

# An analysis of work-family linkage and quality of life\*

*Oraphin Chchochom\*\**

*Ashara Sucaromana\*\*\**

*Ungsinun Intarakamhang\*\*\*\**

## Abstract

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

**Keywords :** work-family linkage, spillover, conflict, compensation, quality of life

---

\* Research Report was funded by Srinakarinwirot University

\*\* Associate Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

\*\*\* Associate Professor at Thai Psychological Association

\*\*\*\* Assistance Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

# การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน กับคุณภาพชีวิต\*

อรพินทร์ ชูชม\*\*  
อัจฉรา สุขารมณ์\*\*\*  
อังศินันท์ อินทรกำแหง\*\*\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตของบุคคลในวัยทำงานที่สมรสแล้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการ พนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 702 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตด้วยโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบได้แก่ การเกื้อหนุน (การทับซ้อนทางบวก) การขัดขวาง (การทับซ้อนทางลบ) และการชดเชย และผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตได้รับการสนับสนุนเฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะการทับซ้อนโดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อนเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยจิตสังคมเชิงสาเหตุ (จิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว) กับตัวแปรผลได้แก่คุณภาพชีวิต โดยที่รูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 87

**คำสำคัญ :** ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน การทับซ้อน การขัดขวาง การชดเชย คุณภาพชีวิต

\* รายงานการวิจัยสนับสนุนทุนวิจัยงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

\*\* รองศาสตราจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

\*\*\* รองศาสตราจารย์ สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย

\*\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครอบครัวและงานเป็นสถาบันหลักใหญ่ในชีวิตการทำงานของคนส่วนใหญ่ในวัยทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบันนี้ เป็นสังคมที่ทั้งผู้ชายและผู้หญิงที่แต่งงานแล้วเข้าไปมีบทบาทในการทำงานทั้งคู่ เพื่อหารายได้ให้กับครอบครัว ทำให้คนวัยทำงานต่างทำหน้าที่หลายบทบาท ทั้งบทบาทในชีวิตครอบครัวและการทำงาน เช่น พนักงานทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน ในขณะที่เดียวกันได้ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุตร หรือญาติผู้ใหญ่เวลาเจ็บป่วย แนวโน้มเช่นนี้ทำให้คนวัยทำงานมีทั้งครอบครัวและงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือชีวิตในครอบครัวส่งผลต่องาน หรือชีวิตในการทำงานส่งผลต่อชีวิตครอบครัว จากแนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์ (Interface model) ได้เสนอแนะว่าชีวิตครอบครัวและงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน 3 รูปแบบได้แก่ ความสัมพันธ์ทับซ้อน (spillover) การชดเชย (compensation) และการแบ่งแยก (segmentation) รูปแบบความสัมพันธ์ทับซ้อนระหว่างครอบครัวกับงาน หมายถึง การที่ทัศนคติ อารมณ์ความรู้สึกนึกคิด ทักษะ และพฤติกรรมที่มีอยู่ในบทบาทหนึ่งได้ส่งผ่านหรือแผ่กระจายไปยังอีกบทบาทหนึ่ง (Edwards & Rothbard, 2000) ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกหรือการเกื้อหนุน (positive spillover or facilitation) เกิดขึ้นเมื่อการมีส่วนร่วมในบทบาทงานและในบทบาทครอบครัวมีส่วนเกื้อหนุน เอื้อประโยชน์ และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน เช่น ทักษะความสามารถที่ได้พัฒนามาจากการทำงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับครอบครัวได้ ในขณะที่ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบหรือความขัดแย้ง (negative spillover or conflict) เกิดขึ้นเมื่อการมีส่วนร่วมในบทบาทงานและในบทบาทครอบครัวส่งผลเสีย หรือไม่ดีซึ่งกันและกัน เช่น ความเหนื่อยล้าและสภาพอารมณ์ที่เคร่งเครียดจากที่ทำงาน ส่งผลทำให้อารมณ์เสียในครอบครัวด้วยความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกและทางลบต่างเป็น

โครงสร้างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่แต่ละโครงสร้างมีตัวกำหนดและผลที่ตามมาพร้อมกันและแตกต่างกัน (Edwards & Rothbard, 2000; Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2005) การชดเชยเป็นรูปแบบปฏิสัมพันธ์ที่ครอบครัวกับงานมีความสัมพันธ์ทางลบได้แก่ การที่บุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจในบทบาทหนึ่ง จึงพยายามแสวงหาสิ่งที่น่าพึงพอใจในอีกบทบาทหนึ่งแทน งานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าคนที่ทุ่มเทในการทำงาน (ครอบครัว) มาก จะมีความทุ่มเทในครอบครัว (งาน) น้อยลง (McCarthy, 1999) สำหรับการแบ่งแยกเป็นรูปแบบปฏิสัมพันธ์ที่มองว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานแยกเป็นส่วนและเป็นอิสระต่อกันหรือกล่าวได้ว่าชีวิตครอบครัวและงานไม่ส่งผลซึ่งกันและกัน

งานวิจัยส่วนใหญ่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่เป็นความขัดแย้งกัน โดยศึกษาทั้งตัวพยากรณ์และผลลัพธ์ของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลจากการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากที่ทำงาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนภาวะครอบครัว และภาระงาน รวมทั้งความผูกพันในครอบครัวและงานต่างส่งผลต่อความขัดแย้ง (นวลฉวี ประเสริฐสุข 2542; สุพจน์ พันธุ์นิยม 2542; Balmforth & Gardner, 2006) และพบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ เช่น การเพิ่มความเครียด ลดความพึงพอใจในชีวิต และลดความพึงพอใจในครอบครัว

แต่อย่างไรก็ตามรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวก การชดเชย และการแบ่งแยกเป็นส่วนที่มีการศึกษาน้อยมากในประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจคุณภาพชีวิตคนในวัยทำงานอย่างสมบูรณ์จึงต้องศึกษาทั้งบริบทครอบครัวและงาน ตลอดจนรูปแบบ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานให้ครอบคลุม รวมทั้งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและคุณภาพชีวิต โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้งปัจจัยจิตลักษณะ สภาพแวดล้อมครอบครัวและงานว่าส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะไหน อย่างไร และวิเคราะห์ดูว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานส่งผลที่ตามมาต่อคุณภาพชีวิตสมรส ครอบครัว และการทำงานในสภาพไหน อย่างไร เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน และคุณภาพชีวิตของบุคคลในวัยทำงานได้อย่างเหมาะสม

### แนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพัทธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

แนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความสัมพัทธ์ระหว่างครอบครัวกับงานมีรากฐานจากทฤษฎีระบบนิเวศน์ (Bronfenbrenner, 1986) ที่เสนอว่าระบบจุลภาคการทำงาน (work microsystem) และระบบจุลภาคครอบครัว (family microsystem) มีปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันเพื่อสร้างระบบชั้นกลางครอบครัว - การทำงาน (work - family meso-system) ความสัมพันธ์นี้เป็นความสัมพันธ์สองทิศทาง กล่าวคือ งานส่งผลต่อครอบครัว และครอบครัวส่งผลต่องาน มุมมองระบบนิเวศน์ตั้งข้อสมมติว่าคุณลักษณะบุคคล ครอบครัว และงานมีปฏิสัมพันธ์ในแนวทางที่อาจจะเอื้ออำนวยและขัดแย้งกันได้ ซึ่งคุณลักษณะบุคคล งาน และครอบครัวที่เกี่ยวข้องกันอาจส่งผลรวม หรือส่งผลปฏิสัมพันธ์ต่อระบบชั้นกลาง ครอบครัว-การทำงาน

นอกจากนี้แนวคิดของฮิลล์ (Hill, 2005) สอดคล้องกับการประยุกต์ทฤษฎีระบบนิเวศน์ โดยระบุคุณลักษณะบุคคล ครอบครัว และการทำงานส่ง

ผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ครอบครัวและการทำงาน และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ความขัดแย้งและการเกือหนุระหว่างครอบครัว-งาน โดยที่ความขัดแย้งและการเกือหนุระหว่างครอบครัว-งาน ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล ครอบครัว และการทำงาน แนวคิดของฮิลล์เป็นการใช้รูปแบบ ABCX ที่กำหนดว่า คุณลักษณะบุคคล ครอบครัว และการทำงานถูกจัดประเภทเป็นสาเหตุความเครียด (A) เช่น ภาระงานและครอบครัว หรือทรัพยากรและการสนับสนุน (B) เช่น การสนับสนุนจากองค์กรและครอบครัวต่างส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและการทำงาน (C) ได้แก่ การทำงานเอื้อต่อครอบครัว ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน การทำงานขัดขวางครอบครัว และครอบครัวขัดขวางการทำงาน โดยที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง A, B และ C นำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกหรือทางลบ ที่มีต่อบุคคล (X)

คาราทีป และเบคเทชิ (Karatep & Bekteshi, 2007) ได้เสนอรูปแบบแนวคิดความขัดแย้งและการเกือหนุระหว่างครอบครัว-งาน โดยการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานและครอบครัวเป็นปัจจัยเชิงเหตุของความขัดแย้งทั้งสองทิศทางระหว่างบทบาทของครอบครัวและงาน การสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงานเป็นกลไกการจัดการปัญหาต่างๆ ที่มาจากแหล่งต่างๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่าถ้าผู้บังคับบัญชาสนใจในการช่วยแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและการทำงานแล้วพนักงานจะรู้สึกว่ามี ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานน้อยลง

ในทำนองเดียวกันพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่มาจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานของพนักงานได้ เช่นเดียวกันกับการสนับสนุนจากการทำงานและครอบครัวช่วยนำไปสู่ทิศทางที่เอื้ออำนวย

ทั้งสองทิศทางระหว่างการทำงาน-ครอบครัว ใน ขณะที่ทิศทางทั้งสองแบบของความขัดแย้งและการ เกื้อหนุนของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ต่างส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ในชีวิต กล่าวคือ พนักงานที่มีปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างครอบครัว-งาน และความขัดแย้งระหว่าง งาน-ครอบครัว จะมีผลการปฏิบัติงานต่ำ ในทำนอง เดียวกันถ้าพนักงานมีปัญหาคความสมดุลในภาระ ความรับผิดชอบงาน (ครอบครัว) และภาระครอบครัว (งาน) แล้ว พนักงานจะมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยลง รูปแบบแนวคิดความขัดแย้งและการเกื้อหนุนความ สัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานยังเสนอว่าพนักงาน ที่มีความสามารถในการบูรณาการบทบาทครอบครัว กับงานเข้าด้วยกันแล้วจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในชีวิตโดยทั่วไปมากยิ่งขึ้น

คาราทีปและเบคเทซีได้ทดสอบรูปแบบแนวคิด ความขัดแย้งและเกื้อหนุนระหว่างครอบครัว-งาน ในกลุ่มพนักงานโรงแรม จำนวน 107 คน ผลจากการ ศึกษาพบว่าส่วนใหญ่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงาน- ครอบครัว และครอบครัว-งาน การสนับสนุนทางสังคม จากงาน ส่งผลทางบวกต่อการเกื้อหนุนระหว่างงาน (ครอบครัว) และครอบครัว (งาน) ผลการวิจัยยัง แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ช่วยบรรเทาความขัดแย้งในงาน-ครอบครัว และเพิ่ม การเกื้อหนุนครอบครัว-งาน นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่ได้รับการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัว (งาน) กับงาน (ครอบครัว) มีผลการปฏิบัติงานสูง การ เกื้อหนุนระหว่างงานกับครอบครัวยังมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ผลการวิจัยยังระบุ ว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัว-งาน ลดความพึง พอใจในชีวิตลง รูปแบบที่นำเสนออธิบายความ แปรปรวนได้ร้อยละ 19 ในความขัดแย้งงาน-ครอบครัว ร้อยละ 19 ในการเกื้อหนุนงาน-ครอบครัว และ

