

Development of Work-Family Interface Inventory¹

Oraphin Choochom²

Sunee Haemaprasith³

Received: Nov 14, 2018

Revised: Dec 19, 2018

Accepted: Dec 28, 2018

Abstract

The purposes of this study were to develop valid and reliable and verify dimensions of work-family interface. The sample consisted of 466 teachers in Bangkok. The major instrument was work-family interface inventory that contained 36 items. Each item was rated on a five-point Likert scale, from (1) never true of me to (5) always true of me. The data were analyzed using confirmatory factor analysis. The results showed that there were two separate dimensions of work-family interface: work-family facilitation and work-family conflict. Both, the model with six first-order correlated factors of facilitation/conflict and the model with two correlated second-order factors of work-family facilitation (family-to-work facilitation and work-to-family facilitation) /work-family conflict (family-to-work conflict and work-to-family conflict) showed a good fit to empirical data. Specifically, the six factors of work-family facilitation/work-family conflict included the combination of three types of work-family facilitation (affect, characteristic, behavior)/work-family conflict (time, stress, behavior) and two directions of work-family facilitation/ work-family conflict (family-to-work and work-to-family). The results indicated that the work-family interface inventory had good psychometric properties: internal consistency reliability ($\alpha = .86 - .93$), convergent validity ($AVE = .68 - .81$) and discriminant validity ($MSV = 0.57 - .66$). The measure of work-family interface is a multidimensional scale that has the potential for significant usage in the development and testing of theory, as well as practical application.

Keywords: work-family interface inventory, work-family facilitation, work-family conflict, psychometric properties

¹ Research Article.

² Associate Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University,
Email: oraphin@g.swu.ac.th

³ Associate Professor at Faculty of Education, Srinakharinwirot University.

การพัฒนาแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน¹

อรพินทร์ ชูชม²
สุนีย์ เหมะประสิทธิ์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ตลอดจนตรวจสอบโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูอาจารย์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 466 คน เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน มีจำนวน 36 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วย มาตรการประเมินค่า 5 ระดับ (1) “ไม่จริงเลย” ถึง (5) “จริงที่สุด” ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แบบวัดมี 2 มิติที่แยกจากกัน ได้แก่ การเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และผลจากการวิเคราะห์โครงสร้างด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลองค์ประกอบอันดับที่ 1 ของแต่ละมิติที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน และโมเดลองค์ประกอบอันดับที่ 2 มี 2 องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โครงสร้าง 6 องค์ประกอบในแต่ละมิติ ประกอบด้วย การรวมกันระหว่าง 2 ทิศทาง (ครอบครัวไปสู่การทำงาน และการทำงานไปสู่ครอบครัว) และ 3 ประเภทของมิติการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน: อารมณ์จิตลักษณะและพฤติกรรม 3 ประเภทของมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน: เวลา ความเครียด และพฤติกรรม แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานมีคุณภาพที่ดีทั้งความเชื่อถือได้ชนิดควาสอดคล้องภายใน ($\alpha=.86-.93$) ความเที่ยงตรงเชิงเอกพันธ์ ($AVE=.68-.81$) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ($MSV=.57-.68$) แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานมีหลายมิติ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้ทดสอบและพัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

คำสำคัญ: แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน การเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน คุณสมบัตการวัด

¹ บทความวิจัย

² รองศาสตราจารย์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ Email: oraphin@g.swu.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทนำ

ครอบครัวและงานเป็นสถาบันหลักใหญ่ในชีวิตของคนส่วนใหญ่ในวัยทำงาน ด้วยเหตุนี้บทบาทชีวิตครอบครัวกับงานจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกัน: และมีอิทธิพลซึ่งกันและกันไปในทิศทางบวกหรือลบ ดังแนวคิด รูปแบบความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างครอบครัวกับงานที่ระบุว่า ทักษะคิด อารมณ์ความรู้สึกนึกคิด ทักษะ และพฤติกรรมที่มีอยู่ในบทบาทหนึ่งสามารถส่งผ่านหรือแผ่กระจายไปยังอีกบทบาทหนึ่ง (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhouse & Powell, 2006) โดยที่ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทางบวกหรือการเกื้อหนุน (Positive Spillover or Facilitation) เกิดขึ้นเมื่อการมีส่วนร่วมในบทบาทงานและในบทบาทครอบครัวมีส่วนเกื้อหนุน เอื้อประโยชน์ และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน เช่น ทักษะความสามารถที่ได้พัฒนามาจากครอบครัว (งาน) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงาน (ครอบครัว) ได้ ในขณะที่ ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทางลบหรือความขัดแย้ง (Negative Spillover or Conflict) เกิดขึ้นเมื่อการมีส่วนร่วมในบทบาทงานและในบทบาทครอบครัวส่งผลเสียหรือไม่ดีซึ่งกันและกัน เช่น ความเหนื่อยล้าและสภาพอารมณ์ที่เคร่งเครียดจากที่ทำงาน ส่งผลให้อารมณ์เสียในครอบครัวด้วย ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทางบวกและทางลบต่างเป็นโครงสร้างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่แต่ละโครงสร้างมีตัวกำหนดและผลที่ตามมา ร่วมกันและแตกต่างกัน (Edwards & Rothbard, 2000; Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2005) งานวิจัยส่วนใหญ่ทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะที่เป็นความขัดแย้งกันและมีนิยามที่หลากหลาย (Choochom et al., 2010; Grzywacz & Marks, 2000; Hill, 2005; Voydanoff, 2005) และงานวิจัยส่วนมากไม่สนใจศึกษาทิศทางความขัดแย้งจากครอบครัวไปสู่งานหรือความขัดแย้งจากงานไปสู่ครอบครัว ศึกษาหรือวัดในภาพรวมของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน (Netemeyer et al., 1996) ดังนั้น การนำผลการวิจัยไปใช้จึงอาจขาดความชัดเจน นอกจากนี้ ยังมีหลายแนวคิดที่อธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานเป็นไปในทิศทางบวก ได้แก่ การทับซ้อนทางบวก (Positive Spillover) การเกื้อหนุน (Facilitation) การเพิ่มพูน (Enhancement) และการเพิ่มคุณค่า (Enrichment) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มีความหมายและโครงสร้างใกล้เคียงกันและนักวิจัยหลายท่านใช้แทนกัน (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006) แต่บางงานวิจัยพบว่า โครงสร้างต่าง ๆ ของแนวคิดที่ต่างกันนั้นมีความคาบเกี่ยวกัน แต่ยังคงความต่างของแนวคิดไว้ (Hanson, Ginger, Hammer, Leslie, Colton, & Cari, 2006) ทำให้เกิดความไม่คงเส้นคงวาในการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่เป็นไปในทิศทางบวก นอกจากนี้ ในประเทศไทยยังมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่เป็นไปในทิศทางบวกน้อยมาก โดยเฉพาะการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งสองทิศทาง ได้แก่ ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน และการทำงานเอื้อต่อครอบครัว รวมทั้งยังไม่ได้มีการพัฒนาแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานให้ครอบคลุมทุกมิติและทิศทางของความสัมพันธ์ การพัฒนาแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานให้เหมาะสมกับบริบทของคนไทยที่ได้มาตรฐาน จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นประการแรกที่จะต้องมีการวิจัยในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้ได้แนวคิดและโครงสร้างที่เหมาะสมกับคนไทยและให้ได้แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่ได้มาตรฐานมีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานต่อไป และสามารถนำผลที่ได้จากการวัดไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ที่ประกอบด้วยมาตราวัด 4 ชุด ได้แก่
1) มาตรารวัดครอบครัวเอื้อการทำงาน 2) มาตรารวัดการทำงานเอื้อครอบครัว 3) มาตรารวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน และ 4) มาตรารวัดการทำงานขัดขวางครอบครัว
2. เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงกระบวนการที่ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในอีกมิติหนึ่ง กล่าวคือ ชีวิตครอบครัวและงานส่งผลซึ่งกันและกัน คนในวัยทำงานสามารถรับเอาอารมณ์ เจตคติ ทักษะ และพฤติกรรมจากบทบาทที่ทำในงานเข้ามาไว้ยังชีวิตครอบครัว หรือเช่นเดียวกันนี้ในทางกลับกันอิทธิพลของครอบครัวที่มีต่อการทำงาน (Edwards & Rothbard, 2000) โดยที่โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในทางบวกเป็นความสัมพันธ์ที่ครอบครัวและการทำงานต่างได้รับประโยชน์เอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน และมี 2 ทิศทาง ดังนี้ 1) การเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัว และ 2) การเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งาน (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006) และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในทิศทางลบหรือลักษณะขัดแย้ง กล่าวคือ อิทธิพลทางลบของบทบาทหนึ่งที่มีต่ออีกบทบาทหนึ่ง ดังนั้น การทำหน้าที่ในบทบาทหนึ่งมีความลำบากมากในการทำหน้าที่อีกบทบาทหนึ่ง (Greenhaus & Beutell, 1985) ความขัดแย้งในการทำงาน-ครอบครัว สามารถแบ่งได้เป็น 2 ทิศทาง (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Yoydanoff, 2005) ดังนี้ 1) ความขัดแย้งจากงานไปสู่ครอบครัว หรือการทำงานขัดขวางครอบครัว 2) ความขัดแย้งจากครอบครัวไปสู่งาน หรือครอบครัวขัดขวางการทำงาน โดยที่โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในทางบวกหรือลักษณะเกื้อหนุนและในทางลบที่ขัดแย้งมีหลายแนวคิดในที่นี้ได้ประมวลรูปร่างแบบการทับซ้อน (Work-Family Spillover) ความขัดแย้ง (Work-family Conflict) และการเพิ่มคุณค่า (Work-Family Enrichment)

