

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต
ของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร



นางสาวดวงหทัย คชเสณี

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

WORK-FAMILY CONFLICT AND LIFE SATISFACTION OF
EMPLOYED MARRIED ADULTS IN BANGKOK

Miss Duanghatai Kochasenee

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Counseling Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2006

Copyright of Chulalongkorn University

ดวงหทัย คชเสนี : ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานใน กรุงเทพมหานคร. (WORK-FAMILY CONFLICT AND LIFE SATISFACTION OF EMPLOYED MARRIED ADULTS IN BANGKOK) อ. ที่ปรึกษา : รศ. สุภาพรณ โคตรจรัส, 227 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือผู้ใหญ่ที่สมรสแล้วอายุระหว่าง 25-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คู่สมรสทำงานทั้งคู่ เป็นงานประจำในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 243 คน เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้คือแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต และแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางและทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's หรือ Scheffe และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร

1. มีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวน้อยทั้งในรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวและครอบครัวก้าวก่ายงาน

2. บางกลุ่มมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในระดับปานกลางทั้งในงานก้าวก่ายครอบครัวและครอบครัวก้าวก่ายงาน

3. กลุ่มผู้หญิงมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มผู้ชาย เฉพาะกลุ่มที่มีบุตร กลุ่มผู้หญิงมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่ากลุ่มผู้ชาย

4. กลุ่มที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปีมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา และจากความเครียดมากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปี

5. กลุ่มที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม และในรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด และพฤติกรรม มากกว่ากลุ่มที่ไม่มีบุตร

6. กลุ่มที่มีบุตรอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด และในรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลามากกว่าผู้ที่มีบุตรอายุช่วง 6-11 ปี และมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีบุตรอายุช่วง 12-15 ปี

7. กลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน

8. เฉพาะกลุ่มที่มีบุตร กลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งในรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวและครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียดและพฤติกรรม มากกว่าผู้ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน

9. ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งในด้านรูปแบบของความขัดแย้ง และสาเหตุของความขัดแย้ง

10. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ รูปแบบของความขัดแย้ง และสาเหตุของความขัดแย้ง

สาขาวิชา.....จิตวิทยาการปรึกษา..... ลายมือชื่อนิลิต.....ดวงหทัย คชเสนี.....
ปีการศึกษา.....2549..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....ศ. โคตรจรัส.....

4678111638 : MAJOR COUNSELING PSYCHOLOGY

KEY WORD: WORK-FAMILY CONFLICT / LIFE SATISFACTION / EMPLOYED MARRIED ADULTS . .

DUANGHATAI KOCHASENEE : WORK-FAMILY CONFLICT AND LIFE SATISFACTION OF
EMPLOYED MARRIED ADULTS IN BANGKOK. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. SUPAPAN
KOTRAJARAS, 227 pp.

The aim of this research was to investigate life satisfaction and work-family conflict of employed married adults in Bangkok. Participants were 243 full-time employed adults during the age of 25-45 from dual-career family with at least bachelor degree. The instruments used were the Life Satisfaction Scale and the Multi-dimensional Measure of Work-Family Conflict. Data was analyzed using a two-way ANOVA design, followed by Dunnett'T3 or Scheffe post-hoc multiple comparison. Also, Pearson correlation coefficient was performed. The major findings were as follows:

1. Employed married adults reported high life satisfaction, and low work-family conflict; both work interference with family (WIF) and family interference with work (FIW).
2. Those in certain subgroups had moderate level of work-family conflict.
3. Female reported more strain-based WIF than male, and, among those with children, female reported less life satisfaction than male.
4. Employed married adults during the age of 32-38 reported more WIF, time-based WIF and strain-based WIF than those during the age of 39-45.
5. Employed married adults with single child reported more WIF, FIW, time-based WIF, strain-based WIF, behavior-based WIF, time-based FIW, and behavior-based FIW than those without children.
6. Employed married adults with newborn to 5-year-old children reported more FIW, strain-based WIF and time-based FIW than those with 6 to 11-year-old children, and, more behavior-based FIW than those with 12 to 15-year-old children.
7. Employed married adults without household helpers reported more FIW and strain-based FIW than those with household helpers.
8. Among those with children, employed married adults without household helpers reported more WIF, FIW, strain-based WIF, behavior-based WIF, strain-based FIW, and behavior-based FIW than those with household helpers.
9. Life satisfaction was negatively related with all types of work-family conflict.
10. All types of work-family conflict were positively related.

Field of study....Counseling Psychology.... Student's signature *Duanghatai Kochasenee*
Academic year.....2006..... Advisor's signature *Supapan Kotrajaras*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุภาพรรณ โคตรจรัส อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆมาโดยตลอดด้วยความเมตตากรุณา จนกระทั่งผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมพร ยงกิตติกุล ที่กรุณาสละเวลาในการให้คำแนะนำและแนวทางในการพิจารณาและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินวิจัย รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยความเอาใจใส่และห่วงใยอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โสรัช โปธิแก้ว อาจารย์ผู้สอนให้ศิษย์ได้เกิด ความเข้าใจในศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาการศึกษา และศิลป์ในการดำเนินชีวิตให้อยู่อย่างสอดคล้องกลมกลืนกับความเป็นจริง และพร้อมรับกับทุกประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ตลอดจนการให้ กำลังใจและความห่วงใยแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์ อาจารย์ผู้สอนให้ ผู้วิจัยเกิดทักษะทางจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงเป็นวิชาในห้องเรียน แต่ยังสามารถ นำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในองค์กรต่างๆ ที่ให้ความกรุณาและอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณา ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

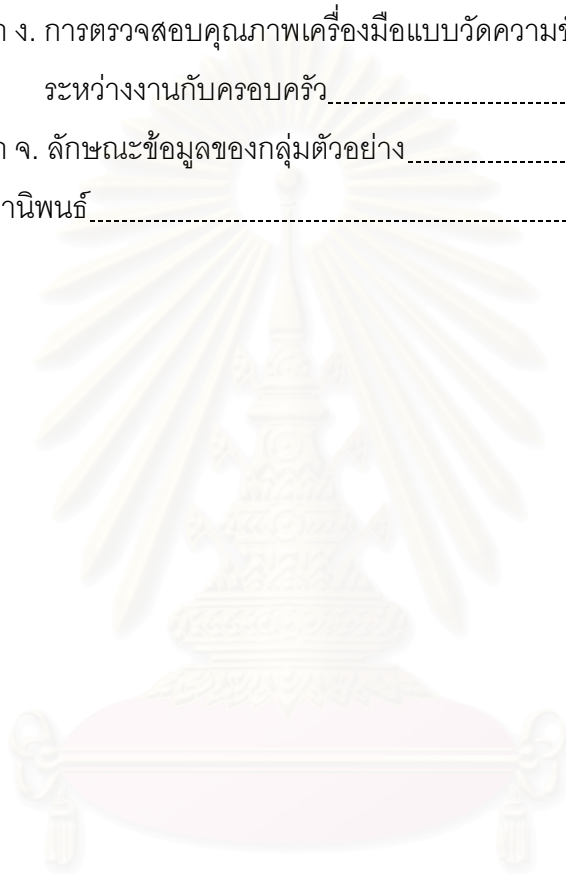
ขอขอบคุณ เพื่อนๆ จิตวิทยาการศึกษา รุ่นที่ 19 รุ่นพี่ รุ่นน้องจิตวิทยาการศึกษา และ เพื่อนๆ คณะอักษรศาสตร์ที่มอบกำลังใจและมิตรภาพที่งดงามแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณพี่ก่อนและ พี่กลางผู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ คณะจิตวิทยาทุกท่านสำหรับความเอื้อเฟื้อ น้ำใจ ความห่วงใย และความช่วยเหลือต่างๆ ให้ผู้วิจัย ทำงานสำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของคุณพ่อ และคุณแม่ของผู้วิจัย ผู้ให้ชีวิต สติปัญญา ความรัก ความอบอุ่น การดูแลเอาใจใส่ และให้การสนับสนุนในทุกด้าน ขอขอบคุณ น้องชาย และญาติพี่น้องทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจอยู่เสมอ ขอขอบคุณประสบการณ์ทุกอย่าง และทุกๆ คนที่ผ่านเข้ามาในชีวิตของผู้วิจัย และขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนในการสนับสนุนให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	5
ขอบเขตในการวิจัย.....	5
คำจำกัดความในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการวัยผู้ใหญ่.....	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการและวงจรครอบครัว.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
กลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
5 การอภิปรายผลกาวิจัย.....	156
6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	172

รายการอ้างอิง.....	181
ภาคผนวก.....	188
ภาคผนวก ก. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	189
ภาคผนวก ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	193
ภาคผนวก ค. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต.....	200
ภาคผนวก ง. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบวัดความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว.....	212
ภาคผนวก จ. ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง.....	226
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	227



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 1	แนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ.....20
ตารางที่ 2	ขั้นพัฒนาการตามการตอบสนองความต้องการจากสังคมของ Erikson.....28
ตารางที่ 3	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิต ของ Nuegarten.....58
ตารางที่ 4	ค่าความคงที่ภายใน และค่าความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำของแบบวัด ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม.....59
ตารางที่ 5	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ในการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2.....62
ตารางที่ 6	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรฐานความขัดแย้งในงาน มาตรฐานความขัดแย้งใน ครอบครัว และมาตรฐานความขัดแย้งระหว่างบทบาทของ Kopelman, Greenhaus & Connolly.....66
ตารางที่ 7	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรฐานความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แบบหลายมิติของ Carlson, Kacmar และ Williams (2000).....68
ตารางที่ 8	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2.....71
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนน ความพึงพอใจในชีวิต และรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....75
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนสาเหตุ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....76

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....77
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....83
ตารางที่ 13	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....87
ตารางที่ 14	ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....89
ตารางที่ 15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....94
ตารางที่ 16	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว ของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....96
ตารางที่ 17	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว ของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....97
ตารางที่ 18	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัว ของกลุ่มตัวอย่างที่อายุบุตรต่างกัน.....97
ตารางที่ 19	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัว ของกลุ่มตัวอย่างที่อายุบุตรต่างกัน.....98

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 20	98
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว ของกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน.....	
ตารางที่ 21	99
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว จำแนกตามช่วงอายุและอายุบุตร.....	
ตารางที่ 22	100
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว จำแนกตามจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....	
ตารางที่ 23	101
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน จำแนกตาม ตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....	
ตารางที่ 24	103
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....	
ตารางที่ 25	104
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....	
ตารางที่ 26	104
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุบุตรต่างกัน.....	
ตารางที่ 27	104
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุบุตรต่างกัน.....	
ตารางที่ 28	105
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน จำแนกตามจำนวนบุตรและอายุบุตร.....	

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงาน จำแนกตามจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....107
ตารางที่ 30	ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาารูปแบบร่วมกับสาเหตุของ ความขัดแย้ง จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....108
ตารางที่ 31	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงาน กับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาจำแนกตาม ตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....112
ตารางที่ 32	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา ของกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน.....114
ตารางที่ 33	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา ของกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน.....115
ตารางที่ 34	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา ของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....115
ตารางที่ 35	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา ของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....116
ตารางที่ 36	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจาก ความเครียด จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....116
ตารางที่ 37	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจาก ความเครียดของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....119

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 38	119
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุบุตรต่างกัน.....	
ตารางที่ 39	120
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดของกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุต่างกัน.....	
ตารางที่ 40	121
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดจำแนกตามช่วงอายุและอายุบุตร.....	
ตารางที่ 41	122
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....	
ตารางที่ 42	124
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....	
ตารางที่ 43	125
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุต่างกัน.....	
ตารางที่ 44	126
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมจำแนกตามช่วงอายุและอายุบุตร.....	
ตารางที่ 45	127
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมจำแนกตามจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....	
ตารางที่ 46	128
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....	

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 47	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลาของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....130
ตารางที่ 48	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett' T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลาของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุบุตรต่างกัน.....131
ตารางที่ 49	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลาของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุบุตรต่างกัน.....131
ตารางที่ 50	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา จำแนกตามจำนวนบุตรและอายุบุตร.....132
ตารางที่ 51	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....133
ตารางที่ 52	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียดจำแนกตามจำนวนบุตรและอายุบุตร.....136
ตารางที่ 53	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมจำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....137
ตารางที่ 54	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....140
ตารางที่ 55	การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน.....140

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 56	141
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุบุตรต่างกัน.....	
ตารางที่ 57	141
การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุต่างกัน.....	
ตารางที่ 58	143
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม จำแนกตามช่วงอายุและจำนวนบุตร.....	
ตารางที่ 59	144
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมจำแนกตามจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....	
ตารางที่ 60	145
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	
ตารางที่ 61	201
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้านและค่าสถิติที (T-test) ของความพึงพอใจในชีวิตของแบบสอบถามชุดเอ และชุดบีในการทดลองใช้ครั้งที่ 1.....	
ตารางที่ 62	208
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้านและค่าสถิติที (T-test) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตในการทดลองใช้ครั้งที่ 2 ก่อนการคัดเลือกข้อกระทง.....	
ตารางที่ 63	210
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้านและค่าสถิติที (T-test) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิตในการทดลองใช้ครั้งที่ 2 หลังการคัดเลือกข้อกระทง.....	

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 64	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน และค่าสถิติที (T-test) ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของแบบสอบถามทั้งหมด และชุดปีในการทดลองใช้ครั้งที่ 1.....213
ตารางที่ 65	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน และค่าสถิติที (T-test) ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในการทดลองใช้ครั้งที่ 2 ก่อนการคัดเลือกข้อกระทง.....219
ตารางที่ 66	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน และค่าสถิติที (T-test) ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในการทดลองใช้ครั้งที่ 2 หลังการคัดเลือกข้อกระทง.....222
ตารางที่ 67	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน.....226

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
ภาพที่ 1	ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามลำดับขั้นของ Maslow.....12
ภาพที่ 2	โมเดลทฤษฎี ของ Kopelman, Greenhaus and Connolly.....23
ภาพที่ 3	ขั้นพัฒนาการของ Levinson.....30
ภาพที่ 4	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวหน้าครอบครัว.....99
ภาพที่ 5	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือนของคะแนน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวหน้าครอบครัว.....100
ภาพที่ 6	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงาน.....106
ภาพที่ 7	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือนของคะแนน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงาน.....107
ภาพที่ 8	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวหน้าครอบครัว ที่มีสาเหตุจากความเครียด.....121
ภาพที่ 9	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างและอายุบุตรของคะแนน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวหน้าครอบครัว ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม.....126
ภาพที่ 10	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยของคะแนน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวหน้าครอบครัว ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม.....127
ภาพที่ 11	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้งระหว่าง งานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา.....132
ภาพที่ 12	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงาน ที่มีสาเหตุจากความเครียด.....136

ภาพประกอบ	หน้า
ภาพที่ 13 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและจำนวนบุตรของคะแนน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม.....	143
ภาพที่ 14 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยของคะแนน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม.....	144



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขในชีวิตจะเกิดขึ้นได้มีปัจจัยหลายอย่างที่เกื้อหนุน ทั้งความสุขทางกายและความสุขทางใจ ไม่ว่าจะเป็นการมีปัจจัยในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีหน้าที่การงานที่มั่นคงหรือการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ความพึงพอใจในชีวิตเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้การมีสุขภาวะทางจิตที่ดีได้ บุคคลจะเป็นผู้ประเมินชีวิตโดยรวมของตนเอง หากบุคคลประเมินตนเองว่ามีความสุข มีความยินดีต่อการมีชีวิตอยู่ รวมทั้งการเห็นคุณค่าในตนเองและชีวิตเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับตนเองและผู้อื่น สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิตเป็นประเด็นที่มีผู้ศึกษาอย่างกว้างขวาง เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิตสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตในส่วนที่เป็นนามธรรมได้ Andrews & Robinson (1984, อ้างใน Robinson, Shaver & Wrightsman, 1991) เน้นว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในชีวิตนี้มีการใช้มุมมองในการประเมินคุณภาพชีวิตแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดและทฤษฎีของผู้วิจัย และการเน้นประเด็นถึงสิ่งที่ต้องการประเมิน แต่โดยทั่วไปแล้ว จะเน้นที่ “ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต”

Campbell (1976) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าความพึงพอใจในชีวิตและความสุขมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งเดียวกัน โดยอธิบายว่าการให้นิยามความหมายของความสุขเป็นเรื่องยากเนื่องจากความสุขมีความหมายหลากหลายมากกว่าจะเป็นเพียงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตเพียงอย่างเดียว และเป็นประเด็นในการศึกษาที่กว้าง ส่วนความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินของบุคคล ซึ่งระดับความพึงพอใจในชีวิตนี้แสดงให้เห็นถึงสัมฤทธิ์ผลตามปณิธานที่ตั้งไว้ได้

จากความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตนี้ทำให้มีผู้พยายามเสนอแนวทางและวิธีในการวัดความพึงพอใจในชีวิตอย่างหลากหลาย Diener (1984) อธิบายว่าการศึกษเกี่ยวกับดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขของมนุษย์มีมานานแล้ว และมีการเสนอคำต่างๆ เพื่อใช้อธิบายการประเมินสภาพชีวิตโดยรวมในแง่บวกของบุคคล อย่างกว้างขวางไม่ว่าจะเป็น ความผาสุก (happiness) สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ขวัญกำลังใจ (morale) อารมณ์ทางบวก (positive affectivity) หรือ

คุณภาพชีวิต (quality of life) และมีการนำเสนอผลการวิจัยเชิงประจักษ์และข้อเสนอแนะที่หลากหลาย เช่น การวิจัยของ Campbell (1976) ทำให้ได้ข้อสรุปว่าเหตุการณ์และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตหรือสุขภาวะของบุคคลได้ ส่วน Neugarten, Havighurst & Tobin (1961) เสนอว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตคือผู้ที่มีความสุขกับการทำกิจกรรมต่างๆ เห็นคุณค่าและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตของตน บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มองตนเองและผู้อื่นในทางบวก และมีทัศนคติและอารมณ์ที่ดี ส่วน Flanagan (1976) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตและเสนอว่าความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านกิจกรรมในสังคม ด้านการพัฒนาตนและการบรรลุเป้าหมาย และด้านการพักผ่อนสันทนาการ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วย ความพึงพอใจทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม เป็นความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ซึ่งจะเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่บุคคลปรารถนา กับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล (Diener, 1984)

สังคมในปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี ค่านิยม และสภาพเศรษฐกิจทำให้คนในสังคมต้องปรับตัวและดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้ใหญ่ทั้งหญิงและชายต่างก็ต้องทำงาน เพราะการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต บุคคลจะเลือกงานตามความพอใจจากประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ค่านิยมทางสังคมก็เป็นส่วนหนึ่งในการประกอบอาชีพ เพราะตามวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม สังคมมักคาดหวังว่างานดูแลบ้าน ดูแลครอบครัว และดูแลบุตรเป็นงานของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนการออกไปทำงานนอกบ้านนั้นจะเป็นงานของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง จึงอาจกล่าวได้ว่า งานและครอบครัวถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในชีวิตของบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ ในครอบครัวแบบดั้งเดิม ผู้ชายมีหน้าที่ในการหารายได้ให้กับครอบครัวในขณะที่ผู้หญิงเป็นผู้รับผิดชอบงานบ้าน

ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเป็นแรงผลักดันให้เพศหญิงก้าวออกไปแสดงบทบาทอื่นนอกเหนือจากงานในบ้าน ทำงานเต็มเวลา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมมากขึ้น (Cooper, 1981 อ้างใน Duxbury & Higgins, 1991) จนอาจกล่าวได้ว่าวิถีครอบครัวแบบดั้งเดิมไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และเกิดโครงสร้างครอบครัวแบบใหม่ขึ้น คือ ครอบครัวที่มีรายได้สองทาง (dual career-family) ลักษณะครอบครัวเช่นนี้คือ ผู้นำครอบครัวทั้งสองฝ่ายทั้งชายและหญิงต่างช่วยกันหารายได้เพื่อเลี้ยงครอบครัว และร่วมกันรับผิดชอบงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร อย่างไรก็ตาม การที่ผู้หญิงในปัจจุบันจำเป็นต้องทำงาน

นอกบ้านเพื่อช่วยหารายได้ให้กับครอบครัวมากขึ้น การทำงานนอกบ้านอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำหน้าที่ในครอบครัว ในขณะที่เดียวกันผู้ชายก็เข้ามาช่วยรับผิดชอบหน้าที่ในครัวเรือนมากขึ้นจนอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน วิธีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมากขึ้น เนื่องจากทั้งหญิงและชายเกิดความเครียดจากการพยายามรักษาสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดขึ้นเมื่อความพยายามที่จะทำหน้าที่ในการทำงานเข้าไปก้าวก่ายการทำหน้าที่ในครอบครัว หรือ เมื่อความพยายามที่จะทำหน้าที่ในครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายบทบาทหน้าที่การงาน (Greenhaus & Beutell, 1985) และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตครอบครัวก็เป็นสาเหตุของความเครียดทั้งในชายและหญิง Frone, Russell & Barnes (1996) ระบุว่ามีการวิจัยหลายชิ้นพบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับอาการเครียดสูง ความพึงพอใจในชีวิตต่ำ ความเจ็บป่วยทางกายบ่อยครั้ง และการดื่มสุรามาก นอกจากนี้ยังมีการวิจัยพบว่าการให้เวลากับงานและครอบครัว เชื่อมโยงกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เนื่องจากเวลาเป็นทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงมีผู้สนใจศึกษาในประเด็นนี้อย่างกว้างขวาง และมีงานวิจัยที่สนับสนุนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาจำนวนหนึ่ง เช่น งานวิจัยของ Major, Klein & Ehrhart (2002) ที่พบว่าการทำงานมากสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ Gutek และคณะ(1991) ที่พบว่าการทำงานให้เวลากับครอบครัวมาก สัมพันธ์กับการรายงานความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวก้าวก่ายงานสูง

งานวิจัยชิ้นอื่นๆได้เน้นการศึกษาถึงผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อสุขภาวะ ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับสุขภาวะ ทั้งของบุคคลของครอบครัว และขององค์กร เช่น Cooke & Rousseau (1984) พบว่าเมื่อบุคคลเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างบทบาท ความพึงพอใจในชีวิตจะลดต่ำลง และ Higgins, Duxbury & Irving (1992) พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลทางลบต่อทั้งคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) และต่อคุณภาพชีวิตครอบครัว (quality of family life) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตครอบครัวนี้สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลได้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและครอบครัว สรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นประเด็นที่สำคัญกับทั้งตัวบุคคล และองค์กร เนื่องจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้เป็นแหล่งของความเครียดอันนำไปสู่ผลทางลบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น สุขภาพกายที่ไม่แข็งแรง การทำหน้าที่ในบทบาทต่างๆ ได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานที่ลดลง ความเฉื่อยชา การขาดงานบ่อยครั้ง อัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น การขาดขวัญกำลังใจ ระดับความพึงพอใจในชีวิตต่ำ และการมีสุขภาพจิตที่ย่ำแย่ (Greenhaus & Beutell, 1985)

ในประเทศไทยมีการศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวอย่างกว้างขวาง งานวิจัยส่วนมากจัดทำโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง จากบทความที่นำเสนอบนเว็บไซต์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สทศ.) (www.once.go.th) ได้อธิบายถึงวิถี และโครงสร้างของครอบครัวไทยที่เปลี่ยนแปลงไปตามสังคมปัจจุบันไว้ว่า

“สำหรับภาวะในการเลี้ยงดู และอบรมบุตรยังคงตกหนักอยู่กับแม่ กล่าวคือ แม่ต้องรับภาระทั้งการเลี้ยงดูลูกและช่วยหารายได้ ส่วนพ่อมีส่วนร่วมน้อยในการอบรมและเลี้ยงดูลูก (ศรีสว่าง พ่วงศ์แพทย์, 2537 : จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณและคณะ, 2540) งานวิจัยเรื่องการดูแลเด็กในสังคมเมืองของประเทศไทย โดย Richter และคณะซึ่งทำในปี พ.ศ. 2535 (Richter, K. et.al., 1992 : 49-55) พบว่า พ่อที่มีระดับการศึกษาสูงมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูลูกมากกว่าพ่อที่มีการศึกษาน้อย โดยพ่อที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยร้อยละ 80 จะเล่นกับลูก ขณะที่พ่อที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ 58 เท่านั้นที่จะเล่นกับลูก สำหรับการดูแลลูกเมื่อลูกตื่นและร้องกลางดึก พบว่า พ่อที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยร้อยละ 53 ตื่นขึ้นมาดูแลและกล่อมลูก ขณะที่พ่อที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ 39 เท่านั้นที่ปฏิบัติตัวเช่นนั้น”

ในฐานะที่ทำงานด้านจิตวิทยาการปรึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มากน้อยเพียงใด ผู้ที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในระดับที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทางการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแก่ผู้ที่ประสบปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวตามแนวของ Greenhaus & Beutell (1985) และความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมตามแนวของ Diener (1984) โดยพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิตตามแนวของ Neugarten และคณะ (1961)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานใน กรุงเทพมหานครที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในด้านเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุ บุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในด้านเพศ ช่วงอายุ จำนวน บุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่าง งานกับครอบครัว

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) เพื่อศึกษาความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุของบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตที่พัฒนามาจากมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction With Life Scale หรือ SWLS) ของ Pavot & Diener (1993) ร่วมกับแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) ของ Neugarten และคณะ (1961) และแบบวัดความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวที่พัฒนามาจากแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลาย มิติ (Multidimensional Measure of Work-Family Conflict) ของ Carlson, Kacmar & Williams (2000)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือบุคคลในวัยผู้ใหญ่ทั้งชายและหญิง อายุระหว่าง 25-45ปี ที่สมรสแล้ว และทำงานในเขตกรุงเทพมหานครโดยควบคุมตัวแปร ดังนี้

1. ศึกษาเฉพาะบุคคลวัยผู้ใหญ่ที่สมรสแล้ว และทำงานในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชนที่ได้รับการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น
2. ศึกษาเฉพาะบุคคลวัยผู้ใหญ่ที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 ช่วงอายุ
- 1.3 จำนวนบุตร
- 1.4 อายุของบุตร
- 1.5 การมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

- 2.1 คะแนนที่ได้จากแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต
- 2.2 คะแนนที่ได้จากแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนก

ตามรูปแบบของความขัดแย้ง 2 รูปแบบ ได้แก่

2.2.1 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว

2.2.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน

2.3 คะแนนที่ได้จากแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนก

ตามรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

2.3.1 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว
ที่มีสาเหตุจากเวลา

2.3.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว
ที่มีสาเหตุจากความเครียด

2.3.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว
ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

2.3.4 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน
ที่มีสาเหตุจากเวลา

2.3.5 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน
ที่มีสาเหตุจากความเครียด

2.3.6 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน
ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ระดับความรู้สึกยินดีในการดำเนินชีวิตของตนเองโดยทั่วไปตามกรอบอ้างอิงของ Diener (1984) เป็นการประเมินทางความคิดที่แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบภายในของบุคคลเอง โดยที่ไม่ถูกชักนำจากปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นการมองส่วนประกอบย่อยด้านต่างๆในชีวิต แล้วประเมินออกมาเป็นความรู้สึกในภาพรวมที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในชีวิต ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงค่าคะแนนจากมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตที่พัฒนามาจากมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction With Life Scale) ของ Pavot & Diener (1993) ประกอบกับแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) ของ Neugarten และคณะ (1961)

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อความกดดันจากบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทหนึ่งทำให้บุคคลรู้สึกลำบากที่จะเข้าร่วมอีกบทบาทหนึ่งตามกรอบอ้างอิงของ Greenhaus, Kopelman และ Connolly (1983) และ Greenhaus และ Beutell (1985)

2.1 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทไม่ว่าจะเป็นด้วยสาเหตุใดอันเกิดจากบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทไม่ว่าจะเป็นด้วยสาเหตุใดอันเกิดจากบริบทที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับการทำงานมากเกินไปจนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2.4 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2.5 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรมการกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2.6 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับครอบครัวมากเกินไปจนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.7 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.8 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรมการกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในครอบครัวไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

3. คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครหมายถึงผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-45 ปี ที่สมรสแล้วและทำงานในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชนที่ได้รับการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

4. อายุบุตร หมายถึง อายุของบุตรคนโตในครอบครัวที่มีบุตรหลายคน และหมายถึงอายุของบุตรคนเดียวในครอบครัวในกรณีที่ในครอบครัวมีบุตรเพียงคนเดียว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อที่จะได้ทราบถึงความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อที่จะได้ทราบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในด้านเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. เพื่อที่จะได้ทราบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในด้านเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนให้การปรึกษาแก่ผู้ที่ประสบกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

5. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของประชากรวัยทำงานที่สมรสแล้วในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้จากหนังสือ บทความ และรายงานการวิจัยทั้งในและต่างประเทศเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการวัยผู้ใหญ่
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการและวงจรครอบครัว
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

ความพึงพอใจในชีวิตเกิดจากกระบวนการประเมินชีวิตโดยรวมของบุคคล ซึ่งบุคคลจะสร้างหรือกำหนดมาตรฐานตามการรับรู้ของตนเอง จากนั้นจึงเปรียบเทียบมาตรฐานที่ตนสร้างขึ้นนั้นกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในชีวิต การประเมินความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินจากภายในบุคคลซึ่งมีลักษณะค่อนข้างคงที่และไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะอารมณ์ในขณะประเมิน (Pavot และคณะ, 1991) เมื่อบุคคลเปรียบเทียบมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการดำเนินชีวิตของตนกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วพบว่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมีคุณค่าเกินมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตนกำหนดไว้ บุคคลนั้นก็จะประเมินชีวิตของตนและรู้ว่าตนมีความพึงพอใจในชีวิต ในทางตรงข้ามหากบุคคลเปรียบเทียบแล้วพบว่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมีค่าน้อยกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตนกำหนดไว้ก็จะประเมินตนเองว่าไม่มีความพึงพอใจในชีวิต

Diener (1984) จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 แนวคิดเชิงอุดมคติ นักปรัชญาในอดีตได้อธิบายสภาวะจากบริบทภายนอกเช่น คุณธรรมหรือการทำความดีซึ่งเป็นแนวคิดในอุดมคติที่แตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมและยุคสมัย ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตของกลุ่มนี้คือ การบรรลุถึงลักษณะที่น่าพึงปรารถนาตามที่สังคมกำหนดไว้ เช่น ในสมัยของอริสโตเติลได้เสนอความคิดว่า การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและการประกอบความดีงามจะก่อให้เกิดสังคมอุดมคติแบบ eudaemonia ซึ่งช่วยให้สรุปได้ว่า สภาวะหรือความพึงพอใจตามแนวความคิดนี้เป็นไปตามกรอบค่านิยมของสังคม มากกว่าที่จะเป็นการประเมินภายในของบุคคลเอง

กลุ่มที่ 2 แนวคิดทางสังคมศาสตร์ นักสังคมศาสตร์เชื่อว่า สุขภาวะเชิงอัตวิสัย และความพึงพอใจในชีวิตมาจากการประเมินคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ที่บุคคลนั้นเลือกเอง แนวคิดนี้ได้รับความนิยมอย่างมากในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา โดยเชื่อว่าความผาสุกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจที่เกิดจากการบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งความสัมพันธ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) และเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

กลุ่มที่ 3 แนวคิดที่เน้นประสบการณ์ทางอารมณ์ ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตในกลุ่มนี้ใกล้เคียงกับความหมายของ “ความสุข” ที่ใช้ในปัจจุบัน โดยเน้นที่ประสบการณ์ทางอารมณ์ของบุคคลและให้ความสำคัญกับอารมณ์ทางบวก (positive affectivity) ของบุคคลมากกว่าประสบการณ์อารมณ์ทางลบ (negative affectivity) ซึ่งหมายถึงทั้งการมีอารมณ์ที่น่าพึงพอใจในชีวิตส่วนใหญ่ หรือมีแนวโน้มอารมณ์ในทางบวกอยู่เสมอ ผู้ที่ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตในกลุ่มนี้สนใจศึกษาความพึงพอใจในชีวิตร่วมกับตัวแปรอื่นๆ และมีการสร้างแบบวัดเพื่อใช้ในการประเมินข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปได้ว่า ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตมีความเห็นตรงกันว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นตัวแปรเชิงอัตนัยตัวแปรหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ (Diener & Suh, 1997) บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะเป็นผู้ที่กระตือรือร้น มีสุขภาพกายและจิตดี มีพลังในการสร้างสรรค์ผลงานหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ความพึงพอใจในชีวิตจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับบุคคลทุกวัย และเป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งในแง่ของสังคมวิทยาและจิตวิทยา ผู้วิจัยแต่ละท่านก็มีแนวคิดและมุมมองในการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันออกไป ดังนี้

1.1 ทฤษฎีการสนองความต้องการของมาสโลว์

Maslow (1943, 1954, และ 1962 อ้างใน Trotzer, 1989) เน้นว่ามนุษย์เรามีความต้องการพื้นฐานบางอย่างที่เป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ซึ่งความต้องการเหล่านั้นมีลักษณะแตกต่างกันออกไป และมีคุณสมบัติเด่นคือมีอิทธิพลต่อลำดับความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการก่อนหน้าได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจแล้ว Maslow ยังเสนอให้มองบุคคลแบบองค์รวม และชี้ว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการกระตุ้นนั้นสามารถสนองความต้องการหลายอย่างได้ในครั้งเดียว โดยเชื่อว่าเมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแม้เพียงบางส่วน ความต้องการอื่นๆก็เกิดขึ้นเพื่อรอการตอบสนองอีก ดังที่ Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ประการ อันได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม ความต้องการ

การมีคุณค่า และความต้องการพัฒนาตนเองที่ตามศักยภาพ (Maslow 1970, อ้างใน Schultz & Schultz, 1994)



ภาพที่ 1 ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามลำดับชั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ที่มา: Maslow (1970 อ้างใน Schultz & Schultz, 1994, หน้า 280)

1) ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่สำคัญในการดำรงชีวิต รวมถึงความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การออกกำลังกาย การพักผ่อน และการป้องกันจากรังสีทางกายภาพ ความต้องการทางกายภาพนี้เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดของร่างกายโดยตรง ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะนำไปสู่ความต้องการในขั้นต่อไป จึงอาจกล่าวได้ว่า หากบุคคลไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในขั้นพื้นฐานนี้ได้ ก็จะไม่มีความกระตือรือร้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปได้

2) ความต้องการความปลอดภัย (safety and security needs) ความต้องการขั้นนี้เกี่ยวกับโครงสร้าง ความมั่นคง กฎและระเบียบ สิ่งที่สามารถคาดเดาหรือทำนายได้รวมถึงความรู้สึกปลอดภัยจากภาวะคุกคาม เช่น ความเจ็บป่วย ความกลัว และความวุ่นวาย ซึ่งความ

ต้องการในขั้นนี้สะท้อนให้เห็นถึงการคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในระยะยาว ความต้องการความปลอดภัยนี้จะเห็นได้ชัดในเด็กเล็ก เนื่องจากเขายังต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่

3) ความต้องการการมีส่วนร่วมและความรัก (belongingness and love needs) เมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัวหรือกลุ่มที่ตนเข้าร่วม การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มถือเป็นเป้าหมายสำคัญของบุคคล ความต้องการในขั้นนี้จึงมีบทบาทสำคัญตลอดชีวิตของบุคคล เนื่องจากความสามารถในการให้และรับความรักจากผู้อื่น จะช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าตนมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักจะเกิดความคับข้องใจและเกิดปัญหาในการปรับตัวภายหลัง

4) ความต้องการมีคุณค่า (esteem needs) Maslow ได้แบ่งความต้องการในขั้นนี้ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การยอมรับนับถือในตนเอง ประกอบด้วย ความมั่นใจ ความสำเร็จ มีความสามารถ มีอิสรภาพและเสรีภาพ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าตนมีคุณค่า สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆที่เขามาท้าทายชีวิต และอีกส่วนหนึ่งคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เช่น การได้รับการยกย่อง การชื่นชม และการยอมรับ การมีตัวตน การมีชื่อเสียง อันเป็นสถานภาพซึ่งบุคคลรับรู้ถึงการประเมินจากบุคคลอื่น

5) ความต้องการพัฒนาตนสมบูรณ์ (self-actualization needs) Maslow ได้อธิบายถึงการพัฒนาตนเต็มที่ตามศักยภาพ ว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนอย่างเต็มศักยภาพที่มี บุคคลที่สามารถพัฒนาตนสมบูรณ์เต็มศักยภาพจะเป็นผู้ที่ใช้ความสามารถสมรรถภาพ และศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ในขั้นนี้บุคคลจะเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเป็นอิสระ มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นธรรมชาติ มีความยืดหยุ่น และไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 แนวคิดของนิวการ์เทนและคณะ

Neugarten, Havighurst, & Tobin, (1961) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ และระบุว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินชีวิตทั้งในอดีตและปัจจุบันด้วยกรอบอ้างอิงภายในของแต่ละบุคคล ดังนั้น บุคคลผู้นั้นเองจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่จะตัดสินความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งวิธีการนี้จะมีประสิทธิภาพมากกว่าการเก็บข้อมูลโดยการสังเกต และประเมินจากบุคคลภายนอก เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิตเป็นเรื่องของจิตใจ บุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตจะเป็นผู้ที่รู้สึกเป็นสุขกับกิจวัตรประจำวัน ตระหนักถึงคุณค่าของการมีชีวิตและยอมรับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างแน่วแน่ บรรลุเป้าหมายหลักในชีวิต มองตนเองในทางบวก มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติและอารมณ์ในทางบวก จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นเครื่องหมายของการมีสุขภาพจิตที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งนำไปสู่สุขภาพของบุคคล บุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตจะประกอบด้วยลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ความกระตือรือร้นในชีวิต (zest for life) หมายถึงผู้ที่มีความสุขในการทำกิจกรรมประจำวันต่างๆ ชื่นชอบชีวิตของตนเอง มีกิจกรรมที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง กระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่
- 2) มีความตั้งใจและอดทนในการดำรงชีวิต (resolution and fortitude) หมายถึงการที่บุคคลยอมรับในชีวิตของตน โดยถือว่าตนเป็นผู้รับผิดชอบชีวิต อดทนและไม่ทอดทิ้งต่อปัญหาหรืออุปสรรค โดยมองว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญและเป็นประสบการณ์ที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อไป
- 3) มีความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ต้องการและเป้าหมายที่ได้รับ (congruence between desired and achieved goal) คือการที่บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย หรือสิ่งสำคัญที่ตั้งไว้ และให้ความสำคัญกับเป้าหมายนั้น
- 4) มีอัตมโนทัศน์ทางบวก (positive self-concept) คือการที่บุคคลมีความคิดเกี่ยวกับตนเองว่าดี ทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต รู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของตน รู้สึกว่าชีวิตมีความหมายต่อตนเอง ต่อคนสำคัญในชีวิต และต่อผู้อื่น รวมทั้งพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในชีวิต
- 5) มีอารมณ์ทางบวก (mood tone) หมายถึงการเป็นผู้ที่มีความสุข มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติและอารมณ์ดี อธิบายหรือพูดถึงบุคคลและสิ่งรอบตัวโดยใช้คำศัพท์ในทางบวก มีความรื่นรมย์ในชีวิตและแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีนั้น

1.3 แนวคิดของแคมป์เบล

Campbell (1976) ระบุว่าคุณภาพชีวิตเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยเขาเชื่อว่าบริบทและปัจจัยต่างๆในชีวิตมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ในชีวิต Campbell ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริบทต่างๆที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตกับการรับรู้สุขภาวะของบุคคล ผลพบว่าบุคคลที่อยู่ในสภาพการณ์ที่แตกต่างกันก็จะมีรูปแบบสุขภาวะแตกต่างกัน และรูปแบบนี้ก็จะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ Campbell ยังเสนอเพิ่มเติมว่าสุขภาวะของบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการประเมินทางปัญญานี้จะเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว หรือไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น การเกิด การเสียชีวิต การสมรส อุบัติเหตุ ความเจ็บป่วย ภาวะว่างงาน หรือสถานการณ์อื่นๆที่อาจส่งผลกระทบต่อการประเมินชีวิตของบุคคล

1.4 แนวคิดของฟลานาแกน

Flanagan (1978) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของชาวอเมริกัน ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประมาณ 3,000 คนจากหลากหลายกลุ่มอายุและเชื้อชาติ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรอเมริกันทั้งหมด สามารถจำแนกปัจจัยเหล่านั้นได้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสมบูรณ์ทางวัตถุและทางกายภาพ ได้แก่ การมีบ้าน อาหาร ทรัพย์สินสมบัติ ความสะดวกสบาย และความมั่นคงทางฐานะการเงิน รวมถึงการมีสุขภาพที่ดี ไม่มีความเจ็บป่วย ทั้งทางกายและทางจิต มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับคู่ของตนด้วยความรัก ความเป็นมิตร มีความพึงพอใจในชีวิตคู่ มีความเข้าใจ และมีการสื่อสารอันดีระหว่างกัน มีบุตรและทำหน้าที่ของบิดามารดา เช่น เลี้ยงดู เอาใจใส่ ให้เวลาในการอบรม สั่งสอน ช่วยเหลือ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับญาติมิตร เช่น มีกิจกรรมร่วมกัน สามารถให้และรับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้สึกใกล้ชิด และมีส่วนร่วม
- 3) กิจกรรมทางสังคม ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมที่นอกเหนือจากเพื่อนหรือญาติพี่น้อง ในฐานะสมาชิกกลุ่มอาสาสมัครต่างๆ รวมถึงกิจกรรมในหน้าที่พลเมือง เช่น การร่วมลงคะแนนเสียงทางการเมือง และความรู้สึกว่าตนมีเสรีภาพทางการเมือง ทางสังคม และทางศาสนา
- 4) การพัฒนาและการตอบสนองความต้องการของตนเอง ได้แก่ การเรียนรู้ ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ การได้พัฒนาตนเอง หากจุดยืน เป้าหมาย และสิ่งชี้นำทางชีวิต รู้จักยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเอง มีประสบการณ์และตระหนักในการเติบโตและพัฒนาตน

ตัดสินใจและวางแผนบทบาทและกิจกรรมในชีวิต ได้ทำงานที่ท้าทายและมีคุณค่า รวมทั้งมีโอกาสใช้ความสามารถเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรมต่างๆ

5) นันทนาการ ได้แก่ การพบปะ สังสรรค์กับผู้อื่นตามโอกาส ใช้เวลาในการนันทนาการ เช่น การดูโทรทัศน์ ฟังเพลง ชื่นชมศิลปะแขนงต่างๆ เล่นกีฬา เล่นดนตรี หรือเดินทางท่องเที่ยว

1.5 แนวคิดของดีเนอร์

Diener (1984) ระบุว่าการศึกษาในเรื่องสุขภาวะเน้นลักษณะ 3 ประการ คือ ประการแรก สุขภาวะเป็นภาวะอัตวิสัยซึ่งเป็นประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล ประการที่สองในการประเมินจะใช้แบบวัดที่มีข้อความทางบวกเท่านั้น และประการที่สาม เป็นการศึกษาที่เน้นถึงการประเมินชีวิตโดยรวมของบุคคล ดังนั้นความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของ Diener คือ กระบวนการประเมินคุณภาพชีวิตตามบริบทของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ หากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ บุคคลจะรายงานว่ามีความพึงพอใจในชีวิตสูง ซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นกระบวนการประเมินด้านความคิดที่แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบภายในของบุคคลเอง โดยที่ไม่ถูกชักนำจากปัจจัยภายนอก Diener เชื่อว่าแต่ละบุคคลให้น้ำหนักกับองค์ประกอบของการมีชีวิตที่ดีไม่เท่าเทียมกัน และมีมาตรฐานเรื่องความสำเร็จในชีวิตแต่ละด้านแตกต่างกัน เขาจึงพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction With Life Scale หรือ SWLS) ขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Pavot & Diener, 1993) โดยอธิบายว่าแม้ปัจจัยเฉพาะ เช่น สุขภาพ ความมั่งมี และชีวิตสมรส จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม แต่ในที่สุด การให้น้ำหนักในการประเมินแต่ละปัจจัยก็จะเท่าๆกัน แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตนี้สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายได้ และสามารถใช้แบบวัดนี้ชุดเดียว หรือใช้ร่วมกับแบบวัดอื่นๆที่วัดปัจจัยเฉพาะได้

Diener (1984) เสนอว่านิยามของความสุขและสุขภาวะสามารถแบ่งออกได้ 3 หมวดหมู่ ดังนี้

1) บริบทเกณฑ์ภายนอก/บริบทเกณฑ์มาตรฐาน (external/normative criteria) กรอบค่านิยมหรือวัฒนธรรมจะส่งผลต่อการรับรู้ความพึงพอใจในชีวิตหรือสุขภาวะของแต่ละบุคคล สุขภาวะจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลบรรลุลักษณะที่พึงปรารถนาที่เกิดจากกรอบอ้างอิงภายนอกบุคคล

2) บริบทเกณฑ์ภายใน/ บริบทเกณฑ์เชิงอัตวิสัย (internal/ subjective criteria) การประเมินปัจจัยที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตนั้น มีพื้นฐานมาจากบริบทที่บุคคลนั้นเลือกเอง Shin & Johnson (1978, อ้างใน Diener, 1984) อธิบายว่าความสุขคือ การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลโดยรวมโดยอ้างอิงจากบริบทที่บุคคลนั้นเลือกเอง และระดับของการบรรลุบริบทนั้นสามารถบ่งชี้ความพึงพอใจในชีวิตและสุขภาวะได้

3) ภาวะภายใน/ ภาวะทางอารมณ์ (internal/ emotional state) ความหมายของการมีสุขภาวะในระดับนี้เน้นที่การมีประสบการณ์ด้านอารมณ์ที่ผลิตเฟลลิ่งระหว่างกิจกรรมในชีวิต หรือมีความรื่นรมย์ ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องชี้วัดความพึงพอใจในชีวิตได้ ทั้งนี้บุคคลจะเป็นผู้กำหนดความพึงพอใจนี้ด้วยตนเอง ระหว่างการทำกิจกรรมประจำวัน บุคคลอาจรู้สึกมีความสุข พอใจ สร้างสรรค์ เบิกบาน ได้รับรางวัลทางสังคม หรือเกิดการเติบโตทางจิตวิญญาณ และอารมณ์เหล่านี้ อาจก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

Diener อธิบายว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นตัวแปรเชิงอัตนัยตัวแปรหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของบุคคล (Diener & Suh, 1997) และยังเสนอว่าทั้ง 3 แง่มุมนี้ควรรวมกันเป็นการประเมินความพึงพอใจในชีวิตทั่วไปโดยรวม คือ นอกจากจะพิจารณาปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต หรือ สุขภาวะแล้ว ปัจจัยภายในก็ถือเป็นสิ่งสำคัญ การวัดด้านต่างๆเหล่านี้ จะช่วยให้สามารถชี้ชัดได้ว่า ปัจจัยใดประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตของบุคคล และเอื้อต่อการสร้างแบบวัด ในการประเมินคุณภาพชีวิตอีกด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Conflict)

การทำงานและการดูแลครอบครัวถือเป็นหน้าที่หลักของบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ การทำหน้าที่หลักสองประการนี้ได้เป็นอย่างดีจะส่งผลให้บุคคลดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขทั้งทางกายและทางจิตใจ ในครอบครัวแบบดั้งเดิมงานหลักของเพศหญิงคือ การทำงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร ส่วนเพศชายจะเป็นผู้หารายได้เลี้ยงครอบครัว แต่สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผลักดันให้เพศหญิงออกทำงานนอกบ้านมากขึ้น และเพศชายต้องเข้าไปช่วยรับผิดชอบหน้าที่ในครัวเรือนมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงนี้เองเป็นสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในระยะแรก Greenhaus & Beutell (1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความขัดแย้งในบทบาท ความขัดแย้งระหว่างบทบาท และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และอธิบายความหมายไว้ ดังนี้

1) ความขัดแย้งในบทบาท (role conflict) คือภาวะที่ความกดดันจากสองแหล่งขึ้นไปเกิดขึ้น ซึ่งการยอมตามความกดดันด้านหนึ่งทำให้บุคคลไม่สามารถยอมตามความกดดันอีกด้านหนึ่งได้อย่างเต็มที่ Kahn และคณะ (1964, อ้างใน Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983) ได้แบ่งรูปแบบความขัดแย้งในบริบทการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความขัดแย้งจากการมีหลายบทบาท (intersender conflict) ความขัดแย้งภายในบทบาท (intrasender conflict) และความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (person-role conflict)

2) ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (interrole conflict) คือรูปแบบความขัดแย้งในบทบาทแบบหนึ่งซึ่งจะเกิดความกดดันขึ้นจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทต่างๆ Kahn และคณะ (1964 อ้างใน Greenhaus & Beutell, 1985) อธิบายเพิ่มเติมว่าความขัดแย้งระหว่างบทบาท เกิดขึ้นจากการที่ภาระหน้าที่ในการเป็นสมาชิกของกลุ่มหนึ่งไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่เกิดขึ้นจากการเป็นสมาชิกในกลุ่มอื่น เช่น ความต้องการจากบทบาทการทำงานอาจทำให้บุคคลต้องทำงานล่วงเวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ซึ่งขัดแย้งกับความต้องการจากสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการเวลาร่วมกัน นอกจากนี้การเข้าร่วมในบทบาทหนึ่งโดยที่ยังนึกถึงข้อดีของการเข้าร่วมอีกบทบาทหนึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกลำบากใจมากขึ้น

3) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work-family conflict) คือความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากความกดดันจากบทบาทการทำงานและครอบครัวไม่สอดคล้องกันในแง่ใดแง่หนึ่ง การเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทการทำงานอาจทำให้บุคคลรู้สึกลำบากใจมากขึ้นเมื่อพิจารณาถึงข้อดีในการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทครอบครัว และในทำนองเดียวกันเมื่อบุคคลเข้าร่วมในบทบาทครอบครัวก็อาจรู้สึกลำบากใจมากขึ้นเมื่อพิจารณาถึงข้อดีในการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทการทำงาน

2.1 การศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีแง่มุมที่หลากหลาย จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวโดยเน้นให้ความสำคัญของแต่ละประเด็นแตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถแบ่งแนวทางการศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ดังนี้

2.1.1 รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 2 รูปแบบ

มีผู้สนใจและนำแนวคิดเรื่องความขัดแย้งระหว่างบทบาท ของ Greenhaus และ Beutell มาวิเคราะห์และปรับปรุงให้มีความชัดเจนขึ้นและสร้างมาตรวัดที่ครอบคลุมแนวคิดดังกล่าวมากยิ่งขึ้น แต่ยังคงแนวคิดหลักที่ว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่งซึ่งความจำเป็นในหน้าที่การงาน และความจำเป็นในหน้าที่ทาง

ครอบครัวรบกวนซึ่งกันและกันในแง่ใดแง่หนึ่ง ทั้งนี้ ผู้ที่ศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่างมีความเห็นตรงกันว่าจำเป็นต้องแยกแยะทิศทางของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว หรือรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน (เช่น Frone, Russell & Cooper, 1997; Higgins & Duxbury, 1992; Netemeyer, Bloes & McMurrian, 1996) โดย Perewe และคณะ (ใน Hofmann & Tetrick, 2003) สรุปไว้ว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวมีโครงสร้างเป็น 2 ทิศทาง คือความขัดแย้งจากการที่งานเข้าไปก้าวก่ายชีวิตครอบครัว (work-to-family conflict) และความขัดแย้งที่เกิดจากการที่ครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายการทำงาน (family-to-work conflict) แต่ไม่ว่าจะจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจะก่อให้เกิดผลกระทบ 2 ประการ คือ ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อทิศทางอื่นซึ่งกันและกัน เนื่องจากมีภาวะจากบทบาทที่หนักเกินไปและความเครียดที่เกิดขึ้น และบทบาทที่เป็นแหล่งของความขัดแย้งนั้นอาจได้รับผลกระทบทางลบจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั่นเอง

2.1.2 สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 3 สาเหตุ

ผู้ที่ศึกษาแนวคิดของ Greenhaus & Beutell ส่วนหนึ่งให้ความสำคัญกับสาเหตุของความขัดแย้งมากกว่ารูปแบบของความขัดแย้ง เช่น Stephens & Sommer (1996) ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 3 สาเหตุ โดยศึกษาเฉพาะทิศทางของความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานที่เข้าไปส่งผลกระทบต่อครอบครัว หรือที่เรียกว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว (work-to-family conflict) เท่านั้น โดย Greenhaus & Beutell (1985) อธิบายว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวมีสาเหตุจากแหล่งดังต่อไปนี้

2.1.2.1 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based conflict) คือการให้เวลากับบทบาทหนึ่งจนบุคคลไม่มีเวลาให้กับบทบาทอื่น ไม่ว่าจะเป็นเวลาว่างที่มากเกินไป ความไม่ลงตัวเรื่องตารางเวลา และการทำหน้าที่ในบทบาทหนึ่งมากเกินไป ความขัดแย้งนี้เป็นไปได้ว่ามีสาเหตุมาจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในบทบาทหนึ่งจนทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ในอีกบทบาทได้ หรือ บางครั้งบุคคลอาจรู้สึกกังวลใจกับบทบาทหนึ่งในขณะที่ทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่ง

2.1.2.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (strain-based conflict) อาการเครียดที่เกิดจากบทบาทหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็ความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความเหนื่อยล้า อาการซึมเศร้า ความเฉื่อยชา หรือความฉุนเฉียว อาจเข้าไปก้าวก่ายหรือส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ในบทบาทอื่น

2.1.2.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based conflict) พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ในบทบาทหนึ่งอาจไม่สามารถนำมาใช้ในอีกบทบาทหนึ่งได้ เช่น ผู้บริหารเพศชายมักมีภาพลักษณ์ที่เน้นถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ แต่บทบาทในครอบครัว เขาจะถูกคาดหวังให้เป็นคนอบอุ่น อ่อนโยน เข้าใจ ความรู้สึก และไวต่อความรู้สึก หากบุคคลไม่สามารถปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังในแต่ละบทบาทได้ บุคคลนั้นก็มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างบทบาท

2.1.3 รูปแบบและสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 6 ด้าน

Carlson, Kacmar & Williams (2000) มีความเห็นว่าการศึกษาวัยผู้ใหญ่เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ผ่านมาั้นยังไม่ครอบคลุมแนวคิดเดิมของ Greenhaus & Beutell ครบถ้วน เนื่องจากการศึกษาแยกรูปแบบของความขัดแย้ง และสาเหตุของความขัดแย้งออกจากกัน Carlson และคณะ (2000) จึงเสนอตารางที่แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 แนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ

สาเหตุ \ รูปแบบ	งานก้ำก๋ายครอบครัว	ครอบครัวก้ำก๋ายงาน
เวลา	งานก้ำก๋ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากเวลา	ครอบครัวก้ำก๋ายงาน ที่มีสาเหตุจากเวลา
ความเครียด	งานก้ำก๋ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากความเครียด	ครอบครัวก้ำก๋ายงาน ที่มีสาเหตุจากความเครียด
พฤติกรรม	งานก้ำก๋ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม	ครอบครัวก้ำก๋ายงาน ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

ที่มา: Carlson, Kacmar & Williams (2000)

Carlson และคณะ (2000) อธิบายถึงความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1.3.1 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based work interference with family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับการทำงานมากเกินไปจนเข้าไปก้ำก๋ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2.1.3.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่าย

ครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (strain-based work interference with family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2.1.3.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่าย

ครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based work interference with family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2.1.3.4 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่าย

งานที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based family interference with work) หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับครอบครัวมากเกินไปจนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.1.3.5 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่าย

งานที่มีสาเหตุจากความเครียด (strain-based family interference with work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.1.3.6 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่าย

งานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based family interference with work) หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในครอบครัวไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

ความขัดแย้งระหว่างบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวถือเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่ง บุคคลที่ประสบกับภาวะความขัดแย้งเช่นนี้ อาจทำหน้าที่ของตนในแต่ละบทบาทได้ไม่สมบูรณ์เต็มตามศักยภาพของตน ตามที่ Muchinsky (1996) อธิบายถึงกระบวนการของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในแง่ของ ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวไว้ 3 แบบได้แก่

1) แบบนำทัศนคติจากบริบทที่ทำงานเข้ามายังชีวิตครอบครัว (spillover model) กล่าวคือ เมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นในบริบทการทำงานและบริบทในครอบครัวมีความคล้ายคลึงกัน ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในงานอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน หรือพฤติกรรมในบทบาทอื่น โดยเชื่อว่าบุคคลรับเอาทัศนคติจากที่ทำงานเข้ามายังชีวิตครอบครัวจนส่งผลกระทบต่อสมาชิกคนอื่นๆ ในครอบครัวด้วย

2) แบบการชดเชย (compensation model) โดยปกติแล้ว บุคคลจะพยายามสร้างสมดุลให้กับชีวิต หากบุคคลมีประสบการณ์ในทางลบในบทบาทหนึ่ง เขาก็จะพยายามชดเชยหรือทดแทนด้วยการสร้างหรือแสวงหาความพึงพอใจจากบทบาทอื่นๆ

3) แบบการแบ่งแยกบทบาท (segmentation model) จากความเชื่อที่ว่า การทำงานและการทำหน้าที่อื่นไม่มีความเกี่ยวข้องกัน เมื่อบุคคลสามารถแยกหน้าที่การงานออกจากชีวิตครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพความเครียดและอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นในบทบาทหนึ่ง จะไม่เข้าไปก้าวกายหรือส่งผลกระทบต่อบทบาทอื่นๆ

ความสัมพันธ์ทั้ง 3 แบบนี้ Repetti (1987 อ้างใน Muchinsky, 1996) ได้เสนอว่าใน ความเกี่ยวโยงระหว่างงานและครอบครัวอาจเกิดกระบวนการ ดังต่อไปนี้

- 1) เกิดการถ่ายทอดอารมณ์ที่เกิดขึ้นในบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง
- 2) เกิดความขัดแย้งในบทบาทจากการที่มีทรัพยากรทางกายภาพ จิตใจ และ อารมณ์ที่จำกัดจนบุคคลต้องพยายามรักษาสมดุลในการใช้ทรัพยากรเหล่านี้
- 3) เกิดกระบวนการทางสังคม ซึ่งการเรียนรู้ทักษะหรือค่านิยมทางสังคมจาก บทบาทหนึ่งอาจเข้าไปรบกวนหรือก้าวกายการทำงานที่ในบทบาทอื่น
- 4) ในบางครั้ง ทักษะหรือค่านิยมทางสังคมที่เรียนรู้ในบทบาทหนึ่งไม่สามารถ นำไปใช้หรือแผ่ขยายไปยังบทบาทอื่นๆได้

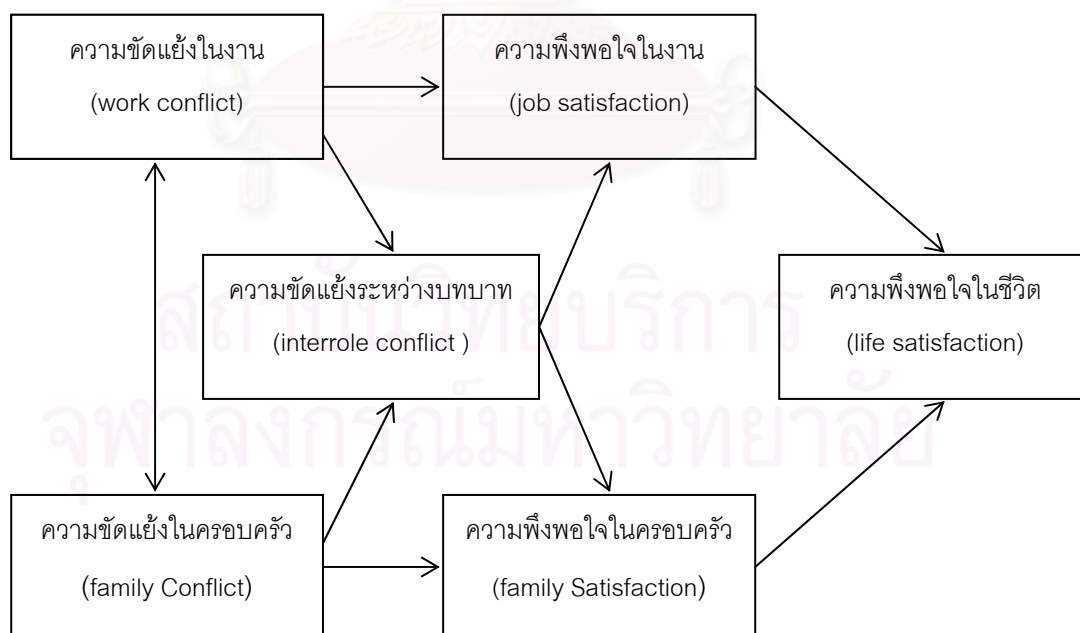
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตกับความขัดแย้งในบทบาท

ในต่างประเทศ มีผู้ที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตกับความขัดแย้งในบทบาท Kopelman, Greenhaus and Connolly (1983) เป็นนักวิจัยกลุ่มแรกๆที่นำทฤษฎีบทบาทมาเชื่อมโยงเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างบทบาทในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทในครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความพึงพอใจในชีวิต โดยให้คำจำกัดความในการวิจัย ดังนี้

ความขัดแย้งในงาน (work conflict) หมายถึงปริมาณที่บุคคลประสบกับความกดดันในบทบาทที่ขัดแย้งภายในบริบทการทำงาน ความขัดแย้งนี้อาจเกิดจากการมีหลายบทบาท การมีบทบาทเดียว หรือการขาดความพอดีระหว่างตัวบุคคลกับบทบาท

ความขัดแย้งในครอบครัว (family conflict) หมายถึงปริมาณที่บุคคลประสบกับความกดดันในบทบาทที่ขัดแย้งภายในบริบทครอบครัว ความขัดแย้งนี้อาจเกิดจากการมีหลายบทบาท การมีบทบาทเดียว หรือการขาดความพอดีระหว่างตัวบุคคลกับบทบาท

ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (interrole conflict) หมายถึงภาวะที่บุคคลประสบกับความกดดันภายในบทบาทหนึ่งซึ่งขัดแย้งกับความกดดันที่เกิดขึ้นจากอีกบทบาทหนึ่ง



ภาพที่ 2 โมเดลทฤษฎี ของ Kopelman, Greenhaus and Connolly

ที่มา: Kopelman, Greenhaus and Connolly (1983)

จากโมเดลนี้จะเห็นว่าความขัดแย้งในงานและความขัดแย้งในครอบครัวส่งผลต่อกันและกัน ตัวแปรทั้งสองตัวนี้จะร่วมกันส่งอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างบทบาท และความขัดแย้งระหว่างบทบาทจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว ในขณะที่เดียวกัน ความขัดแย้งในงานจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน และความขัดแย้งในครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในครอบครัว และท้ายสุดความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัวจะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต โมเดลนี้ได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่าความขัดแย้งในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในครอบครัว และตัวแปรทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกร่วมกันกับความขัดแย้งในบทบาท และความขัดแย้งในงาน ความขัดแย้งในครอบครัว และความขัดแย้งในบทบาทนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านทางความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในครอบครัว

โมเดลนี้เป็นจุดเริ่มต้นให้ผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวจนมีงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างหลากหลาย เช่น Duxbury & Higgins (1991) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในครอบครัวที่คู่สมรสทำงานทั้งสองคน และมีผู้ศึกษาตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนี้กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตมากมายไม่ว่าจะเป็น ความเครียดทางจิต (เช่น Barling & MacEvan, 1992; Bromet, Dew, & Parkinson, 1990; R.J. Burke, 1989; Frone, Russell & Cooper, 1991, 1992; Gerstel & Gallagher, 1993; Hughes & Galinsky, 1994; Klitzman, House, Israel & Mero, 1990; MacEvan & Barling, 1994; O'Driscoll Ilgen & Hildreth, 1992; Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992, อ้างใน Frone และคณะ, 1996) ความพึงพอใจในชีวิตที่ต่ำลง (เช่น Aryee, 1992; Bedeian, Burke & Moffett, 1988; Rice, Frone & McFalin, 1992, อ้างใน Frone และคณะ, 1996) อาการทางจิตที่เพิ่มขึ้น (เช่น Guelzow, Bird & Koball, 1991; Klitzman และคณะ 1990, อ้างใน Frone และคณะ, 1996) และการดื่มแอลกอฮอล์ที่มากขึ้น (Bromet และคณะ 1990; Frone, Russell & Cooper, 1991, อ้างใน Frone และคณะ, 1996)

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพัฒนาการวัยผู้ใหญ่

วัยผู้ใหญ่เป็นช่วงที่มีระยะเวลายาวนานมาก คือ เริ่มตั้งแต่เมื่อสิ้นสุดวัยรุ่นเป็นต้นมา จนถึงวัยชรา ช่วงเวลานี้มีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคลเป็นอันมากเนื่องจากเป็นช่วงที่บุคคลประกอบอาชีพการงาน สร้างความมั่นคงให้กับชีวิต มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ อย่างหลากหลาย เช่น การมีมิตรสหาย และการเลือกคู่ครอง ความสำเร็จในวัยนี้จะเห็นได้จาก ความก้าวหน้าทางการทำงาน และชีวิตครอบครัวของบุคคล งานพัฒนาการของผู้ใหญ่จึงเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน และการสร้างครอบครัวเป็นประเด็นสำคัญ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน้าที่ด้านใดด้านหนึ่งก็อาจส่งผลกระทบต่ออีกด้านหนึ่งด้วยเช่นกัน

การแบ่งช่วง และระยะเวลาของวัยผู้ใหญ่มีอย่างหลากหลาย เช่น วัยผู้ใหญ่เริ่มตั้งแต่การสิ้นสุดวัยรุ่นเป็นต้นมา คืออายุประมาณ 20 ปี ขึ้นไป โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงคือ วัยผู้ใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 21-40 ปี และวัยกลางคน คือช่วงอายุ 40-60 ปี (สุชา จันทน์เอม, 2542) หรือแบ่งออกเป็น วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (ช่วงอายุ 20-30 ปี) และวัยกลางคน (ช่วงอายุ 30-55 ปี) (สุภาพรรณ โคตรจรัส, 2525) ทั้งนี้เนื่องจาก แนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งช่วงอายุในวัยผู้ใหญ่จะแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม และวัฒนธรรม เนื่องจากสภาพสังคมและความคาดหวังของสังคม มีส่วนในการกำหนดหน้าที่ของบุคคลในวัยต่างๆ เช่น ในสังคมที่มีสภาพทางเศรษฐกิจไม่มั่นคง บุคคลในสังคมจะถูกคาดหวังให้สมาชิกมีครอบครัวและประกอบอาชีพตั้งแต่วัยที่ยังมีอายุน้อย ในขณะที่สังคมที่มีสภาพทางเศรษฐกิจมั่นคงจะมีลักษณะในทางตรงกันข้าม และมีกำหนดช่วงเวลาการเกษียณอายุช้ากว่าสังคมที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ (จूरี่รัตน์ ชุ่มอิม, 2537)

Super (1972, 1984 & 1990 อ้างใน Broderick & Blewitt, 2003; สุภาพรรณ โคตรจรัส, 2547) อธิบายถึงพัฒนาการทางอาชีพว่าเป็นกระบวนการพัฒนาอัตมโนทัศน์เกี่ยวกับอาชีพ (vocational self-concept) ประกอบกับปัจจัยต่างๆ ตลอดชีวิตที่ส่งอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ พัฒนาการนี้ ดำเนินตลอดช่วงชีวิตของบุคคล แบ่งได้เป็น 5 ขั้น คือ ขั้นของการเติบโต (growth stage) ขั้นของการสำรวจ (exploratory stage) ขั้นของการสร้างหลักฐาน (establishment stage) ขั้นของการคงไว้ซึ่งความมั่นคง (maintenance stage) และขั้นของการเกษียณอายุจากราชการหรือหน่วยงาน (decline stage) โดยขั้นที่มีความเกี่ยวข้องกับวัยผู้ใหญ่ ได้แก่ ขั้นของการสร้างหลักฐาน และขั้นของการคงไว้ซึ่งความมั่นคง ขั้นของการสร้างหลักฐานจะอยู่ในช่วงอายุ 25-44 ปี ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลสร้างแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีแบบแผนและคงเส้นคงวา ประกอบอาชีพถาวร เป็นช่วงเวลาที่บุคคลส่วนใหญ่แต่งงานและเริ่มชีวิตครอบครัว และสร้างสถานะในชุมชน สิ่งที่มีความสำคัญในชีวิตช่วงนี้ได้แก่ งาน ครอบครัว และชีวิตทางสังคม ปัญหาที่เกิดขึ้นกับ

ด้านใดด้านหนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่ออีกด้านและกัน ส่วนขั้นของการคงไว้ซึ่งความมั่นคง (maintenance stage) อยู่ในช่วงอายุ 45-65 ปี เป็นช่วงที่บุคคลมีแบบแผนการทำงานและวิถีชีวิตที่มั่นคง ยากต่อการเปลี่ยนแปลง มีความก้าวหน้าทางการงานและมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากบุคคลรู้สึกคับข้องใจเพราะตระหนักว่าตนไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดไว้จะเกิดปัญหาในการปรับตัวในอาชีพ

Havighurst (1953 อ้างใน สุภาพรพรณ โคตรจรัส, 2543) อธิบายถึงงานพัฒนาการ (developmental tasks) ว่างานพัฒนาการหมายถึงงานที่บุคคลต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับขั้นพัฒนาการของชีวิต ซึ่งมีลักษณะเฉพาะในแต่ละวัย เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่บุคคลมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจเหมาะสมที่จะเรียนรู้งานนั้นๆ (teachable moment) ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในพัฒนาการขั้นใดก็ตามจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการขั้นต่อไปอีกด้วย งานพัฒนาการที่สำคัญของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (ช่วงอายุระหว่าง 20-30 หรือ 40 ปี) (สุภาพรพรณ โคตรจรัส, 2543) ได้แก่ การเลือกคู่ครอง การเรียนรู้วิธีการใช้ชีวิตร่วมกับคู่สมรส การเริ่มชีวิตครอบครัวและพร้อมที่จะมีบุตร การเลี้ยงดูบุตร การจัดการในบ้าน การเริ่มอาชีพ ความรับผิดชอบต่อชุมชน และการพบปะกับเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกันและมีความสนใจร่วมกัน บุคคลจะสามารถบรรลุเป้าหมายของงานพัฒนาการในช่วงนี้ได้จะต้องพยายามสร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงานซึ่งประกอบด้วย งาน ชีวิตครอบครัวและชีวิตทางสังคม

ความสมดุลในบทบาท (role balance) หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าทำหน้าที่ในแต่ละบทบาททุกบทบาทในชีวิตได้อย่างเต็มที่ เข้าร่วมบทบาททุกบทบาทและปฏิบัติต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบทบาทด้วยความตั้งใจเต็มที่ (attentiveness) และด้วยความใส่ใจ (care) (Marks & MacDermid, 1996 อ้างใน Greenhaus, Collins & Shaw, 2003) เช่นเดียวกับที่ Clark (2000) ที่ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวว่าเป็นความพึงพอใจ และการทำหน้าที่ด้วยดีในทั้งบริบทการทำงานและบริบทในครอบครัวโดยที่มีระดับความขัดแย้งในบทบาทน้อย นอกจากนี้ Kirchmeyer (2000 อ้างใน Greenhaus, Collins & Shaw, 2003) ยังเสนอว่าความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอาจพิจารณาจากความเท่าเทียมของการทุ่มเทให้กับบทบาทและผลที่ได้รับ ความสมดุลจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลให้ความสนใจ ให้เวลา การมีส่วนร่วม และการผูกมัด กับงานและครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าการทำหน้าที่ทั้งในครอบครัวและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคคลจำเป็นต้องรักษาสมดุลระหว่างหน้าที่ทั้ง 2 บทบาท และเกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาททั้ง 2 บทบาทให้น้อยที่สุด เพื่อที่จะสามารถทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทได้อย่างเต็มความสามารถของตน

เนื่องจากผู้วิจัยสนใจศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นคู่สมรสที่ทำงานและสมรสแล้ว ทฤษฎีและกรอบอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการวัยผู้ใหญ่จะช่วยเน้นให้เห็นถึง งานพัฒนาการ ลักษณะหน้าที่ทางสังคม บทบาท และความรับผิดชอบของบุคคลในวัยนี้ ดังนี้

3.1 ทฤษฎีของอีริกสัน

แนวคิดเกี่ยวกับงานพัฒนาการในแต่ละวัยของบุคคลที่เป็นที่รู้จักกันดีแนวทางหนึ่งคือ แนวคิดของ Erikson Erikson (1963 อ้างใน Hjelle & Ziegler, 1992) ได้แบ่งพัฒนาการชีวิตของบุคคลออกเป็น 8 ขั้นที่มีความต่อเนื่องกัน ขั้นตอนที่อธิบายถึงวัยผู้ใหญ่มี 2 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 6 และขั้นที่ 7 โดยขั้นที่ 6 คือช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ลักษณะของพัฒนาการขั้นนี้คือ ความสามารถในการพัฒนาสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด หรือ การอยู่อย่างโดดเดี่ยว (intimacy versus isolation) Erikson (1963, อ้างใน Newman & Newman, 1995) อธิบายว่า ความสามารถในการพัฒนาสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด (intimacy) คือความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่เปิดเผย เกื้อกูล และอ่อนโยนกับผู้อื่น งานพัฒนาการในขั้นนี้เน้นที่การแสวงหาอาชีพ และการสร้างฐานะความมั่นคง การสร้างความคุ้นเคยและสนิทสนมกับบุคคลอื่นๆ มีความสามารถในการรวมเอกลักษณ์ของตนเองเข้ากับบุคคลอื่นที่เข้าไปเกี่ยวข้องด้วยโดยไม่เสียเอกลักษณ์ของตนเองไป หากบุคคลประสบความสำเร็จในขั้นนี้ก็จะสามารถพัฒนาความรัก ความผูกพันกับผู้อื่น อันจะช่วยให้บุคคลสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในทางตรงข้าม หากบุคคลไม่สามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ จะเผชิญกับความโดดเดี่ยว หลีกเลี่ยงการสร้างความคุ้นเคยกับผู้อื่น มีลักษณะเป็นผู้ที่ขาดความเป็นธรรมชาติ ความอบอุ่น ไม่สามารถโต้ตอบหรือแสดงอารมณ์ที่ลึกซึ้งกับผู้อื่นได้ และเมื่อบุคคลรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างมาก อาจนำไปสู่ความผิดปกติทางจิต หรือแสดงพฤติกรรมต่อต้านสังคม (Perlmutter and Hall, 1985)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ขั้นพัฒนาการตามการตอบสนองความต้องการจากสังคมของ Erikson

ขั้นพัฒนาการ (อายุโดยประมาณ)	สิ่งแวดล้อม สำคัญ	ลักษณะพัฒนาการ		ผลจากขั้นพัฒนา
		ผลของ ความสำเร็จ	ผลของความ ล้มเหลว	
1) ขวบแรกในชีวิต	มารดาหรือผู้ที่ทำ หน้าที่แทนมารดา	มีความเชื่อถือ ไว้ใจ(trust)	ไม่มีความเชื่อถือ ไว้ใจ(mistrust)	มีแรงขับ ความหวัง ความ เชื่อถือไว้วางใจ (drive and hope)
2) อายุ 2-3 ขวบ	บิดามารดาหรือ ผู้ที่ทำหน้าที่แทน บิดามารดา	มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง (autonomy)	มีความละอาย สงสัยไม่แน่ใจใน ตนเอง (shame and doubt)	มีความตั้งใจและรู้จัก ควบคุมตนเอง (will power and self-control)
3) อายุ 3-6 ขวบ	ครอบครัว	มีความคิดริเริ่ม (initiative)	มีความรู้สึกผิด (guilt)	มีแนวทางและจุดมุ่งหมาย (direction and purpose)
4) อายุ 6-12 ปี	เพื่อนบ้าน และโรงเรียน	มีความ ขยันหมั่นเพียร (industry)	มีความรู้สึกด้อย (inferiority)	มีวิธีการทำงานเหมาะสม และมีความสามารถ (method and competence)
5) วัยรุ่น (12-20 ปี)	กลุ่มเพื่อน คนวัย เดียวกัน บุคคลที่ ยึดถือเป็น แบบอย่าง	มีการพัฒนา เอกลักษณ์ แห่งตน (ego identity)	มีความสับสน ไม่ เข้าใจตนเอง (identity diffusion)	มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี และความเสียสละ (fidelity and devotion)
6) วัยผู้ใหญ่ตอนต้น	เพื่อนสนิท คู่ชีวิต การแข่งขันและ ความร่วมมือ	มีความสนิทสนม ใกล้ชิด (intimacy)	มีความโดดเดี่ยว อ้างว้าง (isolation)	มีความผูกพันและความ รัก (affiliation and love)
7) วัยกลางคน	การแบ่งปันหน้าที่ รับผิดชอบใน ครอบครัว	มีหลักฐานมั่นคง และนำชนรุ่น หลัง (generativity)	เฉื่อยชา หมกมุ่น ในตนเอง (stagnation)	ทำประโยชน์และดูแลผู้อื่น ได้ (production and care)
8) วัยสูงอายุ	คนในวัยและ สถานะเดียวกัน	มีความมั่นคง สมบูรณ์ในตน (ego integrity)	มีความหมดหวัง ท้ออาลัย (despair)	สละตัดใจได้และฉลาด รอบรู้ (renunciation and wisdom)

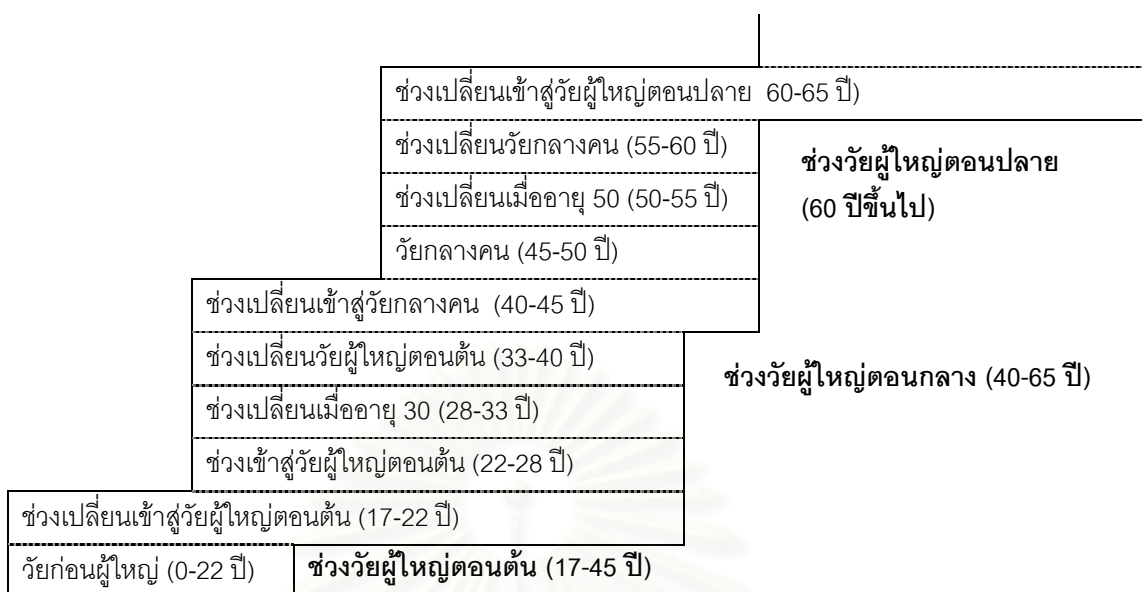
ที่มา Erikson (1959, อ้างใน สุภาพรรณ โคตรจรัส, 2550)

เมื่อบุคคลก้าวเข้าสู่วัยกลางคนซึ่งถือเป็นพัฒนาการช่วงที่ 7 ตามแนวคิดของ Erikson ลักษณะพัฒนาการในวัยนี้คือ การสร้างความมั่นคง เป็นแนวทางให้กับคนรุ่นต่อไป หรือ เจื้อยชา หมกมุ่นกับตนเอง (generativity versus stagnation/ self-absorption) ผู้ที่สร้างความมั่นคง และเป็นแนวทางให้กับคนรุ่นต่อไปได้คือผู้ที่สามารถอบรมเลี้ยงดูบุตร ส่งเสริมและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่อ่อนวัยกว่า และมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดูแลเอาใจใส่ (care) ซึ่งเป็นลักษณะตรงข้ามกับความเฉยเมย (apathy) หากบุคคลไม่สามารถพัฒนาลักษณะการสร้าง ความมั่นคง เป็นแนวทางให้กับคนรุ่นต่อไปได้ จะกลายเป็นผู้ที่เจื้อยชา หมกมุ่นกับตนเอง ให้ความสำคัญกับความ ต้องการและความ สะดวกสบายของตนเองเป็นหลัก ไม่ใส่ใจในผู้อื่น ขาดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง (Perlmutter and Hall, 1985)

3.2 ขั้นพัฒนาการของเลวินสัน

Levinson (1978 อ้างใน Perlmutter and Hall, 1985) ได้อธิบายถึงพัฒนาการของ ผู้ใหญ่ตามแนวทฤษฎีกลุ่มจิตวิเคราะห์ โดยได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของ Freud, Jung และ Erikson แนวคิดของ Levinson เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวตน (self) และ สังคม (society) และให้ความสำคัญกับโครงสร้างของชีวิต (life structure) ในแง่ของวัฒนธรรมสังคม (sociocultural) ความคิดเกี่ยวกับตนเอง (aspect of the self) และการมีส่วนร่วมของบุคคลต่อ สังคม (man's participation in the world)

พัฒนาการวงจรชีวิตด้วยผู้ใหญ่ตอนต้นและตอนกลางตามแนวคิดของ Levinson ประกอบด้วยระยะเวลาของความมั่นคง (stable periods) ซึ่งมีระยะเวลาประมาณ 6-8ปี สลับกับ ระยะเวลาเชื่อมต่อ (transitional periods) ซึ่งมีระยะเวลาประมาณ 4-5ปี ในระหว่างระยะเวลาเชื่อมต่อ บุคคลจะตรวจสอบโครงสร้างชีวิตแบบเดิม และหาวิธีการใหม่เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่สำหรับชีวิตระยะ ต่อไป การตัดสินใจแนวทางการดำเนินชีวิตในช่วงระยะเชื่อมต่อนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากจะมีผลต่อโครงสร้างชีวิตของบุคคลอย่างยิ่ง ระยะเวลาเชื่อมต่อเป็นช่วงที่ช่วยให้บุคคลเตรียม ความพร้อมที่จะใช้แบบแผนชีวิตแบบใหม่ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจภายใน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน ระยะเวลาเชื่อมต่อนี้อาจเกิดขึ้นได้ทั้งจากปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับเลื่อนตำแหน่งทางหน้าที่การ งาน และปัจจัยจากภายในตนเอง เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน แต่ Levinson ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยภายในบุคคลมากกว่าปัจจัยภายนอก



ภาพที่ 3 ขั้นพัฒนาการของเลวินสัน

ที่มา: Levinson (1978, อ้างใน Perlmutter & Hall, 1985)

Levinson อธิบายถึงพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่แต่ละช่วงไว้ดังนี้ (Perlmutter & Hall, 1985)

ช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (17-45 ปี)

ช่วงเปลี่ยนเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (17-22 ปี) ช่วงนี้คือช่วงระยะเชื่อมต่อกจากวัยรุ่น บุคคลเริ่มเรียนรู้ที่จะพึ่งพาตนเอง และก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่โดยไม่ต้องพึ่งพาพ่อแม่อีกต่อไป

ช่วงเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (22-28 ปี) ช่วงนี้คือระยะสร้างความมั่นคง ช่วงนี้มีช่วงเวลาประมาณ 6 ปี เป็นช่วงที่บุคคลเริ่มก้าวเข้าสู่โลกของผู้ใหญ่ เริ่มทำงานตามตามความใฝ่ฝัน คบเพื่อนต่างเพศ ซึ่งนำไปสู่การแต่งงานและการสร้างครอบครัว

ช่วงเปลี่ยนเมื่ออายุ 30 (28-33 ปี) เป็นช่วงระยะเชื่อมต่อกสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น มีช่วงเวลาประมาณ 5 ปี นับเป็นช่วงที่บุคคลประสบกับวิกฤติต่างๆ เนื่องจากบุคคลจะพบกับความผิดพลาดข้อต่างๆในโครงสร้างชีวิตที่ชัดเจนมากขึ้น และต้องใช้ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

ช่วงเปลี่ยนวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (33-40 ปี) เมื่อบุคคลอายุประมาณ 33 ปี ถือเป็นช่วงเริ่มต้นระยะมั่นคงระยะที่ 2 ซึ่งเป็นช่วงสร้างหลักฐานของชีวิต ผู้ใหญ่วัยนี้จะเริ่มมีความก้าวหน้าทางการทำงาน และเริ่มมีชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลจะเริ่มสร้างตนให้เป็นที่รู้จักในแวดวงสังคมและสร้างชีวิตที่มั่นคง ในช่วงท้ายของวัยนี้ บุคคลจะเปลี่ยนบทบาทอีกครั้ง คือเปลี่ยนจากผู้ที่ได้รับคำแนะนำต่างๆมาเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่น เป็นผู้นำครอบครัว และมีส่วนร่วมในสังคมมากขึ้น

ช่วงเปลี่ยนเข้าสู่วัยกลางคน (40-45 ปี)

ระยะนี้เป็นช่วงที่บุคคลเริ่มก้าวเข้าสู่วัยกลางคน บุคคลจะเริ่มตระหนักว่าตนเองไม่สามารถทำได้ตามแรงบันดาลใจหรือความใฝ่ฝันที่มีในตอนต้น เริ่มคิดถึงวาระสุดท้ายของชีวิต และมองสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง หันกลับไปประเมินหน้าที่การงาน ชีวิตสมรส ความคิด ความเชื่อที่มีอยู่เดิมใหม่ และยังคงต้องพยายามรักษาสมดุลระหว่าง ตัวตนและสังคมมากขึ้น ในช่วงนี้ โครงสร้างชีวิตของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปเนื่องการตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่เกิดขึ้นซึ่งในบางครั้ง อาจเป็นความเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง เช่น การหย่า การสมรสใหม่ การเปลี่ยนงาน หรือย้ายที่อยู่อาศัย หากบุคคลสามารถแก้ปัญหาในช่วงความเปลี่ยนแปลงนี้ได้ก็จะเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่อายุน้อยกว่าได้

ช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (40-65 ปี)

ในช่วงนี้ บุคคลจะเริ่มเข้าสู่ช่วงผู้ใหญ่วัยกลางคน หากบุคคลสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเชื่อมต่อยุ่กลางคนได้ ช่วงนี้จะเป็นเวลาที่นำพึงพอใจและสร้างความสุขให้กับบุคคลอย่างยิ่ง การตัดสินใจเกี่ยวกับชีวิตในระยะเชื่อมต่อยุ่กลางคนจะส่งผลต่อโครงสร้างชีวิตของบุคคลในช่วงนี้ บุคคลในวัยนี้จะเป็นผู้ที่พัฒนาความรู้ ความมีเหตุผล และความเมตตาากรุณาเต็มที่ ช่วงอายุ 50 ปี บุคคลจะเข้าสู่ระยะเชื่อมต่อยุ่อีกครั้ง เป็นช่วงที่บุคคลต้องปรับโครงสร้างชีวิต โดยเฉพาะผู้ที่พ้นระยะเชื่อมต่อในช่วงกลางชีวิตโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างชีวิตมากนัก เมื่อพ้นระยะเชื่อมต่อ บุคคลจะก้าวสู่ระยะความมั่นคงอีกขั้นหนึ่ง ซึ่งเป็นช่วงที่บุคคลประสบความสำเร็จและสร้างความมั่นคง ระยะนี้เป็นช่วงเวลาต่อเนื่องจนถึงระยะเชื่อมต่อยุ่ผู้ใหญ่ตอนปลายซึ่งเริ่มต้นเมื่ออายุ 60 ปี

3.3 งานพัฒนาการวัยผู้ใหญ่

Newman & Newman (1995) อธิบายว่าการวางแผนรูปแบบชีวิตในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเป็นกรอบกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการใช้ชีวิตช่วงต่อไปของบุคคล รูปแบบของการดำเนินชีวิตนี้รวมถึงจังหวะในการทำกิจกรรมต่างๆ ความสมดุลระหว่างเวลาว่างกับการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่มีระดับความใกล้ชิดที่หลากหลาย และการเลือกทำกิจกรรมต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมของบุคคล ปัจจัยที่มีส่วนในการกำหนดวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ การสมรส ลักษณะชีวิตสมรสหรือความใกล้ชิดกับคู่สมรส การมีบุตร และการทำงานของบุคคล การตัดสินใจเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมและข้อกำหนดทางวัฒนธรรม บรรทัดฐาน และขอบเขตทางสังคม และปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ ความสนใจ และเป้าหมายของบุคคล จนวางเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล

3.3.1 การสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิด

ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นระยะที่บุคคลแสวงหาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่มีความใกล้ชิดทางอารมณ์ มีความสนใจและการวางแผนอนาคตร่วมกัน รวมถึงการมีความสัมพันธ์ทางเพศ ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์เช่นนี้จะนำไปสู่การเตรียมตัวเพื่อการสร้างครอบครัว การแต่งงาน การใช้ชีวิตร่วมกันโดยไม่แต่งงาน หรือแม้กระทั่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคู่ที่เป็นเพศเดียวกัน

ความพร้อมในการแต่งงาน ความพร้อมในการแต่งงานของบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ขึ้นอยู่กับ การวางแผนหรือความคิดเกี่ยวกับการแต่งงาน ความพร้อมในการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวของทั้งสองฝ่าย และความรู้สึกสนิทสนมใกล้ชิดกัน ประกอบกับความคาดหวังจากสังคมที่กำหนดให้บุคคลแต่งงานเมื่อถึงวัยที่เหมาะสม และมีหน้าที่การงานที่มั่นคง ซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

การเลือกคู่ ความรักและความผูกพันเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการเลือกคู่ครองและการตัดสินใจแต่งงาน Adams (1986 อ้างใน Newman & Newman, 1995) ได้แบ่งการเลือกคู่ออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 บุคคลจะเลือกคู่จากคนที่ตนมีโอกาสพบปะ หรือเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ไม่ว่าจะเป็นในสถานศึกษา ที่ทำงาน หรือโอกาสอื่นๆ ทั้งนี้โอกาสในการเลือกคู่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน สถานะทางสังคม หรือแม้กระทั่งชุมชนที่อยู่อาศัย

ระยะที่ 2 ความคล้ายคลึงในด้านความเชื่อพื้นฐานทางครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติ การศึกษา อายุ ฯลฯ ประกอบกับความสนิทสนมใกล้ชิดจะช่วยให้บุคคลสานสัมพันธ์ต่อไปได้ เนื่องจากแต่ละบุคคลจะมีค่านิยมและภูมิหลังที่ช่วยในการตัดสินใจเรื่องการเลือกคู่ นอกจากนี้ บุคคลมักแสวงหาคู่ที่มีลักษณะคล้ายกับตนเนื่องจากต้องการผู้ที่เข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน

ระยะที่ 3 การเปิดเผยต่อกันในระดับที่ลึกซึ้งมากขึ้น หากทั้งสองฝ่ายเปิดเผยตนเองต่อกันในระดับที่ลึกซึ้งมากขึ้น การตอบสนองทางลบจากคู่อาจทำให้สัมพันธภาพยุติลง ในทางตรงข้ามการตอบสนองในทางบวกจากคู่จะช่วยพัฒนาความไว้วางใจในสัมพันธภาพ ช่วยให้คู่เข้ากันได้โดยร่วมกันรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ด้วยดี และมีความเข้าใจในความรู้สึกของกันและกัน ซึ่งจะเอื้อต่อการตอบสนองและตระหนักต่อความต้องการของแต่ละฝ่าย

ระยะที่ 4 ระยะนี้เป็นระยะที่ต่างฝ่ายต่างเปิดเผยตนเองในระดับที่มากกว่าการเปิดเผยในความสัมพันธ์แบบอื่น มีความสบายใจในความสัมพันธ์ และให้การสนับสนุนทางสังคมแก่กันและกัน ซึ่งเป็นความพึงพอใจกันมากกว่าความตั้งใจดูใจทางกายภาพ และนำไปสู่การใช้ชีวิตและสร้างครอบครัวร่วมกัน

การปรับตัวในช่วงชีวิตคู่ระยะแรก ในช่วงชีวิตคู่ระยะแรกเป็นช่วงที่คู่สมรสต้องปรับตัวเข้าหากัน และต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ เนื่องจากคู่สมรสวัยหนุ่มสาวมักยังไม่ได้เตรียมตัวที่จะเผชิญกับความเครียดและปัญหาต่างๆ ความเครียดในชีวิตสมรส อาจมีสาเหตุได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น ความแตกต่างทางศาสนา การศึกษาและภูมิหลังทางสังคม ซึ่งทั้งคู่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนค่านิยมและวิถีชีวิตให้สอดคล้องกัน นอกจากนี้ รูปแบบการดำเนินชีวิตและการทำกิจวัตรประจำวัน ไม่ว่าจะมีความพึงพอใจทางเพศ การใช้จ่ายและการออมเงิน หรือรูปแบบการทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการปรับตัวของคู่สมรสเช่นกัน

การสื่อสารและการปรับตัวในชีวิตสมรส การสื่อสารและการจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในชีวิตสมรส ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชีวิตสมรสจะส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพ การสื่อสารในทางลบทั้งในระดับวัจนภาษาและอวัจนภาษา จะก่อให้เกิดความเครียดทั้งทางกายและจิตใจ ในทางตรงกันข้าม การสื่อสารในทางบวกจะช่วยผ่อนคลายซึ่งกันและกันและร่วมมือในการป้องกันความขัดแย้งได้ Jorgensen & Gaudy (1980 อ้างใน Newman & Newman, 1995) พบว่าในคู่สมรสที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสสูง มีรายงานปฏิสัมพันธ์ที่น่าพอใจบ่อยครั้งและมีการเปิดเผยตนเองมาก ดังนั้นคู่สมรสจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชีวิตสมรส โดยถือเป็นโอกาสในการทบทวนสัมพันธภาพ และปัญหาที่เกิดขึ้น และจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะใช้การเจรจาเมื่อต่างฝ่ายมีความต้องการแตกต่างกัน

การปรับตัวในคู่สมรสที่มีรายได้สองทาง การที่ทั้งสามีและภรรยาต้องทำงานนอกบ้าน ทำให้คู่สมรสต้องปรับตัวเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาทและการทำหน้าที่ของสามีและภรรยา ผลจากการปรับตัวนี้อาจเกิดได้ทั้งแง่บวกและแง่ลบ คือ คู่สมรสอาจรู้สึกผูกพันและมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น อันนำไปสู่การเปิดเผยตนเองกับคู่สมรสมากขึ้น โดยคู่สมรสสามารถแบ่งหน้าที่ในครัวเรือนว่าเป็นของฝ่ายใดได้อย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย แต่ในบางกรณี ครอบครัวที่มีรายได้สองทางอาจประสบปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบทบาท เนื่องจากในครอบครัวแบบดั้งเดิม ฝ่ายชายเป็นหลักในการหารายได้เลี้ยงครอบครัว และมีส่วนในงานบ้านน้อย ส่วนฝ่ายหญิงมีหน้าที่หลักคือการดูแลงานบ้านและครอบครัว บทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ อาจทำให้ฝ่ายชายรู้สึกวุ่นวายในครอบครัวเข้ามารบกวนการทำงาน และทำให้

ฝ่ายหญิงรู้สึกกดดันจากความรับผิดชอบในทั้งงานบ้านและหน้าที่การงาน ดังนั้น ความสมดุลของอำนาจในครอบครัว และความสมดุลของหน้าที่ความรับผิดชอบในครัวเรือนซึ่งช่วยให้คู่สมรสดำเนินชีวิตอยู่อย่างราบรื่น และมีการสนับสนุนกันและกันเป็นประเด็นสำคัญต่อการเริ่มต้นชีวิตครอบครัว และจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอดระยะเวลาที่ใช้ชีวิตร่วมกัน

3.3.2 การมีบุตร (Childbearing)

วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงที่คู่สมรสวางแผนเรื่องการมีบุตร โดยคู่สมรสแต่ละคู่จะพิจารณาจากบริบทของตน ซึ่งมีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ ทัศนคติในการมีบุตรของผู้สมรส ความคาดหวังทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กของคู่สมรสทั้งสองฝ่าย และในช่วงนี้เป็นระยะที่คู่สมรสเริ่มสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับครอบครัว การมีบุตรอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คู่สมรสหลายคู่จึงมีแนวโน้มที่จะมีบุตรช้า เนื่องจากใช้เวลาในระยะแรกของชีวิตสมรสไปกับการสร้างฐานะและความมั่นคงเพื่อเตรียมความพร้อมของครอบครัวให้พร้อมสำหรับเด็กที่จะเกิดมา ทำให้คู่สมรสตัดสินใจมีบุตรเมื่ออายุมาก เลื่อนเวลาการตัดสินใจในการมีบุตรออกไป หรือเป็นไปได้ว่าในบางคู่อาจตัดสินใจไม่มีบุตรเลย

ผลกระทบของการมีบุตรต่อชีวิตสมรส ช่วงที่คู่สมรสมีบุตรคนแรกถือเป็นระยะที่เกิดความเครียดในชีวิตสมรส เนื่องจากคู่สมรสยังไม่มีประสบการณ์ในการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ทั้งสองฝ่ายมีเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับความไม่มั่นใจในบทบาทการเป็นพ่อแม่ของตน ในคู่สมรสที่ไม่สามารถทำหน้าที่ของพ่อและแม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลกระทบจะเกิดขึ้นกับสัมพันธภาพของคู่สมรสและก่อให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตคู่มากขึ้น

แม้ว่าการเลี้ยงดูบุตรถือเป็นหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นและเป็นสาเหตุให้คู่สมรสมีเวลาให้แกกันน้อยลง อย่างไรก็ตามการมีบุตรจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยาแน่นแฟ้นมากขึ้น เมื่อพ้นระยะแรกการเลี้ยงดูบุตรจะช่วยเพิ่มความผูกพันให้กับคู่สมรส จากการที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับความสามารถในการเลี้ยงดูบุตรของแต่ละฝ่าย ตระหนักถึงบทบาทการเป็นพ่อแม่ของตน และมองว่าความสัมพันธ์ในระบบครอบครัวที่ซับซ้อนขึ้นเป็นเรื่องที่ทำนาย การมีบุตรยังช่วยเติมเต็มให้ครอบครัวสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สร้างความพึงพอใจ ความสุข และความรักให้กับสมาชิกในครอบครัว การทำหน้าที่ในบทบาทพ่อแม่ยังช่วยให้บุคคลตระหนักถึงบุคลิกภาพของตนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการดูแลเอาใจใส่ การมีอารมณ์สนุกสนาน และความมั่นคงและเป็นที่ยึดพิงให้แก่ผู้อื่น

3.3.3 การประกอบอาชีพ (Work)

การประกอบอาชีพถือเป็นเรื่องสำคัญของบุคคล เนื่องจาก หน้าที่การงานของบุคคลจะเป็นตัวตัดสินฐานะทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทางสังคม ความท้าทาย ความพึงพอใจ และความขัดแย้งในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล โดยบุคคลจะเลือกอาชีพจากการประเมินบุคลิกลักษณะของตนกับปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน 4 ด้าน (Newman & Newman, 1995) อันได้แก่ ความสามารถเฉพาะ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน คุณสมบัติที่งานต้องการและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากงานและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

3.3.4 วิธีการดำเนินชีวิต (Lifestyle)

การดำเนินชีวิตของบุคคลรวมถึง จังหวะและช่วงเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้เวลาว่าง การใช้เวลาและพลังงานไปกับหน้าที่ในบริบทต่างๆ และการสร้างสัมพันธภาพในสังคมที่มีระดับความใกล้ชิดแตกต่างกันออกไป ค่านิยมและลักษณะเฉพาะบุคคลที่สั่งสมมาตั้งแต่ช่วงที่บุคคลอยู่ในระยะวัยรุ่นตอนปลายจะกำหนดการใช้ชีวิตของบุคคลในวัยผู้ใหญ่โดยสะท้อนออกมาในรูปของการใช้เวลาและพลังงานกับกิจกรรม สัมพันธภาพ หรือความสนใจเฉพาะอย่าง นอกจากนี้ภาวะทางจิตใจ สุขภาพ และความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกายยังมีส่วนในการกำหนดจังหวะการดำเนินชีวิตของบุคคลอีกด้วย คู่สมรสที่มีกิจกรรมยามว่างร่วมกัน จะมีโอกาสใช้เวลาในการผ่อนคลายและพูดคุยอย่างเปิดเผยอันนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตสมรสที่เพิ่มขึ้น (Holman & Jacquart, 1988 อ้างใน Newman & Newman, 1995) นอกจากนี้การพบปะกับกลุ่มสังคมที่มีอายุใกล้เคียงหรือมีความสนใจร่วมกัน จะเป็นแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและคุณภาพในการดำเนินชีวิตของบุคคล

การดำเนินชีวิตในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการทำหน้าที่ในบทบาทต่างๆ บุคคลจะต้องเรียนรู้การทำหน้าที่และบทบาทในสัมพันธภาพแต่ละรูปแบบที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้อง อีกทั้งยังต้องพยายามรับผิดชอบต่อบทบาทต่างๆ ให้สอดคล้องกลมกลืนตามบริบทของแต่ละบทบาท ผู้ใหญ่ในวัยนี้จึงอาจเกิดความเครียดจากการประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทอันเกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในการทำงานและในการสร้างความสัมพันธ์กับคู่สมรส

เมื่ออย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ บุคคลจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคม ยอมรับความเป็นจริงของชีวิต การควบคุมอารมณ์ การเลือกคู่ครองที่เหมาะสม นอกจากอายุจะเป็นเครื่องกำหนดอายุของวัยผู้ใหญ่แล้ว ยังมีลักษณะอื่นๆ อีกมากที่กำหนดความเป็นผู้ใหญ่ของบุคคล มีลักษณะบางประการที่ใช้ตัดสินความเป็นผู้ใหญ่ของบุคคล (สุชา จันทน์เอม, 2541) ดังนี้

1) การเลือกคู่ครอง การเลือกคู่ที่มั่นคงและจริงจัง มักอยู่ในช่วงที่ย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเนื่องจากวัยรุ่นเป็นช่วงที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาหาความรู้ บุคคลจึงต้องใช้เวลาระยะหลังจากวัยรุ่นเป็นต้นมาสนใจในการเลือกคู่ การศึกษานับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลได้เลือกคู่ครองที่เหมาะสมกับตนยิ่งขึ้น เช่น การมีทัศนคติ ความสนใจ ระดับการศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจใกล้เคียงกัน รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่สอดคล้องกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ชีวิตครอบครัวยั่งยืน ทั้งหญิงและชายก็จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทใหม่ ในฐานะสามีและภรรยา มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความซื่อตรงต่อกัน

2) การมีบุตร นอกจากคู่สามีภรรยาจะต้องปรับตัวให้เข้ากับคู่ของตนหรือยอมรับความเป็นอยู่ของกันและกันได้ดีแล้ว ยังต้องเตรียมตัวในการเป็นพ่อแม่เพื่อความสุขของบุตร และต้องมีความเข้าใจว่าเด็กคือทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดที่ครอบครัวมีหน้าที่ในการดูแลเอาใจใส่

3) การประกอบอาชีพหรือสร้างหลักฐาน ผู้ที่มีโอกาสเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของตน มักจะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและมีการตั้งหลักฐานในชีวิตได้ ช่วยให้สังคมยอมรับความเป็นผู้ใหญ่ของตนมากขึ้น ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ จะช่วยให้ชีวิตครอบครัวดำเนินไปอย่างมีความสุขและราบรื่น

4) การเผชิญกับปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลในวัยผู้ใหญ่จะต่างไปจากวัยที่ผ่านมา บุคคลจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่นี้ ไม่ว่าจะเป็นการมีคู่ครองและการมีบุตรหรือปัญหาที่เกิดจากการประกอบอาชีพ บุคคลจึงต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อให้ผ่านพ้นปัญหาต่างๆ ได้ด้วยดี

5) ความกดดันทางอารมณ์ ในช่วงต้นของวัยผู้ใหญ่ บางคนยังไม่พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ แต่พออย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่อาจจะลดความตึงเครียดลงได้บ้างเพราะมีประสบการณ์ ความเคยชิน และความคล่องตัวในการแก้ปัญหามากขึ้น

3.3.5 องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้ผู้ใหญ่ประสบความสำเร็จในชีวิตมีดังนี้

บุคคลในวัยผู้ใหญ่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ
สุชา จันทน์เอม (2541) ดังนี้

1) ประสิทธิภาพทางร่างกาย ร่างกายจะมีความกระฉับกระเฉงสูงสุด
ในช่วงอายุประมาณ 20 – 35 ปี และมีพลังเต็มที่เมื่ออายุประมาณ 25 – 30 ปี ต่อจากนั้นพลังก็จะ
ค่อยๆ ลดลงทีละน้อย และเมื่ออายุ 40 – 50 ปี จะมีอัตราการลดลงเร็วขึ้น ผู้ที่ทำงานหนักโดยไม่
คำนึงถึงสุขภาพอาจประสบปัญหาทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น โรคความดันเลือดสูง
โรคกระเพาะ โรคหัวใจ ตลอดจนการเจ็บป่วยอื่น ๆ และนำไปสู่การบั่นทอนประสิทธิภาพในการ
ทำงาน

2) ประสิทธิภาพของสมอง สมองเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในการ
ทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ผู้ที่มีสติปัญญาดีจะสามารถเรียนรู้ มีความคิด
สร้างสรรค์ มีเหตุผล มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

3) สุขภาพจิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตต่างก็มีผลต่อกันและกัน
คนในวัยนี้ จำเป็นที่จะต้องฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็งเพื่อเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การยอมรับความจริงต่างๆในชีวิต เช่น ฐานะความเป็นอยู่ ความสามารถของตน บุคคลที่หงุดหงิด
หรืออารมณ์เสียบ่อยครั้งจะสะท้อนถึงสุขภาพจิตที่ค่อยๆ เสื่อมถอยลง ส่วนผู้ที่มีสุขภาพจิตดีย่อม
เป็นผู้ที่มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบานและเป็นที่ยอมรับของบุคคลรอบข้าง

4) การปรับตัวในอาชีพ การประกอบอาชีพจัดเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับ
บุคคลในวัยนี้ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนหนึ่งก็คือการประสบความสำเร็จในอาชีพหรือการ
งานของตน บุคคลจะมีความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้นเรื่อยๆ ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น
การมีความถนัดและความสนใจในอาชีพนั้นจริง ทำงานเหมาะกับเพศของตน มีโอกาสดี และมี
เพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งลักษณะนิสัยในการทำงานที่รับผิดชอบและรักความก้าวหน้า นอกจากนี้
ความสำเร็จในอาชีพการงาน ย่อมนำมาความผาสุกมาสู่ตนเองและครอบครัวอีกด้วย

5) การปรับตัวในชีวิตครอบครัว เรื่องการแต่งงานหรือการมีครอบครัว
นับเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในชีวิตขณะนี้ คู่ที่ปรับตัวเข้ากันได้ดีจะส่งเสริมให้ชีวิตครอบครัวเป็นสุข
ทั้งนี้จะต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความพอใจทางเพศ มีงานทำ มีความรับผิดชอบ
ต่อครอบครัว ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในครอบครัวดี ถ้าหากครอบครัวเป็นปึกแผ่น
มีความเข้าอกเข้าใจกัน ย่อมส่งผลถึงการทำงานด้วย ทั้งชายและหญิงที่ประสบความสำเร็จในชีวิต
ครอบครัวส่วนใหญ่จะประสบความสำเร็จในการทำงานด้วย

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวงจรครอบครัว และพัฒนาการครอบครัว

Friedman, Bowden & Jones (2003) ได้อธิบายว่า วงจรครอบครัว หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในครอบครัว ตามเหตุการณ์หรือระยะเวลาการดำเนินชีวิตครอบครัว เช่น การเริ่มสร้างครอบครัว การเลี้ยงดูบุตร หรือการเสียชีวิตของคู่สมรส ซึ่งการที่ครอบครัวจะผ่านพ้นสถานการณ์ต่างๆ เหล่านี้ได้ด้วยดี สมาชิกครอบครัวจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหน้าที่และบทบาทในครอบครัวและทำหน้าที่ในแต่ละเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ วงจรชีวิตครอบครัวจึงช่วยอธิบายระบบครอบครัว ซึ่งรวมถึง การมีปฏิสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวในวงจรชีวิตครอบครัว

Zilbach (1989, อ้างใน Friedman, Bowden & Jones, 2003) ได้พัฒนากรอบความคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิตครอบครัวที่อธิบายถึงพัฒนาการครอบครัว (family development) ในแง่กระบวนการที่ครอบครัวต้องเผชิญเหตุการณ์ หรือวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตครอบครัว โดยพิจารณาจากเครื่องหมายแสดงขั้นกระบวนการของครอบครัว (family stage marker) ซึ่งในแต่ละขั้นจะเกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนภายในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงในระบบโครงสร้างของครอบครัว หรือการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกแต่ละหน่วยภายในครอบครัว ในแต่ละขั้นครอบครัวจะต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ หากครอบครัวไม่สามารถบรรลุหน้าที่ในแต่ละขั้น บรรลุหน้าที่เหล่านั้นล่าช้า หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่นั้นได้อย่างราบรื่น พัฒนาการของครอบครัวจะล่าช้าหรือเลื่อนออกไป นอกจากนี้ ความไม่ราบรื่นในพัฒนาการครอบครัวในขั้นใดขั้นหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของครอบครัวในขั้นต่อไปอีกด้วย (Goldenberg & Goldenberg, 1996)

4.1 วงจรชีวิตครอบครัว

Zilbach (1989, อ้างใน Friedman, Bowden & Jones, 2003) ได้แบ่งวงจรชีวิตครอบครัวออกเป็น 3 ระยะ ซึ่งประกอบด้วยขั้นย่อยทั้งหมด 7 ขั้น คือ

4.1.1 ระยะแรกคือ การเริ่มและการสร้างครอบครัว (Forming and Nesting)

ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การเริ่มชีวิตคู่ ครอบครัวเริ่มต้นเมื่อคนสองคนตัดสินใจใช้ชีวิตร่วมกัน มีการพัฒนาจากบุคคลที่มีอิสระตามลำพังเป็นการพึ่งพาคู่สมรส

ขั้นที่ 2 การมีบุตร วงจรชีวิตครอบครัวขั้นที่สองเริ่มขึ้นเมื่อครอบครัวมีสมาชิกใหม่เป็นบุตรคนแรก และมีการพัฒนาจากการพึ่งพาคู่สมรส เป็นการพึ่งพากันและกันระหว่างสมาชิกครอบครัวทุกคน

4.1.2 ระยะเวลาที่ 2 คือ กระบวนการออกจากครอบครัวสู่สังคมที่กว้างขึ้น (Family Separation Processes) ประกอบด้วย

ขั้นที่ 3 การเข้าสู่สังคม ในขั้นนี้บุตรคนแรกจะออกจากครอบครัวสู่โลกภายนอก ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อเด็กเข้าโรงเรียนหรือเข้าสู่สภาพแวดล้อมอื่น ครอบครัวจะเปลี่ยนบทบาทจากการพึ่งพาเฉพาะในครอบครัวเป็นการเชื้อให้บุตรพึ่งตนเองได้

ขั้นที่ 4 การขยายสังคม เกิดขึ้นเมื่อบุตรคนสุดท้ายของครอบครัวก้าวเข้าสู่สังคมที่กว้างขึ้นโดยครอบครัวมีหน้าที่หลักในการสนับสนุนให้บุตรพร้อมที่จะก้าวออกไปสร้างครอบครัวของตนเอง

ขั้นที่ 5 การออกจากครอบครัว วงจรชีวิตครอบครัวขั้นนี้เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกที่เคยต้องพึ่งพาครอบครัวก้าวออกจากครอบครัวโดยสมบูรณ์เพื่อสร้างครอบครัวของตนเองจากเดิมที่เคยต้องพึ่งพาครอบครัวบางส่วน บุตรจะเริ่มก้าวออกไปใช้ชีวิตด้วยตนเองโดยสมบูรณ์ระยะแรก

4.1.3 ระยะเวลาสุดท้ายคือ ขั้นจบวงจรครอบครัว (Finishing) ประกอบด้วย

ขั้นที่ 6 ครอบครัวเล็กลงหรือขยายออก ในขั้นนี้บุตรคนสุดท้ายออกจากครอบครัวโดยสมบูรณ์และพึ่งพาตนเองมากขึ้น

ขั้นที่ 7 ขั้นสุดท้าย ขั้นนี้เริ่มขึ้นเมื่อ คู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียชีวิตจนถึงการเสียชีวิตหมดทั้งสองฝ่ายโดยครอบครัวมีหน้าที่ปลอบโยนต่อความทุกข์ของครอบครัว สนับสนุนให้สมาชิกของครอบครัวผ่านพ้นระยะสุดท้ายด้วยดี

4.2 งานพัฒนาการของครอบครัว (Family Developmental Tasks)

งานพัฒนาการของครอบครัวหมายถึงความรับผิดชอบของครอบครัวต่อหน้าที่ตามความจำเป็นทางกายภาพ (biological requirement) ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ทางวัฒนธรรม (cultural imperatives) และปณิธานและค่านิยมของครอบครัว (aspirations and values) (Duvall, 1977 อ้างใน Friedman และคณะ 2003) โดย Duvall (1962, อ้างใน Friedman และคณะ, 2003 และ Goldenberg & Goldenberg, 1996) ได้แบ่งวงจรชีวิตครอบครัวออกเป็น 8 ขั้น โดยพิจารณาจากบริบทภายในครอบครัว ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงขนาดของครอบครัว พัฒนาการและการเจริญเติบโตของบุตรคนแรก และสถานภาพการทำงานของผู้ที่มีหน้าที่หารายได้เลี้ยงครอบครัว ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเริ่มต้นครอบครัว

การเริ่มครอบครัว คือการที่ชายและหญิงที่มีภูมิหลังทางครอบครัวและการเลี้ยงดูแตกต่างกันตกลงใจร่วมกันสร้างครอบครัวใหม่ขึ้นมา ในขั้นนี้งานพัฒนาการของครอบครัว ได้แก่

- 1) การสร้างความพึงพอใจในชีวิตสมรสในทั้งสองฝ่าย เมื่อบุคคลสองคนตกลงสร้างครอบครัวร่วมกัน สิ่งสำคัญประการแรกคือการเตรียมพร้อมในการใช้ชีวิตครอบครัวร่วมกัน ซึ่งมีทั้งการเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ คู่สมรสจึงต้องเรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตร่วมกันและปรับตัวเข้าหากันในทุกแง่ การที่คู่สมรสจะมีความสัมพันธ์ที่น่าพอใจได้นั้นขึ้นอยู่กับกลวิธีในการจัดการความแตกต่างของทั้งสองฝ่ายและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และวิธีการแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพนั้น อาศัยความเข้าใจ การสนับสนุน การสื่อสารที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ รวมถึงความเคารพซึ่งกันและกัน
- 2) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเครือญาติ เมื่อบุคคลสร้างครอบครัวร่วมกัน จะเป็นการเริ่มต้นความสัมพันธ์ของครอบครัวสามครอบครัว ได้แก่ ครอบครัวเดิมของทั้งสองฝ่าย และครอบครัวใหม่ที่คู่สมรสร่วมกันสร้างขึ้น ซึ่งทำให้บุคคลต้องเผชิญกับหน้าที่และบทบาทที่เพิ่มขึ้นจากความสัมพันธ์ดังกล่าว ทั้งกับพ่อแม่ พี่น้องในครอบครัวของตนและในครอบครัวของคู่สมรส ความสัมพันธ์กับเครือญาตินี้ยังเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมและช่วยเหลือคู่สมรสในการสร้างครอบครัว
- 3) การวางแผนครอบครัว คู่สมรสจำเป็นต้องวางแผนเรื่องการมีบุตร เนื่องจากจะเป็นการเตรียมตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากที่บุตรเกิด

ขั้นที่ 2 การมีบุตร (Childbearing Family)

ขั้นการมีบุตรเริ่มขึ้นเมื่อบุตรคนแรกกำเนิดขึ้นไปจนถึงเมื่อบุตรมีอายุ 30 เดือน บทบาทความเป็นพ่อแม่ถือเป็นหัวใจสำคัญของวงจรชีวิตขั้นนี้ การมีบุตรช่วยให้ชีวิตครอบครัวมั่นคงมากขึ้น อย่างไรก็ตามระยะนี้เป็นช่วงที่ก่อความเครียดให้กับคู่สมรสอย่างยิ่ง เนื่องจากคู่สมรสจะต้องพยายามรักษาสมดุลชีวิตครอบครัวในระยะแรก งานพัฒนาการของครอบครัวในระยะนี้ได้แก่

- 1) การเลี้ยงดูบุตรให้เติบโตอย่างมั่นคง เมื่อบุตรคนแรกเกิดขึ้นคู่สมรสจะต้องเรียนรู้บทบาทใหม่ เนื่องจากหน่วยครอบครัวมีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น บทบาทความเป็นพ่อแม่ถือเป็นหน้าที่หลักในงานพัฒนาการขั้นนี้เนื่องจาก ความบกพร่องในหน้าที่ความเป็นพ่อแม่ไม่ว่าในแง่ใดจะส่งผลกระทบต่อบุตรทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว
- 2) การรักษาความสมดุลระหว่างงานพัฒนาการและความต้องการของสมาชิกในครอบครัวแต่ละคน คู่สมรสจะต้องพัฒนาบทบาทความเป็นพ่อแม่ของตนให้สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาการของบุตร ของครอบครัวและของตนเอง เมื่อบุตรอยู่ในช่วงวัยทารก พ่อและ

แม่จะต้องเรียนรู้ภาษาท่าทางของบุตรเพื่อที่จะสนองความต้องการของบุตรได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ทั้งพ่อและแม่จะต้องเข้าใจในพัฒนาการของบุตร ทั้งทางกายภาพ สุขภาพจิตและสติปัญญา เพื่อให้การสนับสนุนและการแนะนำที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการเติบโตของเด็ก

3) รักษาความพึงพอใจในชีวิตสมรส แม้ว่าครอบครัวจะมีสมาชิกใหม่เพิ่มขึ้น และคู่สมรสมีหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้น คู่สมรสยังต้องรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน ซึ่งรวมถึงการตอบสนองความต้องการทางจิตใจและทางกายภาพซึ่งกันและกัน

4) ขยายความสัมพันธ์แบบครอบครัวขยาย โดยการเพิ่มบทบาทความเป็นพ่อแม่และบทบาทความเป็นปู่ย่าตายาย คู่สมรสอาจเกิดความเครียด เมื่อเพื่อนหรือญาติผู้ใหญ่เสนอความช่วยเหลือหรือคำเสนอแนะ แม้ว่าญาติผู้ใหญ่จะเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่ดีให้กับคู่สมรสใหม่ ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างวัยและค่านิยม อย่างไรก็ตามแหล่งความช่วยเหลือถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคู่สมรสใหม่ในการเรียนรู้บทบาทความเป็นพ่อแม่ และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ในครอบครัว

ขั้นที่ 3 ช่วงที่ครอบครัวมีบุตรวัยก่อนเรียน (Families with Preschool Children)

ระยะนี้เป็นช่วงที่ความสัมพันธ์ในครอบครัวซับซ้อนมากยิ่งขึ้น สมาชิกในครอบครัวมีจำนวนระหว่าง 3-5 คน การบริหารเวลาให้กับบทบาททั้งในและนอกครอบครัวอย่างเหมาะสมจึงมีความจำเป็น คู่สมรสจะต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ผ่านเข้ามา และพยายามรักษาสัมพันธภาพในครอบครัวให้ราบรื่น ระยะนี้ยังเป็นช่วงที่บุตรคนแรกเรียนรู้ที่จะเผชิญสิ่งแวดล้อมใหม่ และเริ่มห่างจากการดูแลอย่างใกล้ชิดจากพ่อและแม่ งานพัฒนาการของครอบครัวในขั้นนี้ ได้แก่

1) การสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละหน่วยในครอบครัวให้มีพื้นที่ส่วนตัว ระยะห่าง ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยอย่างเหมาะสม การจัดสรรเวลาส่วนตัวและเวลาที่ให้กับครอบครัวอย่างเหมาะสม ประกอบกับการทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยบรรเทาความตึงเครียดในครอบครัวได้

2) การให้บุตรเข้าสังคม เนื่องจากเด็กก่อนวัยเรียนเป็นระยะที่เด็กพัฒนาอัตมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง และเรียนรู้ที่จะแสดงตนต่อผู้อื่น พัฒนาการที่สำคัญของเด็กวัยนี้คือความสามารถในการดูแลตนเองและเรียนรู้ที่จะช่วยงานบ้านเล็กน้อย

3) การให้สมาชิกใหม่ของครอบครัวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวโดยที่ยังดูแลเอาใจใส่บุตรคนโต พ่อและแม่ต้องเตรียมความพร้อมให้กับบุตรคนโตในการต้อนรับสมาชิกใหม่ โดยให้ความมั่นใจแก่บุตรคนโตว่าเขายังเป็นที่ยรักและต้องการของพ่อแม่

4) การรักษาสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นภายในครอบครัวและภายนอกครอบครัว
สัมพันธภาพที่ราบรื่นจะช่วยให้สมาชิกในครอบครัวทำหน้าที่ตามบทบาทและความรับผิดชอบได้
อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ ส่วนสัมพันธภาพภายนอกครอบครัวจะเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่
เป็นประโยชน์ได้

ขั้นที่ 4 ครอบครัวที่มีบุตรวัยเรียน (Families with school-aged children)

ระยะนี้เริ่มเมื่อบุตรคนแรกเข้าโรงเรียนซึ่งเป็นช่วงที่เด็กมีอายุประมาณ 5 ปี
จำนวนสมาชิกในครอบครัวจะเริ่มคงที่ สมาชิกแต่ละหน่วยในครอบครัวต่างต้องทำหน้าที่ตามงาน
พัฒนาการของตนและทำหน้าที่ตามงานพัฒนาการของครอบครัวไปพร้อมกัน ในขั้นนี้ Erikson
(1950 อ้างใน Friedman และคณะ, 2003) อธิบายว่า พ่อและแม่จะเผชิญกับความพยายามใน
การดูแลบุตร (generativity) และความกังวลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของตนเอง (stagnation)
ในขณะที่บุตรพัฒนาความขยันหมั่นเพียรและความพยายาม (industry) และลดความรู้สึกด้อย
ของตนเอง (inferiority) งานพัฒนาการของครอบครัวในขั้นนี้ได้แก่

- 1) การให้บุตรเข้าