ในภาพรวมในมิติภายนอก ประเด็นการประเมิน ประสิทธิภาพอีกด้วย เช่น การที่ผู้กระทำผิดได้รับการ ปฏิบัติตามขั้นตอนการแก้ไขฟื้นฟู ซึ่งเป็นตัวชี้วัด ระดับบุคคล จะถูกรวบรวม เป็นร้อยละของ ความสำเร็จ เพื่อใช้เป็นผลการประเมินระดับ สำนักงานย่อย ซึ่งผลดังกล่าวจะถูกรวบรวมจาก สำนักงานย่อยทั่วประเทศ เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการ ประเมินประสิทธิผล ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละผู้กระทำ ผิดที่ได้รับการปฏิบัติตามขั้นตอนการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำผิด ของกรมคุมประพฤติ เป็นต้น (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2557) จึงส่งผล ให้พนักงานคุมประพฤติจะต้องให้ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น จากเหตุผลข้างต้นอาจส่งผลให้ พนักงานคุมประพฤติเกิดความไม่สอดคล้องของ ความ ต้องการจากบทบาทของการทำงาน และบทบาท ภายในครอบครัวขึ้นได้ (Greenhaus; & Beutell. 1985) ซึ่งความไม่สอดคล้องนี้ กรีนฮาวส์และบูเทล เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ **ความขัดแย้งระหว่าง งานกับครอบครัว (Work-Family Conflict)** ที่ สามารถจำแนกออกเป็น 2 ทิศทาง ได้แก่ 1) **ความ ขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อ การทำงาน (Family Interference with Work : FIW)** ซึ่งเป็นความไม่สอดคล้องของความต้องการที่เกิดจาก บทบาทภายในครอบครัว ส่งผลกระทบต่อบทบาท ของการทำงาน และ 2) **ความขัดแย้งที่เกิดจากการ**

ทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (Work Interference with Family : WIF) ซึ่งเป็นความไม่สอดคล้องของความต้องการที่เกิดจากบทบาทของการทำงาน ส่งผลกระทบต่อบทบาทภายในครอบครัว จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบปัจจัยเชิงสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่สำคัญ ได้แก่ **ความโดดเด่นของบทบาทระหว่างงานกับครอบครัว** (Work-Family Role Salience) (Parasuraman; & Greenhaus. 2002) เป็นการให้คุณค่าและความผูกพันเกี่ยวกับการทำงาน และบทบาทภายในครอบครัว ในแง่ของการเป็นสมาชิกในครอบครัวทั่วไป และการดูแลที่อยู่อาศัย (Amatea; Cross; Clark; & Bobby. 1986) ซึ่งจากงานวิจัยของ กานัน และอเบเซเกระ (Gahan; & Abeysekera. n.d.) พบว่า ความโดดเด่นระหว่างงานกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว นอกจากนี้ **การยึดติดความสมบูรณ์แบบ** (Perfectionism) ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งการยึดติดความสมบูรณ์แบบ เป็นความต้องการที่จะทำทุกอย่างให้ถูกต้อง หลีกเลี่ยงที่จะสร้างความผิดพลาด และขาดความยืดหยุ่นของพนักงานคุมประพฤติ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การยึดติดความสมบูรณ์แบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Mitchelson. 2009, Ahmad; & Ngah. 2011) อีกทั้งยังพบว่า **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** (Psychological Capital) ซึ่งเป็นการพัฒนาสภาวะทางจิตเชิงบวกของพนักงานคุมประพฤติ ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Dyson-Washington. 2006) โดยพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่าง

งานกับครอบครัว (Cinamon. 2006) นอกจากนี้ **การสนับสนุนจากครอบครัว** (Family Support) ก็ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Griggs; Casper; & Eby. 2013) ซึ่งการสนับสนุนทางสังคม เป็นการได้รับความช่วยเหลือทั้งทางร่างกาย ในแง่ของการช่วยตัดสินใจ และทางจิตใจ ในการให้กำลังใจ เข้าใจความรู้สึก ร่วมทุกข์ร่วมสุข และอยู่เคียงข้างเมื่อประสบปัญหา จากสมาชิกในครอบครัว และ/หรือบุคคลสำคัญในชีวิต (Zimet; Dahlem; Zimet; & Farley. 1988) โดยจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Namayandeh; Yaacob; & Juhari. 2010) นอกจากนี้ปัจจัยที่ยังส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือ **ลักษณะครอบครัว** ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ประเภท (Loudon; & Della. 1993: 223) ได้แก่ ครอบครัวเดี่ยว และครอบครัวขยาย โดยลักษณะครอบครัวทั้ง 2 ประเภท มีความแตกต่างกันในประเด็นความรับผิดชอบภายในครอบครัว ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่จะกระทบต่อบทบาทของทั้งการทำงานและบทบาทภายในครอบครัว (Carlson; Kacmar; & Williams. 2000)

มีการศึกษามากมาย ที่พบผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Fu; & Shaffer. 2001, Boyar; et al. 2003) ซึ่งผลงานวิจัยพบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ส่งผลกระทบต่อ **ความพึงพอใจในครอบครัว** (Family Satisfaction) เป็นการรับรู้สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในครอบครัว ซึ่งยังมีการแลกเปลี่ยนในทางที่ดีมากเท่าใด จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในครอบครัวมากเท่านั้น (Carruth;

Tate; Moffett; & Hill. 1997) ซึ่งจากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความพึงพอใจใน ครอบครัวยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว (Yildirim; & Ayca. 2008) นอกจากนี้จากการศึกษาของยิวโดริม และไอ แคน (Yildirim; & Ayca. 2008) ยังพบว่า **ความพึงพอใจในงาน** (Job Satisfaction) ซึ่งเป็นความรู้สึก ทางบวกต่องานที่ทำอยู่ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ (Schermerhorn; et al. 2000) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว อีกทั้งยังพบว่า **ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน** (Intention to Leave) ซึ่งเป็น ความคิดที่จะเปลี่ยนงานจากการประกอบอาชีพหนึ่ง ไปประกอบอาชีพอื่น (Cumman; et al, 1979) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวยัง (Mahdi; et al. 2012) และ**คุณภาพชีวิต** (Quality of Life) ซึ่งเป็นการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล; และคนอื่นๆ. 2545) โดย จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงาน กับครอบครัว (Bellin; et al. 2013)

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษา **กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด** (Coping) ใน ฐานะของตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความ ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความพึงพอใจ แม้ว่ายังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ใน รูปแบบดังกล่าว แต่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ส่งผลให้เกิด ความเครียด (พรรณรพี ทรัพย์เจริญ. 2555) ผู้วิจัยจึง ศึกษากลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ในฐานะ ของตัวแปรปรับความสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความเป็นไป ได้ของกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ที่อาจ

ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจ

ดังนั้น บทความวิจัยเรื่องนี้ จึงเป็นการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์การ รวมถึงผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวยังของพนักงานคุมประพฤติ ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึง สนับสนุนให้การทำงานของพนักงานคุมประพฤติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยเชิง สาเหตุ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต และ ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งระหว่าง งานกับครอบครัวของพนักงานคุมประพฤติ และ 2) เพื่อศึกษากลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ใน ฐานะของตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความ ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจ ของพนักงานคุมประพฤติ

สมมติฐานการวิจัย

1. ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผล กระทบต่อการทำงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากการ ทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว เป็นตัวแปร คั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุ และ ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
2. กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด เป็น ตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งที่เกิด จากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความ

ขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว กับความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงานของพนักงานคุมประพฤติ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
พนักงานคุมประพฤติ ที่ทำงานในสำนักงานคุมประพฤติย่อย สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ทำการสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากสำนักงานคุมประพฤติย่อยทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวน 76 แห่ง โดยสุ่มมาร้อยละ 80 ของสำนักงานคุมประพฤติย่อยทั้งหมด ในขั้นตอนนี้ ได้สำนักงานคุมประพฤติย่อยมา 60 แห่ง ซึ่งมีจำนวนพนักงานคุมประพฤติ จำนวน 1,482 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 710 คน แต่การเก็บข้อมูลได้กลับมาทั้งสิ้น 1,008 คน เมื่อทำการคัดกรองแล้ว มีแบบวัดที่สมบูรณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 769 คน จากสำนักงานคุมประพฤติย่อย จำนวน 65 แห่ง

เครื่องมือวัด แบบวัดในงานวิจัยนี้ มีจำนวน 12 ฉบับ เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 7 ระดับ ยกเว้นแบบวัดลักษณะครอบครัว ที่มีคำถามให้เลือกตอบได้หลายคำตอบ (Check Multiple Choice) ซึ่งผ่านการทดสอบแบบความเชื่อมั่นของแบบวัดจากพนักงานคุมประพฤติในกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน ซึ่งไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยข้อมูลของคุณภาพของแบบวัด 11 ฉบับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.880 ถึง 0.948 (ปรากฏในตาราง 1) จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มแบบวัด มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ประกอบด้วย 2 แบบวัด ได้แก่ 1) ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน หมายถึง ความไม่สอดคล้องของความต้องการอันเนื่องมาจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมที่เกิดจากบทบาทภายในครอบครัว ส่งผลกระทบต่อบทบาทของการทำงาน (Carlson; Kacmar; & Williams. 2000) มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงานสูง และ 2) ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว หมายถึง ความไม่สอดคล้องของความต้องการอันเนื่องมาจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมที่เกิดจากบทบาทของการทำงาน ส่งผลกระทบต่อบทบาทภายในครอบครัว (Carlson; Kacmar; & Williams. 2000) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 2 ทิศทางนี้ เป็นผลจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ เวลา (Time-Based Conflict) ความตึงเครียด (Strain-Based Conflict) และพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) (Carlson; Kacmar; & Williams. 2000) มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัวสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 2 ทิศทาง ได้แก่ $\chi^2 = 76.94$, $df = 24$, $p = 0$, $CFI = 1.00$, $GFI = 0.98$, $RMSEA = 0.054$, $SRMR = 0.080$)

กลุ่มแบบวัดปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย 5 แบบวัด ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือทั้งทางร่างกาย ในแง่ของการช่วยตัดสินใจ และทางจิตใจ ในการให้

กำลังใจ เข้าใจความรู้สึก ร่วมทุกข์ร่วมสุข และอยู่เคียงข้างเมื่อประสบปัญหา จากสมาชิกในครอบครัว และ/หรือบุคคลสำคัญในชีวิต ที่อาศัยอยู่ด้วยกัน (Zimet; Dahlem; Zimet; & Farley. 1988) มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมาก (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดดังนี้ $\chi^2 = 29.11$, $df = 8$, $p = 0.0003$, $CFI = 1.00$, $GFI = 0.99$, $RMSEA = 0.059$, $SRMR = 0.027$) 2) ลักษณะของครอบครัว หมายถึง รูปแบบครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกัน มีข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ โดยผู้ที่อาศัยอยู่กับสามี/ภรรยา และบุตร เป็นผู้ที่มีครอบครัวเดี่ยว และผู้ที่อาศัยอยู่กับบิดา มารดา สามี/ภรรยา และบุตร และญาติพี่น้อง เป็นผู้ที่มีครอบครัวขยาย 3) ความโดดเด่นของบทบาทระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง การให้คุณค่าและความผูกพันเกี่ยวกับการทำงาน และบทบาทภายในครอบครัว ในแง่ของการเป็นสมาชิกในครอบครัวทั่วไป และการดูแลที่อยู่อาศัย (Amatea; Cross; Clark; & Bobby. 1986) มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยของบทบาทใดสูงกว่าระหว่างบทบาทการทำงาน และบทบาทภายในครอบครัว แสดงว่าเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทด้านนั้นมากกว่า หรือมีความโดดเด่นของบทบาทด้านนั้นๆ (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดดังนี้ $\chi^2 = 85.69$, $df = 19$, $p = 0$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.97$, $RMSEA = 0.068$, $SRMR = 0.028$) 4) การยึดติดความสมบูรณ์แบบ หมายถึง ความต้องการที่จะทำทุกอย่างให้ถูกต้อง หลีกเลี้ยงที่จะสร้างความผิดพลาด และขาดความยืดหยุ่น (Kobori. 2006) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (Frost; et al. 1990) ได้แก่ มาตรฐานส่วนบุคคล ความพยายามที่จะสมบูรณ์แบบ และ

ความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาดมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีการยึดติดความสมบูรณ์แบบสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดดังนี้ $\chi^2 = 40.60$, $df = 11$, $p = 0.00003$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.99$, $RMSEA = 0.059$, $SRMR = 0.02$) 5) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาสถานะทางจิตเชิงบวก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองในแง่ดี ความคาดหวัง และการฟื้นคืนสภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่น ยึดหยัด และความสามารถที่จะตอบสนองกับปัญหา ความขัดแย้ง และความล้มเหลว เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ (Luthans; Youssef; & Avolio. 2007) มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีทุนทาง-จิตวิทยาเชิงบวกสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดดังนี้ $\chi^2 = 780.12$, $df = 146$, $p = 0$, $CFI = 0.97$, $GFI = 0.90$, $RMSEA = 0.075$, $SRMR = 0.051$)

กลุ่มแบบวัดผลกระทบ ประกอบด้วย

4 แบบวัด ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกทางบวกต่อสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกันและสถานการณ์ต่างๆ ที่เผชิญร่วมกัน (Smilkstein. 1978) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในครอบครัวสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในครอบครัวสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดดังนี้ $\chi^2 = 12.91$, $df = 8$, $p = 0.11508$, $CFI = 1.00$, $GFI = 0.99$, $RMSEA = 0.028$, $SRMR = 0.019$) 2) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำอยู่ (Weiss; et al. 1967) มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มี

ความพึงพอใจในงานสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดดังนี้ $\chi^2 = 20.45$, $df = 9$, $p = 0.01532$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.99$, $RMSEA = 0.041$, $SRMR = 0.046$) 3) ความต้องการที่จะเปลี่ยนงาน หมายถึง ความคิดที่จะเปลี่ยนงานจากการเป็นพนักงานคุมประพฤติ ไปประกอบอาชีพอื่นในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน (Cummann; et al. 1979) มีข้อความถามจำนวน 3 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนดังนี้ $\chi^2 = 12.91$, $df = 8$, $p = 0.11508$, $CFI = 1.00$, $GFI = 0.99$, $RMSEA = 0.028$, $SRMR = 0.019$) 4) คุณภาพ-ชีวิต หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สัว์ธน์ มหัตนิ-รันดร์กุล; และคนอื่น ๆ. 2545) มีข้อความถามจำนวน 13 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า และจากการทดสอบโมเดลการวัดเบื้องต้น พบว่า ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ปรับโมเดลให้เหลือเพียง 3 องค์ประกอบ จากเดิม 4 องค์ประกอบ ด้วยการรวมองค์ประกอบด้านร่างกายและด้านจิตใจ จึงทำให้โมเดลมีความกลมกลืน (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดดังนี้ $\chi^2 = 283.88$, $df = 55$, $p = 0$, $CFI = 0.98$, $GFI = 0.95$, $RMSEA = 0.074$, $SRMR = 0.054$)

แบบวัดตัวแปรปรับความสัมพันธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด หมายถึง วิธีการที่พนักงานคุมประพฤติใช้ในการตอบสนองต่อความเครียด และความวิตกกังวล ได้แก่ เป็นวิธีการที่พนักงานคุมประพฤติใช้ในการตอบสนองต่อความเครียด และความวิตกกังวล ซึ่งมี 2 ประเภท (Folkman; & Lazarus. 1981) ได้แก่ การผูกพัน

(Engagement) ที่มีการใช้วิธีการตอบสนองต่อความเครียด 4 กลยุทธ์ ได้แก่ การจัดการปัญหา การสร้างใหม่ด้วยเหตุผล การแสดงออกทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคม และ การไม่ยึดติด (Disengagement) ที่มีวิธีการตอบสนองต่อความเครียด 4 กลยุทธ์ ได้แก่ การหลีกเลี่ยงปัญหา การคิดอย่างมีความหวัง การโทษตัวเอง และการหลีกเลี่ยงสังคม ซึ่งเป็นการโทษและประณามตัวเองเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด มีข้อความถามจำนวน 28 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละประเภทสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการใช้กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียดกลยุทธนั้นสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดดังนี้ $\chi^2 = 1724.61$, $df = 341$, $p = 0$, $CFI = 0.95$, $GFI = 0.86$, $RMSEA = 0.073$, $SRMR = 0.080$)

โมเดลการวัดทุกตัวแปรข้างต้นที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ($n = 769$) ส่งผลให้ค่าไค-สแควร์ยังมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ (Joreskog; & Sorbom. 1996)

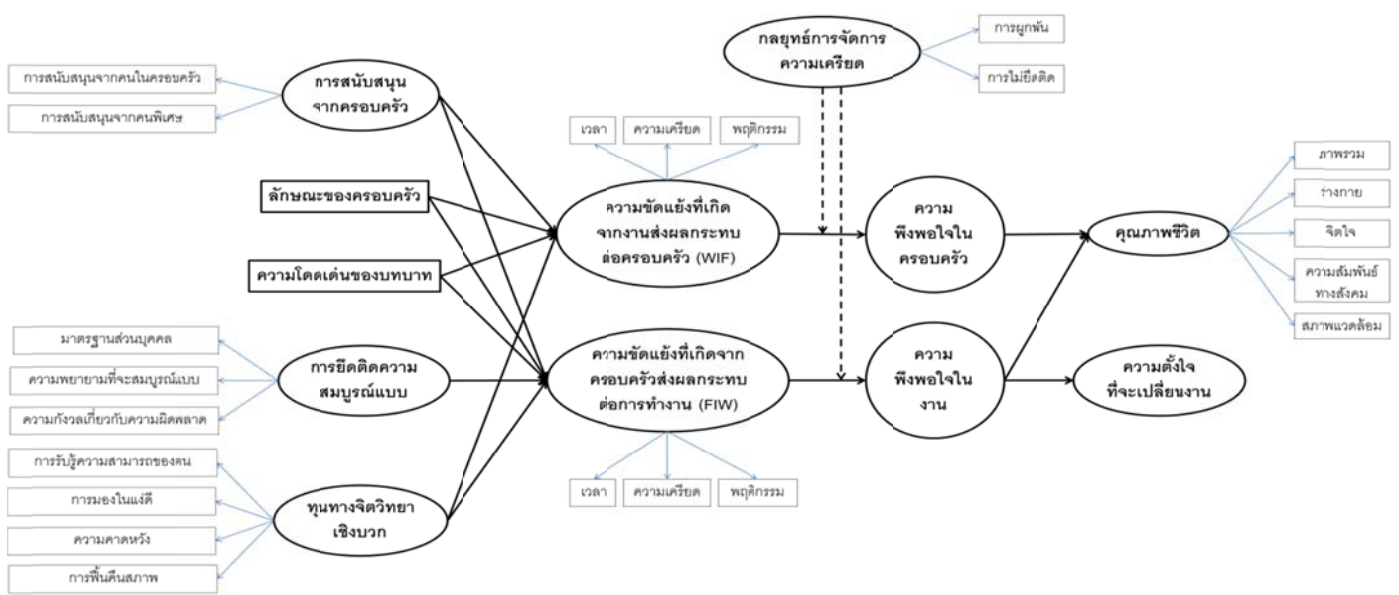
วิธีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ภายหลังจากนำแบบวัดตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ที่มีความคล้ายคลึง แต่ไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) หลังจากนั้นผู้วิจัยจัดทำแบบวัดฉบับสมบูรณ์ ส่งไปรษณีย์ให้สำนักงานย่อยแต่ละแห่ง โดยแต่ละฉบับมีการบรรจุซองเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างบรรจุกลับคืนและปิดผนึกแล้วส่งคืนและโทรศัพท์ประสานงาน เพื่อทำความเข้าใจ และ

ขอความร่วมมือให้มีการจัดส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การหาคุณภาพของแบบวัด ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และ 3) การทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น (Path Analysis) โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) ของตัวแปรต่างๆ ภายในโมเดลสมมติฐานงานวิจัย และการวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวบุคคล (คุณภาพชีวิต) ครอบครัว (ความพึงพอใจในครอบครัว) และองค์การ (ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน) ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว และความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งมีรากฐานมาจากแนวคิดของ ฟุและเซฟเฟอร์ (Fu; & Shaffer. 2001) ที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีทั้งต่อบุคคล ต่อครอบครัว และต่องานหรือองค์การ ซึ่งกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่า Item-Total Correlation, ค่าความเชื่อมโยงแบบวัด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา (n = 769)

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม		หาค่า Item-Correlation	ความเชื่อมโยงแบบวัด	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา													
	เริ่มต้น	ใช้จริง					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1. ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระหนาบต่อการทำงาน (FIW)	9	9	0.617 ถึง 0.828	0.932	2.9120	1.32498	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระหนาบต่อครอบครัว (WIF)	9	9	0.740 ถึง 0.842	0.948	4.0454	1.50599	.631**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. การสนับสนุนจากครอบครัว (FSUP)	8	8	0.766 ถึง 0.842	0.947	5.9064	1.15850	-.214**	-.112**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ลักษณะครอบครัว (FTYPE) ^a (ครอบครัวเดี่ยว = 1)	1	1	-	-	0.8010	-	-.031	-.036	.002	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ความโดดเด่นของบทบาทระหว่างงานกับครอบครัว (ROS) ^a (ให้ความสำคัญกับบทบาทของการทำงาน = 1)	9	9	0.487 ถึง 0.749	0.880	0.4560	-	-.093**	-.082*	-.060	.049	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. การยึดติดความสมบูรณ์แบบ (PERF)	9	9	0.521 ถึง 0.655	0.875	4.0193	1.11234	.179**	.174**	.020	-.005	.051	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP)	19	19	0.472 ถึง 0.669	0.918	5.5575	0.67799	-.280**	-.208**	.246**	-.018	-.122**	.109**	-	-	-	-	-	-	-	-
8. กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด (COP)	36	35	0.365 ถึง 0.611	0.924	4.4385	0.77909	.130**	.124**	.074*	-.027	-.019	.463**	.280**	-	-	-	-	-	-	-
9. ความพึงพอใจในงาน (USAT)	16	16	0.480 ถึง 0.700	0.919	4.7176	1.02064	-.176**	-.322**	.117**	.038	.113**	.074*	.365**	.167**	-	-	-	-	-	-
10. ความพึงพอใจในครอบครัว (FSAT) ^b	5	5	0.604 ถึง 0.860	0.909	5.9458	1.14164	-.222**	-.131**	.804**	.034	-.070	.039	.267**	.106**	.168**	-	-	-	-	-
11. ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน (LEAVE) ^b	3	3	0.736 ถึง 0.896	0.919	3.2557	1.80964	.407**	.437**	-.104**	.007	-.039	.149**	-.251**	.112**	-.323**	-.136**	-	-	-	-
12. คุณภาพชีวิต (QWL)	17	17	0.440 ถึง 0.761	0.930	4.9512	0.94411	-.333**	-.373**	.313**	.008	.046	.053	.514**	.221**	.388**	.312**	-.266**	-	-	-

หมายเหตุ ^a เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy), ^b ทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน เนื่องจากแบบวัดมีจำนวนข้อคำถามน้อย จึงไม่สามารถวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้, * p < .05, ** p < .01

ผลการวิจัย

ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานคุมประพฤติ ที่ทำงานในสำนักงานคุมประพฤติย่อย สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 769 คน โดยข้อมูลตามลักษณะชีวสังคมภูมิหลัง ได้แก่ ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 486 คน (63.2%) อายุตั้งแต่ 19-60 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 685 คน (85.6%) สถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกัน จำนวน 371 คน (48.2%) รองลงมาโสด จำนวน 234 คน (30.4%) ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 347 คน (45.1%) รองลงมามีบุตร 1 คน จำนวน 208 คน (27%) มีลักษณะครอบครัวเดี่ยว จำนวน 604 คน (78.6%) ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ จำนวน 231 คน (30%) รองลงมาระดับปฏิบัติการ จำนวน 164 คน (21.3%) และเป็นผู้เข้ารับราชการ จำนวน 388 คน (50.5%) สำหรับค่าสถิติเบื้องต้นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัยปรากฏในตาราง 1

อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งผลการวิเคราะห์ส่วนนี้เป็น การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของโมเดลอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานคุมประพฤติ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด พบว่า ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 2403.045$, $df = 265$, $p = 0$, $CFI = 0.782$, $TLI = 0.738$, $RMSEA = 0.103$, $SRMR = 0.128$) ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 1032.686$, $df = 258$, $p = 0$, $CFI =$

0.921, $TLI = 0.901$, $RMSEA = 0.063$, $SRMR = 0.068$) ซึ่งจะเห็นว่า ภายหลังจากการปรับโมเดลครั้งนี้แล้ว ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการได้รับอิทธิพลจากความซับซ้อนของโมเดล กล่าวคือ การมีเส้นอิทธิพลหรือต้องประมาณค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก หรือการได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ หรืออาจเป็นผลจากค่าไค-สแควร์เองที่มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบปกติพหุตัวแปร (Multivariate Normality) ส่งผลให้ค่าไค-สแควร์ยังมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ (Joreskog; & Sorbom. 1996)

จากภาพประกอบ 2 และตาราง 2 แสดงอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิต ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (WIF) (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) = -0.082 และ 0.087 ตามลำดับ) 2) การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในครอบครัว ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (WIF) (IE = -0.017 และ 0.018 ตามลำดับ) 3) ความโดดเด่นระหว่างงานกับครอบครัว การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (WIF) (IE = 0.024, -0.074 และ 0.079 ตามลำดับ) และ 4) การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ยังมีอิทธิพล

ทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน (FIW) (IE = 0.042 และ -0.051 ตามลำดับ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมอธิบายคุณภาพชีวิต ความตั้งใจที่จะลาออก ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 47.5, 30, 74.5 และ 23.9 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด เป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว กับความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน โดยเป็นการวิเคราะห์อภิมวล

ร่วมของตัวแปรปรับความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้การทดสอบว่า กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจ ในแง่ของทิศทางหรือขนาดของความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ซึ่งข้อดีของการวิเคราะห์ลักษณะนี้ คือ เป็นการศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ต้องการศึกษา ที่จะสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ส่งผลต่อความสัมพันธ์

ตาราง 2 คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) ของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผลลัพธ์							
	QWL		LEAVE		FSAT		JSAT	
	ตัวแปรคั่นกลาง	ตัวแปรคั่นกลาง	ตัวแปรคั่นกลาง	ตัวแปรคั่นกลาง	ตัวแปรคั่นกลาง	ตัวแปรคั่นกลาง	ตัวแปรคั่นกลาง	
	WIF	FIW	WIF	FIW	WIF	FIW	WIF	FIW
ROS	--	--	--	--	--	--	0.024	--
PERF	- 0.082	--	--	0.042	- 0.017	--	- 0.074	--
PSYCAP	0.087	--	--	- 0.051	0.018	--	0.079	--
R ²	0.475		0.300		0.745		0.239	

หมายเหตุ: ROS = ความโดดเด่นของบทบาทระหว่างงานกับครอบครัว, PERF = การยึดติดความสมบูรณ์แบบ,

PSYCAP = ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก, QWL = คุณภาพชีวิต, LEAVE = ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน,

FSAT = ความพึงพอใจในครอบครัว, JSAT = ความพึงพอใจในงาน

ระหว่างความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (WIF) และความพึงพอใจในครอบครัว อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.344) นอกจากนี้ยังพบว่า กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน (FIW) และความพึงพอใจในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.516)

อภิปรายผล

จากโมเดลการศึกษานี้ พบผลที่สำคัญ คือ 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน โดยผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัวของพนักงานคุมประพฤติ และโมเดลที่ผ่าน

การปรับแล้ว มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ไม่เป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจของพนักงานคุมประพฤติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

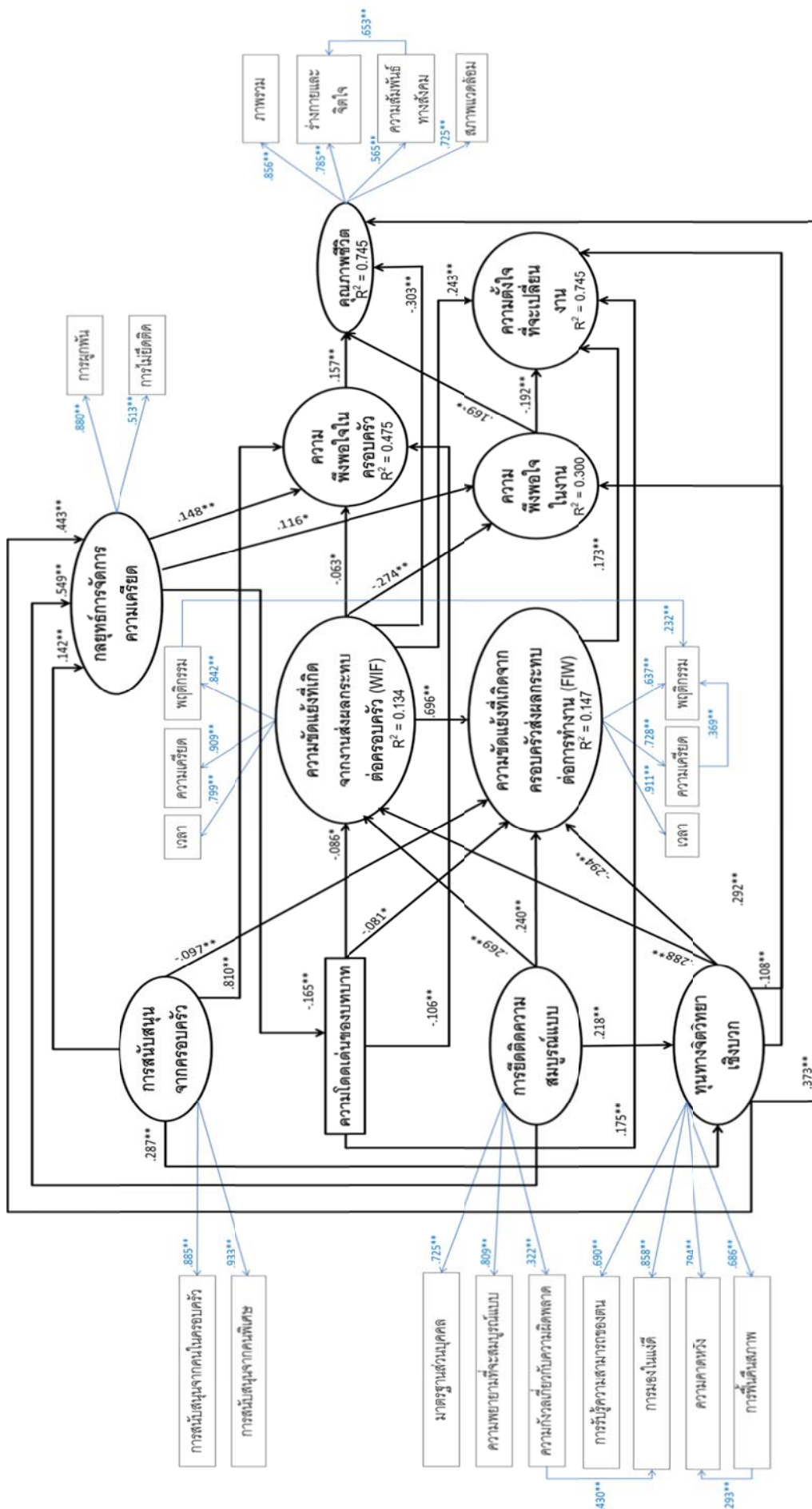
1. อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุ

ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัว ส่งผลต่อการทำงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว

1.1 การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (WIF) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา ที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการยึดติดความสมบูรณ์แบบ (Ahmad; & Ngah. 2011) การมองในแง่ดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Dyson-Washington. 2006) กับความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน โดยการยึดติดความสมบูรณ์แบบมีอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นลบ ในขณะที่ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นบวกต่อทั้งคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ จะประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน อีกทั้งผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติแต่ละคน จะถูกใช้เป็นส่วนหนึ่งของผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานคุมประพฤติอย่างน้อยๆ และผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานย่อยทั่วประเทศ ซึ่งจะถูกใช้

เป็นส่วนหนึ่งของผลสัมฤทธิ์ของกรมคุมประพฤติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2557) ดังนั้นจึงส่งผลให้พนักงานคุมประพฤติต้องทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และเวลาอย่างหนัก เพื่อให้งานที่มีปริมาณมาก เสร็จในระยะเวลาที่กำหนด และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบกับลักษณะงานที่หลากหลาย ทั้งงานเอกสาร และงานลงพื้นที่ จึงก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานต่ำ และยังกระทบกับวิถีชีวิตประจำวัน จนทำให้รับรู้คุณภาพชีวิตในระดับต่ำ ตลอดจนส่งผลกระทบต่อบทบาทภายในครอบครัว ในแง่ของความพึงพอใจในครอบครัวน้อย ทั้งนี้หากพนักงานคุมประพฤติมีสถานะทางจิตที่ดี กล่าวคือ รู้ความสามารถของตนเอง มองสถานการณ์ในแง่ดีตามความเป็นจริง และมีความยืดหยุ่น สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี จะสามารถลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทลงได้ ซึ่งจะส่งผลให้การรับรู้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ความพึงพอใจในงานและครอบครัวมากขึ้น

1.2 ความโดดเด่นของบทบาทระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (WIF) อาจเนื่องจากพนักงานคุมประพฤติให้ความสำคัญกับการทำงาน จะมีความสุขกับการทำงานที่มีลักษณะงานหลากหลาย อีกทั้งยังได้ช่วยเหลือผู้คนจำนวนมาก จึงไม่รู้สึกว่าการทำบทบาทของการทำงาน ส่งผลให้บทบาทภายในครอบครัวมีปัญหา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของพาราสุรามาน และกรีนฮาวส์ (Parasuraman; & Greenhaus. 2002) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความโดดเด่นระหว่างบทบาทของการทำ



ภาพประกอบ 2 ผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน และความวิตกกังวลที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว และความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน (* p<.05, ** p<.01)

กับครอบครัว และความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว และงานวิจัยของอรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ และอังคินันท์ อินทรกำแหง (2553) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความพึงพอใจในงาน

1.3 การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน (FIW) โดยการยึดติดความสมบูรณ์แบบมีอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นบวก ในขณะที่ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางอ้อมที่เป็นลบ อาจเนื่องจากพนักงานคุมประพฤติให้ความทุ่มเท และให้ความสำคัญกับครอบครัว ต้องการที่จะมีครอบครัวที่สมบูรณ์แบบ จนกระทบต่อบทบาทของการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กล่าวไปแล้ว (ในประเด็นที่ 1.1) เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ ที่ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และยังกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานย่อย และกรมอีกด้วย จึงอาจทำให้พนักงานคุมประพฤติประเภทนี้เกิดความกดดัน กระทั่งมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน เป็นงานอื่นที่มีปริมาณงานน้อยลง และใช้เวลาอันน้อยลง จะทำให้ความขัดแย้งระหว่างบทบาทลดลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับการยึดติดความสมบูรณ์แบบ (Mitchelson. 2009, Ahmad; & Ngah. 2011) และการเห็นคุณค่าในตนเองและการมองในแง่ดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Dyson-Washington. 2006, Cinamon. 2006, Wang; Lawler; & Shi. 2013) และงานวิจัยของวนิดา จิตรวิมลรัตน์ (2553) ที่พบว่าความขัดแย้ง

ระหว่างงานกับครอบครัว ส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออก

2. กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ไม่เป็นตัวแปรปรับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว กับความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน หรือสรุปได้ว่ากลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียด ไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว และความพึงพอใจในครอบครัว และระหว่างความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความพึงพอใจในงาน อาจเนื่องจากผลการศึกษาคั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะพนักงานคุมประพฤติจะสามารถบริหารจัดการไม่ให้ผลกระทบที่มีต่อครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงานได้หรือไม่ ก็ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และถึงแม้ว่าพบความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว กับความพึงพอใจในครอบครัว กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเครียดก็ไม่ได้มีอิทธิพลในการปรับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว กับความพึงพอใจในครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้จำแนกตามผลการศึกษา ดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในครอบครัว

และความพึงพอใจในงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้นผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติย่อย ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดกับพนักงานคุมประพฤติโดยตรง ควรให้ความสำคัญกับการยึดติดความสมบูรณ์แบบที่สอดคล้องกับความเป็นจริง อย่างมีเหตุผล รวมถึงการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานคุมประพฤติภายในสำนักงาน ผ่านกระบวนการทำงาน เช่น การให้พนักงานคุมประพฤติกำหนดเป้าหมายของการทำงานด้วยตนเอง แล้วผู้อำนวยการฯ อาจจะพิจารณาเป้าหมายดังกล่าวว่ามีความเป็นไปได้หรือไม่ เมื่อเทียบกับเงื่อนไขของเวลา และทรัพยากรต่างๆ ที่มี ซึ่งหากเป็นเป้าหมายที่สูงเกินไป อาจจะหารือ เพื่อปรับให้มีความเหมาะสมต่อไป เป็นต้น เพื่อเป็นการลดผลกระทบที่เกิดจากบทบาทของการทำงานต่อบทบาทภายในครอบครัว นอกจากนี้กรมคุมประพฤติอาจมีการจัดโครงการฝึกอบรมให้พนักงานคุมประพฤติปรับการยึดติดความสมบูรณ์แบบให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม พัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงพัฒนาทักษะการปรับสมดุลของบทบาทระหว่างบทบาทของการทำงานกับบทบาทภายในครอบครัว โดยอาจจัดกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ ด้วยการให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานคุมประพฤติเข้าร่วมกับพนักงานคุมประพฤติ เพื่อที่จะได้สัมผัสความเป็นพนักงานคุมประพฤติ และจะนำมาซึ่งความเข้าใจในลักษณะงานที่หลากหลาย มีปริมาณมาก เพื่อที่จะได้ไม่กดดันพนักงานคุมประพฤติให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาท แต่สิ่งสำคัญที่สุดคือการที่พนักงานคุมประพฤติรับรู้ข้อจำกัดและจุดแข็ง ในแง่ของการยึดติดความสมบูรณ์แบบและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ของตนเอง และมีความตั้งใจจริงในการพัฒนาตนเองอันจะส่งผลให้พนักงานคุมประพฤติดี

ความพึงพอใจทั้งในงาน และครอบครัว และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย

1.2 ความโดดเด่นของบทบาทระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว ดังนั้นเพื่อให้พนักงานคุมประพฤติดีความพึงพอใจในงาน ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติย่อยควรสนับสนุนให้พนักงานคุมประพฤติให้ความสำคัญกับบทบาทของการทำงาน โดยอาจให้ผู้รับบริการโหวตพนักงานคุมประพฤติดีเด่นประจำเดือน แล้วตีตประกาศ เพื่อเป็นการยกย่องพนักงานคุมประพฤติที่ตั้งใจทำงานแต่ละเดือน และยังเป็นส่งเสริมให้พนักงานคุมประพฤติแต่ละคนตั้งใจทำงาน เนื่องจากอยากได้รับการยกย่องเช่นกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานคุมประพฤติดีความพึงพอใจในงาน อันจะส่งผลให้พนักงานคุมประพฤติทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การยึดติดความสมบูรณ์แบบ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งกิจกรรมที่ผู้วิจัยเสนอไว้ในข้อ 1.1 นั้น จะส่งผลให้สมาชิกภายในครอบครัวเข้าใจลักษณะงานของพนักงานคุมประพฤติมากขึ้น ดังนั้นสมาชิกในครอบครัว ควรให้การสนับสนุนให้พนักงานคุมประพฤติทางด้านต่างๆ เพื่อให้มีการยึดติดความสมบูรณ์แบบในระดับที่เหมาะสม และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยอาจหารือเกี่ยวกับบทบาทภายในครอบครัว ที่สมาชิกต้องการให้พนักงานคุมประพฤติแสดง ทั้งนี้สมาชิกในครอบครัวควรเข้าใจลักษณะงานของพนักงานคุมประพฤติ ตลอดจนแสดงความภาคภูมิใจในตัวของพนักงานคุมประพฤติ เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจแก่

พนักงานคุมประพฤติ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานคุมประพฤติมีความภูมิใจในตนเอง และอยากที่จะทำงานเป็นพนักงานคุมประพฤติต่อไปอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานคุมประพฤติ ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ละเอียดมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานคุมประพฤติ โดยเปรียบเทียบการศึกษาในกลุ่มพนักงานคุมประพฤติจากหน่วยงานอื่น เช่น กรมราชทัณฑ์ และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การในฐานะของตัวแปรระดับกลุ่ม เช่น การสนับสนุนจากองค์การ ภาวะผู้นำ ความยุติธรรมในองค์การ เป็นต้น เพื่อที่จะสามารถใช้ความเป็นกลุ่มอธิบายผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิต และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมคุมประพฤติ. (2556ก). *ฐานข้อมูลสถิติข้อมูลงานคุมประพฤติและงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2556, จาก http://moc.moj.go.th/moc/prob_table1.php
- _____. (2556ข). *รายงานผลการดำเนินงานด้านงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ปีงบประมาณ พ.ศ.2546 – ปัจจุบัน*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2556, จาก <http://www.probation.go.th/>
- พรรณธรพี ทรัพย์เจริญ. (2555). *การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความเครียดของพนักงาน: ธนาкарททการไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มธุรกิจสาขาภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วนิดา จิตรวิมลรัตน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การ ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว และความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่สังกัดภาครัฐ เขตกรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล; วิระวรรณตันติพิวัฒนสกุล; วนิดาพุ่มไพศาลชัย; กรองจิตต์วงศ์สุวรรณ; และราณี พรมานะรังกุล. (2545). *โครงการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปในการสำรวจ*

สุขภาพจิตในพื้นที่ ปี พ.ศ.2545. เชียงใหม่:
โรงพยาบาลสวนปรุง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

(2557). *ตารางสรุปคะแนนของผลการ
ประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการ
ปฏิบัติราชการ กรมคุมประพฤติ กระทรวง
ยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557.*
สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2558, จาก
[http://www.opdc.go.th/uploads/files/r
esult_peform/2557/government_57/N
57_02.pdf](http://www.opdc.go.th/uploads/files/result_peform/2557/government_57/N57_02.pdf)

อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ อังคินันท์
อินทรกำแหง. (2553). การวิเคราะห์ความ
สัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพ
ชีวิต. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 16(2): 32-
49.

Ahmad, Aminah; & Ngah, Noryati. (2011).
Impact of Dispositional Factors and
Work-Family Conflict on Job
Satisfaction among Single Mother
Employees. *American Journal of
Applied Sciences*. 8(11): 1107-1115.

Amatea, E.; Cross, E.; Clark, J.; & Bobby, C.
(1986). Assessing the Work and Family
Role Expectations of Career-Oriented
Men and Women: The Life Role
Salience Scales. *Journal of Marriage
and the Family*. 48(4): 831-838.

Bellin, M. H.; Dicianno, B. E.; Osteen, P.; Dosa,
N.; Aparicio, E.; Braun, P.; & Zabel, T.
A. (2013). Family Satisfaction, Pain,
and Quality-of-Life in Emerging Adults

with Spina Bifida: A Longitudinal
Analysis. *American Journal of
Physical Medicine & Rehabilitation*.
92(8): 641-655.

Boyar, Scott L.; Maertz, Carl P.; Pearson,
Allison W.; & Keough, Shawn. (2003).
Work-Family Conflict: A Model of
Linkages between Work and Family
Domain Variables and Turnover
Intentions. *Journal of Managerial
Issues*. 15: 175-190.

Carlson, Dawn S.; Kacmar, K. Michele; &
Williams, Larry J. (2000). Construction
and Initial Validation of
Multidimensional Measure of Work-
Family Conflict. *Journal of
Vocational Behavior*. 56: 249-276.

Carruth, A. K.; Tate, U. S.; Moffett, B. S.; &
Hill, K. (1997). Reciprocity, Emotional
Well-Being, and Family Functioning as
Determinants of Family Satisfaction in
Caregivers of Elderly Parents. *The
Journal of Nursing Research*. 46: 93-
100.

Cinamon, Rachel Gali. (2006). Anticipated
Work-family Conflict: Effects of
Gender, Self-Efficacy and Family
Background. *The Career
Development Quarterly*. 54(3): 202-
215.

- Cummann, C.; Fichman, M.; Jenkins, D.; & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished Manuscript. University of Michigan: Ann Arbor.
- Dyson-Washington, Faith. (2006). *The Relationship between Optimism and Work-Family Enrichment and their Influence on Psychological Well-Being*. Thesis Ph.D. (Psychology). U.S.A.: Drexel University. Photocopied.
- Folkman, S; & Lazarus, R. S. (1981). An Analysis of Coping in a Middle Aged Community Sample. *Journal of Health and Social Behavior*. 21: 219-239.
- Fu, C. K.; & Shaffer, M. A. (2001). The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict. *Personnel Review*. 30: 502-522.
- Gahan, Peter; & Abeysekera, Lakmal. (n.d.). *How do Couples Experience Work-Family Conflict? The Effect of Role Salience*. Retrieved 2 December, 2011, from <http://www.buseco.monash.edu.au/mgt/research/acrew/worklife/gahan.pdf>
- Greenhaus, J. H.; & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 10: 76-88.
- Griggs, Tracy Lambert; Casper, Wendy J.; & Eby, Lillian T. (2013). Work, Family and Community Support as Predictors of Work-Family Conflict: A Study of Low-Income Workers. *Journal of Vocational Behavior*. 82: 59-68.
- Joreskog, K. G.; & Sorbom, D. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Kobori, O. (2006). *A Cognitive Model of Perfectionism: The Relationship of Perfectionism Personality to Psychological Adaptation and Maladaptation*. Unpublished doctoral dissertation, University of Tokyo, Tokyo. Retrieved April 30, 2008, from <http://www1.ocn.ne.jp/~cbit/phd.pdf>
- Luthans, Fred; Youssef, Carolyn M.; & Avolio, Bruce J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Loudon, David L.; & Della, Albert J. Bitta. (1993). *Consumer Behavior: Concepts and Applications*. Volume 1. New York: McGraw-Hill.
- Mahdi, Ahmad Faisal; MohdZin, Mohamad Zaid; MohdNor, MohdRoslan; Sakat, AhamadAsmadi; & AbangNaim,

- AbangSulaiman. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*. 9(9): 1518.
- Mitchelson, Jacqueline K. (2009). Seeking the Perfect Balance: Perfectionism and Work–Family Conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82(2): 349–367.
- Namayandeh, Hajar; Yaacob, SitiNor; & Juhari, Rumaya. (2010). The Influences of Work Support and Family Support on Work- Family Conflict (W-FC) among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. *Journal of American Science*. 6(12): 534-540.
- Parasuraman, S.; & Greenhaus, J. H. (2002). Toward Reducing some Critical Gaps in Work-Family Research. *Human Resource Management Review*. 12: 299-312.
- Schermerhorn, J. R.; Hunt, J. G.; & Osborn, R. N. (2000). *Organisational Behaviour*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Smilkstein, G. (1978) The Family APGAR: a Proposal for a Family Function Test and Its Use by Physicians. *The Journal of Family Practice*. 6: 1231–1239.
- Wang, Peng; Lawler, John J.; & Shi, Kan. (2013). Work–Family Conflict, Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Gender: Evidences From Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 17(3): 298–308.
- Weiss, David J.; Dawis, Rene V.; England, George W.; & Lofquist, Lloyd H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Industrial Relations Center, University of Minnesota*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Yildirim, D.; & Aycan, Z. (2008). Nurses’ Work Demands and Work-Family Conflict: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*. 45: 1366-1378.
- Zimet, G. D.; Dahlem, N. W.; Zimet, S. G.; & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*. 52: 30-41.