ร้อยละ 31 ในความขัดแย้งครอบครัว-งาน

งานวิจัยหลายเรื่องได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่เป็นความ ขัดแย้งระหว่างกัน ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่าง ครอบครัวกับงาน (family - work conflict) และความ ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work - family conflict) พบว่าบุคคลมีประสบการณ์ความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวมากกว่าความขัดแย้ง ระหว่างครอบครัวกับงาน และยังพบว่าปัจจัยเชิง สาเหตุ เช่น การสนับสนุนจากการทำงาน การ สนับสนุนจากครอบครัว ภาระงาน ภาระผู้ปกครอง และตัวแปรบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว และหรือความขัดแย้ง ระหว่างครอบครัวกับงาน และความขัดแย้งดังกล่าวนี้ ยังส่งผลทางลบต่อผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ในชีวิต ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึง พอใจในครอบครัว (Agree et al. 1994) เช่นเดียวกับ งานวิจัยของคาร์ลสัน และแคชมาร์ (Carlson & Kacmar, 2000) เสนอรูปแบบพื้นฐานของ กระบวนการขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน ในลักษณะที่ว่าสาเหตุที่หลากหลาย ได้แก่ ความ คลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ข้อเรียกร้องเรื่องเวลา และความทุ่มเทในมิติของ ครอบครัวและการทำงาน นำไปสู่ความขัดแย้ง ความขัดแย้งเป็นผลมาจากทั้งการทุ่มเทของบุคคล และสถานการณ์ ตัวแปรสถานการณ์ ได้แก่ ความ ขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และ ข้อเรียกร้องเรื่องเวลา มีความสัมพันธ์โดยตรงทาง บวกกับความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน และความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ เช่น ความไม่พึงพอใจในชีวิต การสมรส และการทำงาน

งานวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและการทำงานใน ลักษณะที่เป็นความขัดแย้ง เช่น การศึกษาของ สุพจน์ พันธุ์นิยม (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่องความขัดแย้ง



ในงานและครอบครัวกับครูประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 580 คน พบว่า ความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัวส่งผลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัว โดยที่ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต เช่นเดียวกับการวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการสมรส อายุในการทำงานอาชีพ และการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ความทุ่มเทต่อครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีอิทธิพลทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงาน

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานน่าจะประกอบด้วยปัจจัยจิตลักษณะได้แก่ การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว และความผูกพันในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในครอบครัวและงาน ได้แก่ ภาวะครอบครัว ภาระงาน การทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เอื้อต่อครอบครัว ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรสและคุณภาพการดูแลบุตร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน (work - family interface/linkage) ได้มีการอธิบายไว้ 3 ทฤษฎีได้แก่ การทับซ้อน (spillover) การชดเชย (compensation) และการแบ่งแยก (segmentation) (Lambert, 1990) แต่ยังไม่มีการอธิบายที่แน่นอนว่าทฤษฎีไหนอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับ

งานได้ดีที่สุด งานวิจัยส่วนใหญ่ได้สนับสนุนแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน

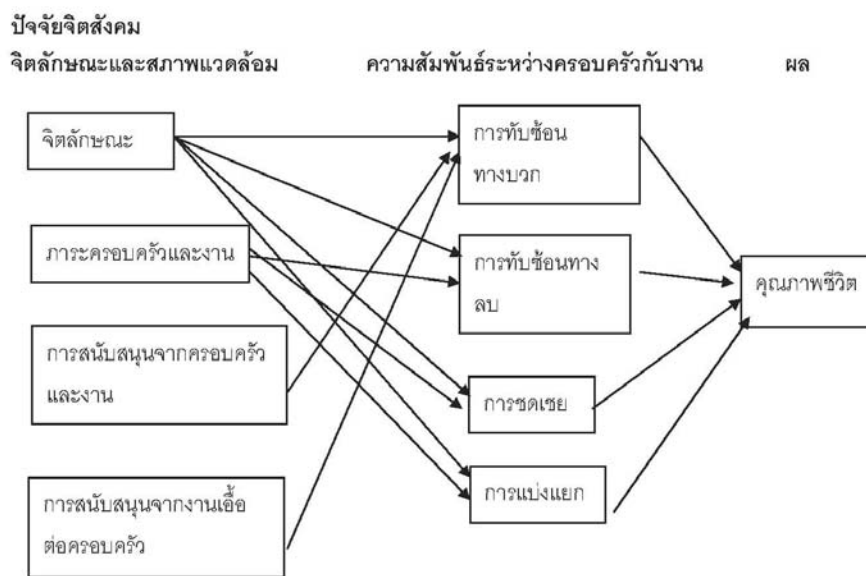
แนวคิดที่จะทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานให้ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ มีรากฐานมาจากทฤษฎีระบบนิเวศน์ของบรอนเฟนเบรเนอร์ (Bronfenbrenner's ecological systems theory) (Bronfenbrenner, 1986) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-การทำงาน (work-family mesosystem) เป็นความสัมพันธ์สองทิศทางกล่าวคือ งานส่งผลต่อครอบครัว และครอบครัวส่งผลต่องาน ซึ่งคุณลักษณะบุคคล งาน และครอบครัวที่เกี่ยวข้องกันอาจส่งผลรวม หรือส่งผลปฏิสัมพันธ์ต่อระบบชั้นกลางครอบครัว-การทำงาน และมีผลต่อชีวิตครอบครัวและการทำงานของบุคคล ทฤษฎีระบบนิเวศน์ไม่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานว่าเป็นลักษณะใด

ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่มีการศึกษากันโดยส่วนใหญ่เป็นความสัมพันธ์ทับซ้อน (spillover) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก และความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบ โดยที่ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวก และความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบเป็นโครงสร้างที่เป็นอิสระจากกัน (Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2005) และจากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศพบว่าตัวแปรที่เป็นสาเหตุและผลของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวงานในลักษณะต่างๆ นั้น มีทั้งตัวแปรที่เป็นสาเหตุและผลร่วมกันและแตกต่างกันในแต่ละมิติโครงสร้างความสัมพันธ์ (Voydanoff, 2005)

จากแนวคิดทฤษฎีระบบนิเวศน์ (Bronfenbrenner, 1986) และรูปแบบ ABCX ของ ฮิลล์ (Hill, 2005) ที่กำหนดว่า คุณลักษณะบุคคล ครอบครัว และการทำงานเป็นสาเหตุความเครียด (A) หรือทรัพยากรและการสนับสนุน (B) ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและการทำงาน (C) โดยที่

ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง A,B, และ C นำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกหรือทางลบ (X) ประกอบกับการประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน เมื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานทั้งระบบแล้ว สามารถกำหนดกรอบแนวคิดโครงสร้างเชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานได้ดังนี้ กล่าวคือความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน น่าจะได้รับอิทธิพลจากจิต

ลักษณะของบุคคล ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว และความสัมพัทธ์ระหว่างครอบครัวงานจะมีบทบาทสำคัญส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคล กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานเป็นตัวแปรต้นกลางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ (จิตลักษณะและสภาพแวดล้อม) กับตัวแปรผล (คุณภาพชีวิต) จากแนวคิดดังกล่าวได้นำเสนอในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

### สมมุติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานจะประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวก ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบ การชดเชย และการแบ่งแยก
2. จิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว ร่วมกันทำนายความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานได้
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อคุณภาพชีวิต

4. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ (จิตลักษณะ ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว และตัวแปรผล (คุณภาพชีวิต))

5. รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ทับซ้อนระหว่างครอบครัว-งานสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตบุคลากรของรัฐได้มากที่สุด

## วิธีดำเนินการวิจัย

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการและพนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 702 คน ที่แต่งงานแล้วและมีบุตรอย่างน้อย 1 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบวัดต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นข้อความประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ดังต่อไปนี้

**1. แบบวัดการมองโลกในแง่ดี** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความจำนวน 10 ข้อที่ถามความสามารถของบุคคลที่มีมุมมองต่อชีวิตในด้านที่ดี หรือในทางบวก มีความหวังในชีวิตแม้จะเผชิญกับอุปสรรค แบบวัดการมองโลกในแง่ดีที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดการมองโลกในแง่ดีของ ออร์พินทร์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และอัจฉรา สุขารมณ (2546) แบบวัดการมองโลกในแง่ดีมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .76

**2. แบบวัดแรงจูงใจภายใน** เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความจำนวน 10 ข้อที่สอบถามความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเอง และปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทาย น่าสนใจของงาน เป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ วัดได้โดยใช้แบบวัดแรงจูงใจภายใน ที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจภายในของ ออร์พินทร์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชวัลลี และอัจฉรา สุขารมณ (2542) แบบวัดแรงจูงใจภายในมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .70

**3. แบบวัดความผูกพันในครอบครัว** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 5 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลให้ความสำคัญ เอาใจใส่ และรับผิดชอบในครอบครัว ท่ามกลางงานทั้งกายและใจให้กับครอบครัว แบบวัดความผูกพันในครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .59

**4. แบบวัดความผูกพันในงาน** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 6 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลให้ความสำคัญ เอาใจใส่ และรับผิดชอบในงาน ท่ามกลางงานทั้งกายและใจให้กับงาน แบบวัดความผูกพันในงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .67

**5. แบบวัดภาวะครอบครัว** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความ จำนวน 6 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงปริมาณภาระหน้าที่ในครอบครัว ความกดดันทางจิตใจ และการใช้เวลาในการทำงานของครอบครัว แบบวัดภาวะครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .89

**6. แบบวัดภาระงาน** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความ จำนวน 8 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงปริมาณภาระหน้าที่ในงาน ความกดดันทางจิตใจ และใช้เวลาในการทำงานของหน่วยงาน แบบวัดภาระงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .83

**7. แบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัว** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 5 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกภายในครอบครัวทั้งทาง



จิตใจ อารมณ์ แสดงความรักเป็นห่วงใย เห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานภายในครอบครัว แบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .69

8. แบบวัดการสนับสนุนจากงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 5 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ แบบวัดการสนับสนุนจากงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .67

9. แบบวัดการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 5 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าจะมีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยอำนวยความสะดวกเมื่อบุคคลมีภาระครอบครัวในช่วงเวลาทำงาน แบบวัดการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .70

10. แบบวัดครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 9 ข้อ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าจะ ทักษะ ประสิทธิภาพ สภาพอารมณ์จิตใจ ที่ประสบในครอบครัว มีส่วนเกื้อหนุนในการเพิ่มพูนทักษะ ประสิทธิภาพ และสภาพอารมณ์ จิตใจ ที่ดีในที่ทำงานด้วย แบบวัดครอบครัวเอื้อต่อการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .65

11. แบบวัดการทำงานเอื้อต่อครอบครัว เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 6 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าจะ ทักษะ

ประสพการณ์ สภาพอารมณ์ จิตใจ ประสพในชีวิตการทำงานในหน่วยงานมีส่วนเกื้อหนุน เป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนทักษะ ประสิทธิภาพ และสภาพอารมณ์ จิตใจ ที่ดีภายในครอบครัวด้วย แบบวัดการทำงานเอื้อต่อครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .60

12. แบบวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 9 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าจะพบปัญหาที่ สภาพชีวิตในครอบครัว สภาพอารมณ์ จิตใจ ที่ประสบในครอบครัวนำไปสู่ความยากลำบากในการแสดงบทบาทหน้าที่ สภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้โดยใช้แบบวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน แบบวัดครอบครัวขัดขวางการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .94

13. แบบวัดการทำงานขัดขวางครอบครัว เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 9 ข้อ ที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าจะ สภาพชีวิตในการทำงาน สภาพอารมณ์ จิตใจ ที่ประสบในการทำงานนำไปสู่ความยากลำบากในการแสดงบทบาทหน้าที่ สภาพชีวิตครอบครัว แบบวัดการทำงานขัดขวางครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟามีค่าเท่ากับ .95

14. แบบวัดการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 4 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลประสบปัญหาในการทำงาน และไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องงาน ทำให้บุคคลหันมาสนใจ เอาใจใส่ พึ่งพา และทุ่มเทเรื่องภายในครอบครัว แบบวัดการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .55

15. แบบวัดการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 4 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลประสบปัญหาภายในครอบครัว ชีวิตภายในครอบครัวไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวัง และไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องครอบครัว ทำให้บุคคลหันมาสนใจ เอาใจใส่ พึ่งพา และทุ่มเทเรื่องการทำงานแทนแบบวัดการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .52

16. แบบวัดการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัว เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 5 ข้อที่สอบถามถึงการที่บุคคลรับรู้ชีวิตงานและครอบครัวไม่ส่งผลซึ่งกันและกัน แยกงานและครอบครัวออกจากกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทักษะ ประสิทธิภาพ สภาพอารมณ์ จิตใจ และบทบาทหน้าที่ แบบวัดการแบ่งแยกการทำงานและครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .76

17. แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 19 ข้อที่บุคคลรายงานถึงความสุข ความพอใจในชีวิตการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ได้รับความสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถปรับตัวในการทำงานได้ แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .82

18. แบบวัดคุณภาพชีวิตสมรส เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อความจำนวน 9 ข้อที่บุคคลรายงานถึงความสุข พอลใจในชีวิตสมรส มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการปรับตัวคู่ครองเข้ากันได้ มีการแสดงความรัก ความเอาใจใส่ สมานฉันท์ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แบบวัดคุณภาพ

ชีวิตสมรสผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดการปรับตัวระหว่างบุคคล (dyadic adjustment scales) ของสแปเนียร์ (Spanier, 1976) และแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรสของ งามตา วณิชานนท์ และคณะ (2544) แบบวัดคุณภาพชีวิตสมรสมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .69

19. แบบวัดคุณภาพการดูแลบุตร เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยข้อความจำนวน 10 ข้อที่สอบถามถึงการที่บิดามารดาแสดงตัวเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านอารมณ์และการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม อบรมและปลูกฝังให้บุตรมีการแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ใช้หลักเหตุผลในการอบรมดูแลบุตรด้วยความรัก เข้าใจ และเอาใจใส่ต่อบุตร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุตร เป็นที่ไว้วางใจและพึ่งพาของบุตรได้ แบบวัดคุณภาพการดูแลบุตรมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .76

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และใช้โปรแกรม AMOS เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน

## ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และคุณภาพชีวิตสมรสมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับคุณภาพการดูแลบุตร ( $r = .581$ )

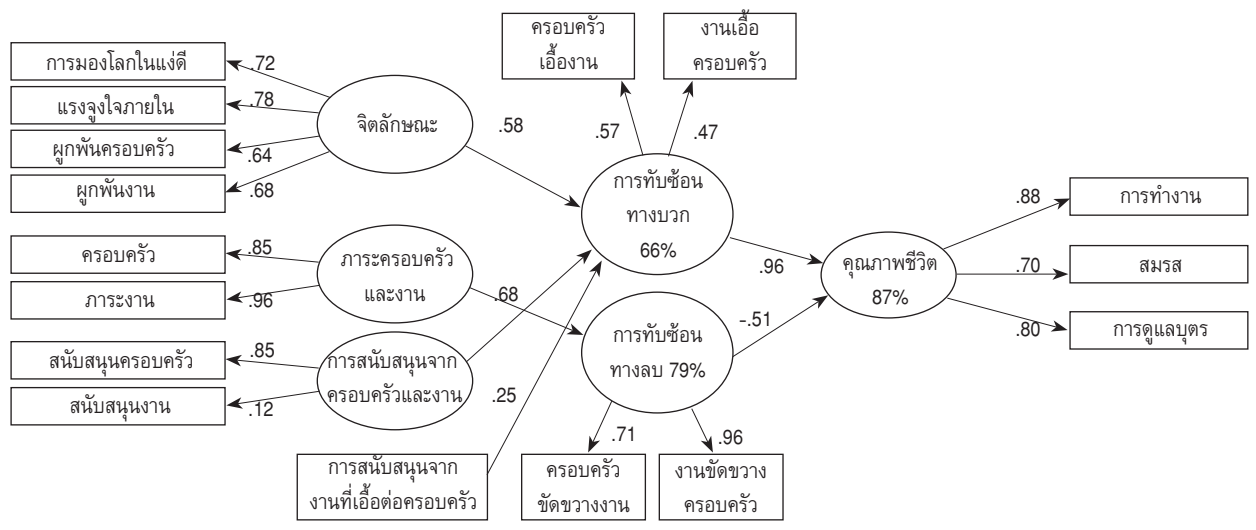
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบได้แก่

การเกื้อหนุน ความขัดแย้ง และการชดเชย

3. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานของบุคลากรของรัฐที่มีครอบครัวแล้ว เป็นดังนี้

1.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อนเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ จิตลักษณะ ภาวะ

ครอบครัวและงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัวและตัวแปรผลลัพธ์ได้แก่ คุณภาพชีวิต โดยรูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 87% โดยที่คุณภาพชีวิตได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน ( $\alpha = .960$ ) และได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงจากการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน ( $\alpha = -.513$ ) (ดูภาพประกอบ 2)



ภาพประกอบ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน

1.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย ประกอบด้วย จิตลักษณะ ( $\alpha = .370$ ) ภาวะครอบครัวและงาน ( $\alpha = .355$ ) มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชยส่งผลโดยตรงในทางลบกับคุณภาพชีวิต ( $\alpha = -.155$ ) โดยที่จิตลักษณะ การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อคุณภาพชีวิต รูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 68

1.3 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก ประกอบด้วย ภาวะครอบครัวและงาน ( $\alpha = -.93$ ) มีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยกมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกกับคุณภาพชีวิต ( $\alpha = .390$ ) โดยที่จิตลักษณะ การสนับสนุนจากครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อคุณภาพชีวิต รูปแบบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 55

## การอภิปรายผลการวิจัย

ถึงแม้งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับครอบครัวและงานจะมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่งานวิจัยที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน ให้ครอบคลุมทุกประเด็นไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานในลักษณะที่มีความสัมพันธ์ที่ทับซ้อน การชดเชย และการแบ่งแยกเป็นส่วน ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้จะช่วยพัฒนาองค์ความรู้ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

#### 1. องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าองค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวก ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบ และการชดเชย โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้มีกระบวนการที่แตกต่างกันสำหรับความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงานในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน และการทำงานเอื้อต่อครอบครัว ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบประกอบด้วยครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว การชดเชยประกอบด้วยการทุ่มเทครอบครัวเพื่อชดเชยการทำงาน และการทุ่มเทการทำงานเพื่อชดเชยครอบครัว ในงานวิจัยนี้การแบ่งแยกครอบครัวและงานไม่ได้รับการยืนยันว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานโดยผลการวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องบางส่วนกับทฤษฎีที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานไว้ 3 รูปแบบได้แก่ การทับซ้อนระหว่างครอบครัวกับงาน การชดเชยระหว่างครอบครัวกับงาน และการแบ่งแยกครอบครัวและงานออกจากกัน (Lambert, 1990)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการทดสอบโครงสร้างของการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อนที่พบว่า มี 4 องค์ประกอบได้แก่ การทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน การทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน และการทับซ้อนทางลบระหว่างงานกับครอบครัว (Kinnunen et al., 2006) โดยที่ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบทั้ง 2 ประเภทได้แก่ ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน และความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบระหว่างงานกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูง ( $r = .53$ ) เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกทั้ง 2 ประเภท ได้แก่ ความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงานและความสัมพันธ์ทับซ้อนทางบวกระหว่างงานกับครอบครัวต่างมีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูง ( $r = .82$ ) (Kinnunen et al., 2006) นอกจากนี้ผลการวิจัยหลายเรื่องยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าการทำงานขัดขวางชีวิตครอบครัว มากกว่าชีวิตครอบครัวขัดขวางการทำงาน (Frone et al., 1992; Gutek, Searle, & Klepa, 1991) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันครั้งนี้ที่พบว่า โครงสร้างองค์ประกอบการขัดขวางหรือการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงานนั้น การทำงานขัดขวางครอบครัวมีน้ำหนักองค์ประกอบ .88 และโครงสร้างองค์ประกอบการขัดขวาง/ขัดแย้งนี้อธิบายความแปรปรวนการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงานได้มากถึงร้อยละ 78 นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของรัฐมีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในหลายสภาวะในเวลาเดียวกันได้

#### 2. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผล

ของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ลักษณะของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงาน (การทับซ้อน การชดเชย และการแบ่งแยก) และผลลัพธ์ที่ตามมาของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงาน โดยผลการวิจัยได้นำเสนอรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานเป็น 3 รูปแบบที่จำแนกตามลักษณะของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานได้แก่ รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย และรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยก โดยที่รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อนสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตบุคลากรของรัฐได้มากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

## 2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงาน

ผลการวิจัยได้ยืนยันว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปในลักษณะที่ว่า จิตลักษณะ (การมองโลกในแง่ดี แรงจูงใจภายใน ความผูกพันในครอบครัว และความผูกพันในงาน) ภาวะครอบครัวและงาน การสนับสนุนครอบครัวและงาน และการสนับสนุนจากงานที่เอื้อต่อครอบครัว มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเหล่านี้แล้วส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตได้แก่คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร โดยพบผลเต็มรูปเช่นนี้ในรูป

แบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการทับซ้อน และพบผลบางส่วนที่ยังคงยืนยันว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุบางตัวแปรและตัวแปรผลคุณภาพชีวิตในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการชดเชย และการแบ่งแยก ผลการวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรผลนั้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีระบบนิเวศของบรอนเฟนเบรนเนอร์ ที่เสนอแนะว่า คุณลักษณะบุคคล ปัจจัยบริบทของครอบครัวและการทำงาน ส่งผลรวมและปฏิสัมพันธ์ต่อครอบครัวและการทำงานของบุคคล (Bronfenbrenner, 1986) เช่นเดียวกับรูปแบบ ABCX ของฮิลล์ (Hill, 2005) ที่กำหนดว่าคุณลักษณะบุคคล ครอบครัว การทำงาน ทรัพยากร และการสนับสนุนส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับการทำงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกหรือทางลบ

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่มีรูปแบบที่ต่างกันนั้น มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่ร่วมกันและต่างกันบางตัวแปร สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องที่ตรวจสอบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทับซ้อนทางบวกและทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน (Stevens et al., 2007) แต่โดยรวมจะเห็นได้ว่าภาวะครอบครัวและงานมีอิทธิพลสำคัญที่ส่งผลร่วมต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะทับซ้อน การชดเชย และการแบ่งแยกครอบครัวกับงาน โดยบุคลากรในหน่วยงานของรัฐที่มีการรับรู้ภาวะครอบครัวและงานมาก มีความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมาก มีการชดเชยระหว่างครอบครัวกับงานมาก และมีการแบ่งแยกครอบครัวและงานออกจากกันน้อย ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่บุคลากร



ในหน่วยงานของรัฐมีภาระที่รับผิดชอบอยู่หลายบทบาททั้งในครอบครัวและงานมากเกินไป จะทำให้บุคคลไม่สามารถจัดการดำเนินชีวิตครอบครัวและงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญให้บรรลุผลได้ในเวลาเดียวกัน จึงเกิดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมาก และการที่บุคคลรับผิดชอบภาระครอบครัวและงานมาก ทำให้บุคคลต้องทุ่มเทความรับผิดชอบไปในด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อบุคคลากรของรัฐกลุ่มนี้จะได้จัดการชีวิตครอบครัวและงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งตรงข้ามกับบุคลากรของรัฐบางกลุ่มที่มีการรับรู้ภาระครอบครัวกับงานมาก จะแบ่งแยกเรื่องครอบครัวและงานออกกันได้น้อย

## 2.2 ปัจจัยเชิงผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

ผลงานวิจัยเรื่องนี้ยังสนับสนุนว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่ การทับซ้อน การชดเชย และการแบ่งแยก ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต โดยอิทธิพลของความสัมพันธการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน ส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพชีวิต ( $\alpha = .960$ ) ผลการวิจัยนี้เสนอแนะว่าบุคลากรของรัฐที่มีการเกือหนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันระหว่างครอบครัวกับงานในด้านทักษะ ประสิทธิภาพ และสภาพอารมณ์จิตใจที่ดี ส่งผลให้บุคลากรของรัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการสมรส และคุณภาพการดูแลบุตร สอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศนิวซีแลนด์ ที่พบว่าการเกือหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน และการเกือหนุนระหว่างงานกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน (Balmforth & Gardner, 2006) เช่นเดียวกับผลงานวิจัยในประเทศฟินแลนด์ ที่พบว่าการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะในการทำงาน และสุขภาวะทั่วไป แต่ไม่มีความ

สัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตสมรส สำหรับผลการวิเคราะห์โมเดลเส้นทาง (path model) ไม่พบว่ามี ความเชื่อมโยงโดยตรงของการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงาน กับการเพิ่มขึ้นของสุขภาวะ แต่พบผลทางอ้อมของการทับซ้อนทางบวกระหว่างครอบครัวกับงานที่มีต่อสุขภาวะ (Kinnunen et al., 2006)

สำหรับความสัมพันธ์ทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงานมีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อคุณภาพชีวิต ( $\alpha = -.513$ ) กล่าวคือบุคลากรของรัฐที่รับรู้ว่าหน้าที่ สภาพชีวิต จิตใจ อารมณ์ ที่ประสบอยู่ในบทบาทครอบครัวและการทำงานนั้นขัดแย้งกันหรือขัดขวางกันมากแล้ว บุคลากรของรัฐจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการสมรส และคุณภาพการดูแลบุตรต่ำตามไปด้วย ผลงานวิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยในประเทศไทย และต่างประเทศหลายเรื่องก่อนหน้า ที่ยืนยันว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานส่งผลที่ตามมาทางลบ เช่น ความพึงพอใจในชีวิตลดลง สุขภาวะในงานลดลง (ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน) สุขภาวะครอบครัวลดลง (ความไม่พึงพอใจในชีวิตสมรส) และสุขภาวะทั่วไป (ความรู้สึกหดหู่ทางจิตใจ) (สุพจน์ พันธุ์นิยม, 2542; Aryee et al; 2005; Frone et al., 1997; Kinnunen et al., 2006) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวกับงาน ในการศึกษาค้นคว้าพบว่าครอบครัวขัดขวางการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (-.209) คุณภาพชีวิตสมรส (-.121) และคุณภาพการดูแลบุตร (-.295) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คินนุนเนน และคณะ (Kinnunen et al., 2006) ที่พบว่า การทับซ้อนทางลบของครอบครัวที่มีต่องาน ส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรส งานวิจัยเรื่องดังกล่าวยังพบว่าการทับซ้อนทางลบของงานที่มีต่อครอบครัว ส่งผลต่อความรู้สึกจิตใจหดหู่ และเหนื่อยล้าในการทำงาน

โดยภาพรวมแล้วงานวิจัยนี้เสนอแนะว่าการที่บุคลากรของรัฐมีหลายบทบาทที่เกี่ยวพันกันหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันแล้วทั้งในบริบทการทำงานและครอบครัวแล้ว บุคลากรของรัฐจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการสมรส และการดูแลบุตรที่มีคุณภาพมากกว่าการที่บุคลากรของรัฐมีประสบการณ์ที่ขัดแย้งกันในหลายบทบาท

สำหรับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะการแบ่งแยกนั้น พบว่ามีอิทธิพลโดยตรงทางบวกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต โดยผลงานวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เซน เพาเวลล์ และกรีนฮอยส์ (Chen, Powell, & Greenhaus, 2009) ที่พบความสอดคล้องระหว่างการแบ่งแยกครอบครัวและงานกับผลการแสดงออกต่อครอบครัวในทางบวก โดยงานวิจัยเรื่องนี้ได้อภิปรายว่าบุคคลที่ชอบทำงานในที่ทำงานโดยไม่เอาครอบครัวมาเกี่ยวข้องอาจมีการสร้างเสริมทักษะและประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานในครอบครัวได้

## ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งาน มีหลายลักษณะ ได้แก่ ครอบครัวและงานมีการเอื้อต่อกัน ครอบครัวและงานมีการขัดแย้งกัน ครอบครัวและงานมีการชดเชยกัน และการแบ่งแยกกันระหว่างครอบครัวกับงาน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานและครอบครัว ด้วยเหตุนี้ทั้งมิติครอบครัวและงานจึงสำคัญสำหรับคุณภาพชีวิตของบุคคล กิจกรรมต่างๆ ในมิติหนึ่งสามารถส่งผลทางบวกหรือทางลบต่อการแสดงออกในด้านอารมณ์ความรู้สึก และการกระทำในอีกมิติหนึ่งได้ โดยเฉพาะสภาวะที่ครอบครัวและการทำงานเอื้อต่อกันแล้วจะส่งผลในทางบวกกับคุณภาพชีวิต ดังนั้นครอบครัวและองค์การของรัฐควร

ตระหนักถึงการทำกิจกรรมและการแสดงออกใดๆ ที่จะช่วยเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน

2. บุคลากรในหน่วยงานราชการที่สมรสแล้วควรได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่างๆ ที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา องค์กรและนโยบายการทำงานที่เอื้อต่อครอบครัวเพราะการสนับสนุนดังกล่าวส่งผลในทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3. เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานอาจเป็นไปได้ในลักษณะการทับซ้อนทางบวกหรือการทับซ้อนทางลบ ขึ้นอยู่กับนโยบายหรือเป้าหมายของหน่วยงานว่าต้องการดำเนินการเช่นไร ถ้าเป้าหมายของหน่วยงานต้องการลดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ผลงานวิจัยเสนอแนะว่าหน่วยงานอาจออกแบบงานที่จะลดความกดดันในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและเอื้อประโยชน์ต่อครอบครัว ได้แก่การมีนโยบายด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและครอบครัวหรือนโยบายที่เป็นมิตรกับครอบครัวหรือมีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยอำนวยความสะดวกเมื่อบุคคลมีภาระครอบครัวในช่วงเวลาทำงาน เป็นการจัดสรรเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การลางานเพื่อดูแลภารกิจครอบครัว และสวัสดิการการดูแลสมาชิกในครอบครัว ในขณะที่เป้าหมายของหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีประโยชน์ระหว่างครอบครัวกับการทำงานนั้น หลักฐานการวิจัยระบุว่าเครือข่ายครอบครัวและการทำงานต้องส่งเสริม สนับสนุนทางสังคมแก่บุคลากรของรัฐไม่ว่าจะเป็นทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก จิตใจ การช่วยเหลือในงานของครอบครัวและในหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งปลูกฝังหรือพัฒนาให้บุคลากรมีจิตลักษณะที่พึงประสงค์ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี มีแรงจูงใจภายใน มีความผูกพันในครอบครัวและความผูกพันในงาน

4. องค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ควรผลักดันหรือส่งเสริมให้มีนโยบายหรือวิธีการทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว เพราะบรรยากาศการทำงานในลักษณะนี้จะเอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและครอบครัว โดยมีนโยบายเชิงบูรณาการระหว่างครอบครัวกับงาน เช่น การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน การแบ่งงานกันทำ และการมีสถานที่ดูแลเด็ก จะช่วยให้บุคคลจัดการบทบาทหลายบทบาททั้งบทบาทของครอบครัวหน้าที่การงานได้อย่างสมดุล โดยที่นโยบายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้นำองค์กร ผู้บริหารบุคลากร และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. งานวิจัยเรื่องนี้ใช้แบบการวิจัยภาคตัดขวาง ด้วยเหตุนี้อาจมีข้อจำกัดในการสรุปผลความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ดังนั้นการศึกษาวิจัยต่อไป ควรเป็นการศึกษาระยะยาวและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ระหว่างความสัมพันธ์ครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิต เพื่อสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสัมพันธ์ครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิตได้อย่างชัดเจน และควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบเพื่อเข้าใจกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตสมรส และคุณภาพการดูแลบุตรได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น นอกจากนี้การศึกษาระยะยาวยังทำให้เห็นภาพที่สมบูรณ์ว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

2. การศึกษาวิจัยต่อไปควรตรวจสอบความสัมพันธ์ครอบครัว-งานที่มีผลต่อตัวแปรตามในการทำงานอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การหยุดงาน และการขาดงานหรือตัวแปรตามในครอบครัวอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในชีวิตของบุตรหรือตัวแปรตามที่เป็นทั้งผลทางกายภาพ จิตใจ และพฤติกรรมรวมทั้งศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุอื่นๆ เช่น ภาระงานและครอบครัวควรประกอบด้วยปริมาณงานที่รับผิดชอบในที่ทำงานและในครอบครัว และปริมาณเวลาที่ใช้ในการกิจ นอกเหนือจากการรับรู้ความรู้สึกทางจิตใจที่ใช้เป็นภาระงานและครอบครัวที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อต้องการความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ครอบครัว-งานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการทับซ้อนทางบวกระหว่างงานไปยังครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว อาจเป็นไปได้ว่าการใช้ทักษะและพฤติกรรมที่เรียนรู้ในที่ทำงานมาใช้ในสถานการณ์ครอบครัว ช่วยให้ความสัมพันธ์ของครอบครัวดีขึ้น ดังนั้นการวิจัยในอนาคตควรตรวจสอบว่าทักษะและพฤติกรรมอันใดที่ได้เรียนรู้จากที่ทำงานเป็นประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาความสัมพันธ์ครอบครัวกับงาน

4. การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตเพียงหน่วยงานราชการในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาวิจัยต่อไปควรศึกษาทั้งหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจด้วย เพื่อให้ผลการวิจัยสรุปอ้างอิงไปยังองค์กรอื่นๆ ได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

5. การศึกษาวิจัยต่อไปควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายวิธีการ เช่น การสังเกตและการสัมภาษณ์ นอกเหนือจากการใช้แบบวัดให้รายงานตนเองเพียงอย่างเดียวเพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ที่เกินจริง (inflation) นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาแบบวัดต่างๆ ที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำ

## บรรณานุกรม

- งามตา วรินทร์านนท์ และคณะ (2544). การวิเคราะห์  
ดัชนีเชิงเหตุและผลของคุณภาพชีวิตสมรสใน  
ครอบครัวไทย : รายงานการวิจัยฉบับที่ 82.  
กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (การวิจัย  
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพจน์ พันธุ์นิยม. (2542). *อิทธิพลของความขัดแย้ง  
ในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจใน  
ชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
กรุงเทพมหานคร*. วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรม  
ศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพินทร์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี และอัจฉรา  
สุขารมณ. (2542). การการพัฒนาแบบวัดแรง  
จูงใจภายใน: *รายงานการวิจัยฉบับที่ 70*.  
กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพินทร์ ชูชม วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี และอัจฉรา  
สุขารมณ. (2546, กันยายน). รูปแบบการ  
พัฒนาดนเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงาน :  
กรณีข้าราชการครูประถมศึกษา. *วารสาร  
พฤติกรรมศาสตร์*, 9(1), 1-15.
- Aryee et al. (1999). A cross - cultural test of a  
model of the work - family interface.  
*Journal of Management*, 25 (4), 491 - 511.
- Balmforth, K. & Gardner, D. (2006). Conflict and  
facilitation between work and family:  
Realizing the outcomes for organizations.  
*Journal of Psychology*, 35(2), 69 - 76.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family  
as a context for human development:  
Research perspective. *Development  
Psychology*, 22(6), 723 - 742.
- Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2000). Work -  
family conflict in the organization: Do life  
role values make a difference ? *Journal of  
Management*, 26(5), 1031 - 1054.
- Chen, Z., Powell, G.N., & Greenhaus, J. H.  
(2009). Work-to-family conflict, positive  
spillover, and boundary management: A  
person-environment fit approach. *Journal  
of Vocational Behavior*, 74, 82-93.
- Edwards, J.R. & Rothbard, N.P. (2000).  
Mechanism linking work and family :  
Clarifying the relationship between work  
and family construct. *Academy of  
Management Review*, 25(1), 178 - 199.
- Frone, M.R. et al. (1992). Antecedents and  
outcomes of work - family conflict: Testing  
a model of the work - family interface.  
*Journal of Applied Psychology*, 77, 65 -  
78.
- Grzywacz, J, S. & Marks, N.F. (2000).  
Reconceptualizing the work - family  
interface: An ecological perspective on the  
correlates of positive and negative spillover  
between work and family. *Journal of  
Occupational Health Psychology*, 5, 111 - 126.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991).  
Rational versus gender role- explanations  
for work-family conflict. *Journal of Applied  
Psychology*, 76, 560-8.

- Hill, E.J. (2005). Work - family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work - family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793 - 819.
- Karatepe, O.M. & Bektesh; L. (2007). Antecedents and outcomes of work - family facilitation and family - work facilitation among frontline hotel employee. *International Journal of Hospitality Management*, 1 - 10.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). Types of work - family interface: Well - being correlate of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149 - 162.
- Lambert, S.J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- McCarthy, N.B. (1999). *Relations between work-family interface modes and patterns of coping behavior*. Dissertation Abstract, George Mason University.
- Spanier, G.B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15 - 28.
- Stevens, D.P., Minnotte, K.L., Mannon, S.E., & Kiger, G. (2007). Examining the neglected "side of the work-family interface" : Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-262.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work - to - family and family - to - work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707 - 726.