

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของคุณ
โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน

นางสาวอิสราภรณ์ ผิวซ่า

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

FACTORS AFFECTING TEACHERS' PSYCHOLOGICAL WELL-BEING WITH
WORK-FAMILY CONFLICTS AS MEDIATING VARIABLE

Miss Issaraporn Phewkham

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2012

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมี

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดย

นางสาวอิสราภรณ์ ฝิวซ่า

สาขาวิชา

วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฐภรณ์ หลาวทอง

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา รักษ์พลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฐภรณ์ หลาวทอง)

.....กรรมการ

(ดร.ศศิธร เขียวกอ)

อิสรารภรณ์ ผิวขำ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (FACTORS AFFECTING TEACHERS' PSYCHOLOGICAL WELL-BEING WITH WORK-FAMILY CONFLICTS AS MEDIATING VARIABLE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผศ.ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง, 189 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 672 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อวัดระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์หาค่าประจักษ์ยืนยัน และการวิเคราะห์อิทธิพล โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และ LISREL 8.72 ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยเชิงสาเหตุของสุขภาวะทางจิตของครู ประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม แนวโน้มความรู้สึกและภาระงาน โดยส่งผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียดจากงาน

2) ค่าเฉลี่ยระดับสุขภาวะทางจิตของครูไม่แตกต่างกันในครูที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันยกเว้นเพศชายและหญิงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าเฉลี่ยระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์สอน และกลุ่มสาระที่สอนแตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 30.82$ df = 25 p = .20 GFI = .99 AGFI = .97 RMR = .019 RMSEA = .019) ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะทางจิตของครูได้ร้อยละ 71

ภาควิชา.....วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่อ.....

สาขาวิชา.....วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา.....2555.....

5383910427 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORD : PSYCHOLOGICAL WELL-BEING/ WORK-FAMILY CONFLICT/ MEDIATING

ISSARAPORN PHEWKHAM : FACTORS AFFECTING TEACHERS'

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING WITH WORK-FAMILY CONFLICTS AS

MEDIATING VARIABLE. ADVISOR: ASST. PROF. NUTTAPORN LAWTHONG,

Ph.D., 189 pp.

The purposes of this research were 1) to study causal factor effecting teacher's psychological well-being with work-family conflict as mediating variable and 2) to validate this causal model. The participants of this research were 672 teachers and the data was collected through questionnaire that assessed factors which affect teacher's psychological well-being and work-family conflict. Data was analyzed using descriptive statistics, confirmatory factor analysis and path analysis, all of which employ SPSS and LISREL programs for windows. The research findings were as follows:

1) There were 5 factors affecting teacher's psychological well-being with work-family conflict and job stress as mediating variable: job satisfaction, social support, the affecting and workload.

2) Teacher's psychological well-being between male and female had difference with statistical significance at .01 and Teacher' work-family conflict between sex, age, experience teaching and major had difference with statistical significance at .01.

3) The causal model of factors effecting teacher's psychological well-being with work-family conflict as mediating variable fit the empirical data ($\chi^2 = 30.82$ df = 25 p = .20 GFI = .99 AGFI = .97 RMR = .019 RMSEA = .019) The model indicated 71% of the variance in teacher's psychological well-being.

Department Educational Research and Psychology Student's Signature.....

Field of Study Educational Research Methodology Advisor's Signature.....

Academic Year 2012.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกตากรณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสุภรณ์ หลาวทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้สละเวลาในการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร. วรวิณี แกมเกตุ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสุภรณ์ หลาวทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร.ศศิธร เขียวกอ กรรมการ รวมถึง รองศาสตราจารย์ ดร.ชুমพร ยงกิตติกุล กรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งธนานนท์ อาจารย์ ดร.ชนิศา ตันติเฉลิม อาจารย์ ดร.สังวรรณ ังคกระโทก อาจารย์ ดร.อภิวรรณ เนื่องผลมาก และ ดร.สมชัย ชวลิตธาดา ที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นายไพรัตน์ จันทรเสม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ และ นายชาติรี ประดุจชนม์ ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยศึกษาต่อ ขอขอบคุณเพื่อนๆสาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษาและเพื่อนมัธยมศึกษา วิทยาศาสตร์ทุกคนที่เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำ ปรึกษาปัญหา ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่ออุทิศ คุณแม่ปริญญา และคุณป้าม่วง ผิวขำ ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อและเป็นกำลังใจสำคัญสำหรับผู้วิจัย และขอบคุณญาติพี่น้องทุกคนที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต.....	8
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว.....	14
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัว.....	32
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน.....	54
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	62
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	88
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวของครู.....	95
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะ ทางจิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	100
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
สรุปผลการวิจัย.....	112
อภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	122
รายการอ้างอิง.....	125
ภาคผนวก.....	134
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	135
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC).....	150
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมี ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน ด้วย โปรแกรม LISREL.....	157
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	191

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนครู นักเรียนและอัตราการทำงาน จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด.....	63
3.2 โครงสร้างการวัดของตัวแปร.....	68
3.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม.....	70
3.4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	71
3.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง ตัวแปรในองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต.....	73
3.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสุข ภาวะทางจิต.....	74
3.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง ตัวแปรในองค์ประกอบด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว.....	75
3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านความ ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว.....	76
3.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง ตัวแปรในองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม.....	77
3.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการ สนับสนุนทางสังคม.....	78
3.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง ตัวแปรในองค์ประกอบด้านภาระงาน.....	79
3.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้าน ภาระงาน.....	80
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรต่างๆ.....	89
4.2 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	94
4.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูที่มีภูมิลำเนา ต่างกัน.....	96

ตารางที่	หน้า
4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน.....	99
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด.....	104
4.6 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการ วิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของสุขภาวะทางจิตของครู.....	109

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียด และสุขภาวะทางจิต.....	36
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว.....	38
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และสุขภาวะทางจิต.....	44
2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มความรู้สึก ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความเครียด.....	47
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียด และสุขภาวะทางจิต.....	51
2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และสุขภาวะทางจิต	53
2.7 อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลส่งผ่าน.....	55
2.8 อิทธิพลทางตรง.....	56
2.9 อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลส่งผ่าน.....	56
2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61
3.1 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต.....	75
3.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว.....	77
3.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม.....	79
3.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านภาระงาน.....	81
3.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านแนวโน้มความรู้สึก.....	81
4.1 โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของคุณ.....	110

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจำเป็นต้องเริ่มส่งเสริมตั้งแต่ยังเป็นเยาวชน เพื่อให้เยาวชนมีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการผลิตคนให้มีคุณภาพ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) นั้นมีวิสัยทัศน์ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาครูยุคใหม่ให้มีคุณภาพมาตรฐานสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีแนวทางดังนี้ 1) การพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยคัดเลือกคนเก่ง คนดี และมีใจรักวิชาชีพครูมาเป็นครู 2) การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3) การใช้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูได้ทำภาระงานหลัก เช่น ด้านการสอน การดูแลนักเรียน และการวิจัย และจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนให้เพียงพอ จึงจะส่งผลให้ครูทำงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สภาการศึกษา, 2554)

สุขภาวะทางจิต เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในทุกช่วงวัย (Mroczek, 2004) โดยสุขภาวะทางจิตเป็นคุณภาพชีวิตในด้านการสนองความต้องการของจิตใจ มีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้นสุขภาวะทางจิตจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ หากครูมีความสุขในการทำงานแล้วย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานดีตามไปด้วย จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต พบว่า สุขภาวะทางจิตเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน (หทัยรัตน์ พจนปรีชากุล, 2551) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความฉลาดทางอารมณ์ ก็มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตทั้งในเพศหญิงและเพศชาย (สุรชา เชนฐาธนาพร, 2552)

จากนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูนั้น เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเต็มที่ จึงจำเป็นต้องลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น เพราะภาระงานที่มากเกินไป จะส่งผลให้เกิดความเครียด ดังงานวิจัยของ Cooke และ Rousseau (1984) ที่ได้ศึกษาความเครียดและผลของความเครียดที่เกิดจากความคาดหวังจากครอบครัวและการทำงานในครู พบว่า ความคาดหวังจาก

งาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดและมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่หนักเกินไป และ Cinamon และ Rich (2005) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูหญิงประเทศอิสราเอล พบว่า ครูหญิงเหล่านี้มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยต้องให้ความสำคัญทั้งในบทบาทของการทำงานและบทบาทในครอบครัว จึงส่งผลให้เกิดความเครียด ซึ่งมีความแตกต่างกันในภูมิภาคหลังระดับของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้งานวิจัยของ ญัฐสุภรณ์ หลาวทอง และ สุวิมล ว่องวาณิช (2556) ได้ศึกษาการจัดดูสภาพการทำงาน ครอบครัว และชีวิตของครู ก่อนและหลังการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษแรก พบว่าครูให้ความสำคัญกับครอบครัวมาเป็นอันดับหนึ่ง แต่ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครู

นอกจากภาระงาน ความเครียดและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูแล้ว ความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและครอบครัว ก็มีผลสำคัญที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของครูดีขึ้น ดังงานวิจัยของ สุพจน์ พันธุ์โยธะ (2541) ได้ศึกษาอิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงไปสู่ความพึงพอใจในชีวิต เช่นเดียวกันกับ นฤมล ผ่องใส (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งจากบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตจากบทบาทที่มีต่อครอบครัวนั่นเอง

การสนับสนุนทางสังคม เป็นการรับรู้ถึงความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาพจิต (Antonucci, Jennifer & Ajrouch, 2000) โดยเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรัก ความใกล้ชิด การให้คำแนะนำและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาหรือความเครียด หากได้รับการสนับสนุนทางสังคม จะส่งผลให้บุคคลสามารถรับมือกับปัญหาได้ และหากรับรู้ว่าตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมและคนรอบข้าง ก็จะส่งผลให้บุคคลมีความมั่นใจ อบอุ่นใจ ซึ่งเป็นผลดีต่อการมีสุขภาพจิต (Lachman, 2004. อ้างถึงใน เยาวเรศ อมรสิงห์, 2552) การสนับสนุนทางสังคมนอกจากจะส่งผลต่อสุขภาพจิตแล้ว ยังมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้วย โดย สุมลรัตน์ ดอกเขียว (2553) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากครอบครัว กับความขัดแย้งระหว่าง

งานกับครอบครัว ในพนักงานบริการโรงพยาบาลเอกชน พบว่าการสนับสนุนจากงานและจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบเป็นคุณลักษณะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เกิดขึ้นมาจากสภาวะอารมณ์ในขณะนั้น โดยสภาวะอารมณ์ที่เป็นสุข สนุกสนาน จะเป็นความรู้สึกทางบวก และสภาวะอารมณ์ที่ไม่สบายใจ โศกเศร้าจะเป็นความรู้สึกด้านลบ (Watson, Clark & Tellegen, 1988) แนวโน้มความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบนั้นมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียด โดยความรู้สึกทางลบและความรู้สึกทางบวกจะมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Michel & Clark, 2009; Karatepe & Uludag, 2008) โดยเฉพาะความรู้สึกทางลบมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียด (Bruck & Allen, 2003; Stoeva, Chiu & Greenhaus, 2002)

ปัจจุบันมีงานวิจัยในประเทศไทยหลายงานที่มีการวิเคราะห์หิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งเป็นเทคนิคการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยตรวจสอบความสัมพันธ์จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับบริบทงานวิจัยหรือรูปแบบโมเดลที่ได้สร้างเป็นกรอบแนวคิดที่สนใจศึกษา ในการวิเคราะห์รูปแบบนี้นิยมใช้ในวงการการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สุขภาพ จิตวิทยา การศึกษา และงานวิจัยประชากร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหากรอบแนวคิดที่มีความทันสมัยกับปัจจุบัน (ทัศนีย์ นิลสูงเนิน, 2551) ตัวแปรส่งผ่าน (mediator) เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรทำนายและตัวแปรผลลัพธ์ เมื่อได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายแล้วส่งผลต่อตัวแปรตามหรือตัวแปรผลลัพธ์ ตัวแปรส่งผ่านจึงสามารถแสดงเหตุการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องของระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรผลลัพธ์ (อรอุมา เจริญสุข, 2552)

การศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในฐานะตัวแปรส่งผ่านมีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง โดย อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ และชัยพร ภัทรวารีกุล (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มาก่อนและผลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรและจากครอบครัวภาระงาน สามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวก็สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตได้เช่นเดียวกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Michel และ Clark (2009) ที่ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านความรู้สึกด้านลบและความรู้สึกด้านบวก ที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยส่งผ่านความขัดแย้งและความสมบูรณ์พูนสุขของงานต่อครอบครัว และครอบครัวต่องาน และ

Boyar และ Mosley (2007) ที่ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด ภาระงาน แนวโน้มความรู้สึกรู้สึก ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และสุขภาวะทางจิตแล้ว พบว่า มีการศึกษางานต่างๆ เหล่านี้ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศเป็นจำนวนมาก หากแต่ยังไม่มีการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ร่วมกัน ว่าส่งผลอย่างไรต่อสุขภาวะทางจิต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ว่ามีผลต่อสุขภาวะทางจิตอย่างไร โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน เนื่องจากว่า บทบาทการทำงานและบทบาทสมาชิกของครอบครัวเป็นบทบาทของมนุษย์ทุกคน (Greenhaus & Beutell, 1985) เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต และเป็นแนวทางในการ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูให้มีสุขภาวะทางจิตที่ดี มีความสุขทั้งกับงานและกับครอบครัวต่อไป

คำถามวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูมีอะไรบ้าง มีการส่งผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหรือไม่ อย่างไร
2. ระดับสุขภาวะทางจิตและระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิหลังต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครู โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสุขภาวะทางจิตและระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 411,636 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

2.1 ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาวะทางจิต

2.2 ตัวแปรต้น ได้แก่ ความเครียดเรื่องงาน ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม แนวโน้มความรู้สึกลึก และภาระงานครู

2.3 ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สุขภาวะทางจิต หมายถึง สภาวะความรู้สึกลึกและอารมณ์ของบุคคล ที่มีต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ โดยมีทั้งความรู้สึกลึกด้านบวกและด้านลบ โดยความรู้สึกลึกนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามการรับรู้สภาวะความรู้สึกลึกของตน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ การยอมรับตนเอง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การจัดการสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าของบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และความเป็นอิสระ ตามแนวคิดของ Ryff (1995)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลไม่สามารถจัดการชีวิตด้านการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของการทำงานกับบทบาทในครอบครัวให้สมดุลกันได้ วัดจากองค์ประกอบ 2 ด้านคือ ความขัดแย้งโดยงานก้าวก่ายครอบครัว และความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก่ายงาน

ความเครียดเรื่องงาน หมายถึง สภาวะของร่างกายและจิตใจของบุคคลที่รับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระตุ้นในทางลบส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถปรับสมดุลในชีวิตของตัวเองได้ทั้งในด้านการทำงานและครอบครัว ส่งผลให้เกิดความเครียด

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจและชอบงานที่ทำ ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดี

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพในทางที่ดี เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับนับถือ และให้การสนับสนุน ผู้ที่ได้รับ

การสนับสนุนทางสังคมจะเกิดความรู้สึกมีคุณค่า พึงพอใจ ได้รับการยอมรับและมีความสุข วัตถุประสงค์ของการสนับสนุนทางสังคม คือ 1) หัวหน้างาน 2) เพื่อนร่วมงาน และ 3) ครอบครัว

แนวโน้มความรู้สึก หมายถึง สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่มีทิศทางไปในด้านที่มีความสุขหรือสบายใจเป็นความรู้สึกทางบวก เช่น สนใจ ตื่นเต้น เข้มแข็ง ใฝ่ใจ ตื่นตัว กระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ ภูมิใจ มั่นใจ และมีทิศทางไปในด้านที่ไม่สบายใจ หรือเป็นความรู้สึกทางลบ เช่น ซึมเศร้า เศร้าใจ ขุ่นเคืองใจ หวาดกลัว รู้สึกผิด ว้าวุ่นใจ ละอายใจ ต่อต้าน ตื่นตกใจ วิดกกังวล

ภาระงานครู หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของครู ซึ่งประกอบไปด้วยงาน 3 งาน ดังนี้ คือ 1) งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และ 3) งานการพัฒนาตนเอง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ จะทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการเปรียบเทียบระดับของสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และได้โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้จะทำให้ได้ประโยชน์ในเชิงวิชาการและในเชิงปฏิบัติดังนี้

ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1. จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตของครูว่าเป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครู อันจะเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการในการส่งเสริม สนับสนุน ปัจจัยต่างๆ หรือแก้ไขปัญหาเหล่านี้เพื่อให้ครูมีสุขภาวะทางจิตที่ดี มีความสุขกับงานและกับชีวิตครอบครัว

2. ผลการเปรียบเทียบระดับของสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน จะทำให้ทราบถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาและนำผลการวิจัยไปใช้ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

3. ผลการศึกษาตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในฐานะตัวแปรส่งผ่าน จะทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และผลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อสุขภาวะทางจิตว่ามีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างไร ทำให้ทราบถึงบทบาทความสำคัญของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จากปัจจัยในด้านต่างๆ และผลที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งนี้ อันจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

1. เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยแล้ว ผลการวิจัยที่วิจัยได้ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตของครูนั้น จะสามารถนำไปใช้ได้โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับตัวบุคคลเอง ในระดับโรงเรียน ในระดับสังกัด และในระดับประเทศได้ โดยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อที่จะส่งเสริมให้ครูมีสุขภาวะทางจิตเพิ่มสูงขึ้น

2. ผลการศึกษาค้นคว้าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในฐานะตัวแปรส่งผ่าน จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนี้ โดยทั้งในด้านการงานและด้านครอบครัว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต โดยส่งผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้คือ ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน และตอนที่ 5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต

ความหมายของสุขภาวะทางจิต

นักวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตได้ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิตไว้ดังนี้

Dupuy (1977) ได้นิยามสุขภาวะทางจิตว่า เป็นการแสดงความรู้สึกของคนที่มีความต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ณ ขณะนั้นออกมาซึ่งมีทั้งความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ รวมทั้ง 6 ด้าน โดยความรู้สึกนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้สุขภาวะทางจิตของแต่ละบุคคล

Diener (1984) ได้นำเสนอว่า สุขภาวะทางจิตเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ ประกอบด้วยความรู้สึกและอารมณ์ทั้งในส่วนที่เป็นแง่บวกและแง่ลบ อันเกิดจากการที่บุคคลตัดสินใจจากประสบการณ์ส่วนตัวของคนที่หรือได้ประสบพบมา โดยจะมองในลักษณะขององค์รวม ไม่ได้แยกออกมาเป็นส่วนปลีกย่อย

Ryff และ Keyes (1995) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิตว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงบวกทางจิตใจ ประกอบด้วยมิติต่างๆทั้งหมด 6 มิติ ซึ่งในแต่ละมิตินั้นมีความเกี่ยวข้องกัน

ได้แก่ การยอมรับตนเอง การมีเป้าหมายชีวิต การเจริญเติบโตของความเป็นบุคคล การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม และความมีอิสระในตนเอง

Ruderman และคณะ (2002 อ้างถึงใน พิศสมัย อรทัย, 2548) ได้อธิบายว่า สุขภาวะทางจิต ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เกี่ยวกับจิตลักษณะรวม 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความภาคภูมิใจในตนเอง และ 3) การยอมรับตนเอง

หทัยรัตน์ พจนปรีชากุล (2551) ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิตว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ของชีวิตในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ประกอบด้วย อารมณ์ความรู้สึกด้านบวก และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ บุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตที่ดีจะมีอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงกว่าด้านลบ ในทางกลับกัน บุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตที่ไม่ดีจะอารมณ์ความรู้สึกด้านลบสูงกว่าด้านบวก

สรุปความหมายของสุขภาวะทางจิต คือ สภาวะความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ โดยมีทั้งความรู้สึกรด้านบวกและด้านลบ โดยความรู้สึกรนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามการรับรู้สภาวะความรู้สึกรของตน

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตมีผู้ศึกษาค้นคว้ากันมาก โดยในแง่มุมมองของจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การนั้น สุขภาวะทางจิตได้เข้ามามีบทบาทสำคัญ ด้วยแนวคิดที่ว่าหากบุคคลมีความสุขในการทำงานแล้วย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย โดยมีมุมมองที่แตกต่างกันออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ แนวคิดที่กล่าวถึงสภาวะอารมณ์ความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบ และแนวคิดที่กล่าวถึงสภาวะอารมณ์ความรู้สึกทางด้านบวกเพียงด้านเดียว (พัศตราภรณ์ พงษ์สิทธิศักดิ์, 2546)

1) แนวคิดที่กล่าวถึงสภาวะอารมณ์ความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบ

Dupuy (1977) ได้เสนอว่าสุขภาวะทางจิตเป็นความรู้สึกของตนต่อเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ซึ่งความรู้สึกต่อเหตุการณ์เหล่านี้มีทั้งความรู้สึกรด้านบวกและด้านลบ โดยองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตจะสะท้อนความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคล มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ

1. ความวิตกกังวล (anxiety) คือความไม่สบายใจจากการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลให้เกิดความรู้สึกกระวนกระวายใจ เครียด กลัว และวิตกกังวลว่าจะมีอันตรายเกิดขึ้น รวมถึงมีการแสดงออกทางกายและอารมณ์

2. ภาวะซึมเศร้า (depressed mood) คือ ความผิดปกติทางอารมณ์ที่มีอาการซึมเศร้า ร่วมกับอาการสำคัญอย่างอื่น เช่น ความรู้สึกเบื่อ ไม่สนใจสิ่งรอบตัว นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย เบื่ออาหาร ขาดสมาธิ ซึ่งส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับอาการสูญเสีย

3. สุขภาวะทางบวก (sense of positive well-being) คือ สิ่งที่ยังบอกถึงความรู้สึกเชิงบวก เช่น ความพึงพอใจในชีวิต รู้สึกว่าชีวิตมีความสุข สมบูรณ์ ภูมิใจในความสำเร็จ

4. การควบคุมตนเอง (self-control) คือ การควบคุมพฤติกรรม อารมณ์ ความคิด และความรู้สึกของตนได้ ทำให้สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมีชีวิตชีวา (vitality) คือ ความรู้สึกมีพลัง สดชื่น เบิกบานใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำกิจกรรมต่างๆ

6. ภาวะสุขภาพทั่วไป (general health) คือ ความเจ็บปวดหรือความผิดปกติของร่างกายที่เกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อจิตใจ ทำให้เกิดความทุกข์หรือความวิตกกังวลต่ออาการเจ็บป่วยที่กำลังประสบอยู่จึงทำให้ไม่มีความสุข

2) แนวคิดที่กล่าวถึงสภาวะอารมณ์ความรู้สึกทางด้านบวกเพียงด้านเดียว

Ruderman และคณะ (2002 อ้างถึงใน พิศสมัย อรทัย, 2548) ได้นำเสนอโมเดลการวัดสุขภาวะทางจิต โดยอธิบายว่า สุขภาวะทางจิตที่ดี จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึง การมีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตโดยรวมทั่วไป

2. ความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem) หมายถึง การมีความรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง

3. การยอมรับตนเอง (self-acceptance) หมายถึง การยอมรับในแง่บวกที่หลากหลายเกี่ยวกับตนเอง

Ryff และ Keyes (1995) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต (The structure of psychological well-being) และการพัฒนาโมเดลการวัดตามแนวคิดการทำหน้าที่ทางจิตเชิงบวก (positive psychological functioning) และได้สรุปว่าสุขภาวะทางจิตประกอบไปด้วย 6 มิติ ได้แก่

1. การยอมรับตนเอง (self-acceptance) คือ ภาวะจิตใจที่มองตนเองเป็นศูนย์กลาง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าทำได้ มีความเป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่มีการยอมรับตนเองสูงจะมีเจตคติด้านบวกต่อตนเอง สามารถยอมรับด้านดีและด้านไม่ดีของตนเองได้ ไม่กังวลกับสิ่งที่ผ่านมาในอดีต ในทางตรงข้าม ผู้ที่มีการยอมรับตนเองต่ำจะรู้สึกไม่พอใจตนเองที่ทําสงบางสิ่งบางอย่างไม่ได้จึงรู้สึกผิดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้น

2. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (purpose in life) คือ ความตั้งใจที่จะไปให้ถึงหรือบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่วางแผนไว้ ผู้ที่มีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างเด่นชัดจะเข้าใจว่าตนเองมีชีวิตอยู่เพื่อจุดมุ่งหมายอะไร ส่วนผู้ที่มีจุดมุ่งหมายในชีวิตต่ำจะมองเป้าหมายชีวิตในระยะสั้นและไม่เชื่อว่าการมีจุดมุ่งหมายจะช่วยให้ชีวิตดีขึ้น

3. การจัดการสภาพแวดล้อม (environment mastery) คือ ความสามารถในการเลือกหรือสร้างสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง สามารถควบคุม จัดการสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ ขณะที่ผู้ที่จัดการสภาพแวดล้อมได้ไม่ดีจะขาดไหวพริบในการควบคุมเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงสิ่งแวดล้อมรอบตัว

4. ความก้าวหน้าของบุคคล (personal growth) คือ การพัฒนาศักยภาพในตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่มีความก้าวหน้าในตนเองสูงจะเปิดกว้าง ยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมสะท้อนถึงความรู้และประสิทธิภาพของตนเอง ในทางตรงข้าม ผู้ที่มีความก้าวหน้าต่ำ จะรู้สึกเบื่อ ไม่ต้องการพัฒนา ไม่สนใจในชีวิต รู้สึกว่าไม่สามารถพัฒนาความคิดหรือผลงานใหม่ๆได้

5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (positive relation with other) คือ การได้รับความไว้วางใจ ความสนิทสนมจากผู้อื่น สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นสูงเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจ ได้รับความไว้วางใจและสิ่งดีๆจากผู้อื่น เป็นผู้รู้จักให้และรับมิตรไมตรีจากคนรอบข้าง ขณะที่ผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นต่ำจะปิดตนเอง รู้สึกโดดเดี่ยวไม่สนใจผู้อื่น

6. ความเป็นอิสระ (autonomy) คือ ความเป็นอิสระในการทำสิ่งใดๆ ได้ด้วยตนเองภายใต้มาตรฐานที่ถูกต้อง ผู้ที่มีอิสระในตนเองสูงสามารถคิดและทำสิ่งต่างๆ ตามแนวทางของตนเอง เปิดกว้างทางความคิด ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบที่มีอยู่ ในทางตรงข้าม ผู้ที่มีอิสระในตนเองจะทำตามกระแสสังคม สิ่งที่ตนเองทำขึ้นอยู่กับการตัดสินใจ ความคาดหวังและการประเมินของผู้อื่น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิต

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตนั้นมีหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยภายในบุคคล และปัจจัยภายนอกบุคคล (พัศตราภรณ์ พงษ์สิทธิศักดิ์, 2546)

1. ปัจจัยภายในบุคคล

1.1 เพศ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิต จากการศึกษาของ Vermeulen และ Mustard (2000) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในวัยทำงานกว่า 7000 คนในประเทศแคนาดา พบว่า เพศชายมีสุขภาวะทางจิตต่ำกว่าเพศหญิง เช่นเดียวกับ Adler, Huffman, Bliese และ Castro (2005) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอาชีพทหารกว่า 3000 คน พบว่า ทหารเพศชายมีสุขภาวะทางจิตต่ำกว่าทหารเพศหญิง

1.2 อายุ จากการศึกษาของ Bradbum (1969) พบว่าบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เพราะเมื่อพบปัญหา บุคคลที่มีอายุมากต้องใช้เวลาในการไตร่ตรองนานกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย ซึ่งตัดสินใจได้เร็ว ในขณะที่ Hamarat และคณะ (2001) พบว่า บุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนปลายมีสุขภาวะทางจิตสูงที่สุด เนื่องจากมีประสบการณ์และเรียนรู้การเผชิญหน้าปัญหาต่างๆมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

1.3 ภาวะสุขภาพ สุขภาพร่างกายก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิต ในงานวิจัยของ Heidrich (1993) พบว่า ภาวะสุขภาพส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของบุคคล โดยบุคคลที่มีสุขภาพไม่แข็งแรง มีการเจ็บไข้ได้ป่วยบ่อยๆจะส่งผลให้มีสุขภาวะทางจิตต่ำ

1.4 ความสามารถในการเผชิญกับความเครียด เมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหา โดยเฉพาะปัญหาในเรื่องความเครียด หากบุคคลมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาและสามารถหาทางแก้ไขได้โดยไม่หนีปัญหา จะทำให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ในงานวิจัยของ วิมลรัตน์ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2541) พบว่าการเผชิญหน้ากับความเครียดในแบบมุ่งแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต และงานวิจัยของ Wait (1999) พบว่าการเผชิญความเครียดแบบหลีกเลี่ยงปัญหาจะทำให้สุขภาวะทางจิตลดลง

1.5 ความหวัง บุคคลที่ใช้ชีวิตอยู่โดยมีความหวังมาก จะมีสุขภาวะทางจิตที่ดี ในขณะที่บุคคลที่ใช้ชีวิตอยู่อย่างสิ้นหวัง ก็จะมีสุขภาวะทางจิตที่ไม่ดีตามไปด้วย เนื่องจากความหวังมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่คุกคาม หากบุคคลมีการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีสุขภาวะทางจิตที่ดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ จันทนา เตชะศฤง (2540 อ้างถึงใน พัสดราภรณ์ พงษ์สิทธิศักดิ์, 2546; Post-White et. al., 1996; Bland et. al., 2002)

2. ปัจจัยภายนอกบุคคล

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีความเอื้ออาทรและมีความไว้วางใจต่อผู้อื่น ย่อมทำให้บุคคลมีสภาวะจิตใจที่ผ่อนคลาย ไม่ต้องคอยหวาดระแวงผู้อื่นรอบๆตัว ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีสภาวะทางจิตที่ดี Ruderman และคณะ (2002)

2.2 ครอบครัวย จากงานวิจัยของ ธนา นิลชัยโกวิทย์, จักรกฤษณ์ สุขยั้ง และ ชัชวาลย์ ศิลปะกิจ (2539) พบว่าบุคคลที่มีปัญหาครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นการมีปัญหาเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัว การมีบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วย การที่ครอบครัวแตกแยก ฯลฯ จะส่งผลให้บุคคลมีสภาวะทางจิตในระดับต่ำ เช่นเดียวกับ Thompson และ Prottas (2005) ที่พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวจะส่งผลให้บุคคลมีสภาวะทางจิตที่ดี

2.3 การสนับสนุนทางสังคม จะส่งผลให้บุคคลมีสภาวะทางจิตที่ดี จากงานวิจัยของ Rui (1999) พบว่า กลุ่มผู้ป่วยที่ได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูล การให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติตัวแก่ผู้ป่วยหญิงหลังการผ่าตัดมะเร็งเต้านมมีสภาวะทางจิตที่ดีกว่ากลุ่มผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ ปัญญภัทร ภัทรกัณหากุล (2544) พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลได้มีการรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาวะทางจิต อย่างมีนัยสำคัญ

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เนื่องจากการทำงานเป็นเรื่องหลักของชีวิต และบุคคลต้องใช้เวลามากมายในแต่ละวันหมดไปกับการทำงาน ดังนั้นเรื่องของงานจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตของบุคคล หากบุคคลประสบปัญหาในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ฯลฯ ก็ส่งผลให้สภาวะทางจิตลดลง Wright และ Cropanzano (2004)

2.5 รายได้ เงินเปรียบเสมือนเป็นสื่อกลางที่จะทำให้บุคคลได้มาซึ่งปัจจัยสี่ที่ใช้ในการดำรงชีวิต ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับสภาวะทางจิต และผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่ำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาวะทางจิต โดยบุคคลที่มีรายได้ต่ำจะมีสภาวะทางจิตที่อยู่ในระดับต่ำลงตามไปด้วย (นงลักษณ์ บุญไทย, 2539 อ้างถึงใน หทัยรัตน์ พจนปรีชากุล, 2551)

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work-family conflict)

ความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีนักวิจัยที่ให้ความหมายในการศึกษา ดังนี้

Greenhaus และ Beutell (1985) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาท ความกดดันที่เกิดขึ้นจากบทบาทในการทำงานและครอบครัวไม่สอดคล้องกันบางส่วน ทำให้การมีส่วนร่วมในที่ทำงานจะทำให้บุคคลไม่สามารถมีส่วนร่วมกับครอบครัวได้อย่างสมบูรณ์

Frone และคณะ (1996) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เกิดขึ้นเมื่อความพยายามปฏิบัติตามความต้องการของบทบาทงานให้สมบูรณ์ไปขัดขวางความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทครอบครัวให้สมบูรณ์

Aryee และคณะ (1999) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวบ่งชี้ถึงความพอดีระหว่างบทบาทงานและครอบครัว

ณกรกรรตา ไวกาสี (2551) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว หมายถึง ความคับข้องใจ ความกดดัน ความไม่ประสบความสำเร็จของบุคคลเมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ตามบทบาทงานและครอบครัวในเวลาเดียวกัน

วิภาวรรณ บุญมั่ง (2552) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลเกิดความไม่สมดุลในการทำหน้าที่ระหว่างงานกับครอบครัว

สุรชา เศษภูษานาพร (2552) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือบทบาทในการทำงานส่งผลกระทบเชิงลบต่อบทบาทในชีวิตครอบครัว

จากความหมายของ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของนักวิจัยแต่ละท่านแล้ว ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือ การที่บุคคลไม่สามารถจัดการชีวิตด้านการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของการทำงานกับบทบาทในครอบครัวให้สมดุลกันได้

นอกจากนี้ Kahn และคณะ (1964 อ้างถึงใน Greenhaus & Beutell, 1985) ได้อธิบายความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเพิ่มเติมว่ามีความเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางบทบาทใน 2 ด้าน คือ

1. **ความขัดแย้งในบทบาท (role conflict)** หมายถึง ภาวะความรู้สึกกดดันที่เกิดจากการที่บุคคลต้องรับผิดชอบในบทบาทตั้งแต่ 2 บทบาทขึ้นไปและไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าควรจะปฏิบัติตามบทบาทใดก่อนหลัง

2. **ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (interrole conflict)** หมายถึง รูปแบบความขัดแย้งด้านบทบาทลักษณะหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกดดันเมื่อต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในหลายบทบาท โดยที่บทบาทเหล่านั้นไม่มีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน เช่น ความต้องการของบทบาทงานทำให้บุคคลจำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือต้องทำงานล่วงเวลา ความต้องการดังกล่าวส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกับสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการเวลาร่วมกัน นำมาซึ่งความขัดแย้งระหว่างบทบาท

รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

จำแนกโดย Netemeyer และคณะ (1996) ได้ 2 รูปแบบดังนี้ คือ

1. **ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากงานมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว (work interference with family หรือ WIF)** เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากความต้องการเวลาที่ให้ และความเครียดที่เกิดจากบทบาทการทำงานไปรบกวนบทบาทที่มีต่อครอบครัว (Netemeyer et. al., 1996) เช่น ความไม่ยืดหยุ่นในเวลาในการทำงาน ทำงานหนักมากเกินไป ความเครียดรูปแบบต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือองค์กรไม่ให้การสนับสนุน เป็นต้น

กล่าวได้ว่า เงื่อนไขของความขัดแย้งอันเนื่องมาจากงานมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวคือ บริบทการทำงาน (work domain) Kinnunen และ Mauno (1998 อ้างถึงใน Ballout, 2008) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Byron (2005) ศึกษาผลการวิจัยของความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวและเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว พบว่าตัวแปรบริบทการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) ความเครียดเรื่องงาน (job stress) และจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน (hours spent at work) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งอันเนื่องมาจากงานมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว

2. **ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่องาน (family interference with work หรือ FIW)** เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากความต้องการเวลาที่ให้ และความเครียดที่เกิดจากบทบาทครอบครัวไปรบกวนบทบาทที่มีต่อการทำงาน Netemeyer และคณะ (1996) เช่น ผู้ที่มีบุตรอายุน้อยๆ และมีหน้าที่หลักในการดูแลบุตร

ดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน ความขัดแย้งระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว สมาชิกภายในครอบครัวไม่ให้การสนับสนุน เป็นต้น

กล่าวได้ว่า เงื่อนไขของความขัดแย้งอันเนื่องมาจากชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่องานคือ บริบทของครอบครัว (family domain) Kinnunen และ Mauno (1998 อ้างถึงใน Ballout, 2008) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Byron (2005) ศึกษาผลการวิจัยความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวและเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว พบว่า ตัวแปรในบริบทครอบครัว คือ ความขัดแย้งภายในครอบครัว (family conflict) และความเครียดในครอบครัว (family stress) มีโอกาสสูงที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งอันเนื่องมาจากชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่องาน

อย่างไรก็ตาม นักวิจัยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับความขัดแย้งอันเนื่องมาจากงานมีผลกระทบต่องานมากกว่าความขัดแย้งอันเนื่องมาจากชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่องาน เพราะขอบเขตและความรับผิดชอบในบทบาทครอบครัวมีความยืดหยุ่นมากกว่าขอบเขตและความรับผิดชอบในบทบาทการทำงาน ซึ่งมีงานวิจัยของ Frone และคณะ (1991 อ้างถึงใน Frone, Russel & Cooper, 1992) พบว่า ในบรรดาผู้หญิงและผู้ชายมีประสบการณ์ความขัดแย้งอันเนื่องมาจากงานมีผลกระทบต่องานมากเกือบสามเท่าของความขัดแย้งอันเนื่องมาจากชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่องาน

ประเภทของความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว

Greenhaus และ Beutell (1985) ได้นำเสนอโมเดลภาวะความกดดันที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันของบริบทการทำงานและบริบทของครอบครัวที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดความขัดแย้ง ในโมเดลนี้มีการแบ่งประเภทความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. **ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวทางด้านเวลา (time-based-conflict)** คือ การที่บุคคลให้เวลากับบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับอีกบทบาทหนึ่ง จึงทำให้การแสดงหน้าที่ไม่มีความสมบูรณ์ ก่อให้เกิดความขัดแย้ง Helpem และ Murphy (2005) กล่าวว่า ปัจจัยด้านงานที่มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งด้านเวลา คือ ตารางเวลาในการทำงานที่ไม่มีความยืดหยุ่น จำนวนชั่วโมงในการทำงานที่มีมากเกินไป รวมทั้งการทำงานนอกเวลา เป็นต้น และพบว่าผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านจะมีประสบการณ์ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว

ทางด้านเวลามากที่สุด ส่วนปัจจัยทางด้านครอบครัวที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางด้านเวลา คือ ครอบครัวที่มีบุตรที่มีบุตรอายุน้อยหรือมีสมาชิกที่สูงอายุ

2. **ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวทางด้านความเครียด (strain-based-conflict)** คือ อาการเครียด อาการวิตกกังวล ความเหนื่อยล้าที่เกิดจากการทำบทบาทใด บทบาทหนึ่งส่งผลกระทบต่อการทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่ง กล่าวคือ เป็นการก้าวร้าวทางอารมณ์ระหว่างบริบทการทำงานกับบริบทครอบครัว (Cooper et. al., 2001) ปัจจัยด้านงานที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางด้านความเครียด คือ บทบาทในการทำงานที่คลุมเครือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านครอบครัวที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางด้านความเครียด คือ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว หน้าที่ความรับผิดชอบในงานบ้าน และการเลี้ยงดูบุตร (Helpem & Murphy, 2005)

3. **ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวทางด้านพฤติกรรม (behavior-based-conflict)** คือ พฤติกรรมที่แสดงในอีกบทบาทหนึ่งอาจจะไม่สามารถแสดงในอีกบทบาทได้ เช่น ที่บ้านบิดาอาจจะถูกคาดหวังให้แสดงพฤติกรรมที่อบอุ่น อ่อนโยน เข้าใจสมาชิกในครอบครัว แต่เมื่ออยู่ที่ทำงานต้องแสดงบทบาทของผู้นำที่ต้องมีความเข้มแข็ง เด็ดขาด มีความมั่นคงในอารมณ์ ซึ่งถ้าบุคคลไม่สามารถแยกแยะบทบาทเหล่านั้นออกจากกันได้ จะนำมาซึ่งความขัดแย้งในบทบาทที่อาจจะเกิดขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว

มีแนวคิดและทฤษฎีหลายรูปแบบที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว ดังนี้

1. **ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation theory)** เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ ประกอบไปด้วย 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีมนุษย์นิยมและทฤษฎีพุทธิปัญญานิยม (สุรางค์ คุ้มตระกูล, 2552) แต่เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์มีความซับซ้อนจึงไม่มีทฤษฎีหนึ่งสามารถอธิบายได้ทุกอย่าง โดยทฤษฎีที่สามารถอธิบายเกี่ยวกับงานและครอบครัวได้นั้นเกิดจากทฤษฎีแรงจูงใจที่ต้องการกระทำสิ่งต่างๆของมนุษย์ มีทฤษฎีดังนี้คือ

1.1 **ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)** Maslow (1987) แนวความคิดของมาสโลว์เป็นที่แพร่หลาย และนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยแรงจูงใจคนในสิ่งที่เป็นการต้องการของเขา มาสโลว์ได้

อธิบายถึงลำดับชั้นความต้องการจากระดับต่ำไปสู่สูง (Hierarchy of Needs) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นเริ่มต้น แนวคิดของความต้องการนี้มี 2 ประการ คือ

1. ความสมดุลของร่างกาย (homeostasis) หมายถึง ความพยายามของร่างกายที่เป็นไปโดยอัตโนมัติในการทำให้ร่างกายดำรงชีวิตอยู่ได้ การไหลเวียนของเลือดที่อยู่ในภาวะปกติ โดยได้อธิบายกระบวนการแห่งความสมดุลย์ว่าเป็นการสมดุลย์ของขบวนการของเลือด กลีโบลิน น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ออกซิเจน ระดับความเป็นกรดต่าง และอุณหภูมิในเลือด สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ซึ่งรวมไปถึงฮอร์โมน วิตามิน และอื่นๆ

2. ภาวะการเจริญอาหาร (appetites) ซึ่ง Young (1941) ได้สรุปผลงานเรื่องภาวะการเจริญอาหารว่ามีความสัมพันธ์ต่อร่างกาย ถ้าร่างกายขาดสารอาหารใด คนก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความปรารถนาโดยตรงต่ออาหารที่มีสารอาหารนั้น หรือกล่าวได้ว่าเป็นความหิว กระหายที่เกิดจาก การขาดสารอาหารนั้น

ความต้องการทางด้านร่างกายมีมากมาย เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ การนอนหลับ การออกกำลังกาย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค นอกจากนี้ยังรวมถึงประสาทสัมผัสที่น่า ยินดี พอใจ เช่น รส กลิ่น การสัมผัสต่างๆ เป็นต้น ความต้องการนี้เป็นพื้นฐานที่มีพลังเหนือความต้องการในชั้นอื่นๆ การตอบสนอง และการถอดถอนความต้องการนี้จะมีผลเท่า ๆ กันและจะยุติเมื่อได้รับการตอบสนองซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจ และเมื่อใดขาดอีกก็จะต้องการอีกหมุนเวียนกันเช่นนี้ตลอดไป

ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (security and safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจ ความต้องการชุดใหม่ก็ปรากฏออกมาอีก นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัยทางกายและทางใจ ความมั่นคง ความคงที่ การปกป้องคุ้มครองปราศจากความกลัว ความกังวล และความสับสนมีดมนด้วย คนต้องการที่จะทำงานในที่ที่มีความมั่นคง มีความคุ้มครองที่ดีกว่า ต้องการเก็บเงินในที่ที่ปลอดภัย รวมทั้งการประกันชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความต้องการซึ่งเกินไปจากความต้องการทางกาย

ชั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับและความรัก (belonging's and love needs) ถ้าคนได้รับความพอใจในความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยแล้วความต้องการความรักความพึงพอใจ การยอมรับก็ปรากฏขึ้นอีก ซึ่งหมายถึง การให้และการได้รับความรักความพอใจ คนจะมีความรู้สึกที่รุนแรงต่อการขาดเพื่อน คนต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ รวมทั้ง