รูปแบบการทับซ้อนนั้นครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในลักษณะเกื้อหนุน (Facilitation) และขัดแย้ง/รบกวน (Conflict/Interfere) โดยมีโครงสร้าง ดังนี้ (Edwards & Rothbard, 2000) 1) ความทับซ้อนทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (Mood Spillover) การทับซ้อนทางอารมณ์ความรู้สึกเกิดขึ้นเมื่อสภาวะอารมณ์ในบทบาทหนึ่ง ส่งผลต่อสภาวะอารมณ์ในอีกบทบาทหนึ่ง เป็นการเกื้อหนุนการแสดงออกให้อีกบทบาทหนึ่ง หรือสภาวะอารมณ์ทางลบในบทบาทหนึ่งได้ส่งผ่านไปต่อให้เกิดอารมณ์ทางลบในอีกบทบาทหนึ่ง หรือยับยั้งการแสดงบทบาทนั้น 2) ความทับซ้อนของค่านิยมระหว่างครอบครัวและการทำงาน หมายถึง ค่านิยมในบทบาทหนึ่งส่งผลโดยตรงทางบวกหรือทางลบต่อค่านิยมในอีกบทบาทหนึ่ง 3) ความทับซ้อนของทักษะที่ได้จากครอบครัวและการทำงาน หมายถึง ทักษะที่ได้จากบทบาทหนึ่ง อาจถ่ายโอนนำไปใช้ในอีกบทบาทหนึ่ง และ 4) ความทับซ้อนทางพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมในบทบาทหนึ่งถ่ายโอนไปยังอีกบทบาทหนึ่ง การถ่ายโอน

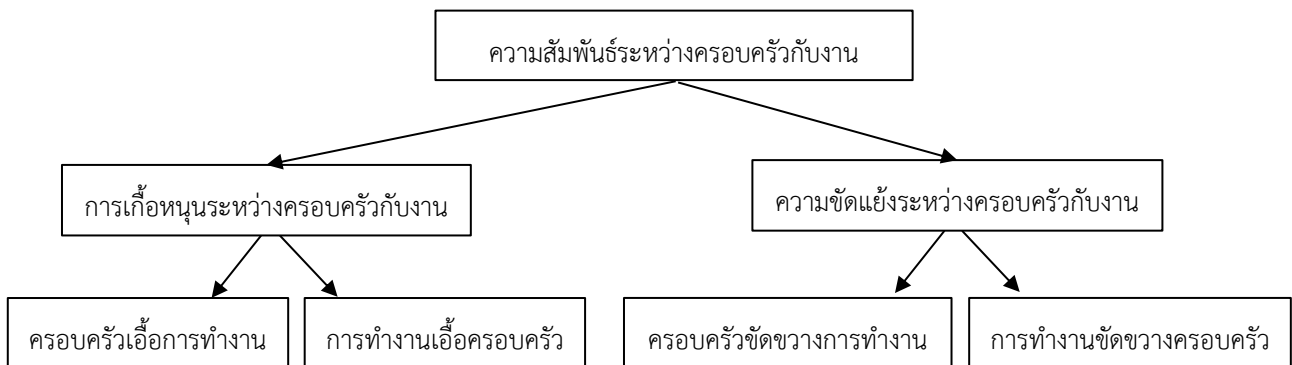
ของพฤติกรรมอาจเป็นไปในทางบวก คือ การแสดงพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งเอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมในอีกบทบาทหนึ่ง

รูปแบบความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานสามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ (Greenhouse & Beutell, 1985) ดังนี้ 1) ความขัดแย้งจากเวลา หมายถึง เวลาที่บุคคลอุทิศให้กับบทบาทหนึ่งทำให้เกิดความยากหรือปัญหาในเรื่องเวลาที่บุคคลจะใช้ในการแสดงอีกบทบาทหนึ่ง 2) ความขัดแย้งจากความเครียด หมายถึง สภาวะอารมณ์จิตใจทางลบและความเครียดจากบทบาทหนึ่งเข้าไปรบกวนหรือสอดแทรกเข้าไปในอีกบทบาทหนึ่ง เป็นความกดดันเวลาในการทำงานและภาระงานอาจสร้างความเครียดและเหนื่อยล้าที่ยับยั้งให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในชีวิตครอบครัวหรือความกดดันเวลาทำให้บุคคลไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จ และ 3) ความขัดแย้งทางพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมเฉพาะในการแสดงบทบาทหนึ่งไม่สามารถไปกันได้หรือรบกวนการแสดงพฤติกรรมอีกบทบาทหนึ่ง

รูปแบบการเพิ่มคุณค่างาน-ครอบครัว (Work-Family Enrichment) เน้นการได้รับทรัพยากรที่ได้จากครอบครัวหรืองานส่งผลต่อผลการปฏิบัติที่ดีขึ้นในงานหรือเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวยิ่งขึ้น โครงสร้างการเพิ่มคุณค่าแบ่งเป็น 2 มิติ 1) มิติงานเพิ่มคุณค่าครอบครัว ประกอบด้วย องค์ประกอบ (1) การพัฒนา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานนำไปสู่ทักษะความรู้ พฤติกรรมหรือประสบการณ์ ที่จะช่วยและทำให้บุคคลกลายเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวยิ่งขึ้น (2) อารมณ์ความรู้สึก หมายถึง สภาวะอารมณ์ทางบวกหรือทัศนคติซึ่งเป็นผลจากการมีส่วนร่วมในงานที่ช่วยให้บุคคลเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดียิ่งขึ้น (3) ทุน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานส่งเสริมระดับทรัพยากรทางสังคมและจิตใจ เช่น ความรู้สึกมั่นคงเชื่อมั่น ความสำเร็จช่วยให้บุคคลเป็นสมาชิกของครอบครัวมากยิ่งขึ้น และ 2) มิติครอบครัวเพิ่มคุณค่างาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ (1) การพัฒนา หมายถึง การมีส่วนร่วมในครอบครัวนำไปสู่การได้รับหรือปรับทักษะ ความรู้ พฤติกรรมหรือหนทางที่จะช่วยทำให้บุคคลทำงานได้ดียิ่งขึ้น (2) อารมณ์ความรู้สึก หมายถึง การมีส่วนร่วมในครอบครัวส่งผลให้มีสภาวะอารมณ์ทางบวกหรือทัศนคติที่ช่วยทำให้บุคคลทำงานได้ดียิ่งขึ้น และ (3) ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีส่วนร่วมในครอบครัวให้ความรู้สึกที่จะมุ่งความสนใจหรือกระตุ้นช่วยให้บุคคลทำงานได้ดียิ่งขึ้น (Carlson et al., 2006)

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน สามารถจำแนกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในทางบวกหรือการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน และความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในทางลบหรือความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และในแต่ละมิติ มี 2 ทิศทางของการเกื้อหนุน ได้แก่ ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน การทำงานเอื้อต่อครอบครัว และมี 2 ทิศทางของความขัดแย้ง ได้แก่ ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะแยกจากกัน (ดูภาพประกอบ 1) โดยที่การมีโครงสร้างหนึ่งไม่ได้หมายความว่าไม่มีอีกโครงสร้างหนึ่ง เป็นไปได้ที่บุคคลสามารถมีประสบการณ์ในลักษณะที่ทั้งขัดแย้งและเอื้อประโยชน์ระหว่างบทบาทครอบครัวและการทำงานในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลอาจมีประสบการณ์ในลักษณะที่เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทครอบครัวและการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีระดับการเอื้อประโยชน์ระหว่างบทบาทครอบครัวและการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (Hanson et al., 2006) และจากการศึกษาผลจากการวิจัยจำนวน 15 เรื่อง ที่วัดความขัดแย้งครอบครัว-งาน และ

การเกี่ยวพันครอบครัว-งาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .02 แสดงว่า โครงสร้างทั้งสองลักษณะนี้ไม่เกี่ยวข้องกัน (Greenhaus & Powell, 2006)



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างพหุระดับของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานมีมาตรฐาน มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้
2. โครงสร้างการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน มี 2 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน และ 2) มิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน
3. โครงสร้างมิติการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานมี 2 ทิศทาง ได้แก่ 1) ครอบครัวเอื้อการทำงาน และ 2) การทำงานเอื้อครอบครัว
4. โครงสร้างมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมี 2 ทิศทาง ได้แก่ 1) ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และ 2) การทำงานขัดขวางครอบครัว

วิธีการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 466 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 380 คน (84%) และเป็นเพศชาย จำนวน 76 คน (16%) อายุเฉลี่ย 40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 264 คน (57.6%) รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 169 คน (36.9%) ส่วนใหญ่มีการแต่งงาน จำนวน 220 คน (47.9%) รองลงมาเป็นโสด จำนวน 208 คน (45.3%)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและพัฒนาแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

การสร้างและพัฒนาแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานให้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ มีลำดับขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี

ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ของ Edwards & Rothbard (2000); Greenhouse & Powell (2006); Grzywacz & Marks (2000) ตลอดจนศึกษามาตราวัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน เช่น Work - Family Positive Spillover Scale (Hanson et al., 2006), Work - Family Conflict Measure (Carlson et al., 2000) และ Work - Family Enrichment Scale (Carlson et al., 2006) 2) กำหนดนิยามปฏิบัติการของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ด้วยการบูรณาการความรู้จากข้อ (1) และข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาจากการสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานกับครูอาจารย์จำนวน 10 คนประกอบกันและนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในการกำหนดนิยาม 3) การออกแบบแบบวัดในเรื่องแผนผังโครงสร้างของแบบวัด ลักษณะการถามและการตอบ การให้คะแนน และการแปลความหมายคะแนน 4) การสร้างข้อความวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานตามแผนผังโครงสร้างที่กำหนดไว้ และข้อคำถามต่าง ๆ ให้ครอบคลุมนิยาม ข้อคำถามเริ่มแรกมีทั้งหมดจำนวน 110 ข้อ ประกอบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงเลย 5) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแบบวัดให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 6) การทดลองใช้แบบวัดครั้งที่หนึ่งเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติการวัดกับจำนวนครูอาจารย์ 60 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแบบวัด 7) การทดลองใช้แบบวัดครั้งที่สองกับจำนวนครูอาจารย์ 100 คน เพื่อสำรวจโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแบบวัด และ 8) การทดลองใช้แบบวัดครั้งที่สามกับจำนวนครูอาจารย์ 466 คนเพื่อตรวจสอบโครงสร้างของแบบวัด และคุณสมบัติการวัด ได้แบบวัดฉบับจริงที่มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้จำนวน 36 ข้อ โดยแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานเป็นแบบวัดที่มีหลายมิติ ประกอบด้วย การวัดการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน และการวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน มีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จาก (1) ไม่จริงเลย (2) ค่อนข้างไม่จริง (3) ไม่แน่ใจ (4) ค่อนข้างจริง และ (5) จริงที่สุด

การวัดการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน เป็นการรายงานของบุคคลถึงอารมณ์ ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงอยู่ในบทบาทหนึ่งไปเอื้ออำนวยหรือเป็นประโยชน์ในอีกบทบาทหนึ่งอย่างมีคุณค่า โดยบทบาทของครอบครัวและงานมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในทางบวก มีจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบจากมาตราวัด 2 มาตรา ได้แก่ 1) มาตราวัดครอบครัวเอื้อการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีทักษะ ประสบการณ์ สภาพอารมณ์ คุณลักษณะทางจิตที่นำพึงพอใจที่ประสบในครอบครัว มีส่วนถ่ายทอดส่งผลในทางบวก หรือเกื้อหนุนในการเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ และสภาพอารมณ์จิตใจที่ดีในที่ทำงานด้วย มาตรานี้มีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ประเภทของการเกื้อหนุนที่มี 3 ด้าน ดังนี้ (1) อารมณ์ความรู้สึกในครอบครัวส่งผลทางบวกต่อการทำงาน มีจำนวน 3 ข้อ (2) คุณลักษณะทางจิตในครอบครัวส่งผลทางบวกต่อการทำงาน มีจำนวน 3 ข้อ และ (3) พฤติกรรมในครอบครัวส่งผลทางบวกต่อการทำงาน มีจำนวน 3 ข้อ และ 2) มาตราวัดการทำงานเอื้อต่อครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีทักษะ ประสบการณ์ สภาพอารมณ์ คุณลักษณะทางจิตที่นำพึงพอใจที่ประสบในการทำงาน มีส่วนถ่ายทอดส่งผลในทางบวก หรือเกื้อหนุนในการเพิ่มพูนทักษะ

ประสบการณ์ และสภาพอารมณ์จิตใจที่ดีในครอบครัวด้วย มาตรฐานี้มีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยประเภทของการเกื้อหนุนที่มี 3 ด้าน ดังนี้ (1) อารมณ์ความรู้สึกในการทำงานส่งผลทางบวกต่อครอบครัว มีจำนวน 3 ข้อ (2) คุณลักษณะทางจิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อครอบครัว มีจำนวน 3 ข้อ และ (3) พฤติกรรมในการทำงานส่งผลทางบวกต่อครอบครัว มีจำนวน 3 ข้อ

การวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน เป็นการรายงานของบุคคลถึงความกดดันเวลา ความเครียด และพฤติกรรมในทางลบที่เกิดขึ้นในบทบาทหนึ่ง สามารถถ่ายเทหรือนำไปสู่ความยากลำบาก หรือรบกวนในอีกบทบาทหนึ่ง โดยบทบาทของครอบครัวและงานมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในทางลบมีจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบจากมาตรวัด 2 มาตร ได้แก่ 1) มาตรวัดการทำงานขัดขวางครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่า เวลา สภาพอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมที่ประสบในบทบาทหน้าที่การทำงานในอาชีพนำไปสู่ความยากลำบากหรือรบกวนในเรื่องเวลา พฤติกรรม และสภาวะอารมณ์ จิตใจ ในการแสดงบทบาทหน้าที่ครอบครัว มาตรฐานี้มีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ประเภทของการขัดแย้งที่มี 3 ด้าน ดังนี้ (1) เวลาในงานส่งผลทางลบต่อครอบครัว มีจำนวน 3 ข้อ (2) ความเครียดในงานส่งผลทางลบต่อครอบครัวมีจำนวน 3 ข้อ และ (3) พฤติกรรมในงานส่งผลทางลบต่อครอบครัวมีจำนวน 3 ข้อ และ 2) มาตรวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าเวลา สภาพอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมที่ประสบในครอบครัวนำไปสู่ความยากลำบากหรือรบกวนในเรื่องเวลา พฤติกรรม และสภาวะอารมณ์ จิตใจในการแสดงบทบาทหน้าที่การทำงานในอาชีพ มาตรฐานี้มีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ประเภทของการขัดแย้งที่มี 3 ด้าน ดังนี้ (1) เวลาในครอบครัวส่งผลทางลบต่อการทำงาน มีจำนวน 3 ข้อ (2) ความเครียดในครอบครัวส่งผลทางลบต่อการทำงาน มีจำนวน 3 ข้อ และ (3) พฤติกรรมในครอบครัวส่งผลทางลบต่อการทำงานมีจำนวน 3 ข้อ

แบบวัดการเพิ่มคุณค่าระหว่างครอบครัวและงาน เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วย ข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามอารมณ์ความรู้สึก ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่แสดงอยู่ในบทบาทหนึ่งไปส่งเสริมคุณภาพชีวิตในอีกบทบาทหนึ่ง กล่าวคือ ทรัพยากรที่ใช้/มีอยู่ในบทบาทหนึ่งไปส่งเสริมคุณภาพชีวิตในอีกบทบาทหนึ่ง วัดได้โดยใช้แบบวัด A Brief Work-Family Enrichment Scale ของ Ghisliert, Martini, Gatti, and Colombo (2011) แบบวัดมี 2 มาตรย่อย 1) การเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลนำเอาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้สึก และทุนในการทำงานไปใช้ประโยชน์ในบทบาทครอบครัว มี 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .84 และ 2) การเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวไปสู่งาน หมายถึง การที่บุคคลนำความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึกและประสิทธิภาพในบทบาทครอบครัวไปใช้ในบทบาทงาน มี 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .78

แบบวัดการถ่ายเทหรือทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวและงาน เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วย ข้อความต่าง ๆ ที่สอบถามทัศนคติ ความเครียด อารมณ์ และพฤติกรรมในทางลบที่เกิดขึ้นในบทบาทหนึ่งสามารถถ่ายเทหรือทับซ้อนไปสู่ในอีกบทบาทหนึ่ง กล่าวคือ บทบาทของครอบครัวและงานมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในทางลบ วัดได้โดยใช้แบบวัด Work-Family Spillover ในทางลบของ Wayne et al. (2002) แบบวัดมี 2 มาตรย่อย 1) การทับซ้อนทางลบจากงานสู่ครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลนำเอาความกดดันเวลา และความเครียดในการทำงานไป

รบกวนในการปฏิบัติบทบาทครอบครัว มี 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .70 และ 2) การทับซ้อนทางลบจากครอบครัวไปสู่งาน หมายถึง การที่บุคคลนำเอาความกดดันเวลาและความเครียดในบทบาทครอบครัวไปรบกวนในการปฏิบัติงานในบทบาทงาน มี 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .70

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้มีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ทำการวิเคราะห์รายข้อของแบบวัดโดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการทดสอบค่าที และหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และประมาณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟา (α) 2) ตรวจสอบโครงสร้างของแบบวัดใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principle Component) และวิธีหมุนแกนแบบ Oblique 3) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างการวัดหรือโมเดลที่กำหนดไว้กับข้อมูลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และประเมินค่าดัชนีความเหมาะสมสอดคล้อง 4) ประเมินค่าความเชื่อมั่นส่วนประกอบ (CR: Composite Reliability) ความเที่ยงตรงเชิงเอกนัย และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก จากค่า AVE (Average Variance Extracted) MSV (Maximum Shared Variance) ASV (Average Shared Variance) โดยมีเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเอกนัย $AVE > 0.50$; ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก $MSV < AVE, ASV < AVE, \sqrt{AVE} >$ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ (Hair et al., 2010) และ 5) หาความสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดต่าง ๆ ที่มีโครงสร้างคล้ายคลึงและแตกต่างจากแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

ผลการวิจัย

1. โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

การวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานมีหลายมิติ โดยมีมิติหลัก 2 มิติ ได้แก่ การเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน และมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน โดยนำเสนอโมเดลที่ใช้ในการตรวจสอบโครงสร้างของการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในมิติการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน และมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 โมเดลการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงานและโมเดลความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน

โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน	
โมเดลการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน	โมเดลความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน
1ก โมเดลองค์ประกอบอันดับที่หนึ่งมี 6 องค์ประกอบ (ครอบครัวเอื้อการทำงานด้านอารมณ์ ด้านคุณลักษณะ ด้านพฤติกรรม การทำงานเอื้อครอบครัว ด้านอารมณ์ ด้านคุณลักษณะ และด้านพฤติกรรม) มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน	1ข โมเดลองค์ประกอบอันดับที่หนึ่งมี 6 องค์ประกอบ (ครอบครัวขัดขวางการทำงานด้านเวลา ด้านความเครียด ด้านพฤติกรรม การทำงานขัดขวางครอบครัวด้านเวลา ด้านความเครียด ด้านพฤติกรรม) มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน
2ก โมเดลองค์ประกอบอันดับที่สองมี 1 องค์ประกอบมีดัชนีมาจากโมเดลองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง 6 องค์ประกอบ	2ข โมเดลองค์ประกอบอันดับที่สองมี 1 องค์ประกอบ มีดัชนีมาจากโมเดลองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง 6 องค์ประกอบ
3ก โมเดลองค์ประกอบอันดับที่สองมี 2 องค์ประกอบ (ครอบครัวเอื้อการทำงาน และการทำงานเอื้อครอบครัว) มีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบครอบครัวเอื้อการทำงาน มีดัชนีมาจากโมเดลองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง (ครอบครัวเอื้อการทำงานด้านอารมณ์ ด้านคุณลักษณะ ด้านพฤติกรรม) และองค์ประกอบการทำงานเอื้อครอบครัวมีดัชนีมาจากโมเดลองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง (การทำงานเอื้อครอบครัวด้านอารมณ์ ด้านคุณลักษณะ และด้านพฤติกรรม)	3ข โมเดลองค์ประกอบอันดับที่สองมี 2 องค์ประกอบ (ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว) มีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบครอบครัวขัดขวางการทำงานมีดัชนีมาจากโมเดลองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง (ครอบครัวขัดขวางการทำงานด้านเวลา ด้านความเครียด ด้านพฤติกรรม) และองค์ประกอบการทำงานขัดขวางครอบครัวมีดัชนีมาจากโมเดลองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง (การทำงานขัดขวางครอบครัวด้านด้านเวลา ด้านความเครียด ด้านพฤติกรรม)

1.1 โครงสร้างของมิติการเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของโมเดลของการวัดความเกื้อหนุนระหว่างครอบครัวกับงาน ปรากฏผลในตาราง 2 แสดงค่าดัชนีต่าง ๆ ที่ใช้ประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของโมเดลเพื่อดูว่าโมเดลการวัดแบบใดที่เหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูล ผลการทดสอบ พบว่า โมเดล 1ก และโมเดล 3ก มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลในระดับดี โดยค่าดัชนีความเหมาะสมสอดคล้อง ของโมเดล 1ก และโมเดล 3ก มีค่าใกล้เคียงกันเป็นไปตามเกณฑ์ โมเดล 1ก มีค่า $\chi^2/df=2.36$, AGFI=.91, CFI=.97 และ RMSEA=.05 ส่วนโมเดล 3ก มีค่า $\chi^2/df=2.48$, AGFI=.91, CFI=.96 และ RMSEA=.05

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานหรือค่าน้ำหนักของสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างองค์ประกอบกับตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล 3ก ปรากฏผลตามภาพประกอบ 2 โดยองค์ประกอบอันดับที่ 2 ได้แก่ ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน และการทำงานเอื้อครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r=.55$) องค์ประกอบอันดับที่ 2 ครอบครัวเอื้อการทำงาน มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบจากดัชนีครอบครัวเอื้อการทำงานด้านอารมณ์ (.71) ด้านคุณลักษณะ (.88) และด้านพฤติกรรม (.83) ส่วนองค์ประกอบอันดับที่ 2 การทำงานเอื้อครอบครัวมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบจากดัชนีการทำงานเอื้อครอบครัวด้านอารมณ์ (.75) ด้านคุณลักษณะ (.82) ด้านพฤติกรรม (.75) โดยโมเดล 3ก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ 1 อยู่ระหว่าง .65-.93

ตาราง 2 ดัชนีความสอดคล้องเหมาะสมของโมเดลของการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

โมเดล	χ^2	df	p	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
เงื่อนไขระหว่างครอบครัวกับงาน								
1ก องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง	271.65	115	.00	2.36	.94	.91	.97	.05
องค์ประกอบ 1 2ก องค์ประกอบอันดับที่สองมี	484.26	124	.00	3.91	.88	.84	.92	.08
3องค์ประกอบอันดับที่สองมี องค์ประกอบ 2	305.81	123	.00	2.48	.93	.91	.96	.05
ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน								
1ข องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง	349.42	117	.00	2.99	.92	.89	.97	.06
องค์ประกอบ 1 2ข องค์ประกอบอันดับที่สองมี	523.29	126	.00	4.15	.88	.85	.94	.08
องค์ประกอบ 2 3ข องค์ประกอบอันดับที่สองมี	385.28	125	.00	3.08	.92	.89	.97	.06
เกณฑ์ระบุโมเดลที่ดี (Hair et al., 2010)	$P > .10$			< 3	>.90.	>.90	>.95	<.06

โมเดล 1 ก (องค์ประกอบอันดับที่หนึ่งมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ครอบครัวเอื้อการทำงานด้านอารมณ์ มีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .69-.83 ด้านคุณลักษณะมีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .75-.82 ด้านพฤติกรรมมีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .76-.85 การทำงานเอื้อครอบครัวด้านอารมณ์ มีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .65-.89 ด้านคุณลักษณะมีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .82-.87 ด้านพฤติกรรมมีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .72-.93 โดยทั้ง 6 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวกมีค่าอยู่ระหว่าง .30-.64 (ดูผลจากตาราง 3)

1.2 โครงสร้างของมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน

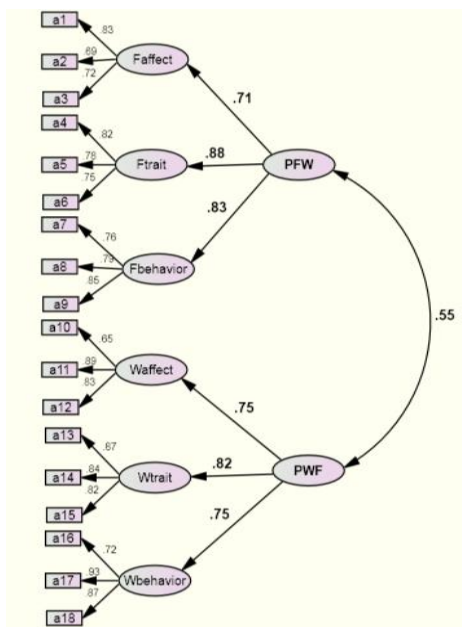
ผลการตรวจสอบความเหมาะสมสอดคล้องของโมเดลของการวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ปรากฏผลในตาราง 2 ผลการทดสอบ พบว่า โมเดล 1ข และโมเดล 3ข มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลในระดับที่ยอมรับได้ โดยค่าดัชนีความเหมาะสมสอดคล้องของโมเดล 1ข และโมเดล 3ข มีค่าใกล้เคียงกันเป็นไปตามเกณฑ์ โมเดล 1ข มีค่า $\chi^2/df=2.99$, AGFI=.92, CFI=.97 และ RMSEA=.06 ส่วนโมเดล 3ข มีค่า $\chi^2/df=3.08$, AGFI=.89, CFI=.97 และ RMSEA=.06

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานหรือค่าน้ำหนักของสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างองค์ประกอบกับตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล 3ข ปรากฏผลตามภาพประกอบ 2 โดยองค์ประกอบอันดับที่ 2 ได้แก่ ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัวมีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r=.81$) องค์ประกอบอันดับที่ 2 ครอบครัวขัดขวางการทำงาน มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบจากดัชนีครอบครัวขัดขวางการทำงานด้านเวลา (.76) ด้านความเครียด (.78) และด้านพฤติกรรม (.94) ส่วนองค์ประกอบอันดับที่ 2 การทำงานขัดขวางครอบครัวมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบจากดัชนีการทำงานขัดขวางครอบครัวด้านเวลา (.91) ด้านความเครียด (.89) และด้านพฤติกรรม (.90) โดยโมเดล 3ข มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอันดับที่ 1 อยู่ระหว่าง .71-.88

โมเดล 1x (องค์ประกอบอันดับที่ 1 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ครอบครัวขัดขวางการทำงานด้านเวลา มีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .71-.94 ด้านความเครียดมีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .82-.88 ด้านพฤติกรรมมีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .87-.91 การทำงานขัดขวางครอบครัวด้านเวลา มีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .88-.91 ด้านความเครียดมีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .85-.93 ด้านพฤติกรรมมีจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง .78-.91 โดยทั้ง 6 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวกมีค่าอยู่ระหว่าง .50-.81 (ดูผลจากตาราง 4)

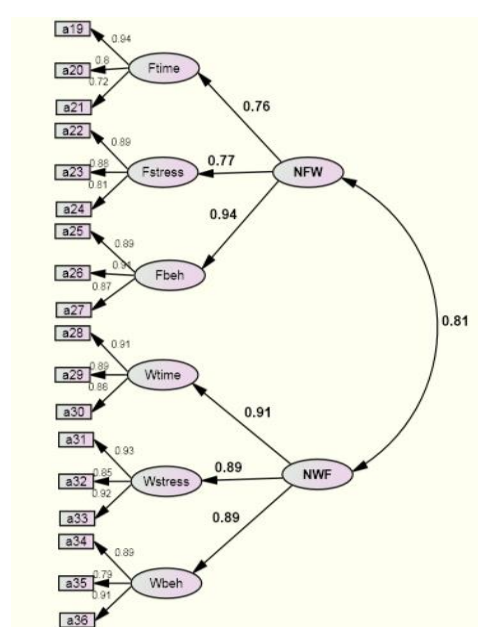
สรุปได้ว่า โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงานเป็นไปตามลำดับขั้น ได้แก่ มิติการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน ประกอบด้วย ครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน และการทำงานเอื้อครอบครัว และมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ประกอบด้วย ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว โดยครอบครัวเอื้อต่อการทำงาน และการทำงานเอื้อครอบครัว มี 3 ด้าน (อารมณ์ คุณลักษณะ และพฤติกรรม) และครอบครัวขัดขวางการทำงาน การทำงานขัดขวางครอบครัวมี 3 ด้าน (เวลา ความเครียด และพฤติกรรม)

โมเดล 3ก



$\chi^2/df = 2.48, CFI = .96, RMSEA = .05$

โมเดล 3ข



$\chi^2/df = 3.08, CFI = .97, RMSEA = .06$

ภาพประกอบ 2 ผลการตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบอันดับที่ 2 ของโมเดล 3ก และโมเดล 3ข

หมายเหตุ: โมเดล 3ก - PFW = ครอบครัวเอื้อการทำงาน, Fffect = ครอบครัวเอื้อการทำงานด้านอารมณ์, Ftrait = ด้านคุณลักษณะ, Fbehavior = ด้านพฤติกรรม; PWF = การทำงานเอื้อครอบครัว, Wffect = การทำงานเอื้อครอบครัวด้านอารมณ์, Wtrait = ด้านคุณลักษณะ, Wbehavior = ด้านพฤติกรรม

โมเดล 3ข - NFW = ครอบครัวขัดขวางการทำงานการทำงาน, Ftime = ครอบครัวขัดขวางการทำงานด้านเวลา, Fstress = ด้านความเครียด, Fbeh =ด้านพฤติกรรม; NFW = การทำงานขัดขวางครอบครัว, Wtime = การทำงานขัดขวางครอบครัวด้านเวลา, Wstrees = ด้านความเครียด, Wbeh = ด้านพฤติกรรม

2. ความเชื่อมั่นของการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน

ค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้ง 6 ด้านของมิติการวัดความเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานมีค่าอยู่ระหว่าง .79-.88 ปรากฏผลในตาราง 3 และ มิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมีค่าอยู่ระหว่าง .86-.93 ปรากฏผลในตาราง 4 โดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของการวัดครอบครัวเอื้อการทำงาน การทำงานเอื้อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว มีค่าเท่ากับ .88, .89, .89 และ .91 ตามลำดับ และผลจากการวิเคราะห์โมเดล 3ก และโมเดล 3ข พบว่า ค่าความเชื่อมั่นส่วนประกอบ (CR) ของการวัดครอบครัวเอื้อการทำงาน การทำงานเอื้อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว มีค่าเท่ากับ .84, .82, .91 และ .93 ตามลำดับ

3. ความเที่ยงตรงของการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและงาน

3.1 ความเที่ยงตรงเชิงเอกนัยหรือเชิงเหมื่อน

ผลจากตาราง 3 และตาราง 4 แสดงว่า การวัดมิติความเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน และมิติการวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานที่ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบในแต่ละมิตินั้นมีค่าความแปรปรวนเฉลี่ยขององค์ประกอบ (AVE=Average Variance Extracted) มีค่าอยู่ระหว่าง .57 ถึง .71 สำหรับมิติการวัดความเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน และมีค่าอยู่ระหว่าง .68 ถึง .81 สำหรับมิติการวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ประกอบกับผลจากการวิเคราะห์โมเดล 3ก และโมเดล 3ข พบว่า ครอบครัวเอื้อการทำงาน การทำงานเอื้อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวาง มีค่า AVE อยู่ระหว่าง .57 ถึง .81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ .50 แสดงว่า 6 องค์ประกอบในแต่ละมิติ มาตรการวัดครอบครัวเอื้อการทำงาน มาตรการวัดการทำงานเอื้อครอบครัว มาตรการวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน และมาตรการวัดการทำงานขัดขวางนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเอกนัย

ตาราง 3 ค่าความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงเอกนัย ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก และความสัมพันธ์ระหว่าง 6 องค์ประกอบ ของมิติการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานในโมเดล 1ก

เกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน	α	CR	AVE	MSV	ASV	1	2	3	4	5	6
ครอบครัวเอื้อการทำงาน	.88.	(.84)									
1 อารมณ์	.79.	.80	.57	.41	.21	<u>.75</u>	.				
2 คุณลักษณะ	.83.	.82	.61	.53	.26	.64	<u>.78</u>				
3 พฤติกรรม	.84.	.84	.64	.53	.26	.55	.73	<u>.80</u>			
การทำงานเอื้อครอบครัว	.89	(.82)									
4 อารมณ์	.82.	.83	.63	.39	.24	.39	.41	.45	<u>.79</u>		
5 คุณลักษณะ	.88.	.88	.71	.41	.22	.30	.31	.32	.62	<u>.84</u>	
6 พฤติกรรม	.88.	.88	.71	.41	.21	.30	.31	.42	.52	.64	<u>.84</u>

หมายเหตุ: \sqrt{AVE} คือ ค่าที่ขีดเส้นใต้ตรงเส้นทแยงมุม

ค่าที่อยู่ใต้เส้นทแยงมุม คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

ค่าที่อยู่ในวงเล็บ คือ ค่า CR ในโมเดล 3ก

นอกจากนี้ การวัดการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานด้านครอบครัวเอื้อการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวัดการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวไปสู่งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.68$) แสดงว่าการวัดการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานด้านครอบครัวเอื้อการทำงานมีโครงสร้างที่คล้ายคลึงเกี่ยวข้องกับแบบวัดเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวไปสู่งาน เช่นเดียวกับการวัดการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานด้านการงานเอื้อครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวัดการเพิ่มคุณค่าจากงานไปสู่ครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.73$) แสดงว่าการวัดการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานด้านการงานเอื้อครอบครัวมีโครงสร้างที่คล้ายคลึงเกี่ยวข้องกับการวัดเพิ่มคุณค่าจากงานไปสู่ครอบครัว สำหรับการวัดมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานด้านครอบครัวขัดขวางการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวัดการทับซ้อนทางลบจากครอบครัวไปสู่งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.84$) แสดงว่าการวัดครอบครัวขัดขวางการทำงานมีโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับการวัดการทับซ้อนทางลบจากครอบครัวไปสู่งาน เช่นเดียวกับการวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานด้านการงานขัดขวางครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวัดการทับซ้อนทางลบจากงานไปสู่ครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.89$) แสดงว่าการวัดการทำงานขัดขวางครอบครัวมีโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับการวัดทับซ้อนทางลบจากงานไปสู่ครอบครัว

3.2 ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

ผลจากการวิจัยที่แสดงในตาราง 3 และ 4 พบว่า ค่ารากที่สองของความแปรปรวนเฉลี่ยของ 6 องค์ประกอบ (AVE=Square Root of Average Variance Extracted) ทุกตัวที่ปรากฏ มีค่าอยู่ระหว่าง .75 - .84 สำหรับมิติการวัดความเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน (ตาราง 3) และมีค่าอยู่ระหว่าง .82 ถึง .86 สำหรับมิติการวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน (ตาราง 4) ตรงแนวทแยงมีค่าสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งในแนวคอลัมน์และแนวแถว แสดงว่าการวัดความเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก นอกจากนี้ยังพบว่า ค่า MSV และ ASV ในแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้อยกว่าค่า AVE ในองค์ประกอบนั้นเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าทั้ง 6 องค์ประกอบในแต่ละมิติมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก และผลจากการวิเคราะห์โมเดล 3ก และโมเดล 3ข พบว่า ครอบครัวเอื้อการทำงาน การทำงานเอื้อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวาง มีค่า MSV น้อยกว่าค่า AVE แสดงว่า มาตรฐานวัดครอบครัวเอื้อการทำงาน มาตรฐานวัดการทำงานเอื้อครอบครัว มาตรฐานวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน และมาตรฐานวัดการทำงานขัดขวางนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

นอกจากนี้ยังพบว่า การวัดความเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานด้านครอบครัวเอื้อการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=-.19$) กับการวัดการทับซ้อนทางลบจากครอบครัวสู่งาน กล่าวคือ บุคคลที่มีความเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานด้านครอบครัวเอื้อการทำงานสูง จะมีการทับซ้อนทางลบระหว่างครอบครัวสู่งานน้อยตามกัน เช่นเดียวกับการวัดความเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน ด้านการทำงานเอื้อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการวัดการทับซ้อนทางลบจากงานไปสู่ครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=-.16$) แสดงว่าการวัดความเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานด้านการงานเอื้อครอบครัวมีโครงสร้างที่ตรงข้ามกับการวัดการทับซ้อนทางลบจากงานไปสู่ครอบครัว แสดงว่า แบบ

วัดความเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานมีโครงสร้างที่ตรงข้ามกับการวัดความถ่ายเทระหว่างครอบครัวกับงาน ในทางลบ สำหรับการวัดมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานด้านครอบครัวขัดขวางการทำงานพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการวัดการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวไปสู่งาน ($r=-.06$) ในขณะที่การวัดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานด้านการทำงานขัดขวางครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการวัดการเพิ่มคุณค่าจากงานไปสู่ครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=-.18$) แสดงว่า การวัดการทำงานขัดขวางครอบครัวมีโครงสร้างที่แตกต่างตรงข้ามกับการวัดการเพิ่มคุณค่าจากงานไปสู่ครอบครัว

ตาราง 4 ค่าความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงเอ็กนัย ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก และความสัมพันธ์ระหว่าง 6 องค์ประกอบของมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานโมเดล 1ข

ขัดแย้งระหว่าง ครอบครัวกับงาน	α	CR	AVE	MSV	ASV	1	2	3	4	5	6
ครอบครัวขัดขวางงาน	.89	(.91)									
1. เวลา	.88	.86	.68	.51	.35	.82					
2. ความเครียด	.86	.89	.74	.51	.37	.60	.86				
3. พฤติกรรม	.92	.92	.79	.51	.49	.72	.71	.89			
การทำงานขัดขวางครอบครัว	.91	(.93)									
4. เวลา	.92	.92	.80	.65	.51	.59	.62	.71	.89		
5. ความเครียด	.93	.93	.81	.66	.47	.50	.59	.64	.81	.90	
6. พฤติกรรม	.89	.90	.75	.66	.47	.52	.52	.70	.81	.81	.86

หมายเหตุ: \sqrt{AVE} คือ ค่าที่ขีดเส้นใต้ตรงเส้นทแยงมุม

ค่าที่อยู่ใต้เส้นทแยงมุม คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

ค่าที่อยู่ในวงเล็บ คือ ค่า CR ในโมเดล 3ข

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานที่พัฒนาขึ้นมาเป็นแบบวัดที่มีหลายมิติที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ โดยมีมิติหลัก 2 มิติ ได้แก่ การเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน และมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ในแต่ละมิติ ประกอบด้วย 2 ทิศทางของการเกี่ยวพัน/ความขัดแย้ง ได้แก่ ครอบครัวไปสู่งานและงานไปสู่ครอบครัว และในแต่ละทิศทาง ประกอบด้วย 3 ประเภทของการเกี่ยวพัน/ความขัดแย้ง แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ประกอบด้วย มาตรวัด 4 ชุด ได้แก่ 1) มาตรวัดครอบครัวเอื้อการทำงาน 2) มาตรวัดการทำงานเอื้อครอบครัว 3) มาตรวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน และ 4) มาตรวัดการทำงานขัดขวางครอบครัว โดยแบบวัดนี้ได้มีการตรวจสอบโครงสร้างเบื้องต้นโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นเทคนิคเบื้องต้นที่ได้มาจากข้อมูลสำหรับการค้นหาโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานพบว่า แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ในมิติการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานมีหลายองค์ประกอบและบางองค์ประกอบมีข้อคำถามเพียง 1 หรือ 2 ข้อคำถาม ซึ่งไม่เหมาะในการที่จะรวมข้อคำถามเหล่านี้เป็นตัวแทนองค์ประกอบ และบางข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกันอยู่หลายองค์ประกอบ ดังนั้น

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดทฤษฎีประกอบกับการทดสอบ Scree Test แล้วจึงกำหนดให้จำกัดการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้เพียง 3 องค์ประกอบ และใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเป็นพื้นฐานประกอบการพัฒนาแบบวัด (ข้อมูลส่วนนี้ใช้ในการปรับปรุงแบบวัด โดยลดจำนวนองค์ประกอบ และตัดข้อคำถามที่มีน้ำหนักใกล้เคียงอยู่หลายองค์ประกอบออก) และทำการทดสอบโมเดลการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานตามทฤษฎีต่อไป

ผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดล 1ก มิติการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน และโมเดล 1ข มิติครอบครัวขัดแย้งกับงานที่แต่ละมิติประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลมากที่สุดเมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีความเหมาะสมสอดคล้องหลายค่า ประกอบกันเป็นไปตามเกณฑ์ ถึงแม้ว่าผลของค่าไคสแควร์ (χ^2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า โมเดลนี้ไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่เป็นเช่นนี้ค่าไคสแควร์ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เป็นการยากที่การทดสอบค่าไคสแควร์จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (Crowley & Fan, 1997) ดังนั้น ให้พิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสมสอดคล้องตัวอื่น ๆ ประกอบ โดยผลการตรวจสอบโครงสร้างมิติการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน มี 6 องค์ประกอบย่อยที่มาจาก 2 ทิศทางของการเกี่ยวพัน (ครอบครัวเอื้อการทำงาน และการทำงานเอื้อครอบครัว) และ 3 ประเภทของการเกี่ยวพัน (อารมณ์ คุณลักษณะ และพฤติกรรม) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Carlson, Kacmar, Wayne and Grzywacz (2006) ในการวัดมาตรา Work-Family Enrichment Scale ที่ประกอบไปด้วย 6 มิติย่อยที่มาจาก 2 ทิศทาง (การเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัว และการเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวสู่งาน) และ 3 ประเภทของการเพิ่มคุณค่า (การพัฒนา อารมณ์ และทุน/ประสิทธิภาพ) ถึงแม้ประเภทของการเพิ่มคุณค่าจะต่างจากประเภทของการเกี่ยวพัน แต่ภาพรวมแล้วเนื้อหาที่ใช้วัดมีความเกี่ยวข้องกัน สำหรับผลการตรวจสอบโครงสร้างมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานที่ประกอบไปด้วย 6 มิติย่อยโดยรวม 3 ประเภทของความขัดแย้ง (เวลา ความเครียด และพฤติกรรม) จาก 2 ทิศทางของความขัดแย้ง (จากงานสู่ครอบครัว และจากครอบครัวสู่งาน) และพบผลเช่นเดียวกันนี้ในงานของ Carlson, Kacma, and Williams (2000) ในเรื่องการสร้างและตรวจสอบความเที่ยงตรงของการวัดหลายมิติของความขัดแย้งงาน-ครอบครัว เช่นเดียวกับงานของ Vieria, Lopez, and Mato (2014) ที่พัฒนามาตราความขัดแย้งงาน-ครอบครัว และมาตราการเพิ่มคุณค่างาน-ครอบครัว โดยอิงแบบวัดของ Carlson et al. (2000; 2006) และได้มีการตรวจสอบโครงสร้าง 6 มิติย่อยของการเพิ่มคุณค่าครอบครัวกับงาน และมิติครอบครัวขัดแย้งกับงานกับผู้ปกครองชาวโปรตุเกสที่ทำงาน พบผลเช่นเดียวกับการวิจัยของ Carlson et al. (2000; 2006) แต่อย่างไรก็ตาม จากการตรวจสอบโครงสร้างของแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ในงานวิจัยนี้ยังพบว่า โมเดลองค์ประกอบอันดับที่สองของมิติการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบครอบครัวเอื้อการทำงาน และการทำงานเอื้อครอบครัว (โมเดล 3ก) และโมเดลองค์ประกอบอันดับที่ 2 ของมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว (โมเดล 3ข) มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูล เช่นเดียวกันผลการวิจัยอันนี้สอดคล้องกับงานวิจัย

ที่ตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบอันดับที่ 2 ของ Viera, Lopez, & Matos (2014) การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้แสดงว่า โครงสร้างการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานสนับสนุนแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานว่ามีความเกี่ยวข้องกันทั้งในทางบวกและทางลบ โดยมีทิศทางความเชื่อมโยงอยู่ 2 ทิศทาง ได้แก่ อิทธิพลทางบวก (ลบ) ของครอบครัวต่องานและอิทธิพลทางบวก (ลบ) ของงานต่อครอบครัว (Edwards & Rothbard, 2000) และอาจกล่าวได้ว่า โครงสร้างของการวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานน่าจะมีความทั่วไปไม่อิงบริบททางสังคม

การพัฒนาแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานนั้นได้รับการตรวจสอบอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในหลายครั้งตั้งแต่เริ่มต้นทดลองใช้แบบวัดครั้งแรกจนได้แบบวัดฉบับจริงพบว่า ความเชื่อมั่นมีค่าสูงทั้งในภาพรวม และแต่ละมาตราส่วที่อื่นให้เห็นว่ารายข้อต่าง ๆ วัดในสิ่งเดียวกันหรือโครงสร้างเดียวกัน และการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยการทดสอบค่าที่สำหรับกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำยังเป็น การสรุปได้ว่า แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานมีความเที่ยงตรงตามสภาพ กล่าวคือ สามารถจำแนกบุคคลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานสูงและต่ำได้ตามสภาพความเป็นจริงของบุคคลนั้น

นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงยังพบว่า มิติย่อย 6 มิติของการเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงาน และมิติความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน มีความเที่ยงตรงเชิงเอกนัยและความเที่ยงตรงเชิงจำแนกแสดงว่ามีมิติย่อยในแต่ละมิติวัดในโครงสร้าง/คุณลักษณะแบบเดียวกัน และมิติย่อยนั้นมีโครงสร้างที่มีลักษณะเฉพาะของมิตินั้น สามารถแยกความแตกต่างแต่ละมิติได้อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับผลการตรวจสอบแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน (มาตราวัดครอบครัวเอื้อการทำงาน การทำงานเอื้อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว) กับการวัดแบบอื่นที่วัดคุณลักษณะคล้ายกันและคุณลักษณะที่ต่างกัน และจากการวิจัยจะเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในทางบวก ได้แก่ การเกี่ยวพันระหว่างครอบครัวกับงานที่มี 2 ทิศทาง ได้แก่ ครอบครัวเอื้อการทำงาน และการทำงานเอื้อครอบครัวมีความสัมพันธ์สูงในทางบวก กับการวัดเพิ่มคุณค่าจากครอบครัวไปสู่งาน และการวัดเพิ่มคุณค่าจากงานไปสู่ครอบครัว แสดงว่ามีโครงสร้างที่ใกล้เคียงกัน ถึงแม้ว่าโครงสร้างแต่ละตัวแปรในนิยามปฏิบัติการอาจจะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่โดยภาพรวมแล้วเป็นการเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างครอบครัวกับงาน ในทำนองเดียวกันพบว่า ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ได้แก่ ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และการทำงานขัดขวางครอบครัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกสูงกับการทับซ้อนทางลบจากครอบครัวไปสู่งาน และการทับซ้อนทางลบจากงานไปสู่ครอบครัว ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ครอบครัวเอื้อการทำงาน และการทำงานเอื้อครอบครัว มีความสัมพันธ์สูงในทางลบกับการทับซ้อนทางลบจากครอบครัวไปสู่งาน และการทับซ้อนทางลบจากงานไปสู่ครอบครัว ดังนั้น การพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวในทางลบน่าจะสรุปได้ว่า สองตัวนี้วัดในโครงสร้างที่แตกต่างกันในลักษณะที่ตรงข้ามกันได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ที่พัฒนาขึ้นมานั้นมีโครงสร้างทั่วไปไม่อิงบริบทเฉพาะในงานวิชาชีพแต่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดในการวิจัยนี้ใช้กับ ครูอาจารย์ ดังนั้นในการตรวจสอบคุณภาพของการวัดควรมีการนำแบบวัดนี้ไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เพื่อการยืนยันโครงสร้างทั่วไปของแบบวัด รวมทั้งมีการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนทางโครงสร้างของการวัด และควรมีการพัฒนาแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในรูปแบบการวัดที่ไม่ใช่มาตราประเมินค่า เช่น การวัดโดยใช้สถานการณ์ นอกจากนี้ ควรมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดในลักษณะอื่น เช่น ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อตรวจสอบผลการใช้แบบวัดก่อนและหลังจากการจัดกระทำหรือให้เงื่อนไขบางอย่างตามแนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและการทำงานว่าการจัดกระทำอย่างนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมหรือลดความขัดแย้ง ถ้าผลการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามทฤษฎีที่พยากรณ์ไว้ แสดงว่า แบบวัดวัดได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎี หรือทำการวิจัยที่ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานและตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวแปรที่เป็นตัวกำหนดหรือผลของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานมีหลายมิติที่มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ โดยผู้ใช้สามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในแต่ละครั้ง แต่โดยทั่วไปถ้าต้องการสำรวจว่าบุคคลวัยทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในทางบวกเป็นเช่นไร ควรวัดองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบจากมาตราวัด 2 มาตรา ได้แก่ 1) มาตราวัดครอบครัวเอื้อการทำงาน และ 1) มาตราวัดการทำงานเอื้อครอบครัว หรือมีความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงานในทางลบเป็นเช่นไร ควรวัดองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบจากมาตราวัด 2 มาตรา ได้แก่ 1) มาตราวัดครอบครัวขัดขวางการทำงาน และ 1) มาตราวัดการทำงานขัดขวางครอบครัว หรือวัดเฉพาะครอบครัวเอื้อการทำงาน การทำงานเอื้อครอบครัว ครอบครัวขัดขวางการทำงาน และ/หรือการทำงานขัดขวางครอบครัว เพื่อความชัดเจนและการใช้ประโยชน์ผลการวัดได้อย่างเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2561 และโครงการวิจัยนี้ได้รับใบรับรองจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง SWUEC/E-314/2560

เอกสารอ้างอิง

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional of work. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249-276.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131–164.
- Choochom, O. (2016). The influence of psycho-social factors on work-family facilitation. *Journal of Psychology Kasem Bundit University, 6*(1), 11-23.
- Choochom, O. Sucaromana, A. & Intarakamhang, U. (2010). kān wikhroḥ khwāmsamphan rawāṅg khroḥkhrūā - ngān kap khunnaphāp chīwi] [An analysis of work-family linkage and quality of life]. *Warasan Phuettikammasat, 16*(2), 32-49.
- Crowley, S. L. & Fan, X. (1997). Structural equation modeling. In J. Shinka & G. Curtis (Eds.) *Emerging Issues and Methods in Personality Assessment*. (pp. 285-308). Hillsdale, NJ: Lawrence.
- 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. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ghisliert, C., Martini, M., Gatti, P., & Colombo, L. (2011). The “bright side” of the work-family interface: A brief work-family enrichment scale in a sample of health professionals. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 17*(4), 211-230.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management, 10*, 76–88.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work – family enrichment. *Academy of Management Review, 31*, 79–92.
- 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.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis*. Prentice-Hall: NewYork.
- Hanson, Ginger C., Hammer, Leslie B., Colton, & Cari L. (2006). Development and validation of multidimensional scale of perceived work – family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(3), 249–265.
- Hill, E. J. (2005). Work – family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work–family stressors and support. *Journal of Family, 26*(6), 793–819.

- Kaewkiattikun, K. (2009). pati samphan rawāng ngān læ khroṅkhruā khōng phayābān wichāchīp [Work-family interaction of registered nurses]. *Thai Human Resource Research Journal*, 4(1), 13-31.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflicts scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationship of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Vieria, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of work-family conflict and Work - family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 319-344.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family*, 26(6), 707-726.