คนในครอบครัวด้วยและต้องการที่จะประสบความสำเร็จต่อความต้องการความรัก ความพึงพอใจนี้ ความเหงา การถูกเนรเทศ การถูกต่อต้าน การไม่มีเพื่อน เป็นความปวดร้าวที่สำคัญยิ่ง

สิ่งสำคัญในเรื่องของความต้องการความรัก ความพึงพอใจนี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรักความพึงพอใจที่มีต่อคนรอบข้าง ทั้งการให้ และการได้รับความรัก ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน คนจะพึงพอใจถ้าทำงานอยู่ในสังคมที่ยอมรับ มีความรัก ความพึงพอใจให้เขา และเขาก็ต้องการจะมอบความรัก ความพอใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำงานด้วยความสุข ผลงานก็จะมากขึ้นด้วยเช่นกัน

ขั้นที่ 4 ความต้องการการนับถือตน (esteem needs) ปกติคนจะประเมินตนเองไว้สูงเพื่อการยอมรับนับถือตนเองหรือความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความต้องการการนับถือตนนี้แยกได้เป็น 2 ประการ คือ

1. ความปรารถนาเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง ความสัมฤทธิ์ผล ความเหมาะสม ความเป็นผู้มีฝีมือ มีความสามารถ ความเชื่อมั่นในการเผชิญโลก และความเป็นอิสระเสรีภาพ
 2. ความปรารถนาเพื่อชื่อเสียง ศักดิ์ศรี การยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้อื่น
- ฐานะบารมี เกียรติยศ ความมีอำนาจ ความสำคัญ ความมีคุณค่า การสรรเสริญ การเอาใจใส่จากผู้อื่น ความพึงพอใจที่ได้จากความต้องการการนับถือตนนี้ จะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณค่า เข้มแข็ง มีความสามารถ มีประโยชน์ต่อโลกมนุษย์

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาตามศักยภาพของตน (self-actualization needs) เพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง ต้องการไฝหาและพัฒนาการกระทำที่เหมาะสมกับตนให้ยิ่งๆ ขึ้นไป ถ้าคนสามารถพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริงนั่นคือ ความสงบสุขแห่งตน สิ่งที่เขาสามารถเป็นได้ เขาต้องเป็นและเป็นจริงๆ ตามธรรมชาติของเขา ต้องการเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง (actualizing person) ซึ่งมาสโลว์ถือว่า เป็นคนที่สมบูรณ์ที่สุด

ความต้องการนี้มีรูปแบบที่แตกต่างกันไปในแต่ละคน ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันอย่างมากมาย สิ่งสำคัญก็คือ ความต้องการในระดับนี้จะปรากฏต่อเมื่อตนได้รับความพึงพอใจจากความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรัก ความพึงพอใจ การยอมรับ และความนับถือตนเองครบถ้วนแล้ว

1.2 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's manifest needs theory)

Murray (1964) โดยถือว่า ความต้องการเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้

มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (goal) โดยเมอร์เรย์ ได้กำหนดความต้องการของคนไว้ 15 ประการ โดยแยกออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1) Vicerogenic Needs (primary needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย การให้นม เป็นต้น

2) Psychogenic Needs (secondary needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ศักดิ์ศรี ความสัมพันธ์ ผลความรัก ความนับถือ การก้าวร้าว การเป็นตัวของตัวเอง การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นต้น

ความต้องการเหล่านี้เมอร์เรย์ไม่ได้ทำการวิจัยแต่ใช้การสังเกตจากประสบการณ์ในคลินิกและการสังเกตคนแต่ละคน ต่อมาเมอร์เรย์ได้เพิ่มความต้องการขึ้นเป็น 20 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. Need for Abasement คือ ความต้องการที่จะยอมตาม และยอมแพ้ ยอมรับความเจ็บปวด ยอมรับการตำหนิ ยอมรับวิกฤติการณ์ และการลงโทษ

2. Need for Achievement คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล สามารถทำงานที่ยาก ๆ ได้สำเร็จ

3. Need for Affiliation คือ ความต้องการความรักจากเพื่อนฝูง หรือคนทั่วไป

4. Need for Aggression คือ ความต้องการก้าวร้าว การเอาชนะ แก้แค้น การต่อสู้อย่างรุนแรง

5. Need for Autonomy คือ ความต้องการเป็นอิสระ การเป็นตัวของตัวเอง

6. Need for Counteraction คือ ความต้องการปฏิเสธที่จะต้องรับความพ่ายแพ้ที่พินฝ่าอุปสรรค

7. Need for Dependence คือ ความต้องการปกป้องตนเองจากการโจมตี การตำหนิการวิจารณ์

8. Need for Deference คือ ความต้องการการยกย่องสรรเสริญให้เกียรติสนับสนุนจากผู้เหนือกว่า

9. Need for Dominance คือ ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น หรือการสั่งให้ผู้อื่นทำตาม

10. Need for Exhibition คือ ความต้องการแสดงออกให้ปรากฏ ให้ได้เห็น ได้ยิน

11. Need for Harmvoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยง ความเจ็บปวด การบาดเจ็บทางร่างกาย ความเจ็บป่วย และความตาย

12. Need for Invoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ความอาย การถูกเย้ยหยัน

13. Need for Nurturance คือ ความต้องการให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือ เดียงดู

14. Need for Order คือ ความต้องการจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบ สะอาด เรียบร้อยประณีต อยู่ในสมดุค

15. Need for Play คือ ความต้องการสนุกสนานอย่างไม่มีเป้าหมาย

16. Need for Rejection คือ ความต้องการแยกตนเองออกจากสิ่งที่ไม่ชอบ ไม่ปรารถนา

17. Need for Sentience คือ ความต้องการมีประสบการณ์ และประทับใจในสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่น่ายินดี

18. Need for Sex คือ ความต้องการแสดงออกและประทับใจในสัมผัสทั้ง 5

19. Need for Succor คือ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือคุ้มครอง สนับสนุน และคำแนะนำจากผู้อื่น

20. Need for Understanding คือ ความต้องการความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ

1.3. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) Herzberg (1959) โดย เฮอริชเบิร์กได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ซึ่งพบปัจจัยที่มีความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน 2 ประการ ดังนี้

1) Maintenance หรือ Hygiene Factors เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงานมี 10 ประการ คือ

1.1 นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานภายในขององค์กร

1.2 การสอนงาน ควบคุม ดูแล (supervision) หมายถึง การสอนงาน การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

1.4 สภาพการทำงาน (work condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

1.5 เงินเดือน (salary) หมายถึง รายได้ต่อเดือน

1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน

1.7 ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นผล ที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่มีความสุขพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.9 ตำแหน่งหน้าที่ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.10 ความมั่นคง (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ

2) Satisfies หรือ Motivator Factors เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงาน มีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง พนักงานจะพูดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีกับงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้

2.1 ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างดี

2.2 การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การยอมรับนี้ อาจจะมีอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารรถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

2.3 ความรักในงาน (work itself) หมายถึง ความรักชอบ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ

2.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำ และสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้

2.5 ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.6 การเจริญเติบโต (growth) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร รวมทั้งได้รับความก้าวหน้า ในทักษะความชำนาญงานอีกด้วย

1.4. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's learned needs theory) McClelland (1961 อ้างถึงใน วัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร, 2546) โดย แมคเคลแลนด์ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของเมอร์เรย์ ซึ่งเขามีความเชื่อว่า ความต้องการของคนมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้มีอิทธิพลสูงใจ ทำให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยแมคเคลแลนด์ได้ให้ความหมายดังนี้

1) The need for Achievement (nAch) แมคเคลแลนด์ ได้ให้คำจำกัดความของความสัมฤทธิ์ผลนี้ว่า เป็นเสมือนการแข่งขันกับมาตรฐานอันยอดเยี่ยม (standard of excellence) หรือการบรรลุของผลงานที่เขากำลังทำความภาคภูมิใจของการบรรลุหรือขึ้นไปถึงมาตรฐานจะเป็นตัวนำไปสู่ความพยายามในงานนั้น ๆ หรืองานชิ้นต่อไป

แมคเคลแลนด์ เชื่อว่า การวิเคราะห์ความคิดเห็นจินตนาการ (fantasy) เหล่านั้น เป็นทางที่ดีที่สุดที่จะวัดความแรงกล้า (strength) ของความต้องการของผู้ทำข้อสอบ บุคคลผู้ซึ่งมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลจะพูดถึงความสำเร็จ (accomplishment) ในการบรรลุเป้าหมายและคิดว่าควรจะทำมันอย่างไรถึงจะบรรลุได้ ในขณะที่บุคคลที่ชอบเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือเกี่ยวกับสังคมจะมีคะแนนสูงทาง nAff ส่วนบุคคลที่ต้องการยอมรับส่วนบุคคลสูงจะชอบบรรยายภาพเกี่ยวกับการครอบครอง (dominating) การควบคุม (controlling) และการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (influencing) จะได้คะแนนในความต้องการอำนาจมากกว่านั้น คือเขามี nPow สูงกว่าอย่างอื่น เป็นต้น

ผลจากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ ได้แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์ผล (achievement) สูงดังนี้

1.1 จะเป็นคนที่มีความปรารถนาแรงกล้า (strong desire) ที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเบี่ยงงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดหรือ

อย่างไร ดังนั้น คนประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวแทนที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ถ้านั้นต้องการความร่วมมือจากคนหลายๆ คน เขามีแนวโน้มที่จะเลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถมากกว่าความเป็นมิตรหรือพรรคพวกกัน

1.2 คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น เขาจะโชว์ความสามารถให้เห็นอย่างสมเหตุสมผล มีความสุขและสนุกกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ เขาจะไม่กลัวความเหนื่อยหรือคิดว่าตนทำงานมากกว่าผู้อื่น ถ้างานนั้นท้าทายความสามารถของเขา

1.3 คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง จะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะให้ใครต่อใครประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำ เขาต้องการทราบ "เขาทำไปได้ดีแค่ไหน" เขาจะกังวลหรืออยากจู้ผลที่จะป้อนกลับมาให้ทราบ ไม่ว่าจะออกมาในรูปของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวก็ตาม

2) The Need for Affiliation (nAff) แมคเคลแลนด์ ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น ซึ่งความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์นั่นเอง แมคเคลแลนด์ ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการความรัก ความพึงพอใจสูงกว่ามีลักษณะดังนี้

2.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับและการให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจ

2.2 เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเพื่อนที่มีคุณค่าสำหรับเขา แม้จะได้รับความกดดันก็ยอม

2.3 เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างจริงจัง กล่าวคือ คนที่เห็นความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่นนั่นเอง

บุคคลที่มีความต้องการความรัก ความพึงพอใจสูงที่กล่าวถึงนี้จะแสวงหาโอกาสในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการ ดังนั้น คนที่มีความต้องการความรัก ความพึงพอใจสูงจึงชอบทำงานกับผู้อื่นมากกว่าที่จะทำงานคนเดียว และเขาสนใจที่จะได้รับการรายงานในการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี ด้วยเหตุนี้จึงชี้ให้เห็นได้ว่า คนที่ต้องการความรักความพึงพอใจสูงมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีหรือดีกว่าในสถานการณ์ที่เขาได้รับความร่วมมือ หรือได้รับการเห็นชอบหลักของความต้องการความรักความพึงพอใจ (nAff) นี้ สามารถดัดแปลงไปใช้ให้เกิดผลดีต่อองค์กรได้โดยตรง ถ้าผู้นำส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุนในเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีผลป้อนกลับในทางบวกของการทำงาน คนที่มีความต้องการความรักความพึงพอใจสูงก็จะ

ทำงานได้ดี มีผลงานที่สูงกว่าดีกว่าปกติ และในทางตรงกันข้าม คนที่มีความต้องการความรัก ความพึงพอใจต่ำ ก็ควรที่จะให้เขาทำงานในงานที่ดี มีอิสระ เพราะเขาจะชอบทำงานคนเดียว มากกว่าการทำงานร่วมกับคนอื่น

3) The Need for Power (nPow) แมคเคลแลนด ได้ศึกษาอย่างกว้างขวางในเรื่องความต้องการอำนาจ ซึ่งอธิบายได้ว่า เป็นความต้องการที่จะมีความรับผิดชอบในการควบคุมผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลงานซึ่งเกิดผลต่อพฤติกรรมกระทำ ความพอใจสูงสุดจะมาจากการทำงานที่สามารถควบคุมอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรวมทั้งบุคคลอื่นด้วย คนที่มีความต้องการอำนาจสูงมีลักษณะดังนี้

3.1 มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง

3.2 มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น

3.3 มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพแห่งความเป็นผู้นำผู้ตาม

คนที่มีความต้องการอำนาจสูงมักจะให้คำแนะนำผู้อื่นมากกว่าจะเสนอความคิดเห็น และการประเมินผลบ่อยครั้งกว่า และพยายามที่จะชักนำผู้อื่นให้คล้อยตามความคิดของเขา เขาจะมุ่งแสวงหาความเป็นผู้นำในกลุ่ม จึงพออธิบายได้ว่าคนที่มีความต้องการอำนาจสูงจะเป็นคนที่มีอิทธิพลในการพูด และบางครั้งมักชอบการโต้แย้งด้วย ซึ่งแมคเคลแลนด ได้อธิบายถึงลักษณะของการจะมีอำนาจไว้ 2 ประการ คือ ความต้องการอำนาจในรูปแบบของอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งบุคคลอยากจะได้เป็นคนที่เด่นที่สุด และความต้องการอำนาจในทางสังคม ซึ่งหมายถึง คนที่สนใจในปัญหาขององค์กรมากกว่า คนที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงมักจะมีพฤติกรรมชอบเป็น ผู้ชนะ หรือเป็นลักษณะของหัวหน้าซึ่งบงการลูกน้องของเขา เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด และต้องการให้ลูกน้องเชื่อฟังคำสั่งหัวหน้า ไม่ใช่ยึดปฏิบัติตามคำสั่งของส่วนรวมหรือองค์กร บุคคลที่มีความต้องการอำนาจทางสังคมสูงจะพอใจในความต้องการอำนาจในการทำงานในกลุ่มที่มีระบบ และมุ่งสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม ด้วยเหตุผลนี้ความพอใจในอำนาจของเขาจะมุ่งตรงไปสู่สัมฤทธิ์ผลขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าความพึงพอใจในการต่อสู้เพื่อความต้องการของตน

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด จัดอยู่ในกลุ่มของทฤษฎีเนื้อหาเพราะเป็นการศึกษาให้เข้าใจถึงแรงผลักดันที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา โดยความต้องการของบุคคลได้รับการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาและจากวัฒนธรรมทางสังคมของพวกเขา แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (achievement needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน แมคเคลแลนดได้

ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง จะเป็นบุคคลที่ชอบเหตุการณ์ท้าทาย มีการกล้าเสี่ยงพอสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสี่ยงมากเกินไป และไม่ใช้คนที่ไม่กล้าเสี่ยงเลย บุคคลเหล่านี้จะมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง จะฉลาดในการวางเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง อันไม่เป็น เป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของเขาจนเกินไป ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหา หากเขาบรรลุความสำเร็จของงานตามเป้าหมายจะเกิดความพึงพอใจในงานที่บางครั้งจะทำให้ได้รางวัลเป็นผลพลอยได้ ซึ่งไม่ใช่เป้าหมายของงานโดยตรง

2. ความต้องการพวกพ้อง (affiliation needs) หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับของกลุ่มและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลประเภทนี้จึงให้ความสนใจในความ รู้สึกของผู้อื่น มักเห็นด้วยและมีอารมณ์ร่วมไปกับบุคคลอื่น พยายามสร้างและรักษาความเป็นมิตร ชอบและสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม

3. ความต้องการอำนาจ (power needs) หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาที่จะได้มา และรักษาควบคุมบุคคลอื่นโดยตรง บุคคลประเภทนี้ต้องการเป็นผู้นำ ชอบแข่งขันเพื่อให้ตนเองมีสถานภาพที่สูงขึ้นและชอบการเผชิญหน้า

แมคเคลแลนด์ กล่าวว่า ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ในตัว แต่มีระดับมากน้อยแตกต่างกันไป บุคคลใดมีความต้องการด้านใดสูงก็จะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัด เป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคลทำให้มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันไป ในระยะแรก แมคเคลแลนด์ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านที่ต้องการความสำเร็จมากเพราะเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด ประมาณ 15 ปีต่อมา แมคเคลแลนด์และเพื่อนๆ เริ่มให้ความสนใจแรงจูงใจที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในงาน และได้ศึกษาในผู้นำขององค์กรหรือบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบ การบริหารงานและสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น พบว่าการที่ผู้นำมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสูงไม่ได้ทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำเหล่านี้มุ่งทำงานให้ดีด้วยตัวของเขาเอง แต่การเป็นผู้นำจำเป็นต้องทำงานโดยอาศัยผู้บังคับบัญชา การที่จะให้พวกเขาทำงานให้จึงเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้นำเป็นส่วนใหญ่ ทำให้แมคเคลแลนด์มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ โดยไม่ทิ้งความสำคัญของแรงจูงใจด้านการเป็นพวกพ้องเพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำเช่นกัน ดังนั้นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำจึงมีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจและการเป็นพวกพ้อง ซึ่งมีดังนี้

1) แรงจูงใจด้านอำนาจ (power motive) แรงจูงใจด้านอำนาจเป็นเสมือนความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นหรือผลักดันตนเองให้อยู่เหนือกว่าผู้อื่น ซึ่งนักจิตวิทยาสมัยดั้งเดิมที่ชื่อ แอดเลอร์ (Adler) เชื่อว่าแรงขับด้านนี้มีมาตั้งแต่เกิด ในขณะที่นักจิตวิทยาสมัยใหม่ไม่ยอมรับในจุดนี้ แต่ในช่วงไม่นานมานี้เริ่มมีผู้กลับมาให้ความสนใจอย่างจริงจังอีกครั้งเนื่องจากถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในองค์กร จากการศึกษาแรงจูงใจด้านอำนาจในผู้นำ แมคเคลแลนด์แฮมพบว่าแรงจูงใจด้านอำนาจที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ แรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อตนเอง (personalized power motive) และแรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อสังคม (socialized power motive) ดังรายละเอียดดังนี้

1.1 แรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อตนเอง (personalized power motive) เป็นความต้องการอำนาจของผู้นำโดยมีการยับยั้งชั่งใจและการควบคุมตนเองต่ำ โดยผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านนี้สูงมักใช้อำนาจเพื่อยกระดับและฐานะของตนเอง ต้องการงานให้ประสบความสำเร็จโดยยึดที่เป้าหมายของตนเอง ผู้นำประเภทนี้มีเพียงเล็กน้อยที่ให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพราะเชื่อว่าตนเองต้องทำงานทั้งหมดด้วยตัวเองจึงจะประสบผลสำเร็จ ทำให้ขาดความไว้วางใจบุคคลอื่น และไม่นำความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นไปใช้ให้เป็นประโยชน์ บุคคลเหล่านี้เชื่อว่าถ้าบุคคลอื่นประสบผลสำเร็จมากกว่าตัวเขา จะทำให้ฐานะและอำนาจของเขาลดถอยลง ซึ่งบุคคลประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะด่วนตัดสินใจ รีบร้อนในการใช้อำนาจ ใช้อำนาจอย่างมีกฎเกณฑ์ขอบแข่งขันและเอาชนะ ทำให้ บางครั้งจึงดูหยาบคาย เป็นบุคคลที่มองหาประโยชน์จากบุคคลอื่น แต่มักไม่ให้ความสำคัญกับบุคคลอื่น ยึดมั่นอยู่กับคุณค่าของความสามารถ มีความหยิ่ง เชื้อมั่นในตนเอง และมั่นใจในอำนาจของ ตนเอง เป็นบุคคลที่ชื่นชอบการเป็นผู้นำ สำหรับแหล่งอำนาจที่ชอบใช้ในการบริหารได้แก่อำนาจบังคับ อำนาจ ตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล ดังนั้น การที่ผู้นำมีแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจเพื่อตนเองสูง มีทั้งผลดีและ ผลเสียซึ่งผลดีคือทำให้บุคคลนั้นทำงานประสบความสำเร็จตามที่ตนเองมุ่งหวังในเวลารวดเร็ว เกิดความภาคภูมิใจและมีความเชื่อมั่นมากขึ้นที่ทำให้องค์กร ได้รับผลผลิตตามเป้าหมายและบางครั้งทำให้ได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในระยะเวลานั้นๆ แต่ผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนเอง คือ ทำให้ถูกมองว่าเป็นเผด็จการเพราะใช้ความคิดของตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือตัดสินใจบุคคลอื่นเป็นผู้นำที่ชอบแข่งขันและมองดูหยาบคายต่อบุคคลอื่น ทำให้บุคคลรอบข้างไม่ชื่นชอบหรือให้ความจงรักภักดีด้วยใจจริง และจากการบริหารงานและสั่งการที่ใช้อำนาจบังคับของเขาทำให้เกิดผลกระทบต่อกลุ่ม ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการไม่ได้รับอำนาจหรือมอบหมายงานให้ตัดสินใจเองทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ขาดความมั่นใจ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น

และทำงานโดยยึดความเห็นผู้นำของตนเองเป็นหลัก นอกจากนี้จากความต้องการเห็นผลงาน โดยเร็วของผู้นำทำให้ ผู้ปฏิบัติต้องรีบเร่งในการทำงานจนบางครั้งอาจสะเพร่า ขาดคุณธรรมในการ ทำงาน ขาดพลังใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่น การทำงานในลักษณะดังกล่าวยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถร่วมกันประสานงานในทีมให้ต่อเนื่องได้เมื่อไม่มีผู้นำอยู่ด้วย สิ่งเหล่านี้จะสะท้อน กลับไปยังตัวผู้นำเองที่จะทำให้ผลงานของเขาแม้มีความสำเร็จแต่ขาดประสิทธิภาพ และต้องเหน็ด เหนื่อยต่อการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 แรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อสังคม (socialized power motive) เป็นความ ต้องการอำนาจของผู้นำที่ใช้อำนาจอย่างยับยั้งชั่งใจและมีการควบคุมตนเอง ซึ่งแสดงถึงการมีวุฒิ ภาวะที่สูงกว่าผู้นำที่มีความต้องการอำนาจเพื่อตนเอง ผู้นำที่มีแรงจูงใจอำนาจเพื่อสังคมสูงจะใช้ อำนาจเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลอื่นมองการณ์ไกล ทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็น หลักขณะเดียวกันพยายามทำให้เป้าหมายของกลุ่มได้รับการตอบสนอง มีการแบ่งปันอำนาจและ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม โดยบุคคลประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะรู้จักหักห้ามและควบคุมตนเอง ในการใช้อำนาจ เคารพในสิทธิของผู้อื่น มีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคแก่บุคคล ยึดมั่นอยู่กับ คุณค่าการทำงานของบุคคล ประสานงานให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ไม่ต่อต้านบุคคลอื่น เต็ม ใจที่จะรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นเพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ชอบทำตนเป็นโค้ชหรือเป็นที่ ปรีกษา สำหรับแหล่งอำนาจ ที่ใช้มักเป็นอำนาจชำนาญการ อำนาจทางข้อมูล อำนาจอ้างอิง และ มีการใช้อำนาจ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม

2) แรงจูงใจด้านการเป็นพวกพ้อง (affiliation motive) การที่บุคคลคิดถึงความ อบอุ่น การมีมิตรจิต ความสัมพันธ์กับผู้อื่น นักจิตวิทยาถือว่าเป็นผู้ที่มีความต้องการความผูกพัน ซึ่งลักษณะเช่นนี้มีในทุกคนแต่มากน้อยต่างกัน พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นอาจเป็นใน ลักษณะคิดที่จะฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ขาดหายไปให้กลับมาสนิทสนมกันใหม่ หรือเป็นลักษณะที่ ชอบปลอบใจ ช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความร่วมมือด้วยไมตรีจิตหรือด้วยความเป็นเพื่อนในกิจกรรมกลุ่ม ต่างๆ เช่น งานเลี้ยง ประชุม งานสโมสรต่างๆ เป็นต้น ความต้องการที่จะผูกพันหรือต้องการพวก พ้องนั้นมีเป้าหมายคือ อยากให้ ผู้อื่นชื่นชอบจึงให้ความสนใจในความรู้สึกของผู้อื่น พยายาม ติดต่อกันและมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น พฤติกรรมจะเป็นไปในลักษณะที่มักจะเห็นด้วยหรือมี อารมณ์ร่วมไปกับผู้อื่น บุคคลประเภทนี้เมื่อหางานทำมักจะเป็นงานที่มีโอกาสได้พบปะแลกเปลี่ยน ความเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป ถ้าเป็นงานธุรกิจมักชอบทำในตำแหน่งผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นงานที่มี ความสำคัญทางการสร้างสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นมากกว่าเป็นงานด้านการตัดสินใจ (พวงเพชร วัชร อยุธยา, 2537) แรงจูงใจด้านการเป็นพวกพ้องเป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อการทำงานของผู้ใหญ่มาก การ

ที่ผู้นำมีแรงจูงใจด้านนี้สูงมักให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพส่วนบุคคลกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นหลักมากกว่าให้ความสำคัญต่องาน ไม่ชอบให้งานมารบกวนความสัมพันธ์ที่ตนเองชื่นชอบ ผู้นำกลุ่มนี้มักเลือกที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมากกว่าวิธีเผชิญหน้า ไม่กล้าตัดสินใจเด็ดขาด มักให้ความสนใจกับการติดต่อสื่อสารซึ่งมีการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านนี้สูงจะใช้เวลากับการติดต่อสื่อสารมากกว่าผู้นำคนอื่น (สมยศ นาวิกโร, 2540) นอกจากนี้ยังชอบสนุกสนานกับงานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมทางสังคม หรือการคุยเล่น ดังนั้น การเป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านการเป็นพวกพ้องสูงมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีซึ่งเกิดกับตนเองคือ ทำให้มีความสุขจากการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ได้รับความร่วมมือในการทำงาน ส่วนผลเสียคือ ทำให้ผู้นำขาดความเด็ดขาดบางด้าน ไม่สนใจยึดกฎระเบียบของงาน พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการไม่เหมาะสมและไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาขาดระเบียบวินัย ความเข้มแข็ง และคุณธรรมในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานต่ำลงส่งผลให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จหรือได้ผลงานที่ล่าช้า

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการอ้างสาเหตุของวายเนอร์ (Weiner) โดยข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของทฤษฎีการอ้างสาเหตุ คือ บุคคลถูกกระตุ้นหรือมีแรงจูงใจเพื่อให้ได้มาซึ่งโครงสร้างของสาเหตุอันจะนำไปสู่ความรู้คิดความเข้าใจในสภาพแวดล้อมของตนอย่างครอบคลุม วายเนอร์มีพื้นฐานความคิดว่า มนุษย์มีความอยากรู้และเข้าใจ ซึ่งเป็นต้นเหตุให้เกิดพฤติกรรม โดยมีหลักการ พื้นฐานของการอ้างสาเหตุ 3 ประการคือ

1) ทุกคนต้องการทราบสาเหตุพฤติกรรมของผู้อื่น โดยเฉพาะหากพฤติกรรมนั้นสำคัญต่อตนเอง

2) มีเหตุผลเสมอในการอ้างสาเหตุ

3) สาเหตุที่บุคคลอ้างจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น

วายเนอร์แบ่งการอ้างสาเหตุพฤติกรรมเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเป็น 4 ประเภท หรือเรียกว่า คุณสมบัติของสาเหตุที่ผู้กระทำอ้างคือ

1) ความพยายาม มี 2 ชนิด คือ ความพยายามสม่ำเสมอ เป็นสาเหตุภายในตัวบุคคลจึงควบคุมได้และมีความคงที่ และความพยายามชั่วคราวเป็นสาเหตุ ภายในตัวบุคคลจึงควบคุมได้แต่ไม่คงที่

2) ความสามารถ เป็นสาเหตุภายในตัวบุคคล คงที่แต่ควบคุมไม่ได้

3) ความยากง่ายของงาน เป็นสาเหตุภายนอก มีความคงตัว แต่ควบคุมไม่ได้

4) โชค เป็นสาเหตุภายนอก ไม่คงตัวและควบคุมไม่ได้

การอ้างสาเหตุจะมีผลต่ออัตมโนทัศน์ ความรู้สึกและอารมณ์ และการตั้งความคาดหวังในความสำเร็จ หรือไม่สำเร็จของงานที่จะต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จในอนาคต

ตามแนวคิดข้างต้น เห็นได้อย่างชัดเจนว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคล รวมทั้งการลดแรงขับเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้วย แรงจูงใจภายในเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยไม่ได้หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก เช่น แรงจูงใจที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์เป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น และแรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจให้มีพฤติกรรมเนื่องมาจากแรงเสริมภายนอก เช่น คำชม เงิน รางวัล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นต้น ดังนั้น ถ้าหากต้องการให้การศึกษาสามารถเป็นการศึกษาที่พัฒนาศักยภาพของบุคคลได้แล้ว จะต้องสร้างแรงจูงใจทางการศึกษาขึ้น

2. ทฤษฎีการส่งผลกระทบ (spillover theory) Muchinsky (2006) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นในบริบทการทำงานและในบริบทครอบครัวจะมีความคล้ายคลึงกัน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในครอบครัวได้โดยการรับเอาทัศนคติจากการทำงานเข้ามา สอดคล้องกับแนวคิดของ Thompson, Beauvais และ Allen (2006) เสนอว่า งานและครอบครัวสามารถส่งผลกระทบซึ่งกันและกันได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยการส่งผ่านความรู้สึก ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรม

ส่วน Ballout (2008) เห็นด้วยว่าการส่งผลกระทบนี้เป็นผลกระทบจากบริบทหนึ่งไปสู่อีกบริบทหนึ่ง เช่น บริบทการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อบุคคลและบริบทครอบครัวได้ กล่าวได้ว่า กระบวนการส่งผลกระทบกันนี้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โดยรูปแบบของการส่งผลกระทบมี 2 รูปแบบ คือ 1) การส่งผลกระทบทางบวก (positive spillover) หมายถึง สถานการณ์ที่น่าพอใจ ความรู้สึกประสบความสำเร็จที่ได้รับจากบริบทหนึ่งไปสู่อีกบริบทหนึ่ง ในทางตรงกันข้าม 2) การส่งผลกระทบทางลบ (negative spillover) หมายถึง ปัญหาที่ได้รับมาจากบริบทหนึ่งส่งผลไปสู่อีกบริบทหนึ่ง เช่น ความไม่พึงพอใจในบริบทของการทำงานส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในชีวิตได้

3. ทฤษฎีบทบาท (role theory) นักวิจัยบางท่านได้นิยามความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับครอบครัวไว้ว่าเป็นบทบาทที่สมาชิกในครอบครัวแต่ละคนต้องรับผิดชอบ ซึ่งสมาชิกแต่ละคนต่างมีข้อจำกัดด้วยเงื่อนไขของเวลาและพลังงาน ดังนั้นการมีบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกันจึงเป็นความต้องการที่มากเกินไปอันอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความเครียดและผลลัพธ์เชิงลบต่อสุขภาพทางจิตได้ Mark (1997 อ้างถึงใน Thompson et. al, 2006) แนวความคิดนี้รู้จักกันในนามสมมติฐานความขาดแคลน (scarcity hypothesis) ซึ่งเสนอว่าแต่ละ

คนมีเวลาและพลังงานจำนวนจำกัด หากบุคคลมีส่วนร่วมในหลายบทบาท จะนำมาซึ่งความขัดแย้งด้านบทบาทและความเครียดจนก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านบทบาทได้ Good (1960 อ้างถึงใน สุรชา เศษฏาธนาพร, 2552) เช่น การร่วมทำกิจกรรมทั้งที่ทำงาน ที่บ้านและงานอดิเรก สอดคล้องกับแนวความคิดของ Ballout (2008) ที่ว่าคนเรามีขีดจำกัดด้านเวลาและการใช้พลังงาน การมีบทบาทหลากหลายอาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างบทบาทและการได้รับบทบาทมากเกินไปจะส่งผลให้เกิดความกังวลใจ ไม่สบายใจ สูญเสียความอยู่ดีมีสุข

4. **ทฤษฎีการชดเชย (compensation theory)** รูปแบบการชดเชยถือได้ว่าเป็นรูปแบบที่มีความแตกต่างจากรูปแบบการส่งผลกระทบ โดย Muchinsky (2006) เสนอว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัวในรูปแบบที่ตรงข้ามกันแต่มีความถ่วงดุลกัน โดยจะชดเชยซึ่งกันและกันสำหรับในส่วนที่อีกบริบทหนึ่งไม่มี เช่น บุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวอาจจะมีผลการปฏิบัติงานดีในที่ทำงานก็ได้ เช่นเดียวกับแนวคิดที่ว่าหากมนุษย์รู้สึกไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในบริบทหนึ่งก็จะพยายามหาสิ่งชดเชยจากบริบทอื่นมาทดแทนในสิ่งนั้น

5. **ทฤษฎีการแบ่งเป็นส่วน (segmentation theory)** Muchinsky (2006) เสนอว่าบริบทการทำงานและบริบทที่ไม่ใช่งานไม่มีความเกี่ยวข้องกัน ดังนั้น บุคคลจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบริบทอื่น สอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่าแต่ละบริบทเป็นอิสระจากกัน โดยจะแบ่งแยกบทบาทการทำงานและบทบาทครอบครัวออกจากกัน เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีส่วนร่วมในบทบาทหนึ่งจะไม่สามารถเข้าร่วมหรือสนใจบทบาทอื่น เช่น ความพึงพอใจอาจเกิดขึ้นได้จากบริบทงาน บริบทครอบครัวหรือจากทั้งสองบริบทก็ได้ กล่าวได้ว่า รูปแบบการแบ่งเป็นส่วนเป็นรูปแบบที่ตรงกันข้ามกับรูปแบบการส่งผลกระทบ

6. **แนวความคิดการทำให้ดีขึ้น (enrichment)** แนวความคิดนี้เกิดจากความสนใจในการสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับครอบครัวโดยเสนอมุมมองความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับครอบครัวว่า การที่คนเรามีบทบาทหลากหลายเป็นเรื่องที่ดี มีประโยชน์ทั้งต่อตัวเองและสังคม เพราะบุคคลที่มีพลังงานในตัวที่ไร้ขีดจำกัด แต่เรามักเชื่อว่าตัวเรามีพลังงานอยู่จำกัด Sieber (1974) สอดคล้องกับแนวความคิดที่เสนอว่า เมื่อบุคคลรับบทบาทหลากหลายมากขึ้น บุคคลจะได้รับประโยชน์จากบทบาทเหล่านั้น ทั้งด้านสุขภาพกายและความอยู่ดีมีสุขมากกว่า สูญเสีย Mark (1977)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมากที่สุด คือ ทฤษฎีการส่งผลกระทบ (spillover theory) และ

ทฤษฎีบทบาท (role theory) ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้อย่างดี

ผลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ผลที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว อาจเกิดขึ้นได้จากทฤษฎีพื้นฐานที่กล่าวมา Allen, Herst, Bruck และ Sutton (2000) ได้สรุปผลของความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวเป็น 3 กลุ่ม จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและครอบครัว คือ 1) ผลที่เกี่ยวกับงาน 2) ผลที่ไม่เกี่ยวกับงาน และ 3) ผลที่เกี่ยวกับความเครียด ดังนี้

1. ผลที่เกี่ยวกับงาน (work-related outcomes) แบ่งออกเป็น 1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) 2) ความผูกพันในองค์กร (organizational commitment) 3) ความตั้งใจลาออก (intention to turnover) 4) การขาดงาน (absenteeism) 5) ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) 6) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) 7) การประสบความสำเร็จในอาชีพ (Career)

2. ผลที่ไม่เกี่ยวกับงาน (nonwork-related outcomes) แบ่งออกเป็น 1) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) 2) ความพึงพอใจในชีวิตสมรส (marital satisfaction) 3) ความพึงพอใจในครอบครัว (family satisfaction) 4) การปฏิบัติต่อครอบครัว (family performance) 5) ความพึงพอใจในเวลาว่าง (leisure performance)

3. ผลที่เกี่ยวกับความเครียด (stress-related outcome) แบ่งออกเป็น 1) ความเครียดทั่วไป (general psychological strain) 2) ความเจ็บป่วยทางกาย (somatic/physical symptoms) 3) ความซึมเศร้า (depression) 4) การใช้สารเสพติด (substance abuse) 5) ความเหนื่อยล้า (burnout) 6) ความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (work-related stress) 7) ความเครียดที่เกี่ยวกับครอบครัว (family-related stress)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

3.1 ความเครียดเรื่องงาน (job stress)

ความหมายของความเครียดในที่นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของความเครียดที่เกิดขึ้นจากงาน เพราะในชีวิตของมนุษย์นั้นมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานอย่างมาก โดยความหมายของความเครียดมีนักวิจัยหลายคนให้ความหมาย ดังนี้

Muchinsky (2006) ให้ความหมายว่า การตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากกระตุ้น โดยสิ่งเร้านั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน และส่งผลทางลบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของ บุคคลนั้น บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับสิ่งเร้าที่เข้ามากกระตุ้นได้ ย่อมก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

นุชรัตน์ สิริประภาวรรณ (2542) ให้ความหมายว่า ปัจจัยต่างๆจากตัวงานและ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ก่อให้เกิดผลทางลบกับบุคคลในการปฏิบัติงาน โดย ก่อให้เกิดความเครียดและขัดขวางความสมดุลของสุขภาพและจิตใจและส่งผลกระทบทำให้ผล ผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ปัจจัยเหล่านี้แบ่งเป็นด้านต่างๆได้แก่ ด้านตัวงาน ด้าน บทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และด้านความเครียดและบรรยากาศในองค์การ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2542) ให้ความหมายว่า สภาวะที่บุคคลรับรู้หรือประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ปริมาณงาน บทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นต้น ที่ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อร่างกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลทั้งในทางบวก และทางลบ

สุวรรณ อานุสันติ (2546) ให้ความหมายว่า ภาวะอารมณ์ที่บุคคลถูกคุกคาม จึงต้องมีการ ตอบสนองของอารมณ์ต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนา เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกายและ จิตใจไว้ โดยบุคคลจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรักษาความสมดุลของร่างกายให้กลับคืนสู่สภาพเดิมหรือ ดียิ่งกว่า

เรณูการ จันขาว (2551) ให้ความหมายว่า การตอบสนองของร่างกายและจิตใจที่มีต่อสิ่ง เร้าที่เข้ามาคุกคาม ทั้งภายในและภายนอกสภาพแวดล้อมการทำงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกวิตก กังวล และความรู้สึกไม่สบายใจ บุคคลจะตีความต่อสิ่งนั้นว่าเป็นการคุกคาม เป็นอันตรายหรือทำ ทาย และจะตอบสนองออกมาทั้งอารมณ์และพฤติกรรมเพื่อรักษาความสมดุลของตัวเองไว้ โดยแต่ ละบุคคลจะมีการตอบสนองที่แตกต่างกันออกไป

จากความหมายของความเครียดนั้น ผู้วิจัยขอให้ความหมายของความเครียดเรื่องงาน ว่า สภาวะของร่างกายและจิตใจของบุคคลที่รับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากกระตุ้นในทางลบ ส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถปรับสมดุลในชีวิตของตัวเองได้ ทั้งในด้านการทำงานและครอบครัว ส่งผลให้เกิดความเครียด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Tsaur และ Tung (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงานและสุขภาพของพนักงานโรงแรมเทศหญิงในประเทศไต้หวันจำนวน 308 คน โดยมีการกำกับตนเองในเวลาว่างเป็นตัวแปรปรับ พบว่า ความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพของพนักงานโรงแรมเทศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการวางแผนการกำกับตนเองในเวลาว่างสามารถเป็นตัวแปรปรับระหว่างระหว่างความเครียดจากงานและสุขภาพได้

Por, Barriball, Fitzpatrick และ Roberts (2011) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนพยาบาลประเทศอังกฤษในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเครียด ขั้นตอนการปกปิดรูปแบบ และสุขภาพในกลุ่มตัวอย่าง 130 คน พบว่า การรับรู้ความเครียดและสุขภาพมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Matthews, Bulger และ Barnes-Farrell (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และบทบาทของความเครียดจากงานในช่วงอายุที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุน้อยกว่าและเท่ากับ 28 ปี อายุ 29-45 และอายุ 46 ปีขึ้นไป พบว่ามีโมเดลของความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่ต่างกัน แต่ต่างกันที่ระดับค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะในการสนับสนุนทางสังคมกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับตัวแปรอื่น ส่งผลให้โครงสร้างของโมเดลแตกต่างกันในรูปแบบและระหว่างกลุ่ม

Michel และคณะ (2010) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยโมเดลสมการโครงสร้าง เกี่ยวกับงาน ครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม ในการทำนายความเครียด และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า ยังมีความคลุมเครือในโมเดลที่ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรเหล่านี้ โดยได้วิเคราะห์ข้อผิดพลาดจากการสังเคราะห์งานวิจัย โดยเปรียบเทียบโมเดล 3 โมเดล พบว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถควบคุมบทบาทที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งรูปแบบที่ดีที่สุดคือ การมีความเครียดเป็นสาเหตุ และเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ถ้าควบคุมบทบาทของงานกับครอบครัวไว้ ผลการสนับสนุนจากบ้านและครอบครัว จะมีความสัมพันธ์กับบทบาทการขัดแย้งและบทบาทที่คลุมเครือ ความขัดแย้งจากบทบาทงานและความต้องการเวลา จะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งจากบทบาทครอบครัวและบทบาทที่คลุมเครือ จะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน

Fan, Feng และ Wu (2009) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในผู้หญิงทำงานชาวจีน กับความเครียด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 121 คน พบว่า ในผู้หญิงทำงานรับรู้บทบาท

ของตนเองและบทบาทของตนเองในสังคมต่างมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว อัตราส่วนของการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อความเครียดที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจในประเทศ กิจกรรมครอบครัว ความเครียดจากคู่ครอง ความจงรักภักดีในงาน และภาระงาน ส่งผลให้เกิดความเครียด และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

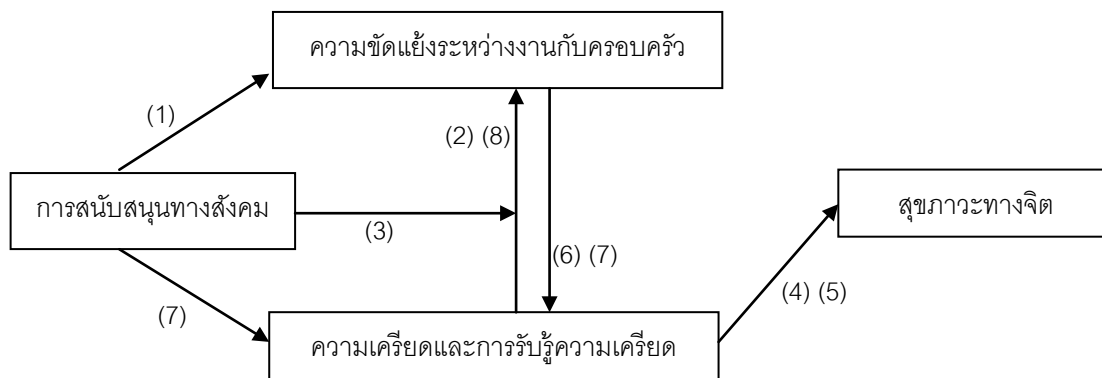
Karatepe และ Bladdar (2006) ศึกษาพนักงานโรงแรมในประเทศตุรกี เกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีผลทางบวกกับความเครียดจากงาน แต่ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่ส่งผล และผลเชิงประจักษ์ไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในครอบครัวได้ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานสูงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในครอบครัวต่ำ หากระดับความพึงพอใจในครอบครัวสูงขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตสูงขึ้นด้วยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน ความเครียดจากงาน และความพึงพอใจในชีวิต สามารถอธิบายการลาออกจากงานได้

ณกรกรรดา ไวกาสี (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความเครียดที่เกิดจากการทำงานและครอบครัว ในกลุ่มตัวอย่าง 173 คน พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่เกิดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดที่เกิดจากการทำงานและครอบครัว และความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียดที่เกิดจากการทำงานและครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานสามารถทำนายความเครียดที่เกิดจากการทำงานและครอบครัวได้

วัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม กับความเครียดในพนักงานหญิง 120 ที่สมรสแล้ว พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน โดยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถอธิบายความเครียดจากการทำงานได้ร้อยละ 46

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความเครียด ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและสุขภาพทางจิตนั้น พบว่าความเครียดเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และตัวแปรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของบุคคล การรับรู้

ความเครียดก็มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของแต่ละบุคคลด้วย โดยสามารถสร้างแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสามนี้ได้ ดังแผนภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียด และสุขภาวะทางจิต

หมายเหตุ (1) Matthews, Bulger และ Barnes-Farrell (2010), (2) Fan, Feng และ Wu (2009), (3) Michel และคณะ (2010), (4) Tsaur และ Tung (2012), (5) Por, Barriball, Fitzpatrick และ Roberts (2011), (6) Karatepe และ Bladdar (2006), (7) วัชรานันท์ รัตนกุลสมภ์ (2552), (8) ฌกรกรรดา ไวกาสี (2551)

3.2 ความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Strauss และ Sayles (1960) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

Stamps และ Piedmonte (1986) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของพยาบาลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน นโยบายขององค์การ สถานภาพของวิชาชีพ และการปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

นภดล เชนะโยธิน (2531) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกพอใจหรือชอบในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สมยศ นาวิกการ (2536) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นความรู้สึกที่ดีโดย ส่วนรวมของคนที่มีต่องาน ซึ่งเมื่อพูดถึงคนมีความพึงพอใจในงานสูงนั้น มักหมายความว่าคนชอบ และให้คุณค่าต่องานของตนเองสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของตน

บุญมัน ธนาสุภาวัฒน์ (2537) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติใน ทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำ ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความ มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานนั้น เป็นภาวะความรู้สึกที่ดีหรือภาวะทางอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์ของบุคคลในการ ทำงาน ภาวะความรู้สึกเหล่านี้จะมากหรือน้อยนั้น ล้วนขึ้นกับการทำงานของบุคคลว่าได้รับการ ตอบสนองความต้องการมากน้อยเพียงใด

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึก โดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความ มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งการ ส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยขอให้ความหมายว่า เป็น ความรู้สึกพอใจและชอบงานที่ทำ ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

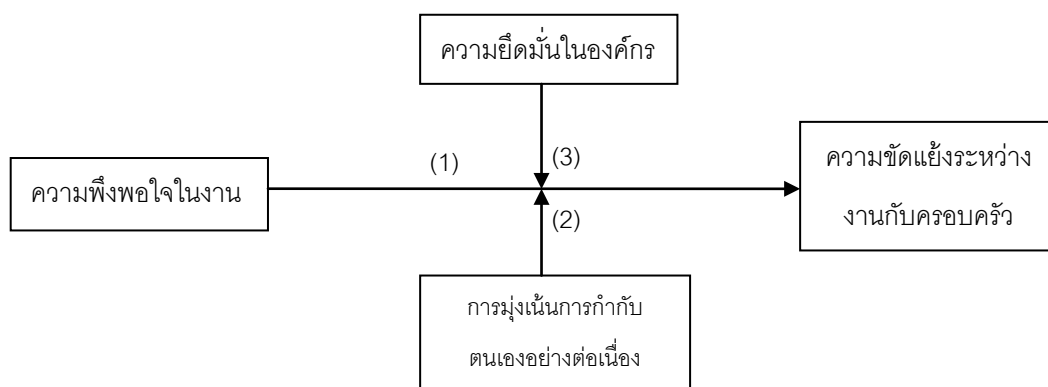
Zhao และ Namasivayam (2012) ศึกษาผลของการมุ่งเน้นการกำกับตนเองอย่าง ต่อเนื่องต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงแรมประเทศจีน จำนวน 284 คน พบว่าการมุ่งเน้นการกำกับตนเอง อย่างต่อเนื่องมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวโดยเฉพาะกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงก็ยิ่งมีการมุ่งเน้นการกำกับ ตนเองอย่างต่อเนื่องสูงด้วย

Zhou, Qu และ Ghiselli (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวและความพึงพอใจ โดยผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ในความพึงพอใจในงานและความพึง พอใจในชีวิต ซึ่งความพึงพอใจในงานแยกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ผลกระทบต่อจิตใจ และ การตีค่าราคา โดยได้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 121 คนซึ่งเป็นพนักงานชายจากโรงแรมในประเทศ

จีน 26 โรงแรม โมเดลที่ได้พบว่า ผลกระทบต่อจิตใจจากงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและและความพึงพอใจในชีวิต และความก้าวท้าวกันในงานและครอบครัวและความก้าวท้าวในครอบครัวกับงานล้วนมีความสัมพันธ์ทางลบต่อผลกระทบต่อจิตใจจากงาน ความก้าวท้าวในครอบครัวกับงานจะเพิ่มการตีค่าราคาของงาน และผลกระทบต่อจิตใจส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าการตีค่าราคา ความก้าวท้าวในครอบครัวกับงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต

Namasivayam และ Zhao (2007) ศึกษาผลของความยึดมั่นในองค์กรต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมประเทศอินเดีย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน โดยความยึดมั่นในองค์กรสามารถเป็นตัวแปรปรับระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในงานได้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงานนั้น พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ และได้มีการศึกษาผลระหว่างตัวแปรนี้และผลของตัวแปรกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยสามารถสร้างแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ดังแผนภาพที่ 2.2



แผนภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน
กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

หมายเหตุ (1) Zhou, Qu และ Ghiselli (2011), (2) Zhao และ Namasivayam (2012), (3) Namasivayam และ Zhao (2007)

3.3 การสนับสนุนทางสังคม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

Caplan (1974) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในทางสนับสนุนแหล่งประโยชน์ หรือช่วยให้บุคคลเผชิญภาวะวิกฤต หรือเผชิญความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเป็นแหล่งด้านความเครียด ซึ่งมีผลกับความผาสุกของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม

Cobb (1976) ให้ความหมายว่า เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้เชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ ยกย่อง และมองเห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

Kahn (1979) ให้ความหมายว่า เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดหมายระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีการยอมรับนับถือ และมีการช่วยเหลือด้านวัตถุซึ่งกันและกัน ยอมรับในพฤติกรรมของกันและกัน ซึ่งอาจเกิดขึ้นทั้งหมด หรือเพียงอย่างเดียว

Kaplan, Cassel และ Gore (1977) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 แนวคิด แนวคิดแรกหมายถึง ความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ การได้รับการยกย่อง นับถือ การยอมรับ การได้รับความเห็นใจ และความช่วยเหลือ ซึ่งได้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มสังคม ส่วนแนวคิดที่สองหมายถึง ความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความสำคัญกับบุคคลนั้น

Pender (1987) ให้ความหมายว่า เป็นการที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นโดยได้รับจากกลุ่มคนในระบบสังคมนั้นๆ เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุ อุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

House (1981) ให้ความหมายว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การสนับสนุนทางอารมณ์ซึ่งเกิดจากความใกล้ชิดผูกพัน การให้การดูแลและการให้ความเชื่อถือไว้วางใจ การสนับสนุนความคิดการตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากการยอมรับนับถือ และเห็นถึงความมีคุณค่าและการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้แก่ คำแนะนำ ข้อมูล วัตถุสิ่งของ หรือบริการต่างๆ ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และการประเมินตนเอง

ปีติมา ฉายโสภาส (2546) ให้ความหมายว่า การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น บิดา มารดา พี่น้อง ญาติ เพื่อนและผู้ร่วมงาน ทั้งด้านวัตถุ

สิ่งของ ด้านการเงิน ข้อมูล ข่าวสาร อารมณ์ การยอมรับนับถือ ได้รับความรัก เอาใจใส่จากบุคคล ในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เชื่อว่ามีคนรักและสนใจ มีคนยกย่อง และมองเห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพในทางที่ดี เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับนับถือ และให้การสนับสนุน ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะเกิดความรู้สึกมีคุณค่า พึงพอใจ ได้รับการยอมรับและมีความสุข

แนวคิดของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมช่วยลดสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียด Brown (1986) โดยการสนับสนุนทางสังคมอย่างเพียงพอ จะช่วยให้บุคคลปรับตัวได้เหมาะสม และนำไปสู่การมีพฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัยที่ดี การสนับสนุนทางสังคมเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ (multidimensional concepts) House (1981 อ้างถึงใน Thoits, 1982; McNett, 1986) ซึ่งประกอบด้วย ชนิด ปริมาณ และแหล่งที่ให้การสนับสนุนดังนี้

1) **ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม** ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม เป็นมิติหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีผู้แบ่งไว้แตกต่างกันดังนี้

House (1981) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมมี 4 ชนิด

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (emotional support) เป็นการให้การยอมรับนับถือ ความรัก ความเชื่อถือไว้วางใจ ความห่วงใย เห็นอกเห็นใจ

2. การสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) หมายถึง การเห็นพ้องรับรอง และการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการประเมินตนเองและเปรียบเทียบตนเองกับผู้ที่อยู่ร่วมในสังคม

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (information support) เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทาง และการให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้

4. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (instrumental support) เป็นการให้ความช่วยเหลือ โดยตรงต่อความจำเป็นของบุคคลในเรื่องเงิน แรงงาน เวลา และการปรับสภาพแวดล้อม

Cobb (1976) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน

1. การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ (emotional support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับความรัก ความเอาใจใส่ มีความผูกพันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า (esteem support) เป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบว่าบุคคลนั้นมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (socially support or network) เป็นข้อมูลที่บอกให้ทราบว่าตนเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Thoits (1986) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน

1. การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ สังคม (socioemotional aid) หมายถึง การได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ เห็นคุณค่า และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
2. การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (informational aid) หมายถึง การได้รับข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งการได้รับคำแนะนำ และข้อมูลป้อนกลับ
3. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (instrumental aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านภาระงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ทำให้บุคคลที่ได้รับสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ

2) แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม มีความเกี่ยวข้องกับชนิดและปริมาณทั้งนี้ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม จะเปลี่ยนแปลงไปตามแหล่งที่ให้การสนับสนุน ส่วนปริมาณของการสนับสนุนทางสังคม ขึ้นอยู่กับขนาดของเครือข่ายสังคมที่ให้การสนับสนุน Pender (1987) ได้แบ่ง แหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มสนับสนุนตามธรรมชาติ กลุ่มบุคคลใกล้ชิด กลุ่มบุคคลทางศาสนา กลุ่มบุคลากรด้านสุขภาพ และกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ Wortman (1984) แบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ House (1981) ออกเป็น 7 แหล่งคือ คู่สมรส ญาติ เพื่อน เพื่อนบ้าน ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ให้บริการ เช่น ทีมสุขภาพ และ Jennings (1990) แบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Caplan และคณะ (1980) ออกเป็น 3 แหล่ง คือ 1) ผู้บังคับบัญชา 2) ผู้ร่วมงาน 3) คู่สมรส เพื่อนและเครือญาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Casper, Harris, Bianco และ Wayne (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการยึดมั่นในองค์กรของผู้ชำนาญการชาวบราซิล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ชำนาญการชาวบราซิล อาชีพ ผู้จัดการ ผู้กำกับ ผู้ให้

คำปรึกษาและวิศวกรจำนวน 168 คน พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานก็มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสามารถอธิบายถึงการยึดมั่นในองค์กรได้

Lavasani, Borhazadeh, Afzali และ Hejazi (2011) ศึกษารูปแบบการเลี้ยงดูของพ่อแม่ การสนับสนุนทางสังคม และสุขภาวะทางจิตของนักเรียนมัธยมหญิง ประเทศอิหร่าน จำนวน 398 คน พบว่า รูปแบบการเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาวะทางจิต และไม่สามารถอธิบายสุขภาวะทางจิตได้ และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิตของนักเรียนมัธยมหญิง

Matthews, Bulger และ Barnes-Farrell (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และบทบาทของความเครียดจากงาน ในช่วงอายุที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุน้อยกว่าและเท่ากับ 28 ปี อายุ 29-45 และอายุ 46 ปีขึ้นไป พบว่ามีโมเดลของความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่ต่างกัน แต่ต่างกันที่ระดับค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะในการสนับสนุนทางสังคมกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับตัวแปรอื่น ส่งผลให้โครงสร้างของโมเดลแตกต่างกันในรูปแบบและระหว่างกลุ่ม

Michel, Mitchelson, Pichler และ Cullen (2010) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียด และการสนับสนุนทางสังคม โดยศึกษาขนาดอิทธิพล 528 ตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง 156 กลุ่ม พบว่ามีรูปแบบของการศึกษาความสัมพันธ์ 3 รูปแบบคือ 1) ความเครียดจากงานและครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 2) ความเครียดจากงานและครอบครัวส่งผลต่อการสนับสนุนทางสังคมและส่งผลต่อไปยังความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ 3) การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อความเครียดและส่งผลต่อไปยังความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Seiger และ Wiese (2009) ศึกษาการสนับสนุนจากสังคมว่าเป็นสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหรือเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงประเทศสวิสเซอร์แลนด์จำนวน 107 คน พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แต่การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยส่งผ่านความเครียดจาก

งาน และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาที่เพื่อนร่วมงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Phillip และคณะ (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสุขภาวะทางจิต กลุ่มตัวอย่างจำนวน 518 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต โดยมีปัจจัยด้านแหล่งที่อยู่เป็นตัวแปรในการศึกษาว่าหากบุคคลที่อาศัยอยู่ในแหล่งสังคมที่ขาดการสนับสนุนทางสังคม บุคคลนั้นจะมีระดับของสุขภาวะทางจิตต่ำกว่าบุคคลที่อาศัยอยู่ในแหล่งที่ให้การสนับสนุนทางสังคมก็จะมีสุขภาวะทางจิตสูง

Garcia, Ramirez และ Jariego (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม และการเชื่ออำนาจในตน กับสุขภาวะทางจิตของเพศหญิงที่เป็นผู้อพยพชาวไมรอกโก ผู้อพยพชาวเปรูและหญิงชาวสเปนในประเทศสเปน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 157 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากเครือข่ายชาวสเปนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิตมากที่สุด โดยหากมีการรับรู้ถึงเครือข่ายความช่วยเหลือแล้ว จะยังมีสุขภาวะทางจิตสูงขึ้น และความแตกต่างทางเชื้อชาติและสถานภาพการสมรสก็มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตของแต่ละกลุ่มเชื้อชาติแตกต่างกัน

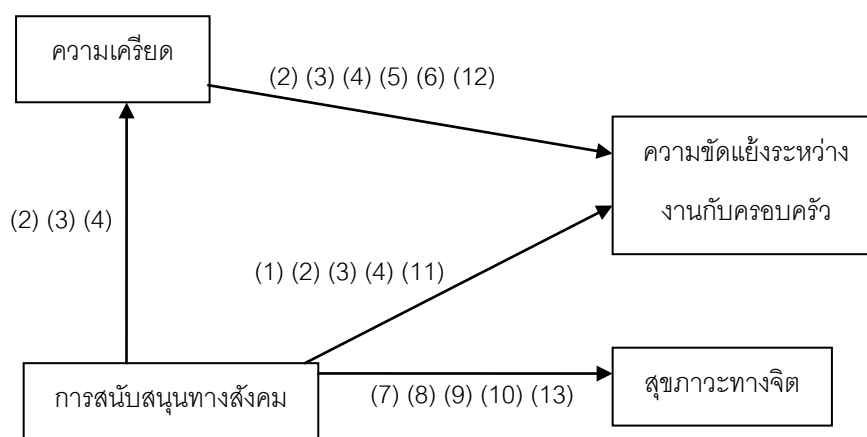
เยาวเรศ อมรสิงห์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมและความมั่นคงในงานกับสุขภาวะทางจิตของสตรีโสดวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง ความมั่นคงในงานและการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายสุขภาวะทางจิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะทางจิตได้ร้อยละ 50.2

วัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม กับความเครียดในพนักงานหญิง 120 ที่สมรสแล้ว พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน โดยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถอธิบายความเครียดจากการทำงานได้ร้อยละ 46

ปิติมา ฉายโสภาส (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคมกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 414 คน ผลการวิจัยสรุปพบว่า ความ

เข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขสมบูรณ์โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ ความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสำคัญตามลำดับ คือความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและผู้ร่วมงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.3

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการสนับสนุนทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนจากงาน จากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน จากครอบครัว หรือจากองค์กร กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและสุขภาวะทางจิตนั้น พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และกับสุขภาวะทางจิตของแต่ละบุคคลด้วย โดยสามารถสร้างแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสามนี้ได้ ดังแผนภาพที่ 2.3



แผนภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และสุขภาวะทางจิต

หมายเหตุ (1) Casper, Harris, Bianco และ Wayne (2011), (2) Matthews, Bulger และ Barnes-Farrell (2010), (3) Michel, Mitchelson, Pichler และ Cullen (2010), (4) Seiger และ Wiese (2009), (5) Fan, Feng และ Wu (2009), (6) Stoeva, Chiu และ Greenhaus (2002), (7) Lavasani, Borhazadeh, Afzali และ Hejazi (2011), (8) Phillip และคณะ (2007), (9) Garcia, Ramirez และ Jariego (2002), (10) เยาวเรศ อมรสิงห์ (2552), (11) วัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์ (2552), (12) ณกรกรรดา ไวกาสี (2551), (13) ปิติมา ฉายโสภาส (2546)

3.4 แนวโน้มความรู้สึก

จากการศึกษาของ Watson, Clark และ Tellegen (1988) เกี่ยวกับแนวโน้มและทิศทางของความรู้สึกนั้น ได้แบ่งความรู้สึกออกเป็น 2 ด้าน คือ ความรู้สึกทางบวก (positive Affect) และความรู้สึกทางลบ (negative Affect) ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เกิดขึ้นมาจากสภาวะอารมณ์ในขณะนั้น โดย Watson, Clark และ Tellegen (1988) ได้สร้างแบบวัดความรู้สึกทางบวกและทางลบ (positive and negative affect schedule: PANAS scale) ขึ้นมาโดยใช้คำคุณศัพท์ที่บ่งบอกถึงสภาวะอารมณ์ เช่น กลัว โกรธ ตื่นเต้น ดีใจ เป็นต้น

Watson, Clark และ Tellegen (1988) ได้ให้ความหมายของ แนวโน้มความรู้สึกทางบวกว่าเป็นความรู้สึกที่อธิบายภาวะอารมณ์ที่เป็นสุข สนุกสนาน อารมณ์ในด้านบวก เช่น ตื่นเต้น เข้มแข็ง มั่นใจและภูมิใจ และแนวโน้มความรู้สึกทางลบว่า แนวโน้มความรู้สึกที่อธิบายภาวะอารมณ์ที่ไม่สบายใจ โศกเศร้า อารมณ์ในด้านลบ เช่น ความโกรธ การดูถูก ความรังเกียจ รู้สึกผิดหวังตกใจ และวิตกกังวล เป็นต้น

จากแบบวัดแนวโน้มความรู้สึกของ Watson (1988) ผู้วิจัยขอให้ความหมายของแนวโน้มความรู้สึกตาม Watson (1988) ว่า เป็นสภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่มีทิศทางไปในด้านที่เป็นสุขใจเป็นความรู้สึกทางบวก ประกอบไปด้วยคำคุณศัพท์เกี่ยวกับความรู้สึกด้านบวก 10 คำ คือ สนใจ ตื่นเต้น เข้มแข็ง ใส่ใจ ตื่นตัว กระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ ภูมิใจ มั่นใจ และสภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่มีทิศทางไปในด้านที่ไม่สบายใจ เป็นความรู้สึกทางลบ ประกอบไปด้วยคำคุณศัพท์เกี่ยวกับความรู้สึกด้านลบ 10 คำ ตามแบบวัดของ Watson (1988) คือ ซึมเศร้า เศร้าใจ ขุ่นเคืองใจ หวาดกลัว รู้สึกผิด ว้าวุ่นใจ ละอายใจ ต่อต้าน ตื่นตกใจ วิตกกังวล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Michel และ Clark (2009) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้าน ความรู้สึกด้านลบและความรู้สึกด้านบวก ที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยส่งผ่านความขัดแย้งและความสมบูรณ์พูนสุขของงานต่อครอบครัว และครอบครัวต่องาน พบว่า ในงานกับครอบครัว ความรู้สึกในด้านลบส่งผลทางบวกต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในครอบครัว ส่วนความรู้สึกในด้านบวกส่งผลทางบวกต่อทั้งความสมบูรณ์พูนสุขและความพึงพอใจในครอบครัว และความขัดแย้งกับความสมบูรณ์พูนสุขไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญ ฉะนั้นความรู้สึกในด้านลบและในด้านบวกไม่ได้ส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในครอบครัว และความขัดแย้งกับความสมบูรณ์พูนสุขไม่ได้เป็นตัวแปร

ส่งผ่านระหว่างแนวโน้มความรู้สึกกับความพึงพอใจ ส่วนในด้านครอบครัวกับงาน ความรู้สึกในด้านลบส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกในด้านบวกส่งผลกระทบต่อความสมบูรณ์พูนสุขและความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งกับความสมบูรณ์พูนสุขไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ฉะนั้นความรู้สึกในด้านลบและในด้านบวกไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งกับความสมบูรณ์พูนสุขไม่ได้เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างแนวโน้มความรู้สึกกับความพึงพอใจ

Karatepe และ Uludag (2008) ศึกษาในกลุ่มพนักงานโรงแรมในประเทศตุรกี ในความรู้สึกด้านลบและความรู้สึกด้านบวก กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และผลของความขัดแย้งของทั้ง 2 ด้านต่อ ความพึงพอใจในชีวิตแต่งงานกับการลาออกจากงาน ผลจากการทดลองพบว่า ความรู้สึกด้านบวกมีผลในการเยียวยาความขัดแย้งทั้ง 2 ด้าน แต่ความรู้สึกด้านลบจะทำให้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น และพบว่าความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตแต่งงาน อีกทั้งความขัดแย้งทั้ง 2 ด้านส่งผลให้เกิดการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น และความพึงพอใจในชีวิตแต่งงานส่งผลด้านลบต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงแรม

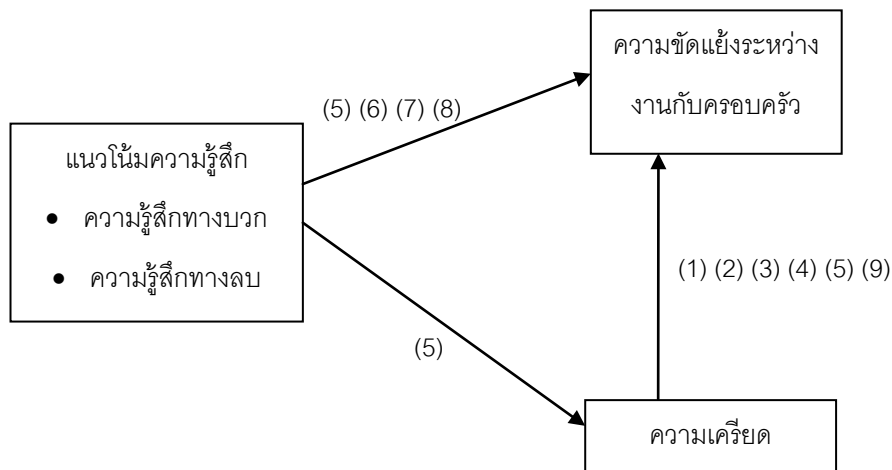
Bruck และ Allen (2003) ศึกษาในกลุ่มคนทำงาน 164 คน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกด้านลบ รูปแบบเอ (Type A) (ทะเยอทะยาน, ชอบแข่งขัน, โกรธง่าย, ไม่เป็นมิตร) และคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ประการ กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน ความรู้สึกด้านลบมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจและมโนธรรมสัมพันธ์กับครอบครัวที่ขัดแย้งกับงาน

Stoeva, Chiu และ Greenhaus (2002) ศึกษาในกลุ่มคนทำงานประเทศฮ่องกง 148 คน เกี่ยวกับกลไกความรู้สึกด้านลบที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน พบว่า ความรู้สึกด้านลบส่งผลโดยตรงต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียดจากงาน และส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานโดยผ่านความเครียดจากครอบครัว และความรู้สึกด้านลบสูงจะส่งผลกระทบต่อความเครียดจากครอบครัวและความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมากยิ่งขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแนวโน้มความรู้สึกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแล้ว พบว่า แนวโน้มความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมาก

ทั้งความรู้สึกด้านบวกและรู้สึกด้านลบ โดยความรู้สึกด้านลบจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อไปยังด้านอื่นๆของครอบครัวและการทำงานอีกด้วย เช่น ความพึงพอใจในงาน ชีวิตการแต่งงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น และยังมีความสัมพันธ์สุขภาพทางจิตในด้านความเครียดอีกด้วย ส่วนความรู้สึกด้านบวกนั้นสัมพันธ์ในแง่ของการเยียวยา แก้ไข และบรรเทาให้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวลดลง โดยในงานวิจัยแต่ละเรื่อง บางเรื่องจะศึกษาทั้งความรู้สึกด้านบวกและรู้สึกด้านลบด้วยกัน บางเรื่องจะศึกษาเฉพาะความรู้สึกด้านลบเท่านั้นในงานวิจัยที่เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยเห็นว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนั้น ควรจะศึกษาแนวโน้มความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบเพื่อที่จะได้ครอบคลุมสภาวะความรู้สึกทั้งหมดของบุคคล

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแนวโน้มความรู้สึก ทั้งความรู้สึกทางบวกและรู้สึกทางลบ กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียดนั้นสามารถสร้างแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสามนี้ได้ ดังแผนภาพที่ 2.4



แผนภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มความรู้สึก
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความเครียด

หมายเหตุ (1) Matthews, Bulger และ Barnes-Farrell (2010), (2) Michel, Mitchelson, Pichler และ Cullen (2010), (3) Seiger และ Wiese (2009), (4) Fan, Feng และ Wu (2009), (5) Stoeva, Chiu และ Greenhaus (2002), (6) Michel และ Clark (2009), (7) Karatepe และ Uludag (2008), (8) Bruck และ Allen (2003) และ (9) ฅภกรรรดา ไวกาสี (2551)

3.5 ภาระงานครู

ภาระงานครู หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของครู โดยจัดลักษณะงานออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และ 3) งานพัฒนาพัฒนาตนเอง รุ่งนภา อินทา (2549) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานต่างๆ ดังนี้

1) งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน การประเมินผู้เรียน งานสัมพันธ์ผู้ปกครอง และงานพัฒนาหลักสูตรและการสอน

2) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานหลัก ซึ่งๆ ได้แก่ งานบริหาร งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานโครงการต่างๆ งานสัมพันธ์ชุมชน และงานประกันคุณภาพ

3) งานพัฒนาตนเอง หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของครู โดยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หาข้อมูลข่าวสารจากเอกสารวารสารต่างๆ ค้นคว้าและทำผลงานวิชาการ และการศึกษาต่อ เพื่อนำประโยชน์ที่ได้กลับมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน งานที่รับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาระงานครู ตามกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544) ได้กำหนดไว้ 5 ประการ คือ 1) งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การให้การศึกษากการอบรม การปกครองดูแล การให้คำปรึกษาแนะนำและแนะแนว การศึกษา การแนะแนวอาชีพ และปัญหาต่างๆ แก่นักเรียน นักศึกษา 2) งานบริการแก่สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ การทำนุบำรุงเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม 3) งานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ 4) งานด้านการนิเทศ วัสดุ ประเมินผล เสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตร เปรียบเทียบเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆทางการศึกษา และ 5) งานด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาระงานครู ผู้วิจัยขอให้ความหมายของภาระงานครู ตามการนิยามของรุ่งนภา อินทา (2549) ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของครู ซึ่งประกอบไปด้วย 1) งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และ 3) งานการพัฒนาตนเอง โดยให้ความหมายของงานแต่ละประเภทดังนี้ คือ

1) งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน การประเมินผู้เรียน การจัดทำหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อในการเรียนการสอน

2) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ตามพระราชบัญญัติการศึกษา หมวด 5 ว่า ด้วยการบริหารและจัดการศึกษา คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

3) งานการพัฒนาตนเอง หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของครู โดยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หาข้อมูลข่าวสารจากเอกสาร วารสารต่างๆ ค้นคว้าและทำผลงานวิชาการ ศึกษาเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ และการศึกษาต่อ เพื่อนำประโยชน์ที่ได้กลับมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน งานที่รับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวัดระดับงานต่างๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยต้องสร้างและพัฒนาแบบวัดขึ้นมาเอง เพื่อวัดระดับของภาระงานด้านต่างๆ โดยวัดจากการรับรู้จำนวนงานที่ครูต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Mintz-Binder และ Sanders (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาระงานกับสุขภาวะทุกด้านของนักเรียนพยาบาลประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 242 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาระงานทั้งในด้านคุณภาพงาน อารมณ์และสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะในด้านสุขภาพกาย ความเบื่อหน่าย ความเครียด และคุณภาพการนอนของนักเรียนพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Steenbergen, Kluwer และ Karney (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาระงาน และเส้นทางความพึงพอใจในชีวิตแต่งงานของคู่แต่งงานใหม่ โดยมีความพึงพอใจในงาน เพศ และความเป็นพ่อแม่เป็นตัวแปรกำกับ ในกลุ่มคู่แต่งงาน 169 คู่ที่แต่งงานประมาณ 4 ปี พบว่า ในแต่ละคู่แต่งงานถ้าคู่ครองมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตแต่งงาน ในคู่แต่งงานที่ไม่มีลูก คู่ครองทั้งสองจะมีความแตกต่างกันโดยหากสามีมีภาระงานมากจะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตแต่งงานเพิ่มขึ้น ในคู่แต่งงานที่มีลูก หากสามีมีภาระงานมากจะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตแต่งงานลดลง และภรรยาที่มีภาระงานเพิ่มขึ้นส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตแต่งงานเพิ่มขึ้น และภาระงานของสามีส่งผลต่อภรรยาเช่นเดียวกับภาระงานของภรรยาส่งผลต่อสามี

Greenhaus, Peng และ Allen (2011) ศึกษาในกลุ่มคนทำงานที่แต่งงานแล้ว 193 คน เกี่ยวกับรูปแบบงาน รูปแบบครอบครัว กับจำนวนชั่วโมงในการทำงาน พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศสามารถอธิบายความแตกต่างในรูปแบบงาน และรูปแบบครอบครัวได้ โดยในเพศชายจะมีชั่วโมงการทำงานและสถานะในการทำงานที่ยาวนานมาก และมีบทบาทอย่างยิ่งกับรูปแบบงาน และรูปแบบครอบครัว ส่วนในเพศหญิง จะมีบทบาทที่อ่อนกว่า ทั้งในเรื่องรูปแบบงาน และรูปแบบครอบครัว โดยมีสถานะในการทำงานสัมพันธ์กับชั่วโมงที่ทำงาน

Conard และ Matthews (2008) ศึกษารูปแบบการเกิดความเครียด โดยมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความเครียดคือ คุณลักษณะ ความรู้ความเข้าใจ และภาระงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เรียนวิชาจิตวิทยาจำนวน 403 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาระงานส่งผลทางตรงต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Yildirim และ Aycan (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ของความต้องการในงาน เช่น ภาระงาน ตารางการทำงาน การทำงานล่วงเวลา กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และศึกษาผลการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลชาวตุรกี จำนวน 243 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาระงาน และตารางการทำงานมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการสนับสนุนทางสังคมไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แต่ส่งผลโดยตรงต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในงาน

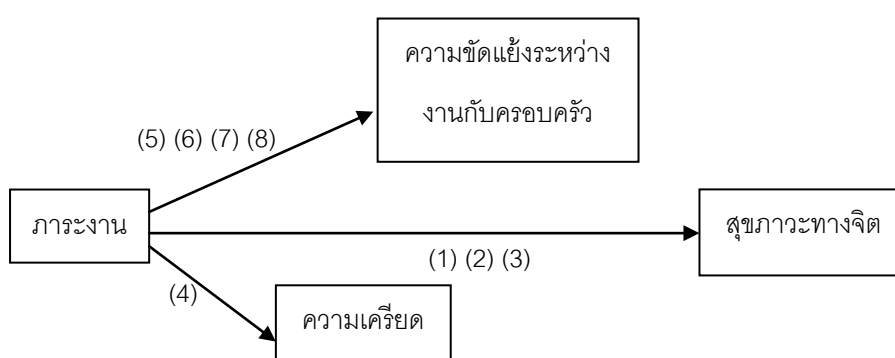
Ilies และคณะ (2007) ศึกษาสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในระยะยาว โดยศึกษาในกลุ่มคนทำงาน 106 คน สัมภาษณ์และสอบถามทั้งที่บ้านและที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง และสอบถามกับคู่ครองของกลุ่มตัวอย่างทางโทรศัพท์ เป็นระยะเวลา 2 อาทิตย์ พบว่าภาระงานสามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ตลอดเวลา โดยได้กำหนดชั่วโมงในการทำงานเป็นตัวแปร พบว่าภาระงานมีผลกับงานที่ทำและมีอิทธิพลกับที่บ้านด้วย โดยผลจากการสอบถามพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างผ่านการสัมภาษณ์คู่ครองจากที่บ้านพบว่า สามารถทำนายการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและผลที่เกิดขึ้นกับที่บ้านด้วย

Leppanen, Hopsu และ Klemola (2005) ศึกษาความรู้ในกระบวนการทำงาน สุขภาวะและความสามารถในงานของคนทำงานครัวจำนวน 123 คน โดยมีการลดภาระงานและการเพิ่มการควบคุมงานเป็นตัวแปรแทรก ผลการศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณพบว่าปัจจัยทาง

กายภาพทั้งในกระบวนการทำงาน ความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะก่อนที่จะมีการระงับและการควบคุมงานเป็นตัวแปรแทรก หากเมื่อมีการควบคุมงานแล้วผลที่เกิดขึ้นจะชัดเจนขึ้น และเมื่อมีการระงับที่เพิ่มมากขึ้นก็จะยิ่งส่งผลต่อสุขภาวะมากยิ่งขึ้น

Geurts, Kompier, Roxburgh และ Houtman (2003) ศึกษาผลของงานก้าวก่าย ครอบคลุมว่าเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานและสุขภาวะ การศึกษาขั้นแรกนั้นได้ศึกษาในรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างและเปรียบเทียบในกลุ่มที่ตัวอย่างที่แตกต่างกัน จำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มนักศึกษาแพทย์ กลุ่มพี่เลี้ยงเด็ก และกลุ่มคนขับรถโดยสาร การศึกษาขั้นที่ 2 คือการศึกษาความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุนี้ในกลุ่มคนทำงานชาวต่างชาติที่หลากหลาย กลุ่ม จำนวน 1,421 คน ผลการศึกษาพบว่า ผลของงานก้าวก่ายครอบคลุมสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ของภาระงานและสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วนไปยังความรู้สึกทางลบอีกด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาระงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียด และสุขภาวะทางจิต พบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์ทั้งกับความขัดแย้งในงานกับครอบครัว ความเครียด และสุขภาวะทางจิต โดยผลของภาระงานจะทำให้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น และทำให้เวลาที่ใช้กับครอบครัวลดลง นอกจากนี้ การมีเป็นพ่อแม่ หรือเพศ ยังเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความขัดแย้งและรูปแบบของงานกับครอบครัวอีกด้วย โดยสามารถสร้างแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดนี้ได้ ดังแผนภาพที่ 2.5



แผนภาพที่ 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียด และสุขภาวะทางจิต

หมายเหตุ (1) Mintz-Binder และ Sanders (2012), (2) Leppanen, Hopsu และ Klemola (2005), (3) Geurts, Kompier, Roxburgh และ Houtman (2003), (4) Conard และ Matthews (2008), (5) Steenbergen, Kluwer และ Karney (2011), (6) Greenhaus, Peng และ Allen (2011), (7) Yildirim และ Ayca (2008) และ (8) Ilies และคณะ (2007)

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและสุขภาพทางจิต

Panatik และคณะ (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับสุขภาพทางจิต กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในประเทศมาเลเซีย จำนวน 100 คน พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูไม่แตกต่างกันในครูที่มีเพศและระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนแตกต่างกัน หากแตกต่างกันที่สถานภาพการสมรสโดยครูที่มีสถานภาพโสดจะมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าครูที่มีสถานภาพการสมรส และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพทางจิต

Zhou, Qu และ Ghiselli (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจ โดยผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ในความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งความพึงพอใจในงานแยกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ผลกระทบต่อจิตใจ และการตีค่าราคา โดยได้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 121 คนซึ่งเป็นพนักงานขายจากโรงแรมในประเทศจีน 26 โรงแรม โมเดลที่ได้พบว่า ผลกระทบต่อจิตใจจากงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและและความพึงพอใจในชีวิต และความก้าวท้าวกันในงานและครอบครัวและความก้าวท้าวในครอบครัวกับงานล้วนมีความสัมพันธ์ทางลบต่อผลกระทบต่อจิตใจจากงาน ความก้าวท้าวในครอบครัวกับงานจะเพิ่มการตีค่าราคาของงาน และผลกระทบต่อจิตใจส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าการตีค่าราคา ความก้าวท้าวในครอบครัวกับงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต

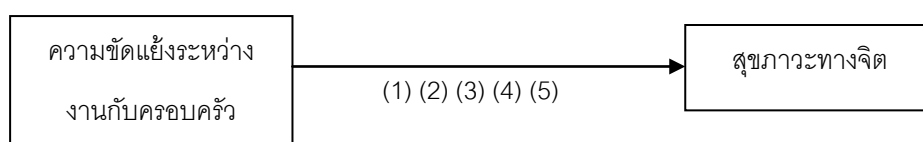
Rantanen และคณะ (2008) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและสุขภาพทางจิต โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ติดตามผล 1 ปี และ 6 ปี โดยได้ศึกษาระยะยาวกับกลุ่มตัวอย่างที่ติดตามผล 1 ปีกับ 6 ปี พบว่าในกลุ่ม 1 ปีมีความมั่นคงของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมากกว่ากลุ่มที่ศึกษาติดตามผล 6 ปี ความหมัดกำลังในงานมีความสัมพันธ์กับภาวะความเครียดของสุขภาพทางจิต โดยทั้งในกลุ่มที่ติดตามผล 1 ปี และที่ติดตามผล 6 ปี การปรับความสัมพันธ์ในชีวิตแต่งงานน้อยจะส่งผลให้เกิดความเครียดในจิตใจ และความเครียดในจิตใจจะทำให้เกิดความเครียดก่อนการเป็นพ่อแม่

Kinnunen, Vermulst, Gerris และ Makikangas (2003) ศึกษาผลของคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายที่แต่งงานและมีลูก ประเทศเนเธอร์แลนด์ ทั้งหมด 296 คน ผลการศึกษาพบว่า ความ

ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งในด้านความขัดแย้งโดยงานก้าวก้าวครอบครัว และความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก้าวงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งโดยงานก้าวก้าวครอบครัวกับความอ่อนเพลียและความกดดันจากงาน ความมั่นคงทางอารมณ์มีผลทำให้ความรู้สึกด้านลบระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับสุขภาวะลดลง

สุรชา เศษฏาภนาพร (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความฉลาดทางอารมณ์ กับสุขภาวะทางจิต ในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงอย่างละ 100 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของเพศชาย คือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความฉลาดทางอารมณ์ โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 28.7 ในขณะที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของเพศหญิง คือ ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานและความฉลาดทางอารมณ์ โดยสามารถทำนายสุขภาวะทางจิตของเพศหญิงได้ร้อยละ 40.90

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมาก เนื่องมาจากชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวเป็นส่วนสำคัญของชีวิตมนุษย์ การที่ทั้งสองส่วนมีความขัดแย้งกันในด้านต่างๆ จะส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตในแต่ละองค์ประกอบนั่นเอง โดยสามารถสร้างแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ได้ดังแผนภาพที่ 2.6



แผนภาพที่ 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และสุขภาวะทางจิต

หมายเหตุ (1) Panatik และคณะ (2011), (2) Zhou, Qu และ Ghiselli (2011), (3) Rantanen และคณะ (2008), (4) Kinnunen, Vermulst, Gerris และ Makikangas (2003) และ (5) สุรชา เศษฏาภนาพร (2552)

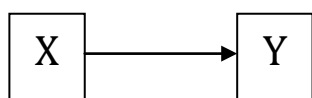
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน

4.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

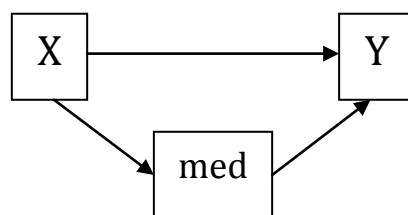
โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) หมายถึง ชุดของสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนาม (multivariate statistical analyses) ที่ใช้ในการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้าง สถิติวิเคราะห์ SEM เกิดจากการรวมสถิติวิเคราะห์ประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) การวิเคราะห์พหุระดับ (multi-level analysis) การวิเคราะห์ระยะยาว (longitudinal analysis) และเทคนิคการประมาณค่าตามแนวเศรษฐมิติ (econometric estimation) รวมทั้งสถิติวิเคราะห์ที่นพารามเมตริก (non-parametric statistical analyses) ทำให้ได้สถิติวิเคราะห์ที่สามารถศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในรูปชุดของสมการโครงสร้างเชิงเส้นตรงหลายสมการพร้อมกัน (a family of simultaneous structural linear equations) ได้ในการวิเคราะห์ครั้งเดียว และสามารถประมาณค่ารวมทั้งทดสอบนัยสำคัญของอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรได้ โมเดลสมการโครงสร้าง หรือ สถิติวิเคราะห์ SEM จึงเป็นสถิติวิเคราะห์ชนิดแรกและชนิดเดียวที่รวมจุดเด่นจาก 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งสามารถแยกความคลาดเคลื่อนในการวัดออกจากตัวแปรสังเกตได้ และนำตัวแปรแฝงที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป 2) การวิเคราะห์อิทธิพล ซึ่งสามารถวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (mediating effects) ทำให้สามารถประมาณค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมได้ และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างโมเดลได้ 3) การวิเคราะห์พหุระดับ ซึ่งสามารถวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ (moderating effects) ได้ และ 4) การรวมสถิติวิเคราะห์หลายชนิดทำให้ SEM เป็นสถิติวิเคราะห์ที่มีขอบข่ายครอบคลุมสถิติวิเคราะห์เกือบทุกชนิดทั้งสถิติขั้นต้นและสถิติขั้นสูง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

4.2 การวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน (mediator)

ตัวแปรส่งผ่าน (mediator) เป็นตัวแปรที่เป็นประโยชน์ในการขยายขอบเขตการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ในการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และการวิจัยเชิงทดลอง Frazier, Tix และ Baron (2004) อธิบายว่าในการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ตัวแปรส่งผ่าน (mediator: Med) หรือตัวแปรคั่นกลาง (intervening variable) ช่วยตอบคำถามว่า ตัวแปรต้น (X) มีอิทธิพลอย่างไรต่อตัวแปรตาม (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552) ดังภาพที่ 2.7



ภาพ 2.7 ก อิทธิพลทางตรง



ภาพ 2.7 ข อิทธิพลส่งผ่าน

ภาพที่ 2.7 อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลส่งผ่าน

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร X และ Y ตามภาพ 1 เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ นักวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย (regression analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง (direct effect) ของตัวแปรสาเหตุ (cause) ที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์ (outcome) หรือตัวแปรตาม เช่น ในการศึกษาอิทธิพลของเจตคติต่อคณิตศาสตร์ (X) ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสถิติ (Y) การวิเคราะห์ถดถอยแบบง่ายทำให้ทราบว่าตัวแปรสาเหตุ คือ เจตคติต่อคณิตศาสตร์ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรผลลัพธ์หรือตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสถิติมากน้อยเท่าไร

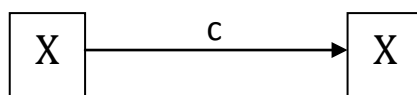
ในการวิจัยขั้นสูง เมื่อนักวิจัยต้องการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ให้ชัดเจนมากขึ้น นักวิจัยเพิ่มตัวแปรที่สามเข้าในโมเดลตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนตามแบบแผนการวิจัย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552) คือ ในการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ การเพิ่มตัวแปรตัวที่สามส่วนใหญ่ใช้เมื่อนักวิจัยพบว่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ (X) ต่อตัวแปรตาม (Y) มีขนาดสูง โดยเพิ่มตัวแปรส่งผ่าน Med ดังภาพ 1ข เพื่ออธิบายว่า ตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างไร ตัวแปร Med เป็นตัวแปรที่แสดงว่าตัวแปร X มีอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ต่อตัวแปร Y ผ่านตัวแปร Med เช่น เมื่อเพิ่มตัวแปรเวลาในการทำการบ้าน (med) เข้าในโมเดลสามารถศึกษาได้ว่าตัวแปรเจตคติต่อคณิตศาสตร์ (X) มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสถิติ (Y) ผ่านตัวแปรเวลาในการทำการบ้าน (med) มากน้อยเท่าไร

อิทธิพลส่งผ่าน (mediating effects)

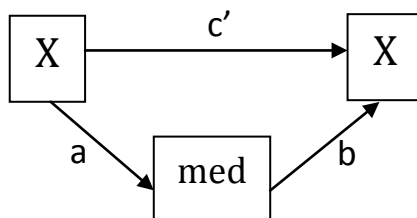
การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร 2 ตัว X และ Y โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย ผลการวิจัยได้เฉพาะอิทธิพลทางตรง (direct effect) ระหว่างตัวแปรเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงอาจพบว่าตัวแปร X มีอิทธิพลต่อตัวแปร Y ทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ผ่านตัวแปรส่งผ่านด้วยก็ได้ ประเด็นที่น่าสังเกต คือ อิทธิพล

ส่งผ่านและอิทธิพลทางอ้อม มิใช่ค่าเดียวกันเสมอไป กล่าวคือ อิทธิพลส่งผ่านมีค่าเท่ากับอิทธิพลทางอ้อม เฉพาะในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ไม่มีตัวแปรแฝง ภายใต้เงื่อนไขการไม่มีข้อมูลขาดหาย และสมการถดถอยทุกสมการในการวิเคราะห์ส่งผ่านมีการควบคุมตัวแปรเหมือนกัน แต่อิทธิพลส่งผ่านมีค่าโดยประมาณเท่ากับอิทธิพลทางอ้อม เฉพาะในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีตัวแปรแฝง โมเดลการวิเคราะห์พหุระดับ และโมเดลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกเท่านั้น

อิทธิพลของตัวแปร X ต่อตัวแปร Y เมื่อไม่มี และมีตัวแปรส่งผ่าน Med ที่เพิ่มเข้าในโมเดลตามทฤษฎี แสดงได้ดัง ภาพที่ 2.8 และ ภาพที่ 2.9 ซึ่งแสดงให้เห็นทั้งขนาดอิทธิพลส่งผ่านและขนาดอิทธิพลทางอ้อมดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.8 อิทธิพลทางตรง



ภาพที่ 2.9 อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลส่งผ่าน

ภาพที่ 2.8 เมื่อไม่มีตัวแปรส่งผ่านในโมเดล

c = อิทธิพลทางตรงของตัวแปร X ต่อตัวแปร Y

ภาพที่ 2.9 เมื่อมีตัวแปรส่งผ่านในโมเดล

a = อิทธิพลทางตรงของตัวแปร X ต่อตัวแปร Med

b = อิทธิพลทางตรงของตัวแปร Med ต่อตัวแปร Y

c' = อิทธิพลทางตรงของตัวแปร X ต่อตัวแปร Y เมื่อควบคุมตัวแปรส่งผ่าน Med ให้มีค่าคงที่

ในที่นี้ ค่าประมาณอิทธิพลส่งผ่าน = $c-c'$ และค่าประมาณอิทธิพลทางอ้อม = ab

การประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมหรืออิทธิพลส่งผ่าน ทำได้โดยใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงหลายวิธี เช่น การวิเคราะห์การส่งผ่าน (mediation analysis) และการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) วิธีที่สำคัญซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีและนิยมใช้มากที่สุด มี 2 วิธี (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552)

1.วิธีของ Baron & Kenny พร้อมด้วยการทดสอบด้วยวิธีของ Sobel และ Bootstrapping

Baron & Kenny (1986) เสนอกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลตามภาพ 2 รวม 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประมาณค่าและทดสอบนัยสำคัญของขนาดอิทธิพล c (ควรต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ)

ขั้นตอนที่ 2 ประมาณค่าและทดสอบนัยสำคัญของขนาดอิทธิพล a (ควรต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ)

ขั้นตอนที่ 3 ประมาณค่าและทดสอบนัยสำคัญของขนาดอิทธิพล b (ควรต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ)

ขั้นตอนที่ 4 ประมาณค่าและทดสอบนัยสำคัญของขนาดอิทธิพล c' โดยการวิเคราะห์ถดถอยของตัวแปร Y บนตัวแปร X และตัวแปร Med

ตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพล ขนาดอิทธิพลส่งผ่าน มีค่าเท่ากับ $(c-c')$ การแปลความหมายขนาดอิทธิพลส่งผ่าน มี 2 แบบ ดังนี้

กรณีที่ 1: $c' = 0$ แสดงว่าเป็นอิทธิพลการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (perfect mediation)

กรณีที่ 2: $c' < c$ แสดงว่าเป็นอิทธิพลการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation)

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นมีเงื่อนไขในการวิเคราะห์ดังนี้

1.1 การทดสอบนัยสำคัญของอิทธิพลทางตรง a และ b ต้องกำหนด ค่า $\alpha = .253$ เพื่อให้ได้ค่า overall $\alpha = .05$ และไม่มีปัญหาอัตราความคลาดเคลื่อนเพื่อ (inflation of error rate problem) เมื่อได้ผลว่าอิทธิพลทางตรง a และ b มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการตามข้อ 2 ต่อไป

1.2 การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของขนาดอิทธิพลทางอ้อม (ab) ใช้การทดสอบของ Sobel หรือ Sobel test (Sobel, 1982) ซึ่งกำหนดให้ใช้ z test ในการทดสอบ

สมมุติฐานหลักทางสถิติว่าขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับศูนย์ โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน = EMBED Equation.3 การทดสอบของ Sobel ค่อนข้างเป็นแบบอนุรักษ์นิยม

1.3 ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การส่งผ่าน ประกอบด้วยข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอย 5 ข้อ และข้อตกลงเบื้องต้นของการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม 2 ข้อ รวมเป็น 6 ข้อ ได้แก่ 1) การแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติ (normality) 2) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linearity) 3) เทอมความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (independent error) และ 4) การกระจายของตัวแปรตามมีค่าเท่ากันทุกค่าของตัวแปรต้น (homoscedasticity) 5) ไม่มีปัญหาพร้อมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) 6) อิทธิพลทางตรง a และ b ต้องเป็นอิสระต่อกัน และ 7) การแจกแจงของค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่างของค่า ab ต้องเป็นโค้งปกติ ในทางปฏิบัติข้อมูลมักไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น 2 ประการ ประการแรก มีปัญหาพร้อมเส้นตรงพหุ เพราะเมื่อตัวแปร Med เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของตัวแปร X ต่อตัวแปร Y หรือเมื่ออิทธิพลทางตรง a มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ตัวแปร X และตัวแปร Med ต้องมีความสัมพันธ์กัน และต้องมีปัญหาพร้อมเส้นตรงพหุเสมอ ประการที่สอง อิทธิพลทางอ้อม (ab) มักไม่เป็นโค้งปกติในทางปฏิบัติ มีผลทำให้การทดสอบมีความลำเอียง

2) วิธี Bootstrapping method ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยแก้ปัญหาข้อมูลฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นว่าด้วยการแจกแจงของค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่างของ ab เป็นโค้งปกติได้ Bootstrapping method ซึ่งเป็นภาคขยายของ Jackknife method หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ด้วยการสุ่มตัวอย่างซ้ำแบบใส่คืนจากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งหมดเท่าที่เป็นไปได้ แล้วนำมาคำนวณค่าสถิติที่ต้องการ เพื่อนำมาสร้างโค้งการแจกแจงค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าช่วงเชื่อมั่นที่ระดับ 95% สำหรับการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมต่อไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552) กระบวนการวิเคราะห์ดังกล่าวต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และ Preacher และ Hayes (2004) ได้เขียนโปรแกรมมาโครสำหรับโปรแกรม SPSS ในการทดสอบ Bootstrapping ขึ้นมา

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตของครูและลักษณะการส่งผลของปัจจัยเหล่านั้นผ่านตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านนั้น แบ่งออกเป็น

ปัจจัยด้านความเครียดเรื่องงานที่ส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและกับสุขภาวะทางจิต มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสามนี้คือ Tsaor และ Tung (2012), Por, Barriball, Fitzpatrick และ Roberts (2011), Matthews, Bulger และ Barnes-Farrell (2010), Michel และคณะ (2010), Fan, Feng และ Wu (2009), Karatepe และ Bladdar (2006), ณกรกรรดา ไวกาสี (2551) และ วัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์ (2552)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองนี้ คือ Zhao และ Namasivayam (2012), Zhou, Qu และ Ghiselli (2011) และ Namasivayam และ Zhao (2007)

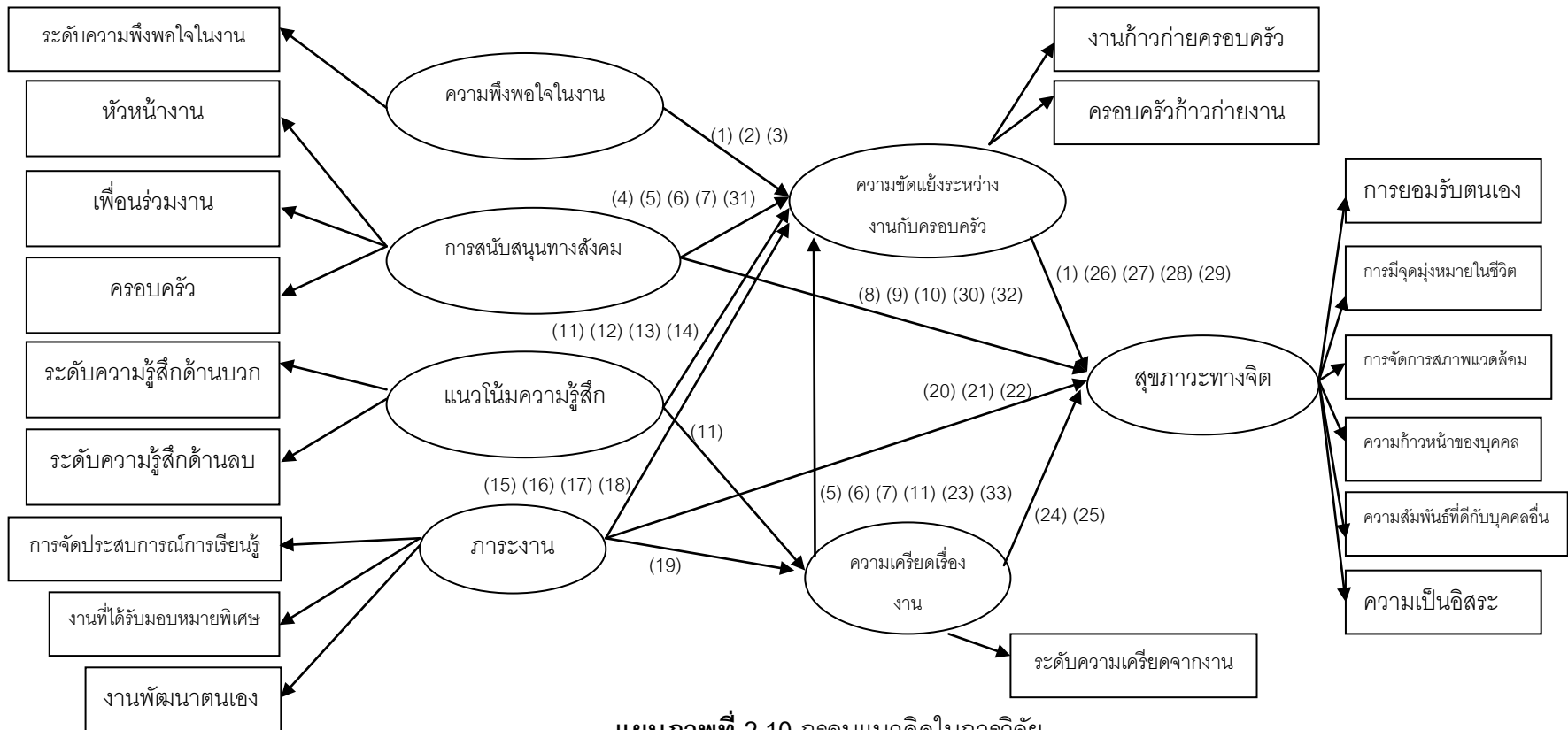
ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและกับสุขภาวะทางจิต มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสามนี้คือ Casper, Harris, Bianco และ Wayne (2011), Lavasani, Borhanzadeh, Afzali และ Hejazi (2011), Matthews, Bulger และ Barnes-Farrell (2010), Michel, Mitchelson, Pichler และ Cullen (2010), Seiger และ Wiese (2009), Phillip และคณะ (2007), Garcia, Ramirez และ Jariego (2002), เขียวเรศ อมรสิงห์ (2552), วัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์ (2552) และ ปิติมา ฉายโสภาส (2546)

ปัจจัยด้านแนวโน้มความรู้สึที่ส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียด มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสามนี้คือ Michel และ Clark (2009), Karatepe และ Uludag (2008), Bruck และ Allen (2003) และ Stoeva, Chiu และ Greenhaus (2002)

ปัจจัยด้านภาระงานที่ส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียด และสุขภาวะทางจิต มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสี่นี้คือ Mintz-Binder และ Sanders (2012), Steenbergen, Kluwer และ Karney (2011), Greenhaus, Peng และ Allen (2011), Conard และ Matthews (2008), Yildirim และ Aycan (2008), Ilies และคณะ (2007), Leppanen, Hopsu และ Klemola (2005) และ Geurts, Kompier, Roxburgh และ Houtman (2003)

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ คือ Panatik และคณะ (2011), Zhou, Qu และ Ghiselli (2011), Rantanen และคณะ (2008), Kinnunen, Vermulst, Gerris และ Makikangas (2003) และ สุรชา เศษฏาธนาพร (2552)

จากงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดนั้น ผู้วิจัยจึงได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดดังแผนภาพที่ 2.10 ดังนี้



แผนภาพที่ 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หมายเหตุ (1) Zhou, Qu และ Ghiselli (2011), (2) Zhao และ Namasisvayam (2012), (3) Namasisvayam และ Zhao (2007), (4) Casper, Harris, Bianco และ Wayne (2011), (5) Matthews, Bulger และ Barnes-Farrell (2010), (6) Michel, Mitchelson, Pichler และ Cullen (2010), (7) Seiger และ Wiese (2009), (8) Lavasani, Borhanzadeh, Afzali และ Hejazi (2011), (9) Phillip และคณะ (2007), (10) Garcia, Ramirez และ Jariego (2002), (11) Stoeva, Chiu และ Greenhaus (2002), (12) Michel และ Clark (2009), (13) Karatepe และ Uludag (2008), (14) Bruck และ Allen (2003), (15) Steenbergen, Kluwer และ Karney (2011), (16) Greenhaus, Peng และ Allen (2011), (17) Yildirim และ Aycan (2008), (18) Ilies และคณะ (2007) (19) Conard และ Matthews (2008), (20) Mintz-Binder และ Sanders (2012), (21) Leppanen, Hopsu และ Klemola (2005), (22) Geurts, Kompier, Roxburgh และ Houtman (2003), (23) Fan, Feng และ Wu (2009), (24) Tsaur และ Tung (2012), (25) Por, Barriball, Fitzpatrick และ Roberts (2011), (26) Panatik และคณะ (2011), (27) Rantanen และคณะ (2008), (28) Kinnunen, Vermulst, Gerris และ Makikangas (2003), (29) สุรชา เศษภูพานาร (2552), (30) ยยาวเจศ อมรสิงห์ (2552), (31) วัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์ (2552), (32) ปิติมา ฉายโสภาส (2546) และ (33) ณภกรรรดา ไวกาสี (2551)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2555 จำนวน 411,636 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2555 จำนวน 672 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยแนวคิดของ Hair และคณะ (1988 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอว่าเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) มักใช้ผู้ตอบ 5-10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว และเนื่องจากโมเดลของการวิจัยนี้มีจำนวน 57 พารามิเตอร์ จึงต้องการจำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 285-570 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนแรก สุ่มโรงเรียนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ภูมิภาคเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น คือ กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ จากนั้นจึงทำการสุ่มจังหวัดโดยการสุ่มอย่างง่าย มาภาคละ 2 จังหวัด รวม 9 จังหวัด

ขั้นตอนที่สอง สุ่มโรงเรียนจากจังหวัดที่สุ่มได้ในขั้นตอนแรก โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น แบ่งสังกัดโรงเรียนเป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนั้น ยกเว้นกรุงเทพมหานครที่ใช้แต่โรงเรียนมัธยมศึกษา จากนั้น
 สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนในแต่ละสังกัด โดยแบ่งโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ดังนี้คือ โรงเรียน
 ขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 1000 คนขึ้นไป) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 401-999 คน) และ
 โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 400 คน) รวมได้จากนั้นสุ่มอย่างง่ายเลือกโรงเรียนแต่ละ
 สังกัดและขนาดมาอย่างละ 2 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 102 โรงเรียน

ตารางที่ 3.1 จำนวนครู นักเรียนและอัตราการตอบกลับ จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด

ภาค	จังหวัด	สังกัดโรงเรียน	โรงเรียน		ครู	
			สุ่มได้	ตอบกลับ (ร้อยละ)	สุ่มได้	ตอบกลับ (ร้อยละ)
เหนือ	เชียงใหม่	มัธยมศึกษา	6	5 (83.33)	60	37(61.67)
		ประถมศึกษา	6	5 (83.33)	60	38(63.33)
	แพร่	มัธยมศึกษา	6	6 (100)	60	41(68.33)
		ประถมศึกษา	6	4 (66.66)	60	32(53.33)
ตะวันออกเฉียงเหนือ	อุดรธานี	มัธยมศึกษา	6	6 (100)	60	39(65.00)
		ประถมศึกษา	6	5 (83.33)	60	40(66.67)
	มุกดาหาร	มัธยมศึกษา	6	6 (100)	60	41(68.33)
		ประถมศึกษา	6	6 (100)	60	37(61.67)
กลาง	อ่างทอง	มัธยมศึกษา	6	5 (83.33)	60	42(70.00)
		ประถมศึกษา	6	5 (83.33)	60	40(66.67)
	สมุทรสาคร	มัธยมศึกษา	6	5 (83.33)	60	41(68.33)
		ประถมศึกษา	6	6 (100)	60	42(70.00)
ใต้	สงขลา	มัธยมศึกษา	6	5 (83.33)	60	40(66.67)
		ประถมศึกษา	6	6 (100)	60	37(61.67)
	นครศรีธรรมราช	มัธยมศึกษา	6	5 (83.33)	60	41(68.33)
		ประถมศึกษา	6	5 (83.33)	60	39(65.00)
กรุงเทพมหานคร		มัธยมศึกษา	6	6 (100)	60	48(80.00)
รวมทั้งหมด			102	91 (89.21)	1,020	675(66.17)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. **สุขภาวะทางจิต หมายถึง** สภาวะความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคล ที่มีต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ โดยมีทั้งความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ โดยความรู้สึกนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามการรับรู้สภาวะความรู้สึกของตน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ การยอมรับตนเอง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การจัดการสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าของบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และความเป็นอิสระ ตามแนวคิดของ Ryff (1995) แบบวัดทำการแปลและเรียบเรียงจาก The Ryff Scales of Psychological Well-Being (1995) และมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

การยอมรับตนเอง คือ มีทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับตนเอง รับรู้และยอมรับทุกด้านเกี่ยวกับตนเอง ทั้งด้านที่ดีและไม่ดี มีความรู้สึกด้านบวกเกี่ยวกับชีวิตที่ผ่านมา

การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต คือ มีจุดมุ่งหมายในชีวิตและมีทิศทางชัดเจน รู้ว่าชีวิตในปัจจุบันและในอดีตมีความหมาย มีความเชื่อบางอย่างที่ทำให้ชีวิตมีความมุ่งหมาย และมีเป้าหมายในการใช้ชีวิต

การจัดการสภาพแวดล้อม คือ มีความรู้สึกที่มีความชำนาญและความสามารถในการจัดการสิ่งที่อยู่รอบตัว ควบคุมกิจกรรมภายนอกที่ซับซ้อน ใช้โอกาสที่อยู่รอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเลือกหรือสร้างบริบทที่เหมาะสมกับความต้องการและค่านิยมของตนเองได้

ความก้าวหน้าของบุคคล คือ มีความรู้สึกที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มองเห็นตนเองเติบโตและยิ่งใหญ่ขึ้น เปิดใจรับประสบการณ์ใหม่ๆ ตระหนักถึงศักยภาพในตนเอง และมองเห็นพัฒนาการในตนเองและพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่แสดงถึงการรู้จักตัวตนและควมมีประสิทธิภาพของตนเอง

ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น คือ มีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น น่าพึงพอใจ และเชื่อใจได้กับผู้อื่น เป็นห่วงถึงสวัสดิการของผู้อื่น สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความรัก และความใกล้ชิด รู้จักให้และรับไม่ตรีจากคนรอบข้าง

ความเป็นอิสระ คือ มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง อิสระในการกระทำสิ่งต่างๆด้วยตนเอง มีความสามารถในการต้านทานแรงกดดันจากสังคม เพื่อที่จะคิดและกระทำบางอย่าง มีการควบคุมพฤติกรรมจากภายในและประเมินตนเองจากมาตรฐานส่วนตัว

2. **ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง** การที่บุคคลไม่สามารถจัดการชีวิตด้านการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของการทำงานกับบทบาทในครอบครัวให้สมดุลกันได้ วัดจากองค์ประกอบ 2 ด้านคือ ความขัดแย้งโดยงานก้าวก่ายครอบครัว และความขัดแย้งโดยครอบครัว

ก้าวทำงาน แบบวัดดัดแปลงจากแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Netemeyer และคณะ (1996), Boles และคณะ (2001), Marmot และคณะ (1991), Gutek และคณะ (1991) และ Frone และคณะ (1992) โดยมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

ความขัดแย้งโดยงานก้าวกายครอบครัว คือ ความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากความต้องการ เวลาที่ให้ และความเครียดที่เกิดจากบทบาทการทำงานไปรบกวนบทบาทที่มีต่อครอบครัว

ความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวกายงาน คือ ความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากความต้องการ เวลาที่ให้ และความเครียดที่เกิดจากบทบาทของครอบครัวไปรบกวนบทบาทที่มีต่อการทำงาน

3. ความเครียดเรื่องงาน หมายถึง สภาวะของร่างกายและจิตใจของบุคคลที่รับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระตุ้นในทางลบส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถปรับสมดุลในชีวิตของตัวเองได้ทั้งในด้านการทำงานและครอบครัว ส่งผลให้เกิดความเครียด วัดได้จากระดับความเครียดเรื่องงาน จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

ระดับความเครียดเรื่องงาน คือ สภาวะของร่างกายและจิตใจของบุคคลที่รับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระตุ้นในทางลบส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถปรับสมดุลในชีวิตของตัวเองได้ทั้งในด้านการทำงานและครอบครัว ส่งผลให้เกิดความเครียด

4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจและชอบงานที่ทำ ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดี วัดได้จากระดับความพึงพอใจในงาน แบบวัดดัดแปลงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ Caprara และคณะ (2003) และ Skaalvik และ Skaalvik (2011) โดยมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

ระดับความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกพอใจและชอบงานที่ทำ ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดี

5. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพในทางที่ดี เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับนับถือ และให้การสนับสนุน ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะเกิดความรู้สึกมีคุณค่า พึงพอใจ ได้รับการยอมรับและมีความสุข ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านตามแหล่งของการสนับสนุน คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว แบบวัดดัดแปลงจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ Skaalvik และ Skaalvik (2011), Winkler และ Klauer (2003), JCQ-scale (Karasek, 1985) และ Anderson และคณะ (2002) โดยมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับผู้เป็นหัวหน้างาน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพในทางที่ดี เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับนับถือ ให้การสนับสนุน และชมเชยให้กำลังใจ

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพในทางที่ดี เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับนับถือ ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจและให้คำปรึกษา

การสนับสนุนจากครอบครัว คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับครอบครัว ก่อให้เกิดสัมพันธภาพในทางที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับนับถือ ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจและให้คำปรึกษา

6. แนวโน้มความรู้สึก หมายถึง สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่มีทิศทางไปในด้านที่มีความสุขหรือสบายใจเป็นความรู้สึกทางบวก และมีทิศทางไปในทางที่ไม่สบายใจ หรือเป็นความรู้สึกด้านลบ องค์ประกอบในการวัดแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ ความรู้สึกด้านบวก และความรู้สึกด้านลบ วัดโดยใช้แบบวัดความรู้สึกของ Watson (1988): PANAS scale โดยมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

ความรู้สึกด้านบวก คือ สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่มีทิศทางไปในด้านที่มีความสุขหรือสบายใจเป็นความรู้สึกด้านบวก เช่น กระฉับกระเฉง ตื่นตัว ใสใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้น ตื่นเต้น มีแรงบันดาลใจ สนใจ ภูมิใจ เข้มแข็ง

ความรู้สึกด้านลบ คือ สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่มีทิศทางไปในด้านที่ไม่สบายใจ หรือเป็นความรู้สึกด้านลบ เช่น หวาดกลัว ตื่นตระหนก วิตกกังวล กระวนกระวาย อุนเฉียว ต่อต้าน รู้สึกผิด ละอายเป็น เสียใจ โศกเศร้า

7. ภาระงานครู หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของครู ซึ่งประกอบไปด้วยงาน 3 งาน ดังนี้ คือ 1) งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และ 3) งานการพัฒนาตนเอง วัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และมีนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ คือ ภาระงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ภาระงานสอนตามชั่วโมง การวิจัยในชั้นเรียน การประเมินผู้เรียน งานสัมพันธ์ผู้ปกครอง งานพัฒนาหลักสูตรและการสอน งานการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล งานครูประจำชั้น

งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานหลัก งานบริหาร งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานวิชาการ งานพัสดุและการเงิน งานโครงการต่างๆ งานสัมพันธ์ชุมชน งานการประกันคุณภาพการศึกษา

งานพัฒนาตนเอง หมายถึง ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของครู การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมต่างๆ การหา ข้อมูลข่าวสารจากเอกสาร วารสารต่างๆ การค้นคว้าและทำผลงานวิชาการ การศึกษาต่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบ ตรวจจสอบรายการ (check list) ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา ระดับชั้นที่ ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระที่สอน สถานภาพ จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกครอบครัว และแบบเติม คำตอบในข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ ประสบการณ์สอน และภาระงานสอนต่อสัปดาห์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดเรื่องงาน จำนวน 51 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มความรู้สึก จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงาน จำนวน 19 ข้อ ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จำนวน 27 ข้อ และตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะ ทางจิต จำนวน 53 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ข้อที่เป็นข้อคำถามทางบวกจะมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนนของข้อ คำถามทางบวกดังนี้

5	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
4	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
3	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
2	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
1	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

สำหรับข้อคำถามทางลบ ผู้วิจัยให้ความหมายและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 1 คะแนน
4	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก	ให้ 2 คะแนน
3	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
2	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย	ให้ 4 คะแนน
1	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ 5 คะแนน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดโครงสร้างของตัวแปรที่จะทำการวัด

2. กำหนดโครงสร้างในการวัดตัวแปรให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการวัด ดังตารางที่ 3.2 โดยแบบวัดบางตัวแปรได้แปลและดัดแปลงมาจากเครื่องมือที่มีอยู่แล้ว และได้ให้ผู้เชี่ยวชาญทางภาษา ทำการตรวจผลการแปลและเรียบเรียง

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างการวัดของตัวแปร

เนื้อหา	ประเด็นหลัก	จำนวน ข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ	ข้อที่
ตอนที่ 1	ภูมิหลัง	10	1.1 เพศ	1	1
			1.2 วุฒิการศึกษา	1	2
			1.3 อายุ	1	3
			1.4 ประสบการณ์ในการสอน	1	4
			1.5 ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน	1	5
			1.6 กลุ่มสาระที่สอน	1	6
			1.7 ภาระงานสอนต่อสัปดาห์	1	7
			1.8 สถานภาพ	1	8
			1.9 จำนวนบุตร	1	9
			1.10 จำนวนสมาชิกในครอบครัว	1	10
ตอนที่ 2	1. ความพึงพอใจในงาน	12	1.1 ความพึงพอใจในงาน	12	1-12
	2. การสนับสนุนทางสังคม	26	2.1 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	13	13-25
			2.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	9	26-33
			2.3 การสนับสนุนจากครอบครัว	4	34-38
	3. ความเครียดเรื่องงาน	13	3.1 ความเครียดเรื่องงาน	13	39-51

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างการวัดของตัวแปร (ต่อ)

เนื้อหา	ประเด็นหลัก	จำนวน ข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ	ข้อที่
ตอนที่ 3	แนวโน้มความรู้สึก	20	1.1 ความรู้สึกด้านลบ	10	1-10
			1.2 ความรู้สึกด้านบวก	10	11-20
ตอนที่ 4	ภาระงาน	19	1.1 งานการจัดการประสบการณ์ เรียนรู้	7	1-7
			1.2 งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	8	8-15
			1.3 งานการพัฒนาตนเอง	4	16-19
ตอนที่ 5	ความขัดแย้งระหว่าง งานกับครอบครัว	27	1.1 ความขัดแย้งโดยงานก้าว ก้าวครอบครัว	15	1-15
			1.2 ความขัดแย้งโดยครอบครัว ก้าวทำงาน	12	16-27
ตอนที่ 6	สุขภาพทางจิต	53	1.1 การยอมรับตนเอง	9	1-9
			1.2 การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	9	10-18
			1.3 การจัดการสภาพแวดล้อม	9	19-27
			1.4 ความก้าวหน้าของบุคคล	8	28-35
			1.5 ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล อื่น	9	36-44
			1.6 ความเป็นอิสระ	9	45-53

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจความชัดเจนของข้อคำถาม ความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม ภาษาและรูปแบบของข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน โดยแบ่งออกเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านงานครุ 1 ท่าน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิดังภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (item objective congruence หรือ IOC) แล้วนำมาปรับปรุง

5. ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับนี้มีดัชนี IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ประเด็นการวัด	ค่า IOC
1. ด้านสุขภาวะทางจิต	0.75-1.00
1.1 การยอมรับตนเอง	0.75-1.00
1.2 การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	1.00
1.3 การจัดการสภาพแวดล้อม	1.00
1.4 ความก้าวหน้าของบุคคล	1.00
1.5 ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	1.00
1.6 ความเป็นอิสระ	0.75-1.00
2. ด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	0.75-1.00
2.1 ความขัดแย้งโดยงานก้าวก่ายครอบครัว	1.00
2.2 ความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก่ายงาน	0.75-1.00
3. ด้านความเครียดเรื่องงาน	0.75-1.00
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	0.75-1.00
5. ด้านการสนับสนุนทางสังคม	0.75-1.00
5.1 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.75-1.00
5.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	0.75-1.00
5.3 การสนับสนุนจากครอบครัว	0.75-1.00
6. ด้านแนวโน้มความรู้สึก	1.00
6.1 ความรู้สึกด้านลบ	1.00
6.2 ความรู้สึกด้านบวก	1.00
7. ด้านภาระงาน	0.67-1.00
7.1 งานการจัดการประสบการณ์เรียนรู้	0.67-1.00
7.2 งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	0.67-1.00
7.3 งานการพัฒนาตนเอง	1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครู 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach' alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครู ที่มีค่าระหว่าง .677 ถึง .963 รายละเอียดดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ค่าความเที่ยง
1. สุขภาวะทางจิต	1.1 การยอมรับตนเอง	.866
	1.2 การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	.754
	1.3 การจัดการสภาพแวดล้อม	.847
	1.4 ความก้าวหน้าของบุคคล	.880
	1.5 ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	.904
	1.6 ความเป็นอิสระ	.866
ค่าความเที่ยงของตัวแปรสุขภาวะทางจิต		.849
2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	2.1 ความขัดแย้งโดยงานก้าวท่ายครอบครัว	.944
	2.2 ความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวท่ายงาน	.958
ค่าความเที่ยงของตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว		.963
3. ความเครียดเรื่องงาน	3.1 ความเครียดเรื่องงาน	.929
4. ความพึงพอใจในงาน	4.1 ความพึงพอใจในงาน	.887
5. การสนับสนุนทางสังคม	5.1 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.906
	5.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.880
	5.3 การสนับสนุนจากครอบครัว	.789
ค่าความเที่ยงของตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม		.899
6. แนวโน้มความรู้สึก	6.1 ความรู้สึกด้านลบ	.929
	6.2 ความรู้สึกด้านบวก	.914
ค่าความเที่ยงของตัวแปรแนวโน้มความรู้สึก		.852

ตารางที่ 3.4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ค่าความเที่ยง
7. ภาระงาน	7.1 งานการจัดการประสบการณ์เรียนรู้	.811
	7.2 งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	.862
	7.3 งานการพัฒนาตนเอง	.677
ค่าความเที่ยงของตัวแปรภาระงาน		.879

7. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของโมเดลการวัดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิต ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิต ปัจจัยด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านแนวโน้มความรู้สึก และปัจจัยด้านภาระงาน ดำเนินการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์หรือไม่ ถ้าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ในเมทริกซ์ใดมีความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่าเมทริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกันและไม่ควรนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และ Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy= KMO หรือค่า KMO ว่าควรมีค่าใกล้เคียงหนึ่งแล้วจึงใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) และดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) สำหรับน้ำหนักองค์ประกอบผู้วิจัยนำเสนอน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ (b) และน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) การเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยพิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน เพราะการเปรียบเทียบไม่สามารถนำน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบมาเปรียบเทียบได้เนื่องจากหน่วยการวัดตัวแปรต่างกัน รายละเอียดของการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดลดังนี้

1) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบ มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ -.246 ถึง .717 มีค่าแตกต่าง

จากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 11 คู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดคือ ตัวแปรความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นกับตัวแปรความก้าวหน้าของบุคคล ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางลบสูงสุดคือ ตัวแปรความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นกับตัวแปรการยอมรับตนเอง และมีตัวแปรที่ไม่สัมพันธ์กันเลย จำนวน 4 คู่ เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1529.237 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่า .656 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รายละเอียดดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์					
	1	2	3	4	5	6
1. การยอมรับตนเอง	1.000					
2. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	.594**	1.000				
3. การจัดการสภาพแวดล้อม	.531**	.652**	1.000			
4. ความก้าวหน้าของบุคคล	-.214**	-.079*	.036	1.000		
5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	-.246**	-.123**	-.059	.717**	1.000	
6. ความเป็นอิสระ	-.104**	-.037	-.035	.370**	.574**	1.000
<i>M</i>	3.946	3.771	3.681	2.287	2.085	2.553
<i>SD</i>	.739	.677	.710	1.028	1.004	.933

Bartlett's Test of Sphericity = 1529.237 df = 15 $p=.000$ KMO=.656

ตารางที่ 3.6 และแผนภาพที่ 3.1 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจากสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 5.74 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 4 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.21914 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญเท่ากับ .05 ตามที่ผู้วิจัยกำหนดผลการทดสอบไค-สแควร์ยอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัด

ระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.025 เป็นการสนับสนุนข้อสรุปที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

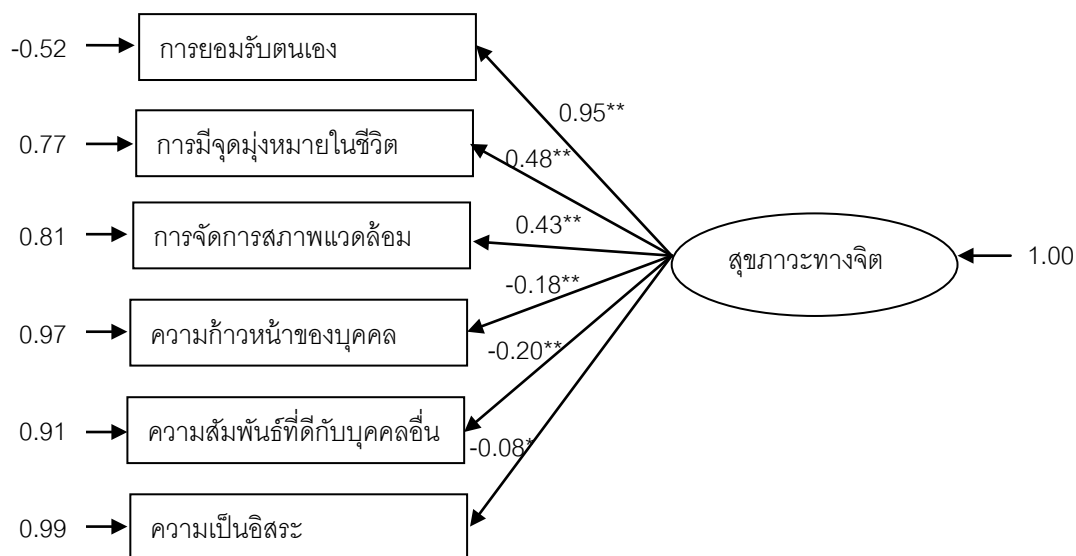
ตารางที่ 3.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model)					สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	
	b	SE	β			
1. การยอมรับตนเอง	0.91	0.13	0.95	6.78**	0.92	0.97
2. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	0.32	0.05	0.48	6.08**	0.23	-0.44
3. การจัดการสภาพแวดล้อม	0.31	0.05	0.43	5.99**	0.19	-0.28
4. ความก้าวหน้าของบุคคล	-0.18	0.05	-0.18	-3.98**	0.03	0.08
5. ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	-0.20	0.05	-0.20	-4.15**	0.04	0.09
6. ความเป็นอิสระ	-0.08	0.03	-0.08	-2.49*	0.01	-0.03

$\chi^2=5.74$ df=4 p=0.21914 GFI= 1 AGFI= 0.99 RMSEA=0.025

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดเป็นบวกและลบ และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือการยอมรับตนเอง มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.95 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต ร้อยละ 92 รองลงมาคือการมีจุดมุ่งหมายในชีวิตและการจัดการสภาพแวดล้อม มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.48 และ 0.43 ตามลำดับ มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต ร้อยละ 23 และร้อยละ 19 ตามลำดับ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต ได้ดังนี้

$$\text{WELLBE} = 0.97^{**}(\text{SALFAC}) - 0.44^{**}(\text{PURLIFE}) - 0.28^{**}(\text{MASTER}) + 0.08^{**}(\text{PROGRE}) + 0.09^{**}(\text{PERSONAL}) - 0.03^{*}(\text{AUTONOMY})$$



แผนภาพที่ 3.1 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสุขภาพทางจิต

2) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .740 มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1529.237 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่า .656 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รายละเอียดดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์	
	1	2
1. ความขัดแย้งโดยงานก้าวก่ายครอบครัว	1.000	
2. ความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก่ายงาน	.740**	1.000
<i>M</i>	2.124	1.853
<i>SD</i>	.930	.936

Bartlett's Test of Sphericity = 531.752 df = 1 $p=.000$ KMO=.500

ตารางที่ 3.8 และแผนภาพที่ 3.2 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล การวัดองค์ประกอบด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันตามโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจากสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 0.50 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.47943 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญเท่ากับ .05 ตามที่ผู้วิจัยกำหนดผลการทดสอบไค-สแควร์ยอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่า ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เป็น การสนับสนุนข้อสรุปที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

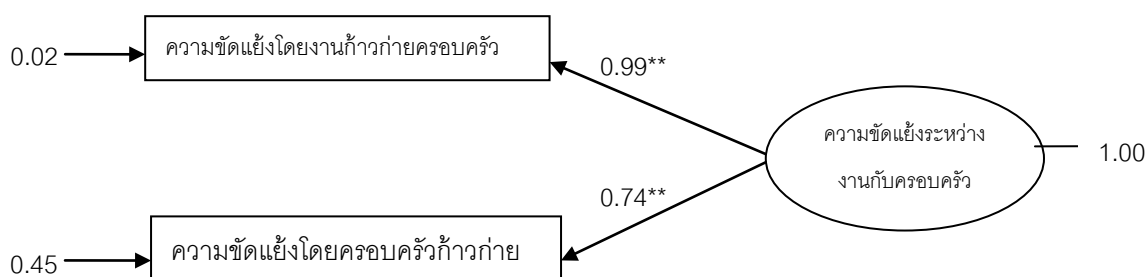
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ ความขัดแย้งโดยงานก้าวกายครอบครัว มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.99 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่ อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ร้อยละ 98 รองลงมาคือความ ขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวกายงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.74 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบาย ได้ด้วยองค์ประกอบด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ร้อยละ 55 เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ที่ คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ได้ดังนี้

$$\text{CONFL} = 0.95^{**}(\text{WORKIFAM}) + 0.04^{**}(\text{FAMIWORK})$$

ตารางที่ 3.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบ ด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model)					
	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	b	SE	β			
ความขัดแย้งโดยงานก้าวกายครอบครัว	1.00	-	0.99	-	0.98	0.95
ความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวกายงาน	0.76	0.03	0.74	27.93**	0.55	0.04

$\chi^2 = 0.50$ df=1 p=0.47943 GFI= 1 AGFI= 1 RMSEA=0.000



แผนภาพที่ 3.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

3) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .227 ถึง .547 มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับตัวแปรการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัวกับตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 374.565 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่า .572 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รายละเอียดดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์		
	1	2	3
1. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	1.000		
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.547**	1.000	
3. การสนับสนุนจากครอบครัว	.227**	.428**	1.000
<i>M</i>	3.654	4.046	4.310
<i>SD</i>	.777	.637	.695

Bartlett's Test of Sphericity = 374.565 df = 3 $p=.000$ KMO=.572

ตารางที่ 3.10 และแผนภาพที่ 3.3 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจากสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 0.91 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.33989 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญเท่ากับ .05 ตามที่ผู้วิจัยกำหนดผลการทดสอบไค-สแควร์ยอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เป็นการสนับสนุนข้อสรุปที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

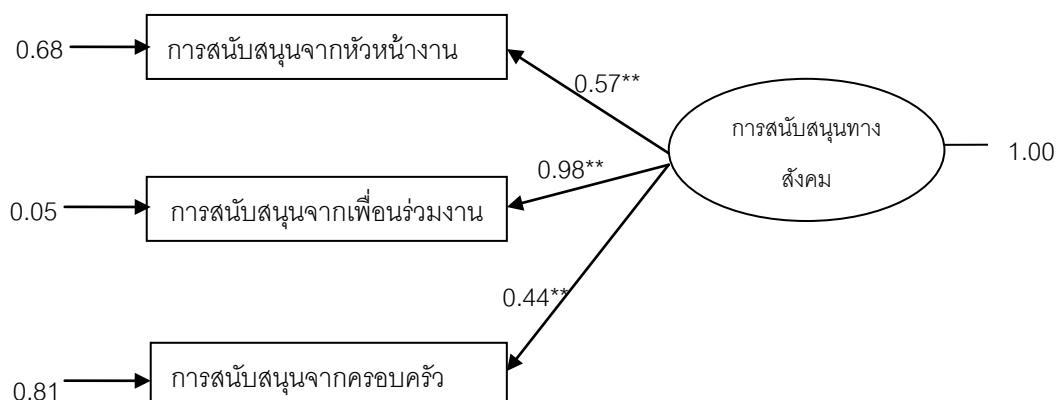
ตารางที่ 3.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model)					สปล.คะแนนองค์ประกอบ
	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	
	b	SE	β			
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	1.00	-	0.57	-	0.32	0.02
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	1.43	0.14	0.98	10.06**	0.95	0.65
การสนับสนุนจากครอบครัว	0.70	0.07	0.44	10.08**	0.19	0.02

$\chi^2 = 0.91$ df=1 p=0.33989 GFI= 1 AGFI= 0.99 RMSEA=0.000

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.98 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม ร้อยละ 95 รองลงมาคือการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากครอบครัว มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.57 และ 0.44 ตามลำดับ มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม ร้อยละ 2 ทั้งคู่ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม ได้ดังนี้

$$\text{SUPPORT} = 0.02^{**}(\text{SUPSUP}) + 0.65^{**}(\text{COLSUP}) + 0.02^{**}(\text{FAMSUP})$$



แผนภาพที่ 3.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม

4) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านภาระงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .388 ถึง .451 มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ตัวแปรงานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้กับตัวแปรงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ตัวแปรงานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้กับตัวแปรงานพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณา ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 341.705 ($p=.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่า .667 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รายละเอียดดังตารางที่ 3.11

ตารางที่ 3.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรในองค์ประกอบด้านภาระงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสหสัมพันธ์		
	1	2	3
1. งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	1.000		
2. งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	.451**	1.000	
3. งานพัฒนาตนเอง	.388**	.449**	1.000
<i>M</i>	3.649	3.304	2.932
<i>SD</i>	.644	.866	.798

Bartlett's Test of Sphericity = 341.705 df = 3 p=.000 KMO=.667

ตารางที่ 3.12 และแผนภาพที่ 3.5 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจากสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 0.03 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 1 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.8608 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญเท่ากับ .05 ตามที่ผู้วิจัยกำหนดผลการทดสอบไค-สแควร์ยอมรับสมมติฐานที่ว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 เป็นการสนับสนุนข้อสรุปที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

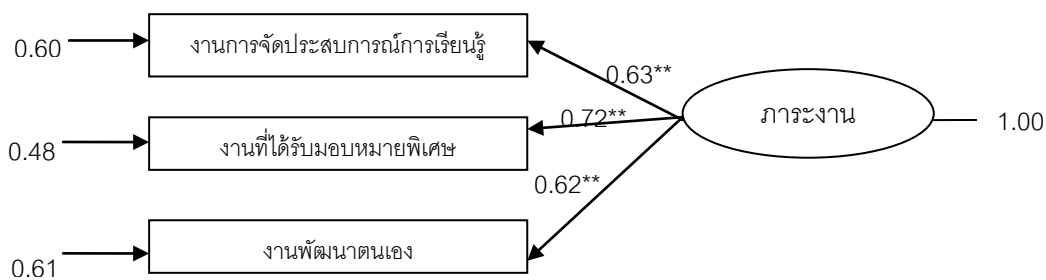
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.72 มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต ร้อยละ 52 รองลงมาคืองานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และงานพัฒนาตนเอง มีน้ำหนักองค์ประกอบคือ 0.63 และ 0.62 ตามลำดับ มีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบด้านภาระงานได้ ร้อยละ 40 และร้อยละ 39 ตามลำดับ เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคม ได้ดังนี้

$$\text{WORK} = 0.19^{**}(\text{JOBTEACH}) + 0.21^{**}(\text{JOBEXT}) + 0.15^{**}(\text{JOBDEV})$$

ตารางที่ 3.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านภาระงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model)					
	น้ำหนักองค์ประกอบ			t	R ²	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE	β			
1. งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	1.00	-	0.63	-	0.40.	0.19
2. งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	1.54	0.13	0.72	11.81**	0.52	0.21
3. งานพัฒนาตนเอง	1.03	0.11	0.62	11.42**	0.39	0.15

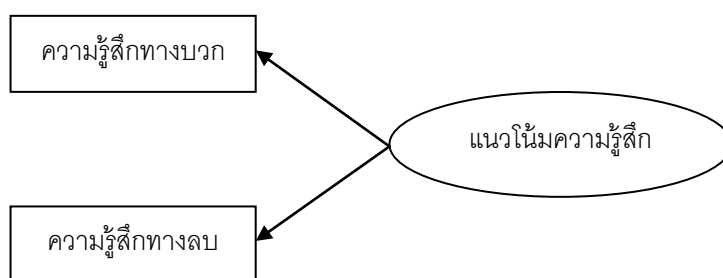
$\chi^2 = 0.03$ df=1 p=0.8608 GFI= 1 AGFI= 1 RMSEA=0.000



แผนภาพที่ 3.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านภาระงาน

5) ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านแนวโน้มความรู้สึก

องค์ประกอบของปัจจัยด้านแนวโน้มความรู้สึก มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเครื่องมือวัดความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ (PANAS scales) ของ Watson (1988) ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้แล้ว โดยมีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด แบบวัดมีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านความรู้สึกทางบวก (Positive affect : PA) และองค์ประกอบด้านความรู้สึกทางลบ (Negative affect : NA) ทั้งสององค์ประกอบมีความตรงเชิงโครงสร้างสามารถเป็นองค์ประกอบในการวัดแนวโน้มความรู้สึกได้ (Terracciano, McCrae & Costa (2003); Crawford & Henry (2004))



แผนภาพที่ 3.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านแนวโน้มความรู้สึก

หมายเหตุ การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแนวโน้มความรู้สึก โดย Terracciano, McCrae และ Costa (2003) และ Crawford และ Henry (2004)

สรุปผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบด้านสุขภาวะทางจิต ด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านแนวโน้มความรู้สึก และด้านภาระงาน มีความตรงหรือมีความสอดคล้องกลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกโมเดลการวัดองค์ประกอบ แสดงว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้าง

8. นำผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้สืบค้นข้อมูลรายชื่อโรงเรียนและที่ตั้งของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางอินเทอร์เน็ต

2. ประสานงานกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์พร้อมจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย นำส่งไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมแบบสอบถามทั้งหมด 1,020 ฉบับ

4. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน คือเดือนกันยายน พ.ศ. 2555 ผู้วิจัยใช้การติดต่อทางโทรศัพท์หลังจากที่ส่งแบบสอบถามไปแล้วประมาณ 1 สัปดาห์ เพื่อติดตามการได้รับแบบสอบถามของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าโรงเรียนเกือบทุกโรงเรียนได้รับแบบสอบถามครบ เมื่อผ่านไป 2 เดือน จึงสรุปจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 675 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 66.71 ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้จริง 570 คน

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พบว่ามีแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับที่กลุ่มตัวอย่างตอบไม่ครบ จึงได้ตัดแบบสอบถาม 3 ฉบับทิ้ง เหลือแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้นในการวิเคราะห์ผลข้อมูล 672 ฉบับ และทำการลงรหัส (coding) เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครู และตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการตรวจสอบ

โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์แต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน คือค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD) ค่าสูงสุด (maximum: Max) ค่าต่ำสุด (minimum: Min) ค่าความเบ้ (skewness: Sk) ค่าความโด่ง (kurtosis: Ku) และค่าร้อยละสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation: $CV\%$) เพื่ออธิบายการกระจายและการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร สำหรับเกณฑ์ในการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตนั้น แบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็นช่วงและกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนในแต่ละช่วงดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	อยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครู

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูและระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูจำแนกตามภูมิภาคของครูโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3. การวิเคราะห์ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือส่วนแรกเป็นวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ของโมเดลการวัดตัวแปร โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดไว้ในบทที่ 3 นี้แล้ว ส่วนที่สองเป็นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis) ในโปรแกรม SPSS for Windows และส่วนที่สามการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูที่ส่งผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครู

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูและระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูจำแนกตามภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรต่างๆ ซึ่งมีความหมายดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MAX	หมายถึง	ค่าสูงสุด
MIN	หมายถึง	ค่าต่ำสุด
CV	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
df	หมายถึง	องศาอิสระ
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
TE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลรวม
ID	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางตรง

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

WELLBE	หมายถึง	สุขภาพทางจิต
--------	---------	--------------

CONFL	หมายถึง	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
STRE	หมายถึง	ความเครียดเรื่องงาน
SATIS	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
SUPPORT	หมายถึง	การสนับสนุนทางสังคม
AFFECT	หมายถึง	แนวโน้มความรู้สึก
WORKL	หมายถึง	ภาระงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

SALFAC	หมายถึง	การยอมรับตนเอง
PURLIFE	หมายถึง	การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต
MASTER	หมายถึง	การจัดการสภาพแวดล้อม
PROGRE	หมายถึง	ความก้าวหน้าของบุคคล
PERSONAL	หมายถึง	ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
AUTONOMY	หมายถึง	ความเป็นอิสระ
WORKIFAM	หมายถึง	ความขัดแย้งโดยงานก้าวก่ายครอบครัว
FAMIWORK	หมายถึง	ความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก่ายงาน
JOBSTR	หมายถึง	ความเครียดเรื่องงาน
JOBSAT	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
SUPSUP	หมายถึง	การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
COLSUP	หมายถึง	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
FAMSUP	หมายถึง	การสนับสนุนจากครอบครัว
NEGATIVE	หมายถึง	ความรู้สึกด้านลบ
POSITIVE	หมายถึง	ความรู้สึกด้านบวก
JOBTEACH	หมายถึง	งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
JOBEXT	หมายถึง	งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ
JOBDEV	หมายถึง	งานพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรก ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการนำเสนอค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ของเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์สอน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระที่สอน ภาระงานสอนต่อสัปดาห์ สถานภาพ จำนวนบุตร และจำนวนสมาชิกครอบครัว และส่วนที่สอง ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) โดยมีการวัดดูประจักษ์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์สอน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระที่สอน ภาระงานสอนต่อสัปดาห์ สถานภาพ จำนวนบุตร และจำนวนสมาชิกครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.4 ครูเพศชาย ร้อยละ 25.6 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.2 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 20.8 จำแนกตามอายุครู เป็นช่วงอายุ 51-60 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมาคือช่วงอายุ 21-30 ปี ช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 28.1 ร้อยละ 22.2 และร้อยละ 15.9 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าครูมีประสบการณ์สอน 1-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาคือประสบการณ์สอน 31-40 ปี จำนวน 21-30 ปี และ 11-20 ปี ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 23.5 ร้อยละ 15.9 และร้อยละ 14.7 ตามลำดับ จำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน เป็นครูระดับชั้นมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาคือครูระดับชั้นประถมศึกษา และระดับปฐมวัย คิดเป็นร้อยละ 34.7 และร้อยละ 4.8 ตามลำดับ จำแนกตามกลุ่มสาระที่สอน เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 15.6 และร้อยละ 12.2 ตามลำดับ จำแนกตามภาระงานสอนต่อสัปดาห์พบว่า ครูมีภาระ

งานสอนต่อสัปดาห์ จำนวน 11-20 ชั่วโมงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาคือภาระงานสอนต่อสัปดาห์ มากกว่า 21 ชั่วโมง และภาระงานสอนต่อสัปดาห์น้อยกว่า 10 ชั่วโมง ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 24.8 และ 3.1 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูมีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาคือ โสด และหม้ายหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 40.6 และร้อยละ 6.3 ตามลำดับ จำแนกตามจำนวนบุตรพบว่าไม่มีบุตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมา คือ มีบุตรจำนวน 2 คน และบุตรจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และร้อยละ 14.4 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่ามีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-7 คน มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมาคือ จำนวนสมาชิกในครอบครัว 0-3 คน และจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากกว่า 8 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และร้อยละ 1.5 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรต่างๆ (n=672)

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	172	25.6
	หญิง	500	74.4
	รวม	672	100
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	532	79.2
	ปริญญาโท	140	20.8
	รวม	672	100
อายุ	21-30 ปี	189	28.1
	31-40 ปี	149	22.2
	41-50 ปี	107	15.9
	51-60 ปี	227	33.8
	รวม	672	100
ประสบการณ์สอน	1-10 ปี	308	45.8
	11-20 ปี	99	14.8
	21-30 ปี	107	15.9
	31-40 ปี	158	23.5
	รวม	672	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรต่างๆ (n=672) (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	
ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน	ปฐมวัย	32	4.8
	ประถมศึกษา	233	34.7
	มัธยมศึกษา	407	60.5
	รวม	672	100
กลุ่มสาระที่สอน	ภาษาไทย	82	12.2
	คณิตศาสตร์	105	15.6
	วิทยาศาสตร์	112	16.7
	สังคมศึกษาฯ	71	10.6
	สุขศึกษาฯ	44	6.5
	ศิลปะ	36	5.4
	การงานอาชีพฯ	60	8.9
	ภาษาต่างประเทศ	61	9.1
	ปฐมวัย	29	4.3
	หลายกลุ่มสาระ	72	10.7
	รวม	672	100
ภาระงานสอนต่อสัปดาห์	น้อยกว่า 10 ชั่วโมง	21	3.1
	11-20 ชั่วโมง	484	72.1
	มากกว่า 21 ชั่วโมง	167	24.8
	รวม	672	100
สถานภาพ	โสด	273	40.6
	สมรส	357	53.1
	หม้ายหรือหย่าร้าง	42	6.3
	รวม	672	100
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	307	45.7
	1 คน	97	14.4
	2 คน	204	30.5
	3 คน	45	6.7

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรต่างๆ (n=672) (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
4 คน	15	2.2
5 คน	3	0.4
7 คน	1	0.1
รวม	672	100
จำนวนสมาชิกครอบครัว	0-3 คน	29.9
	4-7 คน	68.6
	มากกว่า 8 คน	1.5
รวม	672	100

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาวะทางจิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความเครียดเรื่องงาน ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม แนวโน้มความรู้สึก และภาระงาน โดยตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดจากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 18 ตัวแปร ได้แก่ การยอมรับตนเอง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การจัดการสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าของบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความเป็นอิสระ ความขัดแย้งโดยงานก้าวก่ายครอบครัว ความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก่ายงาน ความเครียดเรื่องงาน ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัว ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และงานพัฒนาตนเอง โดยผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้จากตารางที่ 4.2 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาสุขภาวะทางจิตของครู พบว่า ค่าเฉลี่ย (M) ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 2.09-3.95 โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในด้านการยอมรับตนเอง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตและการจัดการสภาพแวดล้อม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95, 3.77 และ 3.68 ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย ใน

ด้านความก้าวหน้าของบุคคลและด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น คือ 2.29 และ 2.09 ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือด้านความเป็นอิสระ เท่ากับ 2.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.678-1.029 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวแปรพบว่า แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรในด้านการยอมรับตนเอง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตและการจัดการสภาพแวดล้อม มีการกระจายไม่ต่างกัน โดยมีค่าเท่ากับ 17.97-19.32 และตัวแปรด้านความก้าวหน้าของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และด้านความเป็นอิสระ มีการกระจายไม่ต่างกัน มีค่าเท่ากับ 36.60-48.20 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรสุขภาพทางจิต พบว่า ตัวแปรในด้านการยอมรับตนเอง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตและการจัดการสภาพแวดล้อมมี ลักษณะเบ้ซ้าย (Sk = -0.628, -0.277 และ -0.095 ตามลำดับ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสูงกว่าค่าเฉลี่ย และตัวแปรด้านความก้าวหน้าของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และด้านความเป็นอิสระ มีลักษณะเบ้ขวา (Sk = 0.536, 0.652 และ 0.099 ตามลำดับ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งน้อยกว่า 0) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก ยกเว้นในด้านการยอมรับตนเองและด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงกว่าโค้งปกติ (Ku = 0.514 และ 0.297 ตามลำดับ) แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลน้อย

เมื่อพิจารณาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า ค่าเฉลี่ย (M) ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 1.85 และ 2.13 แสดงว่าครูมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในระดับน้อยทั้ง 2 ด้าน โดยมีความขัดแย้งโดยงานก้าวกายครอบครัว ($M=2.13$) สูงกว่าด้านความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวกายงาน ($M=1.85$) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) มีค่าเท่ากับ 43.81 และ 50.48 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่ามีลักษณะเบ้ขวา (Sk = 0.71 และ 1.086) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรความขัดแย้งโดยงานก้าวกายครอบครัว มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (Ku = -0.095) แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายของข้อมูลมาก และในด้านด้านความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวกายงาน มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงกว่าโค้งปกติ (Ku=0.418) แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลน้อย

เมื่อพิจารณาความเครียดเรื่องงาน พบว่า ค่าเฉลี่ย (M) ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 2.51 แสดงว่าครูมีความเครียดเรื่องงานในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) เท่ากับ 38.87 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรความเครียดเรื่องงาน พบว่ามีลักษณะเบ้ขวา

($Sk=0.365$) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่าความเครียดเรื่องงาน มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ ($Ku=-0.625$) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าเฉลี่ย (M) ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 3.99 แสดงว่าครุมีความพึงพอใจในงาน ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) 15.56 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่ามีลักษณะเบ้ซ้าย ($Sk=-0.662$) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงกว่าโค้งปกติ ($Ku=0.406$) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย

เมื่อพิจารณาการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ค่าเฉลี่ย (M) ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 3.66-4.31 โดยครุมีการสนับสนุนทางสังคมในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยมีด้านการสนับสนุนจากครอบครัวสูงสุด ($M=4.31$) และรองลงมาในด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($M=4.05$ และ 3.66 ตามลำดับ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) มีค่าระหว่าง 15.79-21.23 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรทุกด้าน พบว่ามีลักษณะเบ้ซ้าย ($Sk=-0.431$, -0.646 และ -1.347) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกด้านมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงกว่าโค้งปกติ ($Ku=0.041$, 0.727 และ 2.643) แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลน้อย

เมื่อพิจารณาแนวโน้มความรู้สึก พบว่า ค่าเฉลี่ย (M) ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 1.93 และ 3.68 แสดงว่าครุมีความรู้สึกทางลบในระดับน้อย ($M=1.93$) และมีความรู้สึกทางบวกในระดับมาก ($M=3.68$) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) มีค่าเท่ากับ 44.18 และ 18.99 แสดงว่าข้อมูลความรู้สึกทางลบมีการกระจายตัวมากกว่าความรู้สึกทางบวก เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรความรู้สึกทางลบ พบว่ามีลักษณะเบ้ขวา ($Sk=0.966$) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และตัวแปรความรู้สึกทางบวก พบว่ามีลักษณะเบ้ซ้าย ($Sk=-0.673$) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงกว่าโค้งปกติ ($Ku=0.351$ และ 1.203) แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลน้อย

เมื่อพิจารณาภาระงาน พบว่า ค่าเฉลี่ย (M) ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 2.93-3.65 โดยครุมีด้านงานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในระดับมาก ($M=3.65$) และรองลงมามีด้านงานพัฒนาตนเอง ($M=3.30$) และด้านงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ($M=2.93$) อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) มีค่าระหว่าง 17.65-29.59 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายตัว

แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรทุกด้าน พบว่ามีลักษณะเบ้ซ้าย (Sk=-0.252, -0.206 และ -0.067) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ (Ku=-0.475 และ -0.154) 2 ด้านคือด้านงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษและด้านงานพัฒนาตนเอง แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลมาก และด้านงานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงกว่าโค้งปกติ (Ku=0.128) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปร	M	ระดับ	SD	CV%	MIN	MAX	Sk	Ku
สุขภาวะทางจิต								
การยอมรับตนเอง	3.95	มาก	0.739	18.72	1.00	5.00	-0.628	0.514
การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	3.77	มาก	0.678	17.97	1.00	5.00	-0.277	0.297
การจัดการสภาพแวดล้อม	3.68	มาก	0.711	19.32	1.00	5.00	-0.095	-0.054
ความก้าวหน้าของบุคคล	2.29	น้อย	1.029	45.04	1.00	5.00	0.536	-0.567
ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	2.09	น้อย	1.005	48.20	1.00	5.00	0.652	-0.495
ความเป็นอิสระ	2.55	ปานกลาง	0.934	36.60	1.00	5.00	0.099	-0.297
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว								
ความขัดแย้งโดยงานก้าวก่ายครอบครัว	2.13	น้อย	0.931	43.81	1.00	5.00	0.71	-0.095
ความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก่ายงาน	1.85	น้อย	0.935	50.48	1.00	5.00	1.086	0.418
ความเครียดเรื่องงาน								
ความเครียดเรื่องงาน	2.51	ปานกลาง	0.977	38.87	1.00	5.00	0.365	-0.625
ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจในงาน	3.99	มาก	0.621	15.56	1.50	5.00	-0.662	0.406
การสนับสนุนทางสังคม								
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.66	มาก	0.777	21.23	1.17	5.00	-0.431	0.041
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	4.05	มาก	0.639	15.79	1.40	5.00	-0.646	0.727
การสนับสนุนจากครอบครัว	4.31	มาก	0.696	16.14	1.00	5.00	-1.347	2.643
แนวโน้มความรู้สึก								
ความรู้สึกด้านลบ	1.93	น้อย	0.852	44.18	1.00	4.90	0.966	0.351
ความรู้สึกด้านบวก	3.68	มาก	0.699	18.99	1.00	5.00	-0.673	1.203
ภาระงาน								
งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	3.65	มาก	0.643	17.65	1.29	5.00	-0.252	0.128
งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	2.93	ปานกลาง	0.867	29.59	1.00	5.00	-0.206	-0.475
งานพัฒนาตนเอง	3.30	ปานกลาง	0.799	24.18	1.00	5.00	-0.067	-0.154

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครู

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูและระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน โดยจำแนกตามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตัวแปรเพศ ประกอบด้วยเพศชายและเพศหญิง ตัวแปรวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย วุฒิปริญญาตรีและวุฒิปริญญาโท ตัวแปรอายุ ประกอบด้วย อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี ตัวแปรประสบการณ์สอน ประกอบด้วย ประสบการณ์สอนจำนวน 1-10 ปี ประสบการณ์สอน 11-20 ปี ประสบการณ์สอน 21-30 ปี และประสบการณ์สอน 31-40 ปี ตัวแปรระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน ประกอบด้วย ระดับปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตัวแปรกลุ่มสาระที่สอน ประกอบด้วย กลุ่มสาระภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา สุขศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ ภาษาต่างประเทศ ปฐมวัย และสอนหลายกลุ่มสาระ ตัวแปรภาระงานสอนต่อสัปดาห์ ประกอบด้วย ภาระงานสอนน้อยกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ภาระงานสอน 11-20 ชั่วโมง และภาระงานสอนมากกว่า 21 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และตัวแปรสถานภาพ ประกอบด้วย โสด สมรสและหม้ายหรือหย่าร้าง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวจะทำการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (homogeneity of variances) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากรเท่ากันหรือไม่ กรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ (post hoc comparison) โดยเลือกเทคนิค Dunnett T3 และกรณีที่พบว่าความแปรปรวนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p > .05$) ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ (post hoc comparison) โดยเลือกเทคนิค Bonferroni โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครู และส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครู ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครู จำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีระดับสุขภาวะทางจิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีระดับสุขภาวะทางจิตสูงกว่าเพศหญิง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์สอน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระที่สอน ภาระงานสอน ต่อสัปดาห์ และสถานภาพ พบว่าไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

ตัวแปร	n	M	SD	Test of homogeneity	P	ANOVA		
						F	P	เปรียบเทียบ
เพศ								
ชาย	172	3.14	.502	3.768	.053	8.368	.004	ชาย>หญิง
หญิง	500	3.02	.468					
วุฒิการศึกษา								
ปริญญาตรี	532	3.05	.470	1.102	.294	.002	.961	ไม่แตกต่าง
ปริญญาโท	140	3.05	.519					
อายุ								
21-30 ปี	189	3.02	.558	4.489	.004	.366	.778	ไม่แตกต่าง
31-40 ปี	149	3.05	.462					
41-50 ปี	107	3.07	.488					
51-60 ปี	227	3.06	.413					
ประสบการณ์สอน								
1-10 ปี	308	3.05	.524	3.637	.013	.677	.566	ไม่แตกต่าง
11-20 ปี	99	3.01	.487					
21-30 ปี	107	3.05	.476					
31-40 ปี	158	3.09	.377					

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครู
ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน (ต่อ)

ตัวแปร	n	M	SD	Test of homogeneity	P	ANOVA		
						F	P	เปรียบเทียบ
ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน								
ปฐมวัย	32	2.94	.380	.701	.497	2.414	.090	ไม่แตกต่าง
ประถมศึกษา	233	3.10	.472					
มัธยมศึกษา	407	3.04	.490					
กลุ่มสาระที่สอน								
ภาษาไทย	82	1.99	.933	1.599	.112	1.638	.101	ไม่แตกต่าง
คณิตศาสตร์	105	2.12	.923					
วิทยาศาสตร์	112	2.02	.861					
สังคมศึกษาฯ	71	1.98	.806					
สุขศึกษาฯ	44	1.99	.791					
ศิลปะ	36	2.37	1.014					
การงานอาชีพฯ	60	1.85	.786					
ภาษาต่างประเทศ	61	2.02	.969					
ปฐมวัย	29	1.64	.597					
หลายกลุ่มสาระ	72	1.80	.758					
ภาระงานสอนต่อสัปดาห์								
น้อยกว่า 10 ชั่วโมง	21	3.12	.385	.629	.534	.952	.387	ไม่แตกต่าง
11-20 ชั่วโมง	484	3.04	.493					
มากกว่า 21 ชั่วโมง	167	3.09	.448					
สถานภาพ								
โสด	273	2.06	.914	4.617	.010	.020	.981	ไม่แตกต่าง
สมรส	357	1.94	.834					
ม่ายหรือหย่าร้าง	42	1.92	.858					

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าเพศหญิง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจำแนกตามอายุ พบว่าครูที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่โดยใช้วิธีของ Dunnett T3 เนื่องจากผลการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน พบว่าแต่ละช่วงอายุ มีค่าความแปรปรวนของประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผลการวิเคราะห์รายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 4 ช่วงอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 2 คู่ คือช่วงอายุ 21-30 ปี มีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับสูงกว่าช่วงอายุ 21-30 ปี และช่วงอายุ 51-60 ปี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่โดยใช้วิธีของ Dunnett T3 เนื่องจากผลการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน พบว่าแต่ละช่วงของประสบการณ์สอน มีค่าความแปรปรวนของประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผลการวิเคราะห์รายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 4 ของประสบการณ์สอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 3 คู่ โดยช่วงประสบการณ์สอน 1-10 ปี มีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับสูงกว่าช่วงประสบการณ์สอน 21-30 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงประสบการณ์สอน 11-20 ปี มีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับสูงกว่าช่วงประสบการณ์สอน 31-40 ปี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจำแนกตามกลุ่มสาระที่ปฏิบัติการสอน พบว่าครูที่สอนกลุ่มสาระต่างกันมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่โดยใช้วิธีของ Dunnett T3 เนื่องจากผลการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน พบว่าแต่ละกลุ่มสาระที่ปฏิบัติการสอน มีค่าความแปรปรวนของประชากรแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผลการวิเคราะห์รายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 10 กลุ่มสาระที่สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 1 คู่ คือกลุ่มที่สอนศิลปะมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่ากลุ่มที่สอนปฐมวัย

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน และสถานภาพ พบว่าไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

ตัวแปร	n	M	SD	Test of homogeneity	P	ANOVA		
						F	P	เปรียบเทียบ
เพศ								
ชาย	172	2.17	.920	3.503	.062	10.490	.001	ชาย>หญิง
หญิง	500	1.92	.843					
วุฒิการศึกษา								
ปริญญาตรี	532	1.98	.854	1.113	.292	.097	.756	ไม่แตกต่าง
ปริญญาโท	140	2.00	.928					
อายุ								
(1) 21-30 ปี	189	2.16	.881	4.211	.006	9.814	.000	(1)>(4)
(2) 31-40 ปี	149	2.14	.923					(2)>(4)
(3) 41-50 ปี	107	1.98	.912					
(4) 51-60 ปี	227	1.75	.747					
ประสบการณ์สอน								
(1) 1-10 ปี	308	2.16	.912	5.197	.001	11.287	.000	(1)>(3)
(2) 11-20 ปี	99	2.05	.892					(1)>(4)
(3) 21-30 ปี	107	1.80	.833					(2)>(4)
(4) 31-40 ปี	158	1.72	.697					
ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน								
ปฐมวัย	32	1.75	.718	1.833	.161	1.265	.283	ไม่แตกต่าง
ประถมศึกษา	233	2.00	.911					
มัธยมศึกษา	407	1.99	.855					

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
ของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน (ต่อ)

ตัวแปร	n	M	SD	Test of homogeneity	P	ANOVA		
						F	P	เปรียบเทียบ
กลุ่มสาระที่สอน								
ภาษาไทย	82	1.98	.932	1.933	.045	2.154	.024	ศิลปะ>ปฐมวัย
คณิตศาสตร์	105	2.12	.923					
วิทยาศาสตร์	112	2.01	.860					
สังคมศึกษา	71	1.97	.805					
สุขศึกษา	44	1.98	.790					
ศิลปะ	36	2.37	1.014					
การงานอาชีพ	60	1.85	.786					
ภาษาต่างประเทศ	61	2.01	.969					
ปฐมวัย	29	1.64	.597					
หลายกลุ่มสาระ	72	1.79	.758					
สถานภาพ								
โสด	273	2.05	.914	.579	.561	1.518	.220	ไม่แตกต่าง
สมรส	357	1.94	.834					
ม่ายหรือหย่าร้าง	42	1.91	.858					

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน และส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.5

เมื่อพิจารณาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 18 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับ .01 มีจำนวน 123 คู่ คิดเป็นร้อยละ 80.39 และมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 30 คู่ คิดเป็นร้อยละ 19.61 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r < 0.2$) จำนวน 76 คู่ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ($0.2 \leq r < 0.4$) จำนวน 53 คู่ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($0.4 \leq r < 0.6$) จำนวน 20 คู่ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($0.6 \leq r < 0.8$) จำนวน 4 คู่ โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ .001 ถึง .739 จำนวน 93 คู่ เป็นความสัมพันธ์ทางลบ จำนวน 59 คู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ตัวแปรความขัดแย้งโดยงานก้าวก้าวครอบครัว (WORKIFAM) กับความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก้าวงาน (FAMIWORK) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .739 รองลงมาคือตัวแปรความก้าวหน้าของบุคคล (PROGRE) กับความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (PERSONAL) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .720 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUPSUP) กับความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก้าวงาน (FAMIWORK) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .001 และมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบมากที่สุดคือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) กับตัวแปรความรู้สึกด้านลบ (NEGATIVE) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.332

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในด้านสุขภาวะทางจิต เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.254 ถึง .720 โดยมีค่าอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบ ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จำนวน 11 คู่ ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่เป็นความสัมพันธ์ทางลบ จำนวน 8 คู่ แสดงว่าหากตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งลดลงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอีกตัวก็จะเพิ่มขึ้น และความสัมพันธ์ทางบวกจำนวน 7 คู่ แสดงว่าหากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมีขนาดเพิ่มขึ้นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันจะมีขนาดเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุดคือ

ตัวแปรความก้าวหน้าของบุคคล (PROGRE) กับความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (PERSONAL) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .720 แสดงว่าหากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นแล้ว ก็จะมี ความก้าวหน้าของบุคคลด้วย และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกที่น้อยที่สุดคือ ตัวแปร ความก้าวหน้าของบุคคล (PROGRE) กับตัวแปรการจัดการสภาพแวดล้อม (MASTER) โดยมี ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .037 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางลบสูงสุด คือ ตัวแปร ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (PERSONAL) กับการยอมรับตนเอง (SALFAC)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัว ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .739 โดยมีขนาด ความสัมพันธ์กันสูง แสดงว่าหากมีความขัดแย้งโดยงานก้าวก่ายครอบครัว (WORKIFAM) แล้ว ก็ จะมีความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก่ายงาน (FAMIWORK) สูงตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในด้านการสนับสนุนทางสังคม เมื่อ พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .233 ถึง .549 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่และมีขนาดความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง ตัวแปรทุก ตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จำนวน 6 คู่ โดยตัวแปรที่มี ความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUPSUP) กับตัวแปรการ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (COLSUP) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .549 แสดงว่าหากมีการ สนับสนุนจากหัวหน้างานแล้ว ก็จะมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานด้วย และตัวแปรที่มี ความสัมพันธ์ทางบวกที่น้อยที่สุดคือ ตัวแปรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SUPSUP) กับตัวแปร การสนับสนุนจากครอบครัว (FAMSUP) โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .233

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในด้านแนวโน้มความรู้สึก ซึ่งมีตัวแปร สังเกตได้ 2 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ -.113 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางลบ แสดงว่าหากมีความรู้สึกทางบวกสูง (POSITIVE) ก็จะมี ความรู้สึกทางลบต่ำ (NEGATIVE)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในด้านภาระงาน เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .386 ถึง .450 เป็น ความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่และมีขนาดความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง โดยตัวแปรที่ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ (JOBEXT) กับตัวแปรงานการ พัฒนาตนเอง (JOBDEV) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .450 แสดงว่าหากมีงานที่ได้รับ มอบหมายพิเศษแล้ว ก็จะมีงานการพัฒนาตนเองสูงขึ้นด้วย และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวก

ที่น้อยที่สุดคือ ตัวแปรงานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (JOBTEACH) กับตัวแปรงานการ
พัฒนาตนเอง (JOBDEV) โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .386

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=672)

ตัวแปร	SALFAC	PURLIF	MASTER	PROGRE	PERSON	AUTONO	WORKIF	FAMIWO	JOBSTR	JOBSAT	SUPSUP	COLSUP	FAMSUP	NEGATIV	POSITIV	JOBTEA	JOBEXT	JOBDEV	
SALFAC	1																		
PURLIFE	.594**	1																	
MASTER	.530**	.652**	1																
PROGRE	-.213**	-.078*	.037	1															
PERSONAL	-.245**	-.122**	-.058	.720**	1														
AUTONOMY	-.104**	-.038	-.035	.371**	.574**	1													
WORKIFAM	-.178**	-.120**	-.177**	.323**	.416**	.367**	1												
FAMIWORK	-.151**	-.104**	-.130**	.467**	.551**	.373**	.739**	1											
JOBSTR	-.183**	-.080*	-.106**	.270**	.333**	.296**	.528**	.383**	1										
JOBSAT	.371**	.399**	.374**	-.014	-.036	-.082*	-.266**	-.162**	-.335**	1									
SUPSUP	.163**	.216**	.196**	.000	-.012	.008	-.107**	.001	-.230**	.473**	1								
COLSUP	.275**	.239**	.228**	-.023	-.145**	-.096*	-.193**	-.109**	-.197**	.484**	.549**	1							
FAMSUP	.349**	.309**	.289**	-.127**	-.260**	-.170**	-.219**	-.275**	-.074	.353**	.233**	.429**	1						
NEGATIVE	-.222**	-.081*	-.140**	.298**	.415**	.401**	.581**	.506**	.618**	-.332**	-.138**	-.231**	-.227**	1					
POSITIVE	.407**	.363**	.348**	-.138**	-.158**	-.068	-.130**	-.084*	-.208**	.366**	.254**	.237**	.201**	-.113**	1				
JOBTEACH	.400**	.350**	.377**	-.069	-.048	.017	-.055	-.052	-.064	.293**	.105**	.133**	.152**	-.022	.288**	1			
JOBEXT	.222**	.275**	.238**	.144**	.134**	.071	.061	.107**	.030	.307**	.171**	.154**	.042	.092*	.232**	.449**	1		
JOBDEV	.272**	.328**	.255**	.032	.057	.036	.098*	.069	-.044	.216**	.140**	.149**	.170**	.042	.218**	.386**	.450**	1	
<i>M</i>	3.95	3.77	3.68	2.28	2.09	2.55	2.13	1.85	2.51	3.99	3.66	4.05	4.31	1.93	3.68	3.65	2.93	3.30	
<i>SD</i>	0.739	0.678	0.711	1.029	1.005	0.934	0.931	0.935	0.977	0.621	0.777	0.639	0.696	0.852	0.699	0.643	0.867	0.799	

2) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร คือ สุขภาวะทางจิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียดเรื่องงาน ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม แนวโน้มความรู้สึก และภาระงาน โดยตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 18 ตัวแปร

การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูที่ส่งผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์โมเดลตามกรอบแนวคิดในตอนแรก พบว่า โมเดลไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1896.77 ที่องศาอิสระเท่ากับ 120 และความน่าจะเป็นเท่ากับ .000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.76 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.66 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.12 ค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (Largest Standardized Residuals) เท่ากับ 18.59

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีตัดแปรมอดเดล (modification indices) และการปรับจากข้อมูลเชิงทฤษฎีและงานวิจัย และผลจากการปรับโมเดล ผู้วิจัยได้โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูที่ส่งผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.6

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 30.82 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 25 และความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .20 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.019 ค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (Largest Standardized Residuals) เท่ากับ 4.55 ซึ่งสนับสนุนว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรที่มีความเที่ยงระหว่าง 0.01-1.00 โดยตัวแปรความเครียดเรื่องงาน (JOBSTR) และตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JOBSAT) มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ 1.00 รองลงมาคือ ตัวแปรความรู้สึกทางลบ (NEGATIV) และตัวแปรความขัดแย้งโดยงานก้าวกายครอบครัว (WORKIFAM) มีค่าความเที่ยง 0.91 และ 0.79 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ ตัวแปรความเป็นอิสระ (AUTONOMY) และตัวแปรความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (PERSON) มีค่าความเที่ยง 0.01 เท่ากัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างของตัวแปรในตารางที่ 4.6 พบว่าตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .30 แสดงว่าตัวแปรความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม แนวโน้มความรู้สึก ภาระงาน และความเครียดเรื่องงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ร้อยละ 30 ตัวแปรความเครียดเรื่องงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .21 แสดงว่า ตัวแปรแนวโน้มความรู้สึกและภาระงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเครียดเรื่องงาน ได้ร้อยละ 21 และตัวแปรสุขภาวะทางจิต มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .71 แสดงว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ภาระงาน ความเครียดเรื่องงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาวะทางจิตได้ร้อยละ 71

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง -.68 ถึง .81 ลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรภาระงานกับตัวแปรสุขภาวะทางจิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .81 ซึ่งแสดงว่าหากมีภาระงานไม่ว่าจะเป็นงานด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ หรืองานในด้านการพัฒนาตนเองก็มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตของครู รองลงมาคือ ตัวแปรแนวโน้มความรู้สึกกับตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.68 ซึ่งแสดงว่าความรู้สึกด้านบวกและความรู้สึกด้านลบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์

ทางบวกสูงสุดคือ ตัวแปรภาระงานกับตัวแปรสุขภาวะทางจิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .81 แสดงว่าถ้ามีภาระงานสูงแล้วก็จะมีสุขภาวะทางจิตสูงขึ้นด้วย

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุดต่อสุขภาวะทางจิต คือ ตัวแปรภาระงาน โดยมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.75 แสดงให้เห็นว่า ถ้าครุมีภาระงานสูง ทั้งภาระงานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และงานการพัฒนาตนเองจะส่งผลให้มีสุขภาวะทางจิตสูง รองลงมาคือตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมด้วยขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.14 แสดงให้เห็นว่าถ้าครุได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง อันประกอบด้วย การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากครอบครัวจะส่งผลให้มีสุขภาวะทางจิตสูง และตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีขนาดอิทธิพลทางลบ เท่ากับ -0.13 แสดงให้เห็นว่าถ้าครุมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูง ทั้งในด้านความขัดแย้งโดยงานก้าวก่ายครอบครัว และความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก่ายงาน จะส่งผลให้ครุมีสุขภาวะทางจิตต่ำ และตัวแปรความเครียดเรื่องงานมีอิทธิพลทางลบต่อสุขภาวะทางจิตอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติด้วยขนาดอิทธิพล -0.05

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต พบว่าตัวแปรความเครียดเรื่องงาน ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่านตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้วยขนาดอิทธิพล -0.07 แสดงว่าความเครียดเรื่องงานสูงผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จะส่งผลทำให้สุขภาวะทางจิตต่ำ และตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมและภาระงานมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยขนาดอิทธิพล 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (total effect) อิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้ว พบว่า ตัวแปรภาระงานมีอิทธิพลรวมสูงที่สุด รองลงมาคือตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและตัวแปรความเครียดเรื่องงาน มีขนาดอิทธิพลรวมในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.77, 0.15, -0.13 และ -0.12 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือตัวแปรความเครียดเรื่องงาน ด้วยขนาดอิทธิพล 0.52 แสดงให้เห็นว่าถ้าครุมีระดับความเครียดเรื่องงานสูงจะส่งผลให้มีความขัดแย้งระหว่างงานกับ

ครอบครัวสูงขึ้น และตัวแปรความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม แนวโน้มความรู้สึกและภาระงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยขนาดอิทธิพล -0.14, -0.11, -0.16 และ 0.07 ตามลำดับ

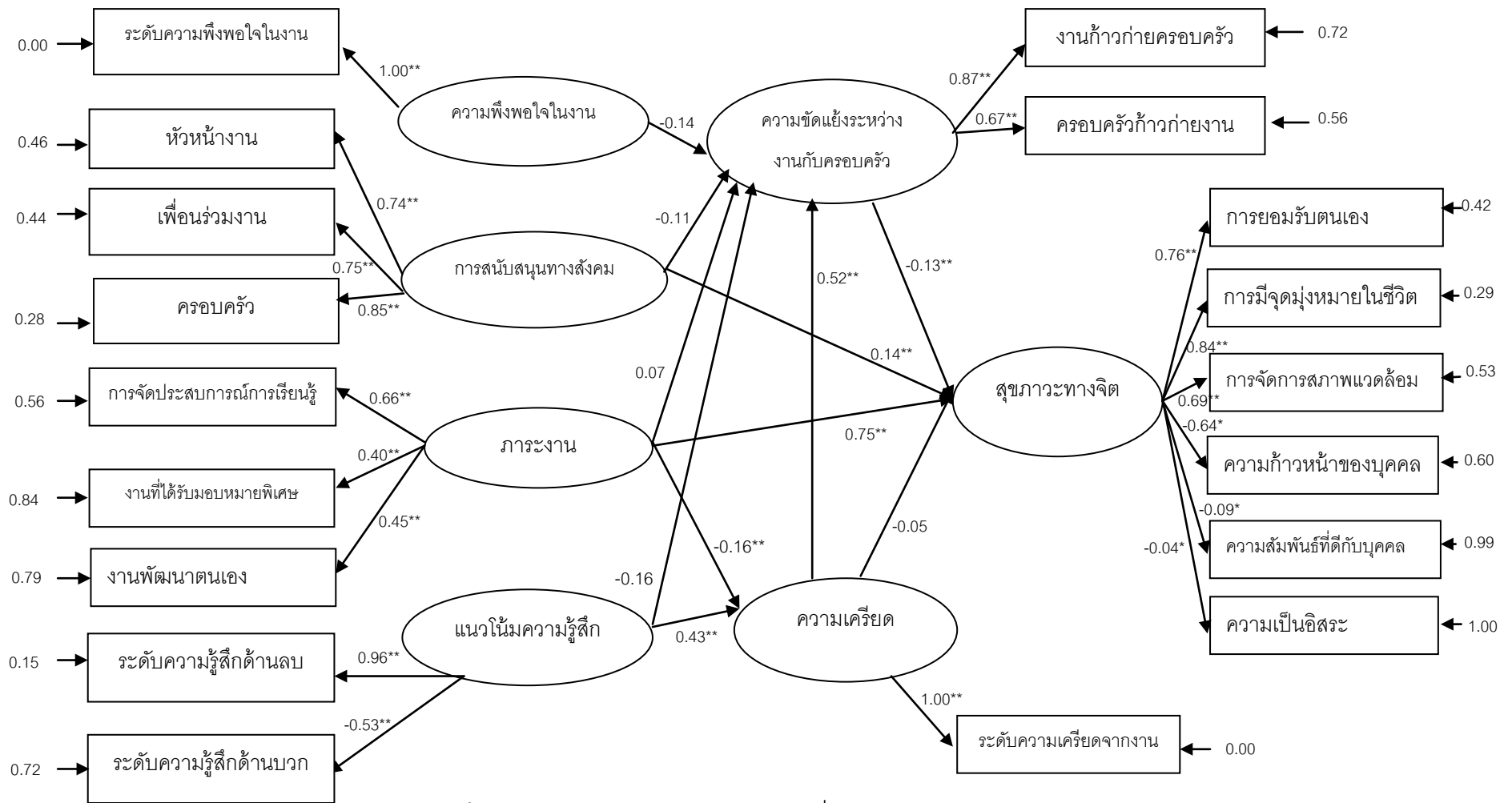
เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยส่งผ่านความเครียดเรื่องงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ตัวแปรแนวโน้มความรู้สึกมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงที่สุดด้วยขนาดอิทธิพล 0.23 แสดงว่าถ้ามีแนวโน้มความรู้สึก ทั้งความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบสูงผ่านความเครียดเรื่องงาน จะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูง และตัวแปรภาระงานมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้วยขนาดอิทธิพล -0.09

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (total effect) อิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วพบว่า ตัวแปรด้านความเครียดเรื่องงานมีอิทธิพลรวมสูงที่สุด เท่ากับ 0.52

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเครียดเรื่องงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ตัวแปรแนวโน้มความรู้สึกมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดเรื่องงานสูงสุด ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.43 แสดงว่าถ้ามีแนวโน้มความรู้สึกสูง ทั้งความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบแล้ว จะมีความเครียดเรื่องงานสูงขึ้นด้วย รองลงมาคือตัวแปรภาระงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดเรื่องงานด้วยขนาดอิทธิพล -0.16

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของสุขภาวะทางจิตของครู

ตัวแปรผล	ความขัดแย้งระหว่างงาน			ความเครียด			สุขภาวะทางจิต		
	กับครอบครัว								
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ความพึงพอใจ	-0.14	-	-0.14	-	-	-	-	-	-
ในงาน	(0.16)	-	(0.16)	-	-	-	-	-	-
การสนับสนุน	-0.11	-	-0.11	-	-	-	0.15**	0.01	0.14**
ทางสังคม	(0.12)	-	(0.12)	-	-	-	(0.05)	(0.02)	(0.05)
แนวโน้มความรู้สึก	0.07	0.23**	-0.16	0.43**	-	0.43**	-	-	-
	(0.22)	(0.06)	(0.24)	(0.05)	-	(0.05)	-	-	-
ภาระงาน	-0.02	-0.09**	0.07	-0.16**	-	-0.16**	0.77**	0.01	0.75**
	(0.14)	(0.04)	(0.14)	(0.05)	-	(0.05)	(0.07)	(0.02)	(0.07)
ความเครียดเรื่องงาน	0.52**	-	0.52**	-	-	-	-0.12**	-0.07**	-0.05
	(0.18)	-	(0.18)	-	-	-	(0.05)	(0.03)	(0.06)
ความขัดแย้งระหว่าง	-	-	-	-	-	-	-0.13**	-	-0.13**
งานกับครอบครัว	-	-	-	-	-	-	(0.05)	-	(0.05)
ค่าสถิติ									
ไค-สแควร์ = 30.82 df = 25 p = .20 GFI = 0.99 AGFI = .97 RMR = .019 RMSEA = .019									
ตัวแปร	SALFAC	PURLIF	MASTER	PROGRE	PERSON	AUTONO	WORKIF	FAMIWO	JOBSTR
ความเที่ยง	0.58	0.71	0.47	0.40	0.01	0.01	0.79	0.44	1.00
ตัวแปร	JOB SAT	SUP SUP	COL SUP	FAM SUP	NEGAT IV	POSIT IV	JOB TEA	JOB EXT	JOB DEV
ความเที่ยง	1.00	0.54	0.56	0.72	0.91	0.28	0.44	0.16	0.21
สมการโครงสร้างของตัวแปร	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว			ความเครียด			สุขภาวะทางจิต		
R-SQURAE	0.30			0.21			0.71		
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร									
ตัวแปรแฝง	WELLBE	CONFL	STR	SATIS	SUPPORT	AFFECT	WORK		
WELLBE	1								
CONFL	-0.27	1							
STR	-0.28	.53	1						
SATIS	.48	-0.26	-0.37	1					
SUPPORT	.37	-0.24	-0.33	.64	1				
AFFECT	-0.12	.23	.43	-0.68	-0.67	1			
WORK	.81	-0.10	-0.15	.45	.24	.03	1		



แผนภาพที่ 4.1 แสดงโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของคุณ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship model) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของสุขภาวะทางจิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2555 โดยเป็นครูจำนวน 672 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ขั้นตอนแรกสุ่มโรงเรียนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้ภูมิภาคเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น จากนั้นจึงทำการสุ่มจังหวัดโดยการสุ่มอย่างง่ายมาภาคละ 2 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร รวม 9 จังหวัด ขั้นตอนที่สองสุ่มโรงเรียนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) แบ่งเป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งโรงเรียนในแต่ละสังกัดเป็น 3 ขนาด ได้โรงเรียนทั้งหมด 102 โรงเรียน จากนั้นสุ่มครูโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ได้แก่ ตัวแปรสุขภาวะทางจิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียดเรื่องงาน ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม แนวโน้มความรู้สึก และภาระงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์สอน ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน กลุ่มสาระที่สอน ภาระงานสอนต่อสัปดาห์ สถานภาพ จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกครอบครัว และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดเรื่องงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มความรู้สึก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงาน ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่มุ่งวัด (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละมาตรวัดอยู่ระหว่าง .677 ถึง .963 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบพบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกโมเดลการวัดองค์ประกอบ แสดงว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ 2) การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูและระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูจำแนกตามภูมิภาค และ 3) การวิเคราะห์ผลการตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน และการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครู ประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 6 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม แนวโน้มความรู้สึกรับภาระงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียดเรื่องงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ภาระงาน การสนับสนุนทางสังคม และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยส่งผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความเครียดเรื่องงาน ปัจจัยที่ส่งผลความเครียดเรื่องงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ แนวโน้มความรู้สึกรับภาระงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับสุขภาวะทางจิตของครูและระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครู พบว่าเมื่อจำแนกตามภูมิภาค ระดับของสุขภาวะทางจิตของครูไม่แตกต่างกันแม้ครูจะมีภูมิภาคหลังแตกต่างกัน ยกเว้นเมื่อเปรียบเทียบในด้านเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีระดับสุขภาวะทางจิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีระดับสุขภาวะทางจิตสูงกว่าเพศหญิง

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูเมื่อจำแนกตามภูมิภาค พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าเพศหญิง เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าครูที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์รายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 4 ช่วงอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) จำนวน 2 คู่ คือช่วงอายุ 21-30 ปี มีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับสูงกว่าช่วงอายุ 21-30 ปี และช่วงอายุ 51-60 ปี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์รายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของประสบการณ์สอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) จำนวน 3 คู่ โดยช่วงประสบการณ์สอน 1-10 ปี มีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับสูงกว่าช่วงประสบการณ์สอน 21-30 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงประสบการณ์สอน 11-20 ปี มีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับสูงกว่าช่วงประสบการณ์สอน 31-40 ปี เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระที่ปฏิบัติการสอน พบว่าครูที่สอนกลุ่มสาระต่างกันมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์รายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 10 กลุ่มสาระที่สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 1 คู่ คือกลุ่มที่สอนศิลปะมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่ากลุ่มที่สอนปฐมวัย

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 7 ตัวแปร คือ สุขภาวะทางจิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียดเรื่องงาน ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม แนวโน้มความรู้สึก และภาระงาน โดยตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดมีจำนวน 18 ตัวแปร

ผลการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 30.82 องศาอิสระเท่ากับ 25 และความน่าจะเป็นเท่ากับ .20 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.012 โดยตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ภาระงาน ความเครียดเรื่องงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมของสุขภาวะทางจิตครูได้ ร้อยละ 71

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สูงที่สุดคือ ภาระงาน การสนับสนุนทางสังคม และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.75, 0.14 และ -0.13 ตามลำดับ และตัวแปรความเครียดเรื่องงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้วยขนาดอิทธิพล -0.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความเครียดเรื่องงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52 และตัวแปรความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม แนวโน้มความรู้สึกและภาระงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ตัวแปรแนวโน้มความรู้สึกและตัวแปรภาระงานมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านความเครียดเรื่องงานด้วยขนาดอิทธิพล 0.23 และ -0.09 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ แนวโน้มความรู้สึก และภาระงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.43 และ -0.16 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า สุขภาวะทางจิตของครูได้รับอิทธิพลทางบวกจากการสนับสนุนทางสังคม และภาระงาน แสดงว่า หากมีการสนับสนุนทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากครอบครัว จะส่งผลให้ครูมีสุขภาวะทางจิตสูงขึ้น เช่นเดียวกับภาระงาน ที่มีงานการจัดประสบการณ์เรียนรู้ งานพิเศษ และงานการพัฒนาตนเอง ก็ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตเช่นเดียวกัน ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนั้น มีอิทธิพลทางลบต่อสุขภาวะทางจิต แสดงว่าหากมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว อันได้แก่ ความขัดแย้งโดยงานก้าวก่ายครอบครัว หรือความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวก่ายงานนั้น จะทำให้มีสุขภาวะทางจิตต่ำลง ส่วนความเครียดเรื่องงานนั้นมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบอย่างไม่มีนัยสำคัญต่อ

สุขภาวะทางจิต แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แสดงว่าหากมีระดับความเครียดเรื่องงานสูงผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จะส่งผลทำให้สุขภาวะทางจิตต่ำ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเครียดเรื่องงาน แสดงว่า หากมีระดับความเครียดเรื่องงานสูงแล้ว จะส่งผลทำให้มีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงด้วย ส่วนแนวโน้มความรู้สึกและภาระงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผ่านความเครียดเรื่องงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้นมีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย 3 ประเด็นคือ 1) ผลการศึกษาระดับสุขภาวะทางจิตของครู 2) ผลการเปรียบเทียบระดับสุขภาวะทางจิตและระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน และ 3) ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ผลการศึกษาระดับสุขภาวะทางจิตของครูพบว่า ด้านองค์ประกอบของการยอมรับตนเอง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตและการจัดการสภาพแวดล้อมของครูอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูเป็นผู้ที่ทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับตนเอง รับรู้และยอมรับทุกด้านเกี่ยวกับตนเอง ทั้งด้านที่ดีและไม่ดี มีจุดมุ่งหมายในชีวิตและมีทิศทางชัดเจน มีเป้าหมายในการใช้ชีวิต มีความชำนาญและความสามารถในการจัดการสิ่งที่อยู่รอบตัว ใช้โอกาสที่อยู่รอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเลือกหรือสร้างบริบทที่เหมาะสมกับความต้องการและค่านิยมของตนเองได้ อันเป็นคุณลักษณะของความเป็นครูที่มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ อบรมคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างแก่นักเรียนในด้านที่ดี มีเป้าหมายในการดำรงชีวิต สั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้และสามารถดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบัน ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544) เกี่ยวกับคุณลักษณะของความเป็นครู แต่ในด้านความก้าวหน้าของบุคคล และด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นครูมีระดับสุขภาวะทางจิตในด้านนี้น้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มที่มีอายุมากแล้วมากที่สุด (51-60 ปี เท่ากับ ร้อยละ 33.8) มีความเจริญก้าวหน้าในแต่ละด้านมาแล้ว จึงมีระดับสุขภาวะทางจิตในด้านนี้ต่ำ และไม่มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีใหม่ๆเกิดขึ้น เนื่องจากอาจจะมีเพื่อนสนิทหรือคู่สมรสที่อยู่ร่วมกันมานาน และด้านความเป็นอิสระที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางนั้น แสดงให้เห็นว่า ครูมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีอิสระในการกระทำสิ่งต่างๆ

ด้วยตนเอง มีความสามารถในการต้านทานแรงกดดันจากสังคม เพื่อที่จะคิดและกระทำบางอย่าง ในระดับที่ยอมรับได้ หากแต่ด้วยภาพลักษณ์และคุณลักษณะของครูที่ต้องเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนและสังคม จึงทำให้ครูมีความเป็นอิสระในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้แบบสอบถามในการวิจัยในด้านความก้าวหน้าของบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และความเป็นอิสระ เป็นข้อคำถามเชิงลบ หากแต่ตัวแปรสุขภาวะทางจิตเป็นแนวคิดในเชิงบวก (positive psychology) จึงอาจจะส่งผลทำให้ค่าที่ได้จากการวัดมีความแตกต่างกันในรายด้านของสุขภาวะทางจิต

2. ผลการเปรียบเทียบระดับสุขภาวะทางจิตและระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับสุขภาวะทางจิตของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน พบว่าครูเพศชายมีระดับสุขภาวะทางจิตสูงกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศชายมีแนวความคิดที่ยืดหยุ่น ยอมรับตนเอง มีจุดมุ่งหมายในชีวิตมีความสามารถในการจัดการสิ่งที่อยู่รอบตัวได้ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีความก้าวหน้า และมีความเป็นอิสระที่สูงกว่าเพศหญิง จึงทำให้ครูเพศชายมีสุขภาวะทางจิตที่ดีกว่าครูเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2555) ที่ศึกษาสุขภาวะทางจิตของผู้สูงอายุไทย แล้วพบว่าผู้สูงอายุเพศชายมีสุขภาวะทางจิตในรายด้าน คือ ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ด้านความก้าวหน้าของบุคคล และด้านความเป็นอิสระ และในภาพรวมสูงกว่าเพศหญิง

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน พบว่าเพศ อายุ ประสบการณ์สอน และกลุ่มสาระที่สอน มีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกัน โดยครูเพศชายสูงมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศชายเป็นผู้ที่ได้รับบทบาทเป็นบุคคลสำคัญในครอบครัวและงาน ทั้งเป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นพ่อ และต้องทำงานหาเลี้ยงครอบครัว จึงส่งผลให้เกิดความกดดันต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับ จึงทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าครูเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Biggart และคณะ (2010) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้านของกลุ่มตัวอย่างที่มีบทบาทเป็นพ่อพบว่า หากบุคคลที่เป็นพ่อคนใดสามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง กำกับการทำงานและหน้าที่ของการเป็นพ่อได้แล้ว จะทำให้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่ำ แต่หากว่ามีการควบคุมตนเองต่ำ มีอารมณ์อ่อนไหว และมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นต่ำแล้ว จะทำให้มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูง

เมื่อพิจารณาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูที่มีอายุต่างกัน พบว่า กลุ่มครูที่มีอายุมากจะมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวน้อยเมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีอายุน้อยซึ่งจะมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมากกว่า (51-60 ปี < 31-40 ปี < 21-30 ปี) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อครูมีอายุมากขึ้นก็จะมีความสามารถและประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม ทั้งการจัดการเรียนการสอน การบริหารชั้นเรียน การทำงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ อีกทั้งครูที่มีอายุน้อยก็อยู่ในวัยที่เริ่มทำงาน มีการเรียนรู้งานและอยู่ในวัยที่กำลังสร้างครอบครัว มีภาระงานทั้งงานครู และภาระงานในครอบครัวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Matthews, Bulger และ Barnes-Farrell (2010) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และบทบาทของความเครียดจากงาน ในแต่ละกลุ่มอายุพบว่า มีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกัน และผลของระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกันก็สอดคล้องกับประสบการณ์สอนกับอายุ ที่เมื่ออายุมากขึ้นก็มีประสบการณ์สอนมากขึ้น ส่งผลให้ระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวลดลง โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์สอนสูงกว่าจะมีระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่ำกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย (31-40 ปี < 11-20 ปี < 1-10 ปี)

3. ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่านกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยขอแบ่งประเด็นการอภิปรายออกเป็น 5 ประเด็นดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตของครู ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า สุขภาวะทางจิตของครูจากโมเดลที่พัฒนาขึ้นนั้นได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ภาระงาน การสนับสนุนทางสังคม และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยภาระงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตของครูสูงที่สุด โดยหากมีภาระงานสูงแล้วก็จะทำให้มีสุขภาวะทางจิตสูงด้วย จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อสังเกต 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง แบบวัดภาระงานในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบวัดภาระงานที่วัดตามความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างว่ามีภาระงานมากน้อยเพียงใด จึงอาจจะทำให้ค่าที่ได้มีความคลาดเคลื่อนไปตามการรับรู้ภาระงานของแต่ละบุคคล ส่วนประการที่สอง นี่อาจเป็นเพราะว่า การได้ทำงานเป็นครูนั้นส่งผลทำให้ครูมีความสุข มีคุณค่า รู้สึกว่าได้ทำประโยชน์แก่บุคคลอื่น โดยภาระงานครูที่ได้รับมอบหมาย ทั้งงานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และงานการพัฒนาตนเอง จะทำให้ครูกลายเป็นบุคคลที่รู้สึกมีคุณค่า มีความสุขใจที่ได้ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์

(2549) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณ ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา แล้วพบว่า คุณมีความสุขใจในการทำงานสูง อีกทั้งเมื่อดูที่ระดับความพึงพอใจในงานของงานวิจัยนี้ก็พบว่า คุณมีระดับความพึงพอใจในงานคุณอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leppanen, Hopsu และ Klemola (2005) ที่ศึกษาถึงผลของภาระงานที่มากขึ้นก็จะส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตสูงขึ้นไปนั่นเอง

นอกจากนี้สุขภาวะทางจิตของคุณยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคม โดยหากได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งร่วมไปถึงผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้างานกลุ่มงานต่างๆ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวสูงแล้ว จะทำให้คุณมีสุขภาวะทางจิตสูงขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากอาจเป็นเพราะว่า การสนับสนุนทางสังคม จะทำให้คุณเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ได้รับการยอมรับ มีกำลังใจ มีที่พึ่งพิง มีความสุข และมีผู้ช่วยในการเผชิญหน้ากับสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต ทำให้เกิดความเข้มแข็ง มีกำลังใจและสามารถต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lavasani, Borhanzadeh, Afzali และ Hejazi (2011) ที่ศึกษารูปแบบการเลี้ยงดูของพ่อแม่ การสนับสนุนทางสังคม และสุขภาวะทางจิตของนักเรียนมัธยม และพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิตของนักเรียนมัธยม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phillip และคณะ (2007) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสุขภาวะทางจิตและพบว่าหากบุคคลอยู่ในแหล่งที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงก็จะทำให้มีสุขภาวะทางจิตสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Garcia, Ramirez และ Jariego (2002) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม และการเชื่ออำนาจในตน กับสุขภาวะทางจิตของหญิงที่เป็นผู้อพยพชาวเม็กซิโก ผู้อพยพชาวเปรู และหญิงชาวสเปนในประเทศสเปน พบว่า หากหญิงเหล่านี้มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมและมีเครือข่ายความช่วยเหลือกันแล้ว จะส่งผลทำให้มีการเชื่ออำนาจในตนและสุขภาวะทางจิตที่สูงขึ้นด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวเรศ อมรสิงห์ (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมและความมั่นคงในงานกับสุขภาวะทางจิตของสตรีโสดวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง ความมั่นคงในงานและการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายสุขภาวะทางจิตได้

นอกจากภาระงาน และการสนับสนุนทางสังคมที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตแล้ว ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวก็มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตของคุณ เช่นเดียวกัน โดยส่งผลทางลบต่อสุขภาวะทางจิต แสดงให้เห็นว่าหากคุณมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูง โดยเกิดจากงานก้าวก่ายครอบครัวหรือจากครอบครัวก้าวก่ายงานแล้ว ก็จะมี

ทำให้ครุมีสุขภาวะทางจิตลดต่ำลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งบทบาทของการทำงานและบทบาทของการเป็นสมาชิกในครอบครัวมีความขัดแย้งกันเมื่อบุคคลนั้นมีส่วนร่วมทั้งในสองบทบาท Kahn และคณะ (1964 อ้างถึงใน Greenhaus & Beutell, 1985) ซึ่งชีวิตการทำงานและการเป็นสมาชิกของครอบครัวนั้นเป็นบทบาทของมนุษย์ทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panatik และคณะ (2011) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับสุขภาวะทางจิตของครูประเทศมาเลเซียแล้วพบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาวะทางจิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rantanen และคณะ (2008) ที่ศึกษาผลกระทบยาวเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและสุขภาวะทางจิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kinnunen, Vermulst, Gerris และ Makikangas (2003) ที่ศึกษาผลของคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับสุขภาวะ ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายแล้วพบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งในด้านความขัดแย้งโดยงานก้าว ก้าวครอบครัว และความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าว ก้าวงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชา เศษฏฐาธนาพร (2552) ที่ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความฉลาดทางอารมณ์กับสุขภาวะทางจิตแล้วพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิต คือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความฉลาดทางอารมณ์

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะทางจิตของครู โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าสุขภาวะทางจิตของครูจากโมเดลที่พัฒนาขึ้นนั้นได้รับอิทธิพลทางลบและทางอ้อมจากความเครียดเรื่องงานที่ส่งผ่านมาทางความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของความเครียดเรื่องงานต่อสุขภาวะทางจิตแล้วพบว่ามีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า หากครูเกิดภาวะความเครียดแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวก็ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับสุขภาวะทางจิต เช่น งานวิจัยของ Tsaur และ Tung (2012) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงานและสุขภาวะของพนักงานโรงแรม พบว่า ความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาวะของพนักงานโรงแรม และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Por, Barriball, Fitzpatrick และ Roberts (2011) ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนพยาบาลประเทศอังกฤษในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเครียด ขั้นตอนการปกปิดรูปแบบ และสุขภาวะ พบว่า การรับรู้ความเครียดและสุขภาวะมีความสัมพันธ์กันทางลบ

3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือ ความเครียดเรื่องงาน โดยหากมีความเครียดเรื่องงานสูงแล้วก็จะมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Matthews, Bulger และ Barnes-Farrell (2010) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และบทบาทของความเครียดจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Michel, Mitchelson, Pichler และ Cullen (2010) ที่ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียด และการสนับสนุนทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fan, Feng และ Wu (2009) ที่ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในผู้หญิงทำงานชาวจีน กับความเครียด พบว่าความเครียดส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seiger และ Wiese (2009) ที่ศึกษาการสนับสนุนจากสังคมว่าเป็นสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหรือเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฅนกรรรดา ไวกาสี (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความเครียดที่เกิดจากการทำงานและครอบครัว

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือ แนวโน้มความรู้สึก และภาระงาน โดยแนวโน้มความรู้สึกมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านความเครียดเรื่องงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแล้วพบว่าอิทธิพลทางตรงไม่มีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า หากครูมีแนวโน้มความรู้สึกสูง ทั้งในด้านความรู้สึกทางบวกสูง และความรู้สึกทางลบสูง จะส่งผลให้มีความเครียดเรื่องงาน และความเครียดเรื่องงานก็ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หากครูยึดติดกับอารมณ์ความรู้สึก ทั้งในทางด้านบวกและด้านลบ ที่เกี่ยวข้องกับทั้งบทบาทของการทำงานหรือบทบาทหน้าที่ในครอบครัว ส่งผลให้ตัวครูและบุคคลรอบข้างเกิดความเครียดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Michel และ Clark (2009) ที่ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้าน ความรู้สึกด้านลบและความรู้สึกด้านบวก ที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยส่งผ่านความขัดแย้งและความสมบูรณ์พูนสุขของงานต่อครอบครัว และครอบครัวต่องาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Karatepe และ Uludag (2008) ที่ศึกษากลุ่มพนักงานโรงแรมในประเทศตุรกี ในความรู้สึกด้านลบและความรู้สึกด้านบวก กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน และผลของความขัดแย้งของ

ทั้ง 2 ด้านต่อ ความพึงพอใจในชีวิตแต่งงานกับการลาออกจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruck และ Allen (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกด้านลบและคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ประการ กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoeva, Chiu และ Greenhaus (2002) ที่ศึกษาเกี่ยวกับกลไกความรู้สึกด้านลบที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอีกปัจจัยหนึ่งคือ ภาระงาน โดยภาระงานมีอิทธิพลทางลบอ้อมผ่านความเครียดเรื่องงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแล้วพบว่ามีอิทธิพลทางตรงไม่มีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า หากครุมีภาระงานมากแล้ว จะทำให้มีความเครียดน้อย หรือหากครุมีภาระงานน้อย ก็จะทำให้เกิดความเครียดสูง และส่งผลทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนั้น เช่น งานวิจัยของ Steenbergen, Kluwer และ Karney (2011) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาระงาน และเส้นทางความพึงพอใจในชีวิตแต่งงานของคู่แต่งงานใหม่ โดยมีความพึงพอใจในงาน เพศ และความเป็นพ่อแม่เป็นตัวแปรกำกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yildirim และ Aycan (2008) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของความต้องการในงาน เช่น ภาระงาน ตารางการทำงาน การทำงานล่วงเวลา กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ilies และคณะ (2007) ที่ศึกษาสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในระยะยาว พบว่า ภาระงานมีผลกับงานที่ทำและมีอิทธิพลกับที่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Geurts, Kompier, Roxburgh และ Houtman (2003) ที่ศึกษาผลของงานก้าวท่ายครอบครัวว่าเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานและสุขภาพ

3.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดเรื่องงาน จากการวิจัยพบว่า แนวโน้มความรู้สึกละและภาระงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความเครียดเรื่องงาน โดย แนวโน้มความรู้สึกละมีอิทธิพลทางบวกต่อความเครียดเรื่องงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกละทางลบนั้นเป็นคุณลักษณะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เกิดขึ้นมาจากสภาวะอารมณ์ในขณะนั้น โดยคุณลักษณะด้านลบนั้นมีความสอดคล้องกับความเครียดที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoeva, Chiu และ Greenhaus (2002) ที่ศึกษาในกลุ่มคนทำงานประเทศฮ่องกง เกี่ยวกับกลไกความรู้สึกด้านลบที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงาน พบว่า ความรู้สึกด้านลบส่งผลโดยตรงต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

และความเครียดจากงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานโดยผ่านความเครียดจากครอบครัว และความรู้สึกด้านลบสูงจะส่งผลต่อความเครียดจากครอบครัวและความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดเรื่องงานอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ภาระงาน โดยมีอิทธิพลทางลบต่อความเครียดเรื่องงาน แสดงว่าหากมีภาระงานน้อยก็จะมีเครียดมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าหากครุมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบน้อย จะทำให้ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน หรือการตัดสินใจในการบริหารงาน ขาดการสนับสนุนจากเพื่อนครูหรือผู้บริหาร ก็อาจจะทำให้เกิดความคิดว่าตนเองไม่มีความสำคัญ ไม่มีคุณค่า ไม่ได้รับการยอมรับความสามารถ ทำให้เกิดภาวะความเครียด สอดคล้องกับ สาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเครียดในการทำงานของ ยนต์ ชุ่มจิต (2546)

3.5 บทบาทของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในฐานะตัวแปรส่งผ่าน จากผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านของสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตได้ โดยได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเครียดเรื่องงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาระงานและแนวโน้มความรู้สึกผ่านความเครียดเรื่องงาน แล้วส่งผ่านไปยังสุขภาวะทางจิต แสดงให้เห็นว่าแต่ละปัจจัยส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย และชัยพร ภัทรวารีกุล (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มาก่อนและผลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Michel และ Clark (2009) ที่ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านความรู้สึกด้านลบและความรู้สึกด้านบวก ที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตการงานและครอบครัว โดยส่งผ่านความขัดแย้งและความสมบูรณ์พูนสุขของงานต่อครอบครัว และครอบครัวต่องาน และ Boyar และ Mosley (2007) ที่ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในฐานะตัวแปรส่งผ่านระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. การส่งเสริมให้ครูมีสุขภาวะทางจิต จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูนั้นมี การสนับสนุนทางสังคม ภาระงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียดจากงาน ซึ่งปัจจัยแต่ละปัจจัยก็ส่งผลต่อกันทั้งทางตรงและทางอ้อม การจัดการส่งเสริมให้ครูมีสุขภาวะทางจิตที่ดี อาจเริ่มต้นที่การส่งเสริมปัจจัยในทางบวก เช่น การ

สนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร อันจะส่งผลให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีสุขภาวะทางจิตที่ดี ในด้านภาระงาน ในระดับโรงเรียนควรมีการแบ่งเบาภาระงานสอนและแจกจ่ายภาระงานครูให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู การลดภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน จัดอัตรากำลัง และจำนวนครูให้สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนในระดับประเทศ ก็สามารถนำไปเป็นข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาต่อไป เช่นเดียวกับโครงการคืนครูสู่ห้องเรียนของรัฐบาล ที่จัดอัตรากำลังของครูครูการเพิ่มขึ้น ในด้านของการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ก็แก้ที่สาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้น เพราะความเครียดเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมา ทั้งความเบื่อหน่ายในอาชีพ สุขภาพกาย และสุขภาวะทางจิต

2. การลดความเครียดเรื่องงานและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครู จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดจากงานของครูนั้นมีสาเหตุมาจากภาระงานและแนวโน้มความรู้สึก จึงควรแก้ไขปัญหาโดยการลดความเครียดจากงานของครู โดยการลดภาระงานครู ลง แบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียนให้เหมาะสมกับครู อีกทั้งควรอบรมและส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกด้านบวกในชีวิตมากขึ้น เพราะความรู้สึกทางบวกจะส่งผลให้ครูมีความสุขมากขึ้นและมีความเครียดน้อยลง ส่งผลให้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูลดลง เพราะความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของครูนั้นก็ยังมีสาเหตุมาจากความเครียดภาระงาน และแนวโน้มความรู้สึกเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) จากผลการวิจัยจะพบว่าสาเหตุด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครู และเป็นตัวแปรส่งผ่านปัจจัยต่างๆมาสู่สุขภาวะทางจิต ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้มีการศึกษาในปัจจัยที่เกิดจากงาน ทั้งความพึงพอใจในงาน ภาระงาน และความเครียดเรื่องงาน จึงควรจะศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของครอบครัวว่าส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหรือไม่ ซึ่งอาจจะทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูในทุกด้าน

2) จากผลการวิจัยจะพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูมีหลายปัจจัย จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยในด้านความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม เพิ่มขึ้น เพราะเป็นปัจจัยในทางบวกที่น่าสนใจ โดยอาจมีการศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือกรณีศึกษาและจากผลการวิจัยเป็นการศึกษาในภาพรวมของครูทั่วประเทศ อาจจะมีการศึกษาเพิ่มเติมแยกตาม

ภูมิหลัง พื้นฐานครอบครัว สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับชั้นที่สอน วิชาเอก ขนาดโรงเรียน หรือ ภูมิภาคก็ได้ ซึ่งอาจจะทำให้เห็นสภาพปัญหาที่ลึกซึ้งขึ้น

3) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในฐานะของตัวแปรส่งผ่าน จึงควรศึกษาเพิ่มเติมในฐานะตัวแปรกำกับ ว่ามีผลอย่างไร ต่อโมเดลเชิงสาเหตุปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตของครู โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรกำกับ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2555). สุขภาวะทางจิตของผู้สูงอายุไทย. *BU Academic Review* 11 (2) : 99-110.
- ณกรกรรดา ไวกาสี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว และความเครียดที่เกิดจากการทำงานและครอบครัว วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐสุภรณ์ หลาวทอง และ สุวิมล ว่องวาณิช. (2556). การจัดคุณภาพการทำงาน ครอบครัว และชีวิตของครู ก่อนและหลังการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษแรก. *วารสารวิจัยทางการศึกษา* ฉบับที่ 26 (2):XX-XX.
- ทัศนีย์ นิลสูงเนิน. (2551). *โมเดลตัวแปรส่งผ่านหรือตัวแปรกำกับของลักษณะงานและรูปแบบชีวิตในการอธิบายอิทธิพลของระดับการศึกษาที่มีต่อระดับสุขภาพตามรายงานตนเอง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล ฝ่องใส. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปีติมา นายโอภาส. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคม กับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัสดราภรณ์ พงษ์สิทธิศักดิ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาระเชิงประนัยในการดูแล ความเข้มแข็งของครอบครัว ความหวังกับความผลู่ทางใจของผู้ดูแลในครอบครัว*

ผู้ป่วยจิตเภท โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิศสมัย อรทัย. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างแบบอภิปหุคูณกลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2546). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

เยาวเรศ อมรสิงห์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และความมั่นคงในงาน กับสุขภาวะทางจิตของสตรีโสดวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรณูการ จันทร์ขาว. (2551). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรานันท์ รัตนกุสุมภ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม กับความเครียดในการทำงานของพนักงานหญิง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรภรณ์ อภิวัชรางกูร. (2546). *รูปแบบการสร้างแรงจูงใจชุมชนในการร่วมพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดห้วยหิน อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิภาวรรณ บุญมั่ง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

- สภาการศึกษา, สำนักงานเลขาธิการ. (2554). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.onec.go.th/onec_administrator/uploaded/Category/Koporo/ONECActionPlan2011.pdf [18 พฤษภาคม 2554]
- สุพจน์ พันธุ์ณะ (2542). *อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุมลรัตน์ ดอกเขียว. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุรชา เชษฐาธนาพร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว ความฉลาดทางอารมณ์ กับสุขภาวะทางจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุวรรณ อนุสนันติ. (2546). *บริหารความเครียด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- หทัยรัตน์ พจนปรีชากุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานขององค์การโดยมีสุขภาวะทางจิตเป็นตัวแปรแทรก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- หยกฟ้า อิศรานนท์. (2551). *อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และความไม่สอดคล้องระหว่างการไม่เห็นคุณค่าแห่งตนโดยนัยและการเห็นคุณค่าแห่งตนที่รับรู้ ต่อสุขภาวะทางจิต: การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อภิชาติ ศิริรินทร์. (2551). *ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

อรอุมา เจริญสุข. (2552). การพัฒนาโมเดลตัวแปรกำกับที่มีการส่งผ่านสมรรถนะการตัดสินใจทางจริยธรรมและ จิตลัทธิขณะตามสถานการณ์ของพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียน: การประยุกต์ใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อ้อมเดือน สดมณี และ อุษา ศรีจินดารัตน์. (2549). รายงานการวิจัย ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์ และชัยพร ภัทรวารีกุล (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวและองค์การ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของชีวิต. ใน เรื่องเติมการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 44 : สาขาอุตสาหกรรมเกษตร สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ, หน้า 688-695.

ภาษาอังกฤษ

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., and Sutton, M. (2000). Consequence associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2) : 278-308.

Aryee, S., Luk, V., Leung, A., and Lo, S. (1999). Role stressor, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parent in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior* 54 : 259-278.

Antonucci, T. C., Jennifer, E., and Ajrouch, K. J. (2000). Social support. In G. Frink (Ed.). (2000). *Encyclopedia of stress* 3 CA: Academic press.

Ballout, H. I. (2008). Work-family conflict and career success: the effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development* 27 (5) : 437 – 466.

Bernardo, M. J., Margarita, M., Ana, I. S. V., Sabine, J., Alfredo, R. M., and Eva, G. (2009). Effect of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology* 14(4) : 427-440.

- Biggart, L., Corr, P., O'Brien, M., and Cooper, N. (2010). Trait emotional intelligence and work–family conflict in fathers. *Personality and Individual Differences* 48 : 911–916
- Boyar, S. L., and Mosley D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior* 71: 265–281.
- Bruck, C. S., and Allen T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family. conflict *Journal of Vocational Behavior* 63 (3) : 457-472.
- Burke, R. J., and Greenglass, E. R. (1999). Work–family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology* 4 (4) : 327-336.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 67 (2) : 169-198.
- Casper, W. J., Harris, C., Bianco, A. T., and Wayne, J. H. (2011). Work–family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior* 79 (3) December : 640-652.
- Cinamon, R. G., and Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education* 21 (4) : 365-378.
- Cooper, M. L., Frone, M. R., Russell, M., and Mudar, P. (1995). Drinking to regulate positive and negative emotions: A motivational model of alcohol use. *Journal of Personality and Social Psychology* 69 (5): 990-1005.
- Cooke, R. A., and Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology* 69 (May) : 252-26.
- Conard, M. A., and Matthews, R. A. (2008). Modeling the stress process: Personality eclipses dysfunctional cognitions and workload in predicting stress. *Personality and Individual Differences* 44 : 171–181.
- Crawford, J. R., and Henry, J. D. (2004). The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a

- large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology* 43 (3) : 245–265.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., and Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior* 66 (1) : 124-197.
- Fan, W., Feng, Y. and Wu, L. (2009). The Stressors in Professional Women's Work-family Conflict: A Chinese Study. *Canadian Social Science* 5 (3) : 62-67.
- Frone, M. R., Russell, M., and Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology* 77 (1) : 65-78.
- Garcia, M. F. M., Ramirez, M.G., and Jariego, I. M. (2002). Social support and locus of control as predictors of psychological well-being in Moroccan and Peruvian immigrant women in Spain. *International Journal of Intercultural Relations* 26 : 287–310.
- Geurts, S. A., Kompier, M.A., Roxburgh, S., and Houtman, I. L. (2003). Does Work–Home Interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior* 63 : 532–559.
- Greenhaus, J. H., and Beutell N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* 10 (1) : 76-88.
- Greenhaus, J. H., Peng, A. C. and Allen, T. D. (2012). Relations of work identity, family identity, situational demands, and sex with employee work hours. *Journal of Vocational Behavior* 80 : 27-37.
- Halpern, D. F., and Murphy, S. E. (2005). *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor*. Mahwah, NJ, US : Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Lavasani, M. G., Borhanzadeh, S., Afzali, L., and Hejazi, E. (2011). The relationship between perceived parenting styles, social support with psychological well-being. *Social and Behavioral Sciences* 15 : 1852–1856.
- Leppanen, A., Hopsu, L., and Klemola, S. (2005). Can improvement of work and work

- processknowledge support well-being at work? *International Congress Series* 1280 : 377– 381.
- Ilies, R. S., Kelly M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., and Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology* 92 (5) : 1368-1379.
- Karatepe O. M., and Uludag O. (2008). Affectivity, conflicts in the work-family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27 (1) : 30-41.
- Kinnunena, U., Vermulst, A., Gerris, J., and Makikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences* 35 : 1669–1683.
- Klassen, R. M., and Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology* 102 (3) : 741–756.
- Matthews R. A., Bulger C. A., and Barnes-Farrell J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior* 76 (1) : 78-90.
- Michel, J. S., and Clark, M. A. (2009). Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences* 47 (3) : 163-168.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., and Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 76 : 91–104.
- Mintz-Binder, R. D., and Sanders, D. L. (2012). Workload demand: a significant factor in the overall well-being of directors of associate degree nursing programs. *Teaching and Learning in Nursing* 7 : 10–16.
- Mroczek, D. K. (2004). Positive and negative affect at midlife. In O. G. Brim et. al. (Eds.), (2004). *How healthy are we? A national Study of well-being at midlife*. Chicago:

University of Chicaco press.

- Namasivayama, K., and Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management* 28 : 1212–1223.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 81(4) : 400-410.
- Panatik, A. B., Badria, K.Z., Rajaba, A., Rahmana, H. A., and Shaha, I. (2011) The Impact of Work Family Conflict on Psychological Well-Being among School Teachers in Malaysia . *Social and Behavioral Sciences* 29 : 1500 – 1507.
- Parasuraman, S. and Simmers, C. A. (2001), Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior* 22 : 551–568.
- Phillip, D. R., Siu, O.L., Yeh, A. G. O., and Cheng, K. H. C. (2008). Informal social support and older person's psychological well-being in Hong Kong. *Journals of Cross Cultural Gerontology* 23 : 39-55.
- Por J., Barriball, L., Fitzpatrick, J. and Roberts, J. (2011). Emotional intelligence: Its relationship to stress, coping, well-being and professional performance in nursing students. *Nurse Education Today* 31: 855–860.
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., and Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work-family conflict situation? Examining coping as a moderator between Work-family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management* 18 (1) : 24-48.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., and King, S. N. (2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *The Academy of Management Journal* 45 (2) : 369-386.
- Ryff, C. D., and Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* 69 (4) : 719-727.

- Seiger, C.P., and Wiese, B.S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts? *Journal of Vocational Behavior* 75 : 26–37.
- Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., and Karney, B. R. (2011). Workload and the trajectory of marital satisfaction in newlyweds: Job satisfaction, gender, and parental status as moderators. *Journal of Family Psychology* 25 (June) : 345-355.
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., and Greenhaus J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 60 (1) : 1-16.
- Szalma, J. L. (2009) Individual differences in performance, workload, and stress in sustained attention: Optimism and pessimism. *Personality and Individual Differences* 47: 444–451.
- Terracciano, A., McCrae, R. R., and Costa, P. T. Jr. (2003). Factorial and construct validity of the Italian Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *European Journal of Psychological Assessment* 19 (2) : 131–141.
- Tsaur, S. H., and Tang, Y. Y. (2012). Job stress and well-being of female employees in hospitality: The role of regulatory leisure coping styles. *International Journal of Hospitality Management* 31 : 1038– 1044.
- Watson, D., Clark, L. A., and Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology* 54 (6) : 1063-1070.
- Yildirim, D., and Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work–family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 45 (9) : 1366-1378.
- Zhaoa, X. R., and Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work–family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management* 31 : 458– 467.
- Zhaoa, H., Qub, H., and Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work–family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management* 30 : 46–54.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมีวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งธนนานนท์
 อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.ชนิศา ตันติเฉลิม
 อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร.สังวรณ์ ังดกระโทก
 อาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
4. อาจารย์ ดร.อภิวรรณ เนื่องผลมาก
 อาจารย์สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ดร.สมชัย ชวลิตธาดา
 ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 54-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวอิสราภรณ์ ผิวขำ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการ
วิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครู โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่ง
ผ่าน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ใคร่ขอเชิญ
ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร.82681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6(2771)/54- วันที่

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวอิสราภรณ์ ผิวขำ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครู โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6 (2771)/54-

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวอิสราภรณ์ ผิวขำ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครู โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยกับครูกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนของท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามในการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครู
โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ด้วย นางสาวอิสราภรณ์ ผิวขำ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐภรณ์ หลาวทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้มีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถามกับครู ซึ่งท่านได้รับการคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับและนำเสนอเป็นภาพรวม โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพของผู้ตอบแต่อย่างใด อนึ่งการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อาจทำให้ท่านเสียเวลาบ้าง แต่งานวิจัยนี้จะสำเร็จลุล่วงไปได้ก็ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความกรุณาจากท่านในการสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามฉบับนี้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอิสราภรณ์ ผิวขำ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครู โดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานหรือการประเมินงาน โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดเรื่องงาน
 - ตอนที่ 3 แนวโน้มความรู้สึกรู้สึก
 - ตอนที่ 4 ภาระงาน
 - ตอนที่ 5 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
 - ตอนที่ 6 สุขภาวะทางจิต
4. โปรดอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนตอบคำถามในแต่ละตอน และขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่เป็นจริงและเติมข้อมูลในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. วุฒิการศึกษา 1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท 3. ปริญญาเอก
3. อายุ.....ปี
4. ประสบการณ์ในการสอน.....ปี
5. ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน 1. ปฐมวัย 2. ประถมศึกษา 3. มัธยมศึกษา
6. กลุ่มสาระที่สอน 1. ภาษาไทย 2. คณิตศาสตร์
 3. วิทยาศาสตร์ 4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 5. สุขศึกษาและพลศึกษา 6. ศิลปะ
 7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี 8. ภาษาต่างประเทศ
 9. ปฐมวัย
7. ภาระงานสอนต่อสัปดาห์.....ชั่วโมง
8. สถานภาพ 1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้างหรือหม้าย
9. จำนวนบุตร.....คน
10. จำนวนสมาชิกครอบครัวของท่าน.....คน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดเรื่องงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 1 | หมายถึง | มีความรู้สึกน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีความรู้สึกน้อย |
| 3 | หมายถึง | มีความรู้สึกปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มีความรู้สึกมาก |
| 5 | หมายถึง | มีความรู้สึกมากที่สุด |

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับ				
		1	2	3	4	5
	ความพึงพอใจในงาน					
1	ฉันพึงพอใจกับการสอนในโรงเรียนที่ฉันทำงานในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
2	โดยส่วนมากแล้วงานของฉันมีความใกล้เคียงกับความคิดในอุดมคติของฉัน	1	2	3	4	5
3	เท่าที่ผ่านมาฉันได้รับสิ่งสำคัญๆ ที่ฉันต้องการจากงานนี้	1	2	3	4	5

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับ				
		1	2	3	4	5
4	ฉันรู้สึกสนุกกับการทำงานเป็นครู	1	2	3	4	5
5	ฉันเฝ้ารอที่จะไปโรงเรียนทุกวัน	1	2	3	4	5
6	การเป็นครูถือเป็นรางวัลที่ยิ่งใหญ่	1	2	3	4	5
7	เมื่อฉันตื่นมาในตอนเช้า ฉันเฝ้ารอที่จะไปทำงาน	1	2	3	4	5
8	สภาพต่างๆในงานของฉันนั้นดีเยี่ยม	1	2	3	4	5
การสนับสนุนทางสังคม						
9	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและชมเชยเมื่อฉันทำงานดี	1	2	3	4	5
10	หัวหน้างานฉันให้การสนับสนุนเมื่อฉันมีปัญหาเกี่ยวกับงาน	1	2	3	4	5
11	หัวหน้างานฉันห่วงใยเกี่ยวกับผลกระทบของงานต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของฉันอย่างจริงจัง	1	2	3	4	5
12	หัวหน้างานฉันเข้าใจเมื่อฉันพูดคุยเรื่องส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัวที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน	1	2	3	4	5
13	หัวหน้างานฉันช่วยจัดการงานให้เมื่อฉันมีธุระเกี่ยวกับครอบครัวหรือเรื่องส่วนตัว เช่น การไปพบแพทย์ หรือการประชุมกับครูของลูก	1	2	3	4	5
14	หัวหน้างานของฉันมีความยุติธรรมและไม่แสดงความลำเอียงในการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลหรือครอบครัวของบุคคลใดเป็นพิเศษ	1	2	3	4	5
15	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในสิ่งที่ฉันสามารถทำได้	1	2	3	4	5
16	กลุ่มเพื่อนร่วมงานของฉันมีความสนิทสนมกัน	1	2	3	4	5
17	ฉันรู้สึกได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
18	ผู้คนที่ฉันร่วมงานด้วยให้ความช่วยเหลืออย่างดีเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้	1	2	3	4	5
19	เพื่อนร่วมงานเสนอความช่วยเหลือให้แก่ฉัน	1	2	3	4	5
20	ครอบครัวของฉันช่วยให้ชีวิตของฉันเรียบง่ายขึ้น	1	2	3	4	5
21	ฉันสามารถวางใจในครอบครัวของฉันได้ เมื่อฉันมีปัญหาที่ทำงาน	1	2	3	4	5
22	ฉันรู้สึกว่าครอบครัวมีความศรัทธาในการสอนของฉัน	1	2	3	4	5
ความเครียดเรื่องงาน						
23	บ่อยครั้งที่งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกใกล้บ้า	1	2	3	4	5
24	ฉันรู้สึกหงุดหงิดกับงานที่ทำ	1	2	3	4	5
25	ฉันรู้สึกปวดหัวเมื่อคิดถึงเรื่องงาน	1	2	3	4	5
26	ภาระงานมีมากจนฉันรู้สึกกดดัน	1	2	3	4	5
27	บ่อยครั้งที่ฉันกระวนกระวายอยากให้การงานสิ้นสุดลง	1	2	3	4	5

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับ				
		1	2	3	4	5
28	ฉันรู้สึกเสียใจมากเมื่อเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าไม่ช่วยเหลือฉัน	1	2	3	4	5
29	ฉันมักจะวิตกกังวลอยู่บ่อยๆ เมื่อนึกถึงงาน	1	2	3	4	5
30	ฉันรู้สึกหวาดกลัวทุกครั้งเมื่อมีการประชุมเกี่ยวกับงาน	1	2	3	4	5

ตอนที่ 3 แนวโน้มความรู้สึก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------------|
| 1 | หมายถึง | มีความรู้สึกในด้านนี้น้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีความรู้สึกในด้านนี้น้อย |
| 3 | หมายถึง | มีความรู้สึกในด้านนี้ปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มีความรู้สึกในด้านนี้มาก |
| 5 | หมายถึง | มีความรู้สึกในด้านนี้มากที่สุด |

ข้อความ	คำแสดงความรู้สึก	ระดับ				
		1	2	3	4	5
ในช่วงระยะเวลา 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความรู้สึกในด้านต่างๆ มากน้อยเพียงใด	หวาดกลัว	1	2	3	4	5
	ตื่นตระหนก	1	2	3	4	5
	วิตกกังวล	1	2	3	4	5
	กระวนกระวาย	1	2	3	4	5
	รำคาญใจ	1	2	3	4	5
	ต่อต้าน	1	2	3	4	5
	รู้สึกผิด	1	2	3	4	5
	ละอายใจ	1	2	3	4	5
	หงุดหงิด	1	2	3	4	5
	โศกเศร้า	1	2	3	4	5
	กระฉับกระเฉง	1	2	3	4	5
	ตื่นตัว	1	2	3	4	5
	ใส่ใจ	1	2	3	4	5
	มุ่งมั่น	1	2	3	4	5
	กระตือรือร้น	1	2	3	4	5
	ตื่นเต้น	1	2	3	4	5
	มีแรงบันดาลใจ	1	2	3	4	5
	สนใจ	1	2	3	4	5
	ภูมิใจ	1	2	3	4	5
เข้มแข็ง	1	2	3	4	5	

ตอนที่ 4 ภาระงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------------------|
| 1 | หมายถึง | มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบน้อย |
| 3 | หมายถึง | มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก |
| 5 | หมายถึง | มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากที่สุด |

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับภาระงานที่ต้อง รับผิดชอบ				
		1	2	3	4	5
งานการจัดประสบการณ์การเรียนรู้						
1	ภาระงานสอนตามชั่วโมง	1	2	3	4	5
2	การวิจัยในชั้นเรียน	1	2	3	4	5
3	การประเมินผู้เรียน	1	2	3	4	5
4	งานสัมพันธ์ผู้ปกครอง	1	2	3	4	5
5	งานพัฒนาหลักสูตรและการสอน	1	2	3	4	5
6	งานการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	1	2	3	4	5
7	งานครูประจำชั้น	1	2	3	4	5
งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ						
8	งานบริหาร	1	2	3	4	5
9	งานธุรการ	1	2	3	4	5
10	งานประชาสัมพันธ์	1	2	3	4	5
11	งานวิชาการ	1	2	3	4	5
12	งานพัสดุและการเงิน	1	2	3	4	5
13	งานโครงการต่างๆ	1	2	3	4	5
14	งานสัมพันธ์ชุมชน	1	2	3	4	5
15	งานการประกันคุณภาพการศึกษา	1	2	3	4	5
งานพัฒนาตนเอง หมายถึง						
16	การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมต่างๆ	1	2	3	4	5
17	การค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร วารสารต่างๆ	1	2	3	4	5
18	การค้นคว้าและทำผลงานวิชาการ	1	2	3	4	5
19	การศึกษาต่อ	1	2	3	4	5

ตอนที่ 5 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว						
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความขัดแย้งของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้						
1	หมายถึง	มีความขัดแย้งน้อยที่สุด				
2	หมายถึง	มีความขัดแย้งน้อย				
3	หมายถึง	มีความขัดแย้งปานกลาง				
4	หมายถึง	มีความขัดแย้งมาก				
5	หมายถึง	มีความขัดแย้งมากที่สุด				
ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความขัดแย้ง				
		1	2	3	4	5
ความขัดแย้งโดยงานก้าวกายครอบครัว						
1	ฉันทำงานที่ต้องรับผิดชอบในบ้านไม่สำเร็จ เพราะฉันมีภาระงานมาก	1	2	3	4	5
2	งานของฉันทำให้เกิดความเครียด ซึ่งทำให้ยากต่อการทำหน้าที่ในครอบครัวให้สำเร็จ	1	2	3	4	5
3	ภาระหน้าที่ของงานทำให้ฉันต้องเปลี่ยนแผนการที่จะทำร่วมกันกับครอบครัว	1	2	3	4	5
4	มีความขัดแย้งระหว่างงานของฉัน ความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่อฉันมีต่อครอบครัว คู่สมรส และเพื่อน	1	2	3	4	5
5	งานของฉันทำให้เวลาที่ฉันจะใช้กับครอบครัวลดลง	1	2	3	4	5
6	ฉันต้องพลาดกิจกรรมสำคัญที่จะทำร่วมกับครอบครัวและกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ เนื่องมาจากงานของตนเอง	1	2	3	4	5
7	เป็นเพราะงานที่ทำ ฉันจึงไม่สามารถรักษาความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับครอบครัว คู่สมรส และเพื่อน ได้มากเท่ากับที่ตั้งใจ	1	2	3	4	5
8	งานของฉันรบกวนหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวของฉัน	1	2	3	4	5
ความขัดแย้งโดยครอบครัวก้าวกายงาน						
9	ความต้องการจากครอบครัวและคู่สมรสของฉันก้าวกายกิจกรรมการงานของฉัน	1	2	3	4	5
10	ฉันต้องเลื่อนการทำสิ่งต่างๆที่ทำงาน เพราะจำเป็นต้องใช้เวลาอยู่ที่บ้าน	1	2	3	4	5
11	ภาระด้านชีวิตครอบครัวทำให้ฉันทำงานที่อยากทำไม่สำเร็จ	1	2	3	4	5
12	ชีวิตครอบครัวของฉันรบกวนหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของฉัน เช่น การมาทำงานตรงเวลา การทำงานประจำวันให้ลุล่วง และการทำงานล่วงเวลา	1	2	3	4	5

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความขัดแย้ง				
		1	2	3	4	5
13	ความตึงเครียดในชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่อความสามารถในการทำหน้าที่เกี่ยวกับงานของฉัน	1	2	3	4	5
14	ความกังวลหรือปัญหาครอบครัวรบกวนการทำงานของฉัน	1	2	3	4	5
15	ชีวิตครอบครัวมักจะรบกวนหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของฉัน	1	2	3	4	5
16	ชีวิตส่วนตัวของฉันแย่งเวลาที่ฉันอยากจะใช้ทำงาน	1	2	3	4	5

ตอนที่ 6 สุขภาวะทางจิต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับสุขภาวะทางจิตท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 1 | หมายถึง | มีระดับน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีระดับน้อย |
| 3 | หมายถึง | มีระดับปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มีระดับมาก |
| 5 | หมายถึง | มีระดับมากที่สุด |

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับสุขภาวะทางจิต				
		1	2	3	4	5
การยอมรับตนเอง						
1	โดยทั่วไปแล้ว ฉันรู้สึกมั่นใจและรู้สึกดีกับตัวเอง	1	2	3	4	5
2	เมื่อเทียบตนเองกับเพื่อนหรือคนรู้จักแล้ว ฉันรู้สึกดีในสิ่งที่ตนเองเป็น	1	2	3	4	5
3	เมื่อฉันคิดถึงเรื่องราวในชีวิตของฉัน ฉันพอใจกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น	1	2	3	4	5
4	ฉันชอบบุคลิกภาพหลายๆด้านของฉัน	1	2	3	4	5
การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต						
5	ฉันชอบวางแผนเพื่ออนาคตและชอบทำให้แผนเหล่านั้นเป็นความจริง	1	2	3	4	5
6	ฉันเป็นคนที่กระตือรือร้นในการทำแผนการต่างๆที่ฉันวางไว้สำหรับตนเองให้ลุล่วง	1	2	3	4	5
7	ฉันมีแนวโน้มว่าจะเน้นอยู่กับปัจจุบัน เพราะอนาคตมักจะนำปัญหามาให้ฉันเสมอ	1	2	3	4	5
8	บางคนใช้ชีวิตอย่างเรื่อยเปื่อย แต่ฉันไม่ใช่คนแบบนั้น	1	2	3	4	5

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับสุขภาวะทางจิต				
		1	2	3	4	5
การจัดการสภาพแวดล้อม						
9	ฉันเก่งในการบริหารเวลาของฉัน เพื่อที่ฉันจะสามารถทำในสิ่งที่จำเป็นต้องทำให้เสร็จได้ภายในเวลาที่มีได้	1	2	3	4	5
10	ฉันเก่งมากในเรื่องการจัดการกับความรับผิดชอบในชีวิตประจำวัน	1	2	3	4	5
11	ที่ผ่านมา ฉันสามารถใช้วิธีการดำเนินชีวิตของตนเองตามแบบที่ชอบได้	1	2	3	4	5
12	โดยทั่วไปแล้ว ฉันเก่งมากในการจัดการด้านการเงินและกิจการต่างๆ ส่วนตัว	1	2	3	4	5
13	โดยทั่วไป ฉันรู้สึกว่าคุณควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้	1	2	3	4	5
ความก้าวหน้าของบุคคล						
14	ฉันไม่สนใจกิจกรรมใดๆที่จะเปิดโลกทัศน์ของฉัน	1	2	3	4	5
15	เมื่อคิดดูแล้วฉันรู้สึกว่าตัวเองไม่มีการพัฒนาขึ้นเลยในหลายๆ ปีที่ผ่านมา	1	2	3	4	5
16	ฉันไม่ต้องการทำอะไรใหม่ๆทำอีกแล้วเพราะชีวิตของฉันคืออยู่แล้ว	1	2	3	4	5
17	ฉันได้ล้มเลิกการปรับปรุงหรือเปลี่ยนชีวิตของฉันมานานแล้ว	1	2	3	4	5
ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น						
18	ไม่ค่อยมีคนที่จะรับฟังในสิ่งที่ฉันอยากพูด	1	2	3	4	5
19	ฉันมักจะรู้สึกโดดเดี่ยว เพราะฉันมีเพื่อนสนิทที่จะมาแบ่งเบาความกังวลน้อยมาก	1	2	3	4	5
20	ฉันไม่เคยมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและเข้าใจได้กับผู้อื่นเลย	1	2	3	4	5
21	การรักษาความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดนั้นยากและเป็นเรื่องที่ฉันหงุดหงิดรำคาญใจมาตลอด	1	2	3	4	5
ความเป็นอิสระ						
22	ฉันมักจะกังวลเกี่ยวกับสิ่งที่คนอื่นคิดเกี่ยวกับฉัน	1	2	3	4	5
23	ฉันมักเปลี่ยนการตัดสินใจ ถ้าเพื่อนหรือคนในครอบครัวไม่ชอบ	1	2	3	4	5
24	มันยากสำหรับฉันที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่คนอื่นยังไม่ตรงกัน	1	2	3	4	5
25	ฉันมีแนวโน้มที่จะได้รับอิทธิพลจากผู้อื่นที่มีความคิดหนักแน่น	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC)

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหารายชื่อของแบบสอบถามในการวิจัย

ข้อที่	ข้อความคำถาม	IOC
ด้านความพึงพอใจในงาน		
1	ฉันพึงพอใจกับการสอนในโรงเรียนที่ฉันทำงานในปัจจุบัน	0.75
2	โดยส่วนมากแล้วงานของฉันมีความใกล้เคียงกับความคิดในอุดมคติของฉัน	0.75
3	เท่าที่ผ่านมาฉันได้รับสิ่งสำคัญๆ ที่ฉันต้องการจากงานนี้	0.75
4	ฉันรู้สึกสนุกกับการทำงานเป็นครู	1
5	ฉันเฝ้ารอที่จะไปโรงเรียนทุกวัน	1
6	การเป็นครูถือเป็นรางวัลที่ยิ่งใหญ่	0.75
7	เมื่อฉันตื่นมาในตอนเช้า ฉันเฝ้ารอที่จะไปทำงาน	1
8	สภาพต่างๆในงานของฉันนั้นดีเยี่ยม	0.75
ด้านการสนับสนุนทางสังคม		
9	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและชมเชยเมื่อฉันทำงานดี	1
10	หัวหน้างานฉันให้การสนับสนุนเมื่อฉันมีปัญหาเกี่ยวกับงาน	1
11	หัวหน้างานฉันห่วงใยเกี่ยวกับผลกระทบของงานต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของฉันอย่างจริงจัง	1
12	หัวหน้างานฉันเข้าใจเมื่อฉันพูดคุยเรื่องส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัวที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน	1
13	หัวหน้างานฉันช่วยจัดการงานให้เมื่อฉันมีธุระเกี่ยวกับครอบครัวหรือเรื่องส่วนตัว เช่น การไปพบแพทย์ หรือการประชุมกับครูของลูก	1
14	หัวหน้างานของฉันมีความยุติธรรมและไม่แสดงความลำเอียงในการเลือกประโยชน์ต่อบุคคลหรือครอบครัวของบุคคลใดเป็นพิเศษ	0.75
15	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในสิ่งที่ฉันสามารถทำได้	1
16	กลุ่มเพื่อนร่วมงานของฉันมีความสนิทสนมกัน	1
17	ฉันรู้สึกได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	0.75
18	ผู้คนที่ฉันร่วมงานด้วยให้ความช่วยเหลืออย่างดีเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้	1
19	เพื่อนร่วมงานเสนอความช่วยเหลือให้แก่ฉัน	1

ข้อที่	ข้อความ	IOC
20	ครอบครัวของฉันช่วยให้ชีวิตของฉันเรียบง่ายขึ้น	1
21	ฉันสามารถวางใจในครอบครัวของฉันได้ เมื่อฉันมีปัญหาที่ทำงาน	1
22	ฉันรู้สึกที่ครอบครัวมีความศรัทธาในการสอนของฉัน	0.75
ด้านความเครียดเรื่องงาน		
23	บ่อยครั้งที่งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกใกล้บ้า	1
24	ฉันรู้สึกหงุดหงิดกับงานที่ทำ	1
25	ฉันรู้สึกปวดหัวเมื่อคิดถึงเรื่องงาน	1
26	ภาระงานมีมากจนฉันรู้สึกกดดัน	1
27	บ่อยครั้งที่ฉันกระวนกระวายอยากให้งานลุล่วงเร็วที่สุด	0.75
28	ฉันรู้สึกเสียใจมากเมื่อเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าไม่ช่วยเหลือฉันเลย	0.75
29	ฉันมักจะวิตกกังวลอยู่บ่อยๆ เมื่อนึกถึงงาน	1
30	ฉันรู้สึกหวาดกลัวทุกครั้งเมื่อมีการประชุมเกี่ยวกับงาน	1
ด้านแนวโน้มความรู้สึก		
ในช่วงระยะเวลา 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความรู้สึกในด้านต่างๆ มากน้อยเพียงใด		
1	หวาดกลัว	1
2	ตื่นตระหนก	1
3	วิตกกังวล	1
4	กระวนกระวาย	1
5	รำคาญใจ	1
6	ต่อต้าน	1
7	รู้สึกผิด	1
8	ละอายใจ	1
9	หงุดหงิด	1
10	โศกเศร้า	1
11	กระฉับกระเฉง	1
12	ตื่นตัว	1
13	ใส่ใจ	1

ข้อที่	ข้อความ	IOC
14	มุ่งมั่น	1
15	กระตือรือร้น	1
16	ตื่นเต้น	1
17	มีแรงบันดาลใจ	1
18	สนใจ	1
19	ภูมิใจ	1
20	เข้มแข็ง	1
ด้านภาระงานครู		
1	ภาระงานสอนตามชั่วโมง	1
2	การวิจัยในชั้นเรียน	1
3	การประเมินผู้เรียน	1
4	งานสัมพันธ์ผู้ปกครอง	0.67
5	งานพัฒนาหลักสูตรและการสอน	1
6	งานการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	1
7	งานครูประจำชั้น	1
8	งานบริหาร	1
9	งานธุรการ	1
10	งานประชาสัมพันธ์	1
11	งานวิชาการ	0.67
12	งานพัสดุและการเงิน	1
13	งานโครงการต่างๆ	0.67
14	งานสัมพันธ์ชุมชน	1
15	งานการประกันคุณภาพการศึกษา	1
16	การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมต่างๆ	1
17	การค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร วารสารต่างๆ	1
18	การค้นคว้าและทำผลงานวิชาการ	1
19	การศึกษาต่อ	1

ข้อที่	ข้อความ	IOC
ด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว		
1	ฉันทำงานที่ต้องรับผิดชอบในบ้านไม่สำเร็จ เพราะฉันมีภาระงานมาก	1
2	งานของฉันทำให้เกิดความเครียด ซึ่งทำให้ยากต่อการทำหน้าที่ในครอบครัวให้สำเร็จ	1
3	ภาระหน้าที่ของงานทำให้ฉันต้องเปลี่ยนแผนการที่จะทำร่วมกันกับครอบครัว	1
4	มีความขัดแย้งระหว่างงานของฉัน ความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบที่ฉันมีต่อครอบครัว คู่สมรส และเพื่อน	1
5	งานของฉันทำให้เวลาที่ฉันจะใช้กับครอบครัวลดลง	1
6	ฉันต้องพลาดกิจกรรมสำคัญที่จะทำร่วมกับครอบครัวและกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ เนื่องมาจากงานของฉันเอง	1
7	เป็นเพราะงานที่ทำ ฉันจึงไม่สามารถรักษาความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับครอบครัว คู่สมรส และเพื่อน ได้มากเท่ากับที่ตั้งใจ	1
8	งานของฉันรบกวนหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวของฉัน	1
9	ความต้องการจากครอบครัวและคู่สมรสของฉันก้าวก่ายกิจกรรมการงานของฉัน	1
10	ฉันต้องเลื่อนการทำสิ่งต่างๆที่ทำงาน เพราะจำเป็นต้องใช้เวลาอยู่ที่บ้าน	1
11	ภาระด้านชีวิตครอบครัวทำให้ฉันทำงานที่อยากทำไม่สำเร็จ	0.75
12	ชีวิตครอบครัวของฉันรบกวนหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของฉัน เช่น การมาทำงานตรงเวลา การทำงานประจำวันให้ลุล่วง และการทำงานล่วงเวลา	1
13	ความตึงเครียดในชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่อความสามารถในการทำหน้าที่เกี่ยวกับงานของฉัน	1
14	ความกังวลหรือปัญหาครอบครัวรบกวนการทำงานของงานของฉัน	1
15	ชีวิตครอบครัวมักจะรบกวนหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของฉัน	1
16	ชีวิตส่วนตัวของฉันแย่งเวลาที่ฉันอยากจะใช้ทำงาน	0.75
ด้านสุขภาวะทางจิต		
1	โดยทั่วไปแล้ว ฉันรู้สึกมั่นใจและรู้สึกดีกับตัวเอง	0.75

ข้อที่	ข้อความคำถาม	IOC
2	เมื่อเทียบตนเองกับเพื่อนหรือคนรู้จักแล้ว ฉันรู้สึกดีในสิ่งที่ตนเองเป็น	1
3	เมื่อฉันคิดถึงเรื่องราวในชีวิตของฉัน ฉันพอใจกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น	1
4	ฉันชอบบุคลิกภาพหลายๆด้านของฉัน	1
5	ฉันชอบวางแผนเพื่ออนาคตและชอบทำให้แผนเหล่านั้นเป็นความจริง	1
6	ฉันเป็นคนทีกระตือรือร้นในการทำแผนการต่างๆที่ฉันวางไว้สำหรับตนเองให้ ลุล่วง	1
7	ฉันมีแนวโน้มว่าจะเน้นอยู่กับปัจจุบัน เพราะอนาคตมักจะนำปัญหามาให้ฉัน เสมอ	1
8	บางคนใช้ชีวิตอย่างเรื่อยเปื่อย แต่ฉันไม่ใช่คนแบบนั้น	1
9	ฉันเก่งในการบริหารเวลาของฉัน เพื่อที่ฉันจะสามารถทำในสิ่งที่จำเป็นต้องทำ ให้เสร็จได้ภายในเวลาที่มีได้	1
10	ฉันเก่งมากในเรื่องการจัดการกับความรับผิดชอบในชีวิตประจำวัน	1
11	ที่ผ่านมา ฉันสามารถใช้วิธีการดำเนินชีวิตของตนเองตามแบบที่ชอบได้	1
12	โดยทั่วไปแล้ว ฉันเก่งมากในการจัดการด้านการเงินและกิจการต่างๆ ส่วนตัว	1
13	โดยทั่วไป ฉันรู้สึกว่าฉันควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้	1
14	ฉันไม่สนใจกิจกรรมใดๆที่จะเปิดโลกทัศน์ของฉัน	1
15	เมื่อคิดดูแล้วฉันรู้สึกว่าตัวเองไม่มีการพัฒนาขึ้นเลยในหลายๆ ปีที่ผ่านมา	1
16	ฉันไม่ต้องการหาอะไรใหม่ๆทำอีกแล้วเพราะชีวิตของฉันคืออยู่แล้ว	1
17	ฉันได้ล้มเลิกการปรับปรุงหรือเปลี่ยนชีวิตของฉันมานานแล้ว	1
18	ไม่ค่อยมีคนที่จะรับฟังในสิ่งที่ฉันอยากพูด	1
19	ฉันมักจะรู้สึกโดดเดี่ยว เพราะฉันมีเพื่อนสนิทที่จะมาแบ่งเบาความกังวลน้อย มาก	1
20	ฉันไม่เคยมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและเชื่อใจได้กับผู้อื่นเลย	1
21	การรักษาความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดนั้นยากและเป็นเรื่องที่ฉันหงุดหงิดรำคาญใจ มาตลอด	1
22	ฉันมักจะกังวลเกี่ยวกับสิ่งที่คนอื่นคิดเกี่ยวกับฉัน	0.75
23	ฉันมักเปลี่ยนการตัดสินใจ ถ้าเพื่อนหรือคนในครอบครัวไม่ชอบ	1

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC
24	มันยากสำหรับฉันที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่คนยังเห็นไม่ตรงกัน	1
25	ฉันมีแนวโน้มที่จะได้รับอิทธิพลจากผู้อื่นที่มีความคิดหนักแน่น	1

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมี
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน
ด้วยโปรแกรม LISREL

DATE: 5/ 5/2013
TIME: 23:46

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\mus\model23.spl:

```
TI path model
!DA NI=18 NO=672 MA=KM
SY='D:\mus\model.DSF'
SE
10 11 12 13 14 15 16 17 18 3 1 2 4 5 6 7 8 9 /
MO NX=9 NY=9 NK=4 NE=3 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY
LE
wfc wbe str
LK
sati sup aff job
FI TE(9,9) TD(2,2)
FR LY(2,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,2) LY(8,2) LX(1,2) LX(2,1) LX(3,2)
FR LX(4,2) LX(5,3) LX(6,3) LX(7,4) LX(8,4) LX(9,4) BE(1,3) BE(2,1) BE(2,3)
FR GA(1,1) GA(1,2) GA(1,3) GA(1,4) GA(3,4) GA(3,3) GA(2,2) GA(2,4) TE(7,6)
FR TE(8,7) TE(8,6) TE(7,2) TE(6,2) TD(4,3) TE(8,2) TE(6,5) TD(6,5) TE(7,5)
FR TD(7,4) TE(9,1) TE(5,4) TD(9,7) TD(7,2) TD(8,7) TD(5,3) TD(5,2) TD(5,1)
FR TH(2,7) TH(4,2) TH(6,3) TH(4,1) TH(4,9) TH(9,1) TH(3,3) TD(5,4) TH(5,4)
FR TH(5,8) TE(8,1) TH(2,6) TH(5,7) TE(7,1) TE(6,1) TD(7,6) TE(9,4) TH(5,6)
FR TH(6,5) TE(9,8) TE(9,7) TH(6,4) TD(8,6) TH(7,6) TH(7,7) TH(4,7) TH(1,6)
FR TD(9,6) TH(4,8) TH(9,7) TH(6,7) TH(4,3) TH(6,6) TH(1,9) TH(8,2) TH(8,4)
FR TD(9,8) TE(4,1) TE(6,4) TE(7,4) TD(4,2) TH(9,6) TD(4,1) TE(3,1) TH(5,2)
FR TD(6,4) TD(9,4) TE(5,2) TH(8,7) TD(7,3) TH(1,3) TH(7,9) TD(7,1) TH(7,1)
FR TD(8,5) TD(9,1) TH(9,2) TH(1,7) TH(3,2) TH(6,8) TH(1,8) TH(3,6) TD(9,3)
FR TE(7,3) TH(3,1) TH(5,9) TE(8,3) TH(2,8) TH(8,6) TE(6,3) TE(9,5) TH(2,5)
FR TE(4,2) TE(4,3) TD(6,1) TH(7,2)
VA 0.81 LY(1,1)
VA 0.54 LY(3,2)
VA 0.98 LY(9,3)
PD
OU RS EF FS SS SC AM IT=500 AD=OFF
```

TI path model

```
Number of Input Variables 18
Number of Y - Variables 9
Number of X - Variables 9
Number of ETA - Variables 3
Number of KSI - Variables 4
```

Number of Observations 672

TI path model

Covariance Matrix

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WORKIFAM	0.87					
FAMIWORK	0.64	0.87				
SALFAC	-0.12	-0.10	0.55			
PURLIFE	-0.08	-0.07	0.30	0.46		
MASTER	-0.12	-0.09	0.28	0.31	0.51	
PROGRE	0.31	0.45	-0.16	-0.05	0.03	1.06
PERSONAL	0.39	0.52	-0.18	-0.08	-0.04	0.74
AUTONOMY	0.32	0.33	-0.07	-0.02	-0.02	0.36
JOBSTR	0.48	0.35	-0.13	-0.05	-0.07	0.27
COLSUP	-0.11	-0.06	0.13	0.10	0.10	-0.02
JOBSAT	-0.15	-0.09	0.17	0.17	0.17	-0.01
SUPSUP	-0.08	0.00	0.09	0.11	0.11	0.00
FAMSUP	-0.14	-0.18	0.18	0.15	0.14	-0.09
NEGAAFF	0.46	0.40	-0.14	-0.05	-0.08	0.26
POSIAFF	-0.08	-0.05	0.21	0.17	0.17	-0.10
JOBEXT	0.05	0.09	0.14	0.16	0.15	0.13
JOBTEACH	-0.03	-0.03	0.19	0.15	0.17	-0.05
JOBDEV	0.07	0.05	0.16	0.18	0.14	0.03

Covariance Matrix

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR	COLSUP	JOBSAT	SUPSUP
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PERSONAL	1.01					
AUTONOMY	0.54	0.87				
JOBSTR	0.33	0.27	0.95			
COLSUP	-0.09	-0.06	-0.12	0.41		
JOBSAT	-0.02	-0.05	-0.20	0.19	0.39	
SUPSUP	-0.01	0.01	-0.17	0.27	0.23	0.60
FAMSUP	-0.18	-0.11	-0.05	0.19	0.15	0.13
NEGAAFF	0.36	0.32	0.51	-0.13	-0.18	-0.09
POSIAFF	-0.11	-0.04	-0.14	0.11	0.16	0.14
JOBEXT	0.12	0.06	0.03	0.09	0.17	0.12
JOBTEACH	-0.03	0.01	-0.04	0.05	0.12	0.05
JOBDEV	0.05	0.03	-0.03	0.08	0.11	0.09

Covariance Matrix

	FAMSUP	NEGAAFF	POSIAFF	JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
FAMSUP	0.48					
NEGAAFF	-0.13	0.73				
POSIAFF	0.10	-0.07	0.49			
JOBEXT	0.03	0.07	0.14	0.75		
JOBTEACH	0.07	-0.01	0.13	0.25	0.41	
JOBDEV	0.09	0.03	0.12	0.31	0.20	0.64

TI path model

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

wfc wbe str

	-----	-----	-----
WORKIFAM	0	0	0
FAMIWORK	1	0	0
SALFAC	0	0	0
PURLIFE	0	2	0
MASTER	0	3	0
PROGRE	0	4	0
PERSONAL	0	5	0
AUTONOMY	0	6	0
JOBSTR	0	0	0

LAMBDA-X

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
COLSUP	0	7	0	0
JOBSAT	8	0	0	0
SUPSUP	0	9	0	0
FAMSUP	0	10	0	0
NEGAAFF	0	0	11	0
POSIAFF	0	0	12	0
JOBEXT	0	0	0	13
JOBTEACH	0	0	0	14
JOBDEV	0	0	0	15

BETA

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
wfc	0	0	16
wbe	17	0	18
str	0	0	0

GAMMA

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
wfc	19	20	21	22
wbe	0	23	0	24
str	0	0	25	26

PHI

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
sati	0			
sup	27	0		
aff	28	29	0	
job	30	31	32	0

PSI

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
	33	34	35

THETA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WORKIFAM	36					
FAMIWORK	0	37				
SALFAC	38	0	39			

PURLIFE	40	41	42	43		
MASTER	0	44	0	45	46	
PROGRE	47	48	49	50	51	52
PERSONAL	53	54	55	56	57	58
AUTONOMY	60	61	62	0	0	63
JOBSTR	66	0	0	67	68	0

THETA-EPS

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
	-----	-----	-----
PERSONAL	59		
AUTONOMY	64	65	
JOBSTR	69	70	0

THETA-DELTA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COLSUP	0	0	71	0	0	72
JOBSAT	0	0	0	0	77	78
SUPSUP	81	82	83	0	0	84
FAMSUP	86	87	88	0	0	0
NEGAAFF	0	96	0	97	0	98
POSIAFF	0	0	107	108	109	110
JOBEXT	117	118	0	0	0	119
JOBTEACH	0	128	0	129	0	130
JOBDEV	136	137	0	0	0	138

THETA-DELTA-EPS

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
	-----	-----	-----
COLSUP	73	74	75
JOBSAT	79	80	0
SUPSUP	0	0	0
FAMSUP	89	90	91
NEGAAFF	99	100	101
POSIAFF	111	112	0
JOBEXT	120	0	121
JOBTEACH	131	0	0
JOBDEV	139	0	0

THETA-DELTA

	COLSUP	JOBSAT	SUPSUP	FAMSUP	NEGAAFF	POSIAFF
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COLSUP	76					
JOBSAT	0	0				
SUPSUP	0	0	85			
FAMSUP	92	93	94	95		
NEGAAFF	102	103	104	105	106	
POSIAFF	113	0	0	114	115	116
JOBEXT	122	123	124	125	0	126
JOBTEACH	0	0	0	0	132	133
JOBDEV	140	0	141	142	0	143

THETA-DELTA

	JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
	-----	-----	-----
JOBEXT	127		
JOBTEACH	134	135	

JOBDEV 144 145 146

TI path model

Number of Iterations =144

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
WORKIFAM	0.81	- -	- -
FAMIWORK	0.49 (0.07) 7.02	- -	- -
SALFAC	- -	0.54	- -
PURLIFE	- -	0.55 (0.04) 13.70	- -
MASTER	- -	0.47 (0.04) 12.66	- -
PROGRE	- -	-0.63 (0.11) -5.71	- -
PERSONAL	- -	-0.09 (0.11) -0.81	- -
AUTONOMY	- -	-0.04 (0.04) -1.00	- -
JOBSTR	- -	- -	0.98

LAMBDA-X

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
COLSUP	- -	0.48 (0.03) 18.28	- -	- -
JOBSAT	0.62 (0.02) 36.83	- -	- -	- -
SUPSUP	- -	0.57 (0.03)	- -	- -

			18.09		
FAMSUP	- -	0.59 (0.08) 7.13	- -	- -	
NEGAAFF	- -	- -	0.92 (0.43) 4.48	- -	
POSIAFF	- -	- -	-0.37 (0.04) -8.36	- -	
JOBEXT	- -	- -	- -	0.35 (0.04) 8.04	
JOBTEACH	- -	- -	- -	0.43 (0.04) 11.37	
JOBDEV	- -	- -	- -	0.36 (0.04) 9.08	

BETA

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
wfc	- -	- -	0.66 (0.13) 5.15
wbe	-0.11 (0.05) -2.12	- -	-0.06 (0.06) -0.88
str	- -	- -	- -

GAMMA

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
wfc	-0.17 (0.16) -1.05	-0.13 (0.12) -1.08	-0.20 (0.24) -0.84	0.09 (0.14) 0.61
wbe	- -	0.14 (0.05) 3.01	- -	0.78 (0.07) 10.71
str	- -	- -	0.43 (0.05) 9.24	-0.16 (0.05) -3.51

Covariance Matrix of ETA and KSI

	wfc	wbe	str	sati	sup	aff
wfc	1.58					
wbe	-0.35	1.07				
str	0.66	-0.29	0.99			
sati	-0.33	0.50	-0.37	1.00		
sup	-0.31	0.39	-0.33	0.64	1.00	
aff	0.29	-0.13	0.42	-0.68	-0.67	1.00
job	-0.13	0.84	-0.15	0.45	0.24	0.03

Covariance Matrix of ETA and KSI

	job
job	1.00

PHI

	sati	sup	aff	job
sati	1.00			
sup	0.64 (0.03) 20.92	1.00		
aff	-0.68 (0.06) -10.93	-0.67 (0.08) -8.68	1.00	
job	0.45 (0.04) 10.61	0.24 (0.06) 4.40	0.03 (0.03) 1.08	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	wfc	wbe	str
	1.12 (0.14) 7.92	0.31 (0.10) 3.04	0.78 (0.05) 15.47

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	wfc	wbe	str
	0.30	0.71	0.21

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

	wfc	wbe	str
	0.08	0.69	0.21

Reduced Form

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
wfc	-0.17 (0.16) -1.05	-0.13 (0.12) -1.08	0.09 (0.22) 0.38	-0.02 (0.14) -0.17
wbe	0.02 (0.02) 0.86	0.16 (0.05) 3.45	-0.03 (0.04) -0.92	0.79 (0.07) 11.19
str	- -	- -	0.43 (0.05) 9.24	-0.16 (0.05) -3.51

THETA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WORKIFAM	-0.18 (0.14) -1.28					
FAMIWORK	- -	0.48 (0.06) 8.35				
SALFAC	0.04 (0.02) 2.03	- -	0.23 (0.02) 9.25			
PURLIFE	0.07 (0.02) 3.47	0.03 (0.02) 1.51	-0.02 (0.02) -1.03	0.13 (0.04) 3.71		
MASTER	- -	-0.01 (0.02) -0.73	- -	0.03 (0.02) 1.50	0.27 (0.02) 12.23	
PROGRE	0.09 (0.04) 2.14	0.32 (0.04) 8.13	0.20 (0.06) 3.19	0.31 (0.07) 4.37	0.34 (0.06) 6.02	0.62 (0.14) 4.52
PERSONAL	0.33 (0.05) 7.24	0.48 (0.04) 11.19	-0.12 (0.06) -1.94	-0.03 (0.06) -0.48	0.01 (0.06) 0.15	0.67 (0.09) 7.71
AUTONOMY	0.29 (0.03) 8.45	0.30 (0.03) 8.74	-0.05 (0.02) -2.37	- -	- -	0.31 (0.04) 7.27
JOBSTR	-0.06 (0.07) -0.84	- -	- -	0.08 (0.02) 3.57	0.02 (0.02) 0.87	- -

THETA-EPS

PERSONAL AUTONOMY JOBSTR

PERSONAL	----- 0.98 (0.06) 17.53	-----	-----
AUTONOMY	0.52 (0.04) 12.81	0.86 (0.05) 18.33	
JOBSTR	0.24 (0.04) 5.83	0.23 (0.03) 6.84	- -

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.79	0.44	0.58	0.71	0.47	0.40

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
-----	-----	-----
0.01	0.01	1.00

THETA-DELTA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COLSUP	- -	- -	0.02 (0.01) 1.92	- -	- -	0.08 (0.03) 3.26
JOBSAT	- -	- -	- -	- -	0.02 (0.01) 1.61	0.19 (0.03) 5.73
SUPSUP	0.06 (0.02) 2.41	0.08 (0.02) 3.54	-0.02 (0.02) -1.36	- -	- -	0.13 (0.03) 3.83
FAMSUP	0.00 (0.03) 0.10	-0.10 (0.03) -3.95	0.04 (0.01) 2.65	- -	- -	- -
NEGAAFF	- -	0.11 (0.04) 3.03	- -	0.07 (0.02) 4.64	- -	0.05 (0.03) 1.83
POSIAFF	- -	- -	0.19 (0.02) 9.05	0.15 (0.02) 7.71	0.15 (0.02) 7.74	-0.07 (0.02) -2.79
JOBEXT	0.05 (0.02) 2.03	0.08 (0.03) 3.02	- -	- -	- -	0.28 (0.05) 5.76
JOBTEACH	- -	-0.01 (0.01)	- -	-0.05 (0.01)	- -	0.17 (0.04)

		-0.83		-3.65		3.75
JOBDEV	0.10 (0.02) 4.42	0.07 (0.02) 2.71	- -	- -	- -	0.20 (0.04) 4.55

THETA-DELTA-EPS

	PERSONAL -----	AUTONOMY -----	JOBSTR -----
COLSUP	-0.09 (0.02) -4.06	-0.06 (0.02) -3.26	0.02 (0.02) 1.13
JOBSAT	0.00 (0.03) 0.06	-0.05 (0.02) -2.60	- -
SUPSUP	- -	- -	- -
FAMSUP	-0.19 (0.03) -6.10	-0.12 (0.02) -4.94	0.14 (0.04) 3.74
NEGAAFF	0.29 (0.04) 7.42	0.29 (0.03) 9.20	-0.29 (0.17) -1.71
POSIAFF	-0.11 (0.02) -4.57	-0.05 (0.02) -2.05	- -
JOBEXT	0.10 (0.04) 2.54	- -	0.02 (0.02) 1.00
JOBTEACH	-0.01 (0.04) -0.30	- -	- -
JOBDEV	0.05 (0.04) 1.33	- -	- -

THETA-DELTA

	COLSUP -----	JOBSAT -----	SUPSUP -----	FAMSUP -----	NEGAAFF -----	POSIAFF -----
COLSUP	0.18 (0.02) 10.14					
JOBSAT	- -	- -				
SUPSUP	- -	- -	0.28 (0.03) 10.49			

FAMSUP	-0.09 (0.04) -2.23	-0.10 (0.03) -3.04	-0.22 (0.05) -4.34	0.13 (0.09) 1.42		
NEGAAFF	0.48 (0.15) 3.19	0.63 (0.19) 3.27	0.64 (0.18) 3.52	0.63 (0.22) 2.87	-2.97 (1.65) -1.81	
POSIAFF	-0.01 (0.01) -1.02	- -	- -	-0.06 (0.03) -2.21	0.65 (0.19) 3.45	0.35 (0.03) 10.77
JOBEXT	0.05 (0.02) 2.67	0.08 (0.02) 4.74	0.07 (0.02) 3.31	-0.03 (0.02) -1.46	- -	0.15 (0.02) 6.32
JOBTEACH	- -	- -	- -	- -	-0.05 (0.02) -2.51	0.14 (0.02) 7.43
JOBDEV	0.03 (0.02) 1.78	- -	0.04 (0.02) 1.81	0.03 (0.02) 1.86	- -	0.13 (0.02) 5.79

THETA-DELTA

	JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
JOBEXT	0.63 (0.04) 15.99		
JOBTEACH	0.10 (0.02) 4.16	0.23 (0.03) 8.09	
JOBDEV	0.18 (0.03) 6.50	0.04 (0.02) 1.78	0.50 (0.03) 14.69

Squared Multiple Correlations for X - Variables

COLSUP	JOBSAT	SUPSUP	FAMSUP	NEGAAFF	POSIAFF
0.56	1.00	0.54	0.72	0.91	0.28

Squared Multiple Correlations for X - Variables

JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
0.16	0.44	0.21

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 25
Minimum Fit Function Chi-Square = 30.83 (P = 0.19)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 30.82 (P = 0.20)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 5.82
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 24.09)

Minimum Fit Function Value = 0.046
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0087
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.036)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.019
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.038)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.48
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.47 ; 0.51)
 ECVI for Saturated Model = 0.51
 ECVI for Independence Model = 12.19

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 8146.07
 Independence AIC = 8182.07
 Model AIC = 322.82
 Saturated AIC = 342.00
 Independence CAIC = 8281.25
 Model CAIC = 1127.32
 Saturated CAIC = 1284.25

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.16
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.98

Critical N (CN) = 965.49

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.019
 Standardized RMR = 0.025
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.15

TI path model

Fitted Covariance Matrix

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
WORKIFAM	0.86					
FAMIWORK	0.63	0.86				
SALFAC	-0.12	-0.09	0.54			
PURLIFE	-0.09	-0.07	0.29	0.45		
MASTER	-0.14	-0.09	0.27	0.31	0.50	
PROGRE	0.27	0.43	-0.16	-0.06	0.03	1.04
PERSONAL	0.36	0.50	-0.18	-0.08	-0.04	0.73
AUTONOMY	0.30	0.31	-0.07	-0.02	-0.02	0.34
JOBSTR	0.47	0.32	-0.15	-0.08	-0.12	0.18
COLSUP	-0.12	-0.07	0.12	0.10	0.09	-0.03
JOB SAT	-0.16	-0.10	0.17	0.17	0.16	-0.01
SUP SUP	-0.08	-0.01	0.10	0.12	0.10	-0.01
FAM SUP	-0.14	-0.19	0.16	0.12	0.11	-0.14
NEG AFF	0.45	0.39	-0.13	-0.06	-0.11	0.21
POS AFF	-0.09	-0.05	0.21	0.17	0.17	-0.10

JOBEXT	0.01	0.06	0.16	0.16	0.14	0.09
JOBTEACH	-0.04	-0.04	0.19	0.15	0.17	-0.06
JOBDEV	0.06	0.04	0.16	0.17	0.14	0.01

Fitted Covariance Matrix

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR	COLSUP	JOBSAT	SUPSUP
PERSONAL	0.99					
AUTONOMY	0.52	0.87				
JOBSTR	0.27	0.24	0.95			
COLSUP	-0.10	-0.07	-0.13	0.41		
JOBSAT	-0.03	-0.06	-0.22	0.19	0.39	
SUPSUP	-0.02	-0.01	-0.18	0.27	0.23	0.60
FAMSUP	-0.21	-0.12	-0.05	0.19	0.14	0.12
NEGAAFF	0.32	0.30	0.50	-0.13	-0.19	-0.10
POSIAFF	-0.11	-0.05	-0.15	0.10	0.16	0.14
JOBEXT	0.07	-0.01	-0.03	0.09	0.17	0.12
JOBTEACH	-0.04	-0.01	-0.06	0.05	0.12	0.06
JOBDEV	0.02	-0.01	-0.05	0.07	0.10	0.09

Fitted Covariance Matrix

	FAMSUP	NEGAAFF	POSIAFF	JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
FAMSUP	0.48					
NEGAAFF	-0.13	0.72				
POSIAFF	0.09	-0.07	0.49			
JOBEXT	0.02	0.02	0.15	0.75		
JOBTEACH	0.06	-0.03	0.13	0.25	0.41	
JOBDEV	0.09	0.02	0.12	0.31	0.20	0.64

Fitted Residuals

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
WORKIFAM	0.01					
FAMIWORK	0.01	0.01				
SALFAC	0.00	-0.01	0.00			
PURLIFE	0.01	0.00	0.00	0.01		
MASTER	0.02	0.01	0.01	0.01	0.00	
PROGRE	0.04	0.02	0.00	0.00	0.00	0.02
PERSONAL	0.03	0.02	-0.01	0.00	0.00	0.02
AUTONOMY	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00	0.02
JOBSTR	0.01	0.03	0.02	0.03	0.04	0.09
COLSUP	0.00	0.01	0.01	0.00	0.02	0.01
JOBSAT	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
SUPSUP	0.01	0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.01
FAMSUP	0.00	0.01	0.02	0.02	0.04	0.05
NEGAAFF	0.01	0.02	-0.01	0.01	0.03	0.05
POSIAFF	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
JOBEXT	0.04	0.03	-0.02	0.00	0.01	0.04
JOBTEACH	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01
JOBDEV	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	0.02

Fitted Residuals

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR	COLSUP	JOBSAT	SUPSUP
PERSONAL	0.02					
AUTONOMY	0.02	0.01				
JOBSTR	0.06	0.03	0.01			
COLSUP	0.01	0.01	0.01	0.00		

JOB SAT	0.00	0.01	0.02	0.00	0.00	
SUP SUP	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
FAM SUP	0.03	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00
NEG AFF	0.04	0.02	0.01	0.00	0.01	0.01
POS AFF	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	-0.01
JOB EXT	0.05	0.07	0.05	0.00	-0.01	-0.01
JOB TEACH	0.01	0.02	0.02	0.01	0.00	-0.01
JOB DEV	0.02	0.04	0.02	0.01	0.01	0.00

Fitted Residuals

	FAMSUP	NEGAAFF	POSIAFF	JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
FAMSUP	0.00					
NEGAAFF	0.00	0.01				
POSIAFF	0.01	0.00	0.00			
JOBEXT	0.00	0.05	-0.01	0.00		
JOBTEACH	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	
JOBDEV	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.02
 Median Fitted Residual = 0.01
 Largest Fitted Residual = 0.09

Stemleaf Plot

```

- 1 | 51
- 0 | 98777775544433333332222221111110000000000
    0 | 111111122222233333334444445555666666677777788899999
    1 | 0001111111122223333444455677788899
    2 | 00111112234469
    3 | 0011166899
    4 | 1578
    5 | 144
    6 | 09
    7 |
    8 |
    9 | 2
    
```

Standardized Residuals

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
WORKIFAM	1.17					
FAMIWORK	2.32	2.50				
SALFAC	-0.23	-0.65	1.55			
PURLIFE	1.63	0.28	1.52	3.75		
MASTER	1.54	0.63	2.36	3.15	1.22	
PROGRE	4.17	2.51	-0.31	0.86	-0.02	1.46
PERSONAL	3.77	2.24	-0.67	0.05	-0.35	1.56
AUTONOMY	2.49	2.88	-0.45	-0.15	-0.24	2.27
JOBSTR	1.66	3.20	1.91	3.56	3.63	4.37
COLSUP	0.54	0.46	1.16	0.33	1.42	1.51
JOB SAT	1.78	0.72	0.40	-0.63	0.33	-0.05
SUP SUP	0.54	0.51	-0.68	-0.64	0.28	0.68
FAM SUP	0.33	1.75	3.31	2.70	3.04	3.47
NEG AFF	1.18	2.79	-0.78	2.25	2.24	4.55
POS AFF	0.28	-0.08	-1.00	-0.17	0.95	-0.13
JOB EXT	2.58	2.31	-1.25	0.12	0.63	2.64
JOB TEACH	1.46	0.84	-0.41	1.34	0.64	1.31
JOB DEV	0.82	0.76	-0.31	1.53	0.10	1.43

Standardized Residuals

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR	COLSUP	JOBSAT	SUPSUP
PERSONAL	1.72					
AUTONOMY	2.76	3.18				
JOBSTR	4.26	2.56	1.23			
COLSUP	1.06	0.91	1.10	0.56		
JOBSAT	0.50	1.18	3.30	0.47	-1.80	
SUPSUP	0.63	0.53	0.52	0.00	-0.66	-0.17
FAMSUP	2.89	2.03	-0.15	1.18	2.86	0.78
NEGAAFF	4.30	2.75	1.74	0.42	2.28	0.56
POSIAFF	0.02	0.72	2.46	0.43	-0.22	-0.57
JOBEXT	2.57	2.37	3.18	-0.39	-1.09	-0.83
JOBTEACH	1.10	1.28	2.12	0.50	-0.35	-0.53
JOBDEV	1.32	1.48	0.81	0.77	0.46	0.12

Standardized Residuals

	FAMSUP	NEGAAFF	POSIAFF	JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
FAMSUP	1.20					
NEGAAFF	-0.61	1.61				
POSIAFF	1.58	0.59	-1.97			
JOBEXT	0.37	2.34	-1.57	0.05		
JOBTEACH	0.63	1.84	-0.87	-0.33	-0.13	
JOBDEV	1.37	0.45	-0.28	0.57	0.02	2.42

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.97
 Median Standardized Residual = 0.84
 Largest Standardized Residual = 4.55

Stemleaf Plot

```

- 2|0
- 1|86
- 1|210
- 0|9887777666655
- 0|4433333222221111000000
  0|1111333334444
  0|555555555666666677788888999
  1|1112222222333444
  1|555555666667778889
  2|012233333444
  2|55566667788999
  3|0222233
  3|56688
  4|2334
  4|6

```

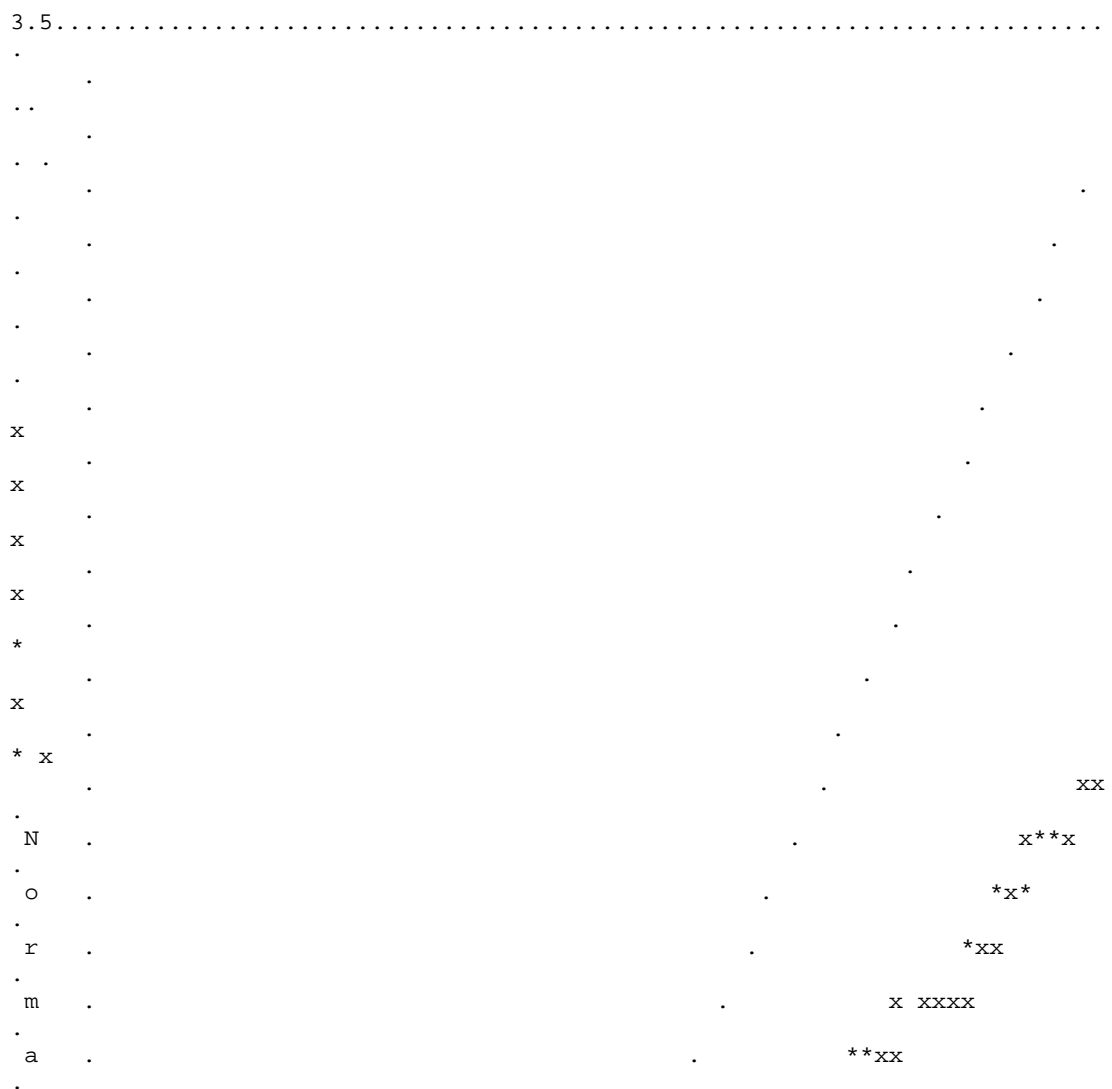
Largest Positive Standardized Residuals

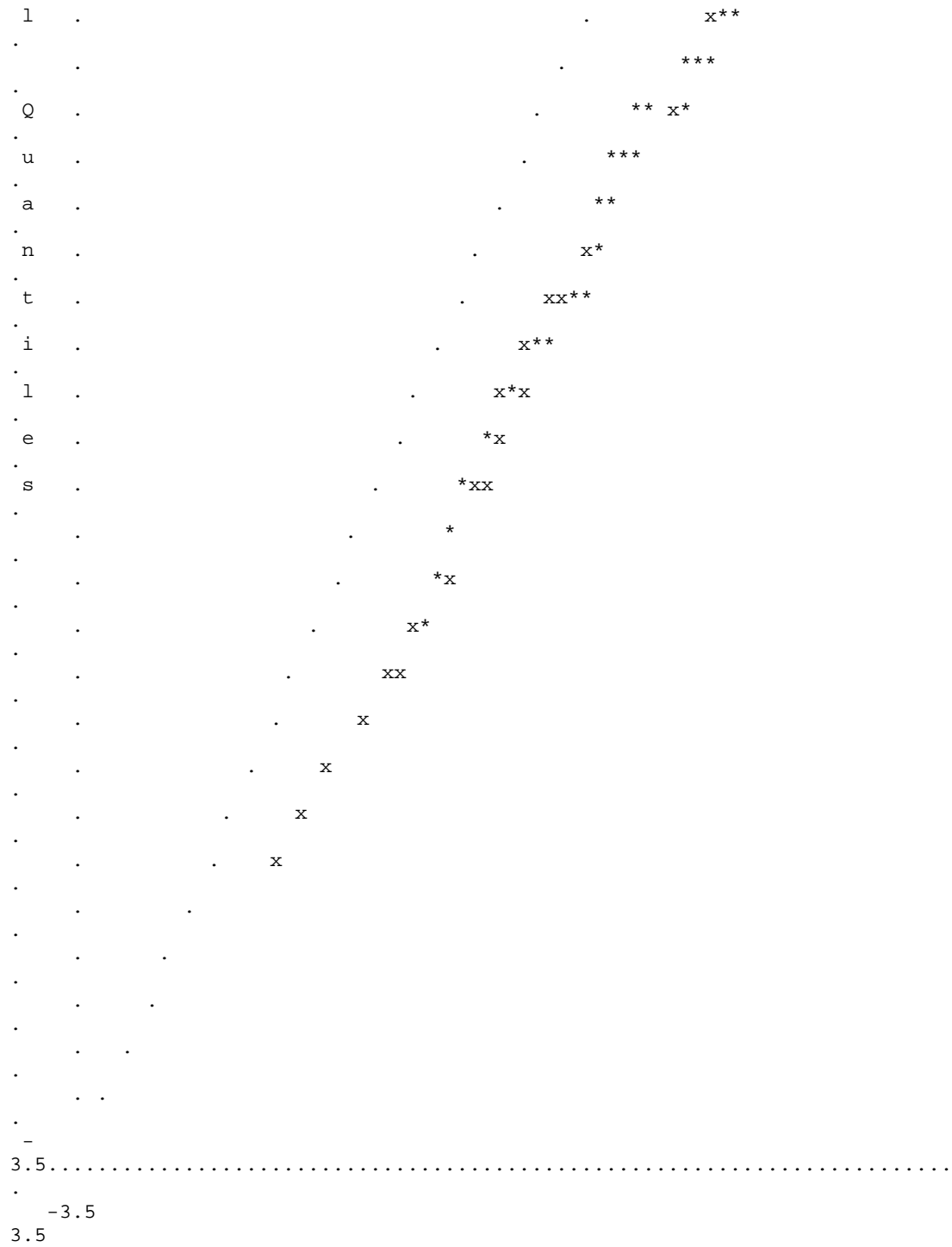
Residual for PURLIFE and PURLIFE 3.75
 Residual for MASTER and PURLIFE 3.15
 Residual for PROGRE and WORKIFAM 4.17
 Residual for PERSONAL and WORKIFAM 3.77
 Residual for AUTONOMY and FAMIWORK 2.88
 Residual for AUTONOMY and PERSONAL 2.76
 Residual for AUTONOMY and AUTONOMY 3.18
 Residual for JOBSTR and FAMIWORK 3.20
 Residual for JOBSTR and PURLIFE 3.56
 Residual for JOBSTR and MASTER 3.63

Residual for	JOBSTR	and	PROGRE	4.37
Residual for	JOBSTR	and	PERSONAL	4.26
Residual for	JOBSAT	and	JOBSTR	3.30
Residual for	FAMSUP	and	SALFAC	3.31
Residual for	FAMSUP	and	PURLIFE	2.70
Residual for	FAMSUP	and	MASTER	3.04
Residual for	FAMSUP	and	PROGRE	3.47
Residual for	FAMSUP	and	PERSONAL	2.89
Residual for	FAMSUP	and	JOBSAT	2.86
Residual for	NEGAAFF	and	FAMIWORK	2.79
Residual for	NEGAAFF	and	PROGRE	4.55
Residual for	NEGAAFF	and	PERSONAL	4.30
Residual for	NEGAAFF	and	AUTONOMY	2.75
Residual for	JOBEXT	and	WORKIFAM	2.58
Residual for	JOBEXT	and	PROGRE	2.64
Residual for	JOBEXT	and	JOBSTR	3.18

TI path model

Qplot of Standardized Residuals





WORKIFAM	- -	0.06	0.02
FAMIWORK	- -	0.06	0.02
SALFAC	0.33	- -	0.13
PURLIFE	0.72	- -	0.74
MASTER	1.83	- -	3.57
PROGRE	14.29	- -	14.29
PERSONAL	- -	- -	- -
AUTONOMY	0.69	- -	0.07
JOBSTR	0.10	0.03	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
WORKIFAM	- -	0.02	0.06
FAMIWORK	- -	-0.01	-0.04
SALFAC	-0.02	- -	-0.01
PURLIFE	0.08	- -	0.08
MASTER	0.04	- -	0.05
PROGRE	0.51	- -	0.30
PERSONAL	- -	- -	- -
AUTONOMY	0.16	- -	0.05
JOBSTR	1.07	-0.07	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
WORKIFAM	- -	0.02	0.06
FAMIWORK	- -	-0.02	-0.04
SALFAC	-0.02	- -	-0.01
PURLIFE	0.10	- -	0.08
MASTER	0.05	- -	0.05
PROGRE	0.65	- -	0.30
PERSONAL	- -	- -	- -
AUTONOMY	0.20	- -	0.05
JOBSTR	1.34	-0.07	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
WORKIFAM	- -	0.03	0.07
FAMIWORK	- -	-0.02	-0.04
SALFAC	-0.03	- -	-0.01
PURLIFE	0.15	- -	0.11
MASTER	0.07	- -	0.08
PROGRE	0.63	- -	0.29
PERSONAL	- -	- -	- -
AUTONOMY	0.22	- -	0.06
JOBSTR	1.38	-0.08	- -

Modification Indices for LAMBDA-X

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
COLSUP	0.02	- -	0.34	0.40
JOBSAT	- -	- -	- -	- -
SUPSUP	0.01	- -	0.32	0.40
FAMSUP	0.01	- -	0.01	0.01
NEGAAFF	0.09	0.04	- -	0.10
POSIAFF	0.10	0.10	- -	0.10
JOEXT	1.12	1.12	1.12	- -

JOBTEACH	0.08	0.05	0.07	- -
JOBDEV	1.26	1.30	1.31	- -

Expected Change for LAMBDA-X

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
COLSUP	0.02	- -	0.05	0.02
JOBSAT	- -	- -	- -	- -
SUPSUP	-0.02	- -	-0.05	-0.03
FAMSUP	-0.02	- -	-0.02	-0.01
NEGAAFF	0.78	0.48	- -	0.41
POSIAFF	0.05	-0.04	- -	0.08
JOBEXT	-0.02	-0.02	0.01	- -
JOBTEACH	-0.01	-0.01	0.01	- -
JOBDEV	0.02	0.02	-0.02	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
COLSUP	0.02	- -	0.05	0.02
JOBSAT	- -	- -	- -	- -
SUPSUP	-0.02	- -	-0.05	-0.03
FAMSUP	-0.02	- -	-0.02	-0.01
NEGAAFF	0.78	0.48	- -	0.41
POSIAFF	0.05	-0.04	- -	0.08
JOBEXT	-0.02	-0.02	0.01	- -
JOBTEACH	-0.01	-0.01	0.01	- -
JOBDEV	0.02	0.02	-0.02	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
COLSUP	0.03	- -	0.07	0.03
JOBSAT	- -	- -	- -	- -
SUPSUP	-0.03	- -	-0.07	-0.03
FAMSUP	-0.03	- -	-0.04	-0.01
NEGAAFF	0.92	0.57	- -	0.49
POSIAFF	0.07	-0.06	- -	0.11
JOBEXT	-0.02	-0.02	0.02	- -
JOBTEACH	-0.02	-0.01	0.02	- -
JOBDEV	0.02	0.03	-0.02	- -

Modification Indices for BETA

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
wfc	- -	0.01	- -
wbe	- -	- -	- -
str	0.10	0.03	- -

Expected Change for BETA

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
wfc	- -	0.82	- -
wbe	- -	- -	- -
str	1.09	-0.08	- -

Standardized Expected Change for BETA

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
wfc	- -	0.63	- -
wbe	- -	- -	- -
str	0.87	-0.07	- -

Modification Indices for GAMMA

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
wfc	- -	- -	- -	- -
wbe	0.00	- -	0.00	- -
str	0.10	0.10	- -	- -

Expected Change for GAMMA

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
wfc	- -	- -	- -	- -
wbe	0.00	- -	0.00	- -
str	0.07	-0.04	- -	- -

Standardized Expected Change for GAMMA

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
wfc	- -	- -	- -	- -
wbe	0.00	- -	0.00	- -
str	0.07	-0.04	- -	- -

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WORKIFAM	- -	- -	- -	- -	- -	- -
FAMIWORK	0.01	- -	- -	- -	- -	- -
SALFAC	- -	0.10	- -	- -	- -	- -
PURLIFE	- -	- -	- -	- -	- -	- -
MASTER	0.10	- -	3.24	- -	- -	- -
PROGRE	- -	- -	- -	- -	- -	- -
PERSONAL	- -	- -	- -	- -	- -	- -
AUTONOMY	- -	- -	- -	0.24	0.53	- -
JOBSTR	- -	0.00	10.00	- -	- -	14.29

Modification Indices for THETA-EPS

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
	-----	-----	-----
PERSONAL	- -	- -	- -
AUTONOMY	- -	- -	- -
JOBSTR	- -	- -	0.00

Expected Change for THETA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WORKIFAM	- -	- -	- -	- -	- -	- -
FAMIWORK	0.88	- -	- -	- -	- -	- -
SALFAC	- -	-0.01	- -	- -	- -	- -

PURLIFE	--	--	--	--	--	--
MASTER	0.01	--	-0.68	--	--	--
PROGRE	--	--	--	--	--	--
PERSONAL	--	--	--	--	--	--
AUTONOMY	--	--	--	-0.01	-0.01	--
JOBSTR	--	-0.02	0.13	--	--	0.22

Expected Change for THETA-EPS

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
	-----	-----	-----
PERSONAL	--	--	--
AUTONOMY	--	--	--
JOBSTR	--	--	-0.07

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
WORKIFAM	--	--	--	--	--	--
FAMIWORK	1.03	--	--	--	--	--
SALFAC	--	-0.01	--	--	--	--
PURLIFE	--	--	--	--	--	--
MASTER	0.02	--	-1.29	--	--	--
PROGRE	--	--	--	--	--	--
PERSONAL	--	--	--	--	--	--
AUTONOMY	--	--	--	-0.02	-0.02	--
JOBSTR	--	-0.02	0.18	--	--	0.22

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
	-----	-----	-----
PERSONAL	--	--	--
AUTONOMY	--	--	--
JOBSTR	--	--	-0.07

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COLSUP	0.04	0.04	--	0.17	0.36	--
JOBSAT	0.01	0.01	0.27	0.21	--	--
SUPSUP	--	--	--	0.08	0.05	--
FAMSUP	--	--	--	0.15	1.22	14.29
NEGAAFF	0.00	--	3.91	--	4.14	--
POSIAFF	0.00	0.00	--	--	--	--
JOBEXT	--	--	0.35	0.05	0.71	--
JOBTEACH	0.03	--	0.00	--	0.03	--
JOBDEV	--	--	0.00	0.93	1.19	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
	-----	-----	-----
COLSUP	--	--	--
JOBSAT	--	--	0.10
SUPSUP	--	0.10	0.10
FAMSUP	--	--	--
NEGAAFF	--	--	--
POSIAFF	--	--	0.00
JOBEXT	--	1.42	--
JOBTEACH	--	0.12	0.00

JOBDEV - - 0.67 0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COLSUP	0.00	0.00	- -	0.00	0.01	- -
JOBSAT	0.00	0.00	0.01	-0.01	- -	- -
SUPSUP	- -	- -	- -	0.00	0.00	- -
FAMSUP	- -	- -	- -	0.01	0.01	0.17
NEGAAFF	0.01	- -	-0.04	- -	0.04	- -
POSIAFF	0.00	0.00	- -	- -	- -	- -
JOBEXT	- -	- -	-0.01	0.00	0.01	- -
JOBTEACH	-0.17	- -	0.00	- -	0.00	- -
JOBDEV	- -	- -	0.00	0.01	-0.02	- -

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
	-----	-----	-----
COLSUP	- -	- -	- -
JOBSAT	- -	- -	0.01
SUPSUP	- -	0.01	-0.01
FAMSUP	- -	- -	- -
NEGAAFF	- -	- -	- -
POSIAFF	- -	- -	-0.02
JOBEXT	- -	0.03	- -
JOBTEACH	- -	0.01	0.00
JOBDEV	- -	0.02	0.00

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COLSUP	-0.01	0.00	- -	-0.01	0.01	- -
JOBSAT	0.00	0.00	0.02	-0.02	- -	- -
SUPSUP	- -	- -	- -	-0.01	0.01	- -
FAMSUP	- -	- -	- -	0.01	0.03	0.24
NEGAAFF	0.01	- -	-0.07	- -	0.06	- -
POSIAFF	0.00	0.00	- -	- -	- -	- -
JOBEXT	- -	- -	-0.02	-0.01	0.02	- -
JOBTEACH	-0.29	- -	0.00	- -	0.01	- -
JOBDEV	- -	- -	0.00	0.03	-0.03	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
	-----	-----	-----
COLSUP	- -	- -	- -
JOBSAT	- -	- -	0.02
SUPSUP	- -	0.01	-0.01
FAMSUP	- -	- -	- -
NEGAAFF	- -	- -	- -
POSIAFF	- -	- -	-0.02
JOBEXT	- -	0.04	- -
JOBTEACH	- -	0.01	0.00
JOBDEV	- -	0.03	0.00

Modification Indices for THETA-DELTA

	COLSUP	JOBSAT	SUPSUP	FAMSUP	NEGAAFF	POSIAFF
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COLSUP	- -	- -	- -	- -	- -	- -

JOBSAT	0.20	- -				
SUPSUP	0.00	0.20	- -			
FAMSUP	- -	- -	- -	- -		
NEGAAFF	- -	- -	- -	- -	- -	
POSIAFF	- -	0.10	0.10	- -	- -	- -
JOBEXT	- -	- -	- -	- -	1.12	- -
JOBTEACH	0.29	0.04	0.37	0.01	- -	- -
JOBDEV	- -	0.08	- -	- -	1.06	- -

Modification Indices for THETA-DELTA

	JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
	-----	-----	-----
JOBEXT	- -		
JOBTEACH	- -	- -	
JOBDEV	- -	- -	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	COLSUP	JOBSAT	SUPSUP	FAMSUP	NEGAAFF	POSIAFF
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COLSUP	- -					
JOBSAT	-0.01	- -				
SUPSUP	0.00	0.01	- -			
FAMSUP	- -	- -	- -	- -		
NEGAAFF	- -	- -	- -	- -	- -	
POSIAFF	- -	0.01	-0.01	- -	- -	- -
JOBEXT	- -	- -	- -	- -	0.03	- -
JOBTEACH	0.01	0.00	-0.01	0.00	- -	- -
JOBDEV	- -	0.00	- -	- -	-0.03	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
	-----	-----	-----
JOBEXT	- -		
JOBTEACH	- -	- -	
JOBDEV	- -	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	COLSUP	JOBSAT	SUPSUP	FAMSUP	NEGAAFF	POSIAFF
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COLSUP	- -					
JOBSAT	-0.03	- -				
SUPSUP	0.00	0.03	- -			
FAMSUP	- -	- -	- -	- -		
NEGAAFF	- -	- -	- -	- -	- -	
POSIAFF	- -	0.02	-0.02	- -	- -	- -
JOBEXT	- -	- -	- -	- -	0.04	- -
JOBTEACH	0.01	-0.01	-0.02	0.00	- -	- -
JOBDEV	- -	0.01	- -	- -	-0.04	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
	-----	-----	-----
JOBEXT	- -		
JOBTEACH	- -	- -	
JOBDEV	- -	- -	- -

Maximum Modification Index is 14.29 for Element (9, 6) of THETA-EPS

TI path model

Factor Scores Regressions

ETA

	WORKIFAM -----	FAMIWORK -----	SALFAC -----	PURLIFE -----	MASTER -----	PROGRE -----
wfc	1.94	-0.15	-0.11	-0.37	0.33	0.32
wbe	-0.24	0.31	0.36	0.79	0.49	-1.31
str	0.05	-0.15	0.22	-0.45	0.19	0.39

ETA

	PERSONAL -----	AUTONOMY -----	JOBSTR -----	COLSUP -----	JOBSAT -----	SUPSUP -----
wfc	-0.75	-0.32	0.04	0.02	0.45	-0.11
wbe	0.98	-0.03	-0.14	0.16	0.03	0.02
str	-0.67	-0.31	0.82	-0.03	0.54	0.06

ETA

	FAMSUP -----	NEGAAFF -----	POSIAFF -----	JOBEXT -----	JOBTEACH -----	JOBDEV -----
wfc	-0.18	0.06	0.01	-0.04	0.12	-0.24
wbe	0.12	-0.11	-0.80	0.15	0.22	0.01
str	-0.49	1.00	-0.09	-0.15	-0.01	0.06

KSI

	WORKIFAM -----	FAMIWORK -----	SALFAC -----	PURLIFE -----	MASTER -----	PROGRE -----
sati	0.41	0.51	-0.36	0.38	-0.27	-0.68
sup	0.42	0.46	-0.42	0.40	-0.26	-0.60
aff	-0.79	-0.56	0.68	-0.42	0.64	0.29
job	-0.14	0.20	0.25	0.48	0.42	-1.00

KSI

	PERSONAL -----	AUTONOMY -----	JOBSTR -----	COLSUP -----	JOBSAT -----	SUPSUP -----
sati	0.62	0.43	0.94	-0.19	0.89	0.09
sup	0.83	0.38	0.81	0.25	-0.57	0.59
aff	-0.62	-0.64	-1.35	0.15	0.34	-0.33
job	0.60	-0.10	-0.23	0.10	0.43	-0.08

KSI

	FAMSUP -----	NEGAAFF -----	POSIAFF -----	JOBEXT -----	JOBTEACH -----	JOBDEV -----
sati	0.33	-3.06	0.25	-0.02	0.20	0.13
sup	0.97	-3.12	0.39	0.10	0.18	-0.04
aff	-0.53	4.95	-1.10	-0.05	-0.06	-0.05
job	0.02	0.49	-0.87	0.11	0.51	0.12

TI path model

Standardized Solution

LAMBDA-Y

wfc -----	wbe -----	str -----
--------------	--------------	--------------

WORKIFAM	0.85	- -	- -
FAMIWORK	0.62	- -	- -
SALFAC	- -	0.56	- -
PURLIFE	- -	0.57	- -
MASTER	- -	0.49	- -
PROGRE	- -	-0.65	- -
PERSONAL	- -	-0.09	- -
AUTONOMY	- -	-0.04	- -
JOBSTR	- -	- -	0.97

LAMBDA-X

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
COLSUP	- -	0.48	- -	- -
JOBSAT	0.62	- -	- -	- -
SUPSUP	- -	0.57	- -	- -
FAMSUP	- -	0.59	- -	- -
NEGAAFF	- -	- -	0.95	- -
POSIAFF	- -	- -	-0.37	- -
JOBEXT	- -	- -	- -	0.35
JOBTEACH	- -	- -	- -	0.43
JOBDEV	- -	- -	- -	0.36

BETA

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
wfc	- -	- -	0.52
wbe	-0.13	- -	-0.05
str	- -	- -	- -

GAMMA

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
wfc	-0.14	-0.11	-0.16	0.07
wbe	- -	0.14	- -	0.75
str	- -	- -	0.43	-0.16

Correlation Matrix of ETA and KSI

	wfc	wbe	str	sati	sup	aff
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
wfc	1.00					
wbe	-0.27	1.00				
str	0.53	-0.28	1.00			
sati	-0.26	0.48	-0.37	1.00		
sup	-0.24	0.37	-0.33	0.64	1.00	
aff	0.23	-0.12	0.43	-0.68	-0.67	1.00
job	-0.10	0.81	-0.15	0.45	0.24	0.03

Correlation Matrix of ETA and KSI

	job

job	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----

0.70 0.29 0.79

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	sati	sup	aff	job
wfc	-0.14	-0.11	0.07	-0.02
wbe	0.02	0.15	-0.03	0.77
str	- -	- -	0.43	-0.16

TI path model

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	wfc	wbe	str
WORKIFAM	0.87	- -	- -
FAMIWORK	0.67	- -	- -
SALFAC	- -	0.76	- -
PURLIFE	- -	0.84	- -
MASTER	- -	0.69	- -
PROGRE	- -	-0.64	- -
PERSONAL	- -	-0.09	- -
AUTONOMY	- -	-0.04	- -
JOBSTR	- -	- -	1.00

LAMBDA-X

	sati	sup	aff	job
COLSUP	- -	0.75	- -	- -
JOBSAT	1.00	- -	- -	- -
SUPSUP	- -	0.74	- -	- -
FAMSUP	- -	0.85	- -	- -
NEGAAFF	- -	- -	0.96	- -
POSIAFF	- -	- -	-0.53	- -
JOBEXT	- -	- -	- -	0.40
JOBTEACH	- -	- -	- -	0.66
JOBDEV	- -	- -	- -	0.45

BETA

	wfc	wbe	str
wfc	- -	- -	0.52
wbe	-0.13	- -	-0.05
str	- -	- -	- -

GAMMA

	sati	sup	aff	job
wfc	-0.14	-0.11	-0.16	0.07
wbe	- -	0.14	- -	0.75
str	- -	- -	0.43	-0.16

Correlation Matrix of ETA and KSI

	wfc	wbe	str	sati	sup	aff
wfc	1.00					

wbe	-0.27	1.00					
str	0.53	-0.28	1.00				
sati	-0.26	0.48	-0.37	1.00			
sup	-0.24	0.37	-0.33	0.64	1.00		
aff	0.23	-0.12	0.43	-0.68	-0.67	1.00	
job	-0.10	0.81	-0.15	0.45	0.24	0.03	1.00

Correlation Matrix of ETA and KSI

	job
job	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	wfc	wbe	str
wfc	0.70	0.29	0.79

THETA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
WORKIFAM	-0.21					
FAMIWORK	-	0.56				
SALFAC	0.05	-	0.42			
PURLIFE	0.11	0.04	-0.05	0.29		
MASTER	-	-0.02	-	0.06	0.53	
PROGRE	0.09	0.33	0.27	0.45	0.47	0.60
PERSONAL	0.36	0.52	-0.17	-0.05	0.01	0.66
AUTONOMY	0.33	0.35	-0.07	-	-	0.33
JOBSTR	-0.07	-	-	0.11	0.02	-

THETA-EPS

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
PERSONAL	0.99		
AUTONOMY	0.56	1.00	
JOBSTR	0.25	0.26	-

THETA-DELTA-EPS

	WORKIFAM	FAMIWORK	SALFAC	PURLIFE	MASTER	PROGRE
COLSUP	-	-	0.05	-	-	0.13
JOBSAT	-	-	-	-	0.04	0.29
SUPSUP	0.08	0.11	-0.04	-	-	0.16
FAMSUP	0.00	-0.16	0.08	-	-	-
NEGAAFF	-	0.14	-	0.13	-	0.06
POSIAFF	-	-	0.36	0.31	0.30	-0.10
JOEXT	0.06	0.10	-	-	-	0.31
JOBTEACH	-	-0.02	-	-0.11	-	0.25
JOBDEV	0.14	0.09	-	-	-	0.24

THETA-DELTA-EPS

	PERSONAL	AUTONOMY	JOBSTR
COLSUP	-0.14	-0.10	0.04
JOBSAT	0.00	-0.08	-
SUPSUP	-	-	-

FAMSUP	-0.28	-0.18	0.21
NEGAAFF	0.35	0.37	-0.36
POSIAFF	-0.15	-0.07	- -
JOBEXT	0.11	- -	0.03
JOBTEACH	-0.02	- -	- -
JOBDEV	0.06	- -	- -

THETA-DELTA

	COLSUP	JOBSAT	SUPSUP	FAMSUP	NEGAAFF	POSIAFF
COLSUP	0.44	- -	- -	- -	- -	- -
JOBSAT	- -	- -	- -	- -	- -	- -
SUPSUP	- -	- -	0.46	- -	- -	- -
FAMSUP	-0.21	-0.22	-0.40	0.28	- -	- -
NEGAAFF	0.89	1.20	0.97	1.07	-1.15	- -
POSIAFF	-0.03	- -	- -	-0.12	1.09	0.72
JOBEXT	0.09	0.14	0.11	-0.05	- -	0.25
JOBTEACH	- -	- -	- -	- -	-0.09	0.30
JOBDEV	0.06	- -	0.06	0.06	- -	0.23

THETA-DELTA

	JOBEXT	JOBTEACH	JOBDEV
JOBEXT	0.84	- -	- -
JOBTEACH	0.19	0.56	- -
JOBDEV	0.26	0.09	0.79

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	sati	sup	aff	job
wfc	-0.14	-0.11	0.07	-0.02
wbe	0.02	0.15	-0.03	0.77
str	- -	- -	0.43	-0.16

TI path model

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	sati	sup	aff	job
wfc	-0.17 (0.16) -1.05	-0.13 (0.12) -1.08	0.09 (0.22) 0.38	-0.02 (0.14) -0.17
wbe	0.02 (0.02) 0.86	0.16 (0.05) 3.45	-0.03 (0.04) -0.92	0.79 (0.07) 11.19
str	- -	- -	0.43 (0.05) 9.24	-0.16 (0.05) -3.51

Indirect Effects of KSI on ETA

	sati	sup	aff	job
--	------	-----	-----	-----

wfc	- -	- -	0.28 (0.06) 4.47	-0.11 (0.04) -2.84
wbe	0.02 (0.02) 0.86	0.01 (0.02) 0.96	-0.03 (0.04) -0.92	0.01 (0.02) 0.65
str	- -	- -	- -	- -

Total Effects of ETA on ETA

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
wfc	- -	- -	0.66 (0.13) 5.15
wbe	-0.11 (0.05) -2.12	- -	-0.13 (0.05) -2.48
str	- -	- -	- -

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.443

Indirect Effects of ETA on ETA

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
wfc	- -	- -	- -
wbe	- -	- -	-0.07 (0.03) -2.12
str	- -	- -	- -

Total Effects of ETA on Y

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
WORKIFAM	0.81	- -	0.54 (0.10) 5.15
FAMIWORK	0.49 (0.07) 7.02	- -	0.33 (0.04) 7.90
SALFAC	-0.06 (0.03) -2.12	0.54	-0.07 (0.03) -2.48
PURLIFE	-0.06 (0.03)	0.55 (0.04)	-0.07 (0.03)

	-2.12	13.70	-2.45
MASTER	-0.05 (0.02) -2.16	0.47 (0.04) 12.66	-0.06 (0.02) -2.47
PROGRE	0.07 (0.03) 1.98	-0.63 (0.11) -5.71	0.08 (0.03) 2.44
PERSONAL	0.01 (0.01) 0.74	-0.09 (0.11) -0.81	0.01 (0.02) 0.76
AUTONOMY	0.00 (0.00) 0.88	-0.04 (0.04) -1.00	0.00 (0.01) 0.92
JOBSTR	- -	- -	0.98

Indirect Effects of ETA on Y

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
WORKIFAM	- -	- -	0.54 (0.10) 5.15
FAMIWORK	- -	- -	0.33 (0.04) 7.90
SALFAC	-0.06 (0.03) -2.12	- -	-0.07 (0.03) -2.48
PURLIFE	-0.06 (0.03) -2.12	- -	-0.07 (0.03) -2.45
MASTER	-0.05 (0.02) -2.16	- -	-0.06 (0.02) -2.47
PROGRE	0.07 (0.03) 1.98	- -	0.08 (0.03) 2.44
PERSONAL	0.01 (0.01) 0.74	- -	0.01 (0.02) 0.76
AUTONOMY	0.00 (0.00) 0.88	- -	0.00 (0.01) 0.92
JOBSTR	- -	- -	- -

Total Effects of KSI on Y

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
WORKIFAM	-0.14 (0.13)	-0.11 (0.10)	0.07 (0.18)	-0.02 (0.11)
	-1.05	-1.08	0.38	-0.17
FAMIWORK	-0.08 (0.08)	-0.07 (0.06)	0.04 (0.11)	-0.01 (0.07)
	-1.03	-1.06	0.38	-0.17
SALFAC	0.01 (0.01)	0.08 (0.02)	-0.02 (0.02)	0.43 (0.04)
	0.86	3.45	-0.92	11.19
PURLIFE	0.01 (0.01)	0.09 (0.02)	-0.02 (0.02)	0.44 (0.04)
	0.86	3.45	-0.92	11.51
MASTER	0.01 (0.01)	0.07 (0.02)	-0.02 (0.02)	0.37 (0.04)
	0.87	3.47	-0.92	10.00
PROGRE	-0.01 (0.01)	-0.10 (0.03)	0.02 (0.02)	-0.50 (0.09)
	-0.85	-3.02	0.94	-5.63
PERSONAL	0.00 (0.00)	-0.01 (0.02)	0.00 (0.01)	-0.07 (0.09)
	-0.58	-0.79	0.60	-0.81
AUTONOMY	0.00 (0.00)	-0.01 (0.01)	0.00 (0.00)	-0.03 (0.03)
	-0.66	-0.95	0.66	-1.00
JOBSTR	- -	- -	0.42 (0.05)	-0.16 (0.05)
			9.24	-3.51

TI path model

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
wfc	-0.14	-0.11	0.07	-0.02
wbe	0.02	0.15	-0.03	0.77
str	- -	- -	0.43	-0.16

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
wfc	- -	- -	0.23	-0.09

wbe	0.02	0.01	-0.03	0.01
str	- -	- -	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
wfc	- -	- -	0.52
wbe	-0.13	- -	-0.12
str	- -	- -	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
wfc	- -	- -	- -
wbe	- -	- -	-0.07
str	- -	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
WORKIFAM	0.87	- -	0.53
FAMIWORK	0.62	- -	0.32
SALFAC	-0.07	0.56	-0.07
PURLIFE	-0.07	0.57	-0.07
MASTER	-0.06	0.49	-0.06
PROGRE	0.09	-0.65	0.08
PERSONAL	0.01	-0.09	0.01
AUTONOMY	0.01	-0.04	0.00
JOBSTR	- -	- -	0.97

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
WORKIFAM	0.95	- -	0.58
FAMIWORK	0.67	- -	0.35
SALFAC	-0.10	0.76	-0.09
PURLIFE	-0.11	0.84	-0.10
MASTER	-0.09	0.69	-0.09
PROGRE	0.08	-0.64	0.08
PERSONAL	0.01	-0.09	0.01
AUTONOMY	0.01	-0.04	0.01
JOBSTR	- -	- -	1.00

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
WORKIFAM	- -	- -	0.53
FAMIWORK	- -	- -	0.32
SALFAC	-0.07	- -	-0.07
PURLIFE	-0.07	- -	-0.07
MASTER	-0.06	- -	-0.06
PROGRE	0.09	- -	0.08
PERSONAL	0.01	- -	0.01
AUTONOMY	0.01	- -	0.00
JOBSTR	- -	- -	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	wfc	wbe	str
	-----	-----	-----
WORKIFAM	- -	- -	0.58
FAMIWORK	- -	- -	0.35
SALFAC	-0.10	- -	-0.09
PURLIFE	-0.11	- -	-0.10
MASTER	-0.09	- -	-0.09
PROGRE	0.08	- -	0.08
PERSONAL	0.01	- -	0.01
AUTONOMY	0.01	- -	0.01
JOBSTR	- -	- -	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
WORKIFAM	-0.14	-0.11	0.07	-0.02
FAMIWORK	-0.08	-0.07	0.04	-0.01
SALFAC	0.01	0.08	-0.02	0.43
PURLIFE	0.01	0.09	-0.02	0.44
MASTER	0.01	0.07	-0.02	0.37
PROGRE	-0.01	-0.10	0.02	-0.50
PERSONAL	0.00	-0.01	0.00	-0.07
AUTONOMY	0.00	-0.01	0.00	-0.03
JOBSTR	- -	- -	0.42	-0.16

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	sati	sup	aff	job
	-----	-----	-----	-----
WORKIFAM	-0.15	-0.12	0.07	-0.02
FAMIWORK	-0.09	-0.07	0.04	-0.01
SALFAC	0.01	0.11	-0.02	0.58
PURLIFE	0.02	0.13	-0.03	0.65
MASTER	0.01	0.10	-0.02	0.53
PROGRE	-0.01	-0.10	0.02	-0.49
PERSONAL	0.00	-0.01	0.00	-0.07
AUTONOMY	0.00	-0.01	0.00	-0.03
JOBSTR	- -	- -	0.43	-0.16

Time used: 0.266 Seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวอิสราภรณ์ ผิวซ่า เกิดเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2528 สำเร็จการศึกษา
ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป-ชีววิทยา ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยี
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2552 เข้าศึกษาต่อใน
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2553 ปัจจุบันรับราชการครู
ณ โรงเรียนมุกดาวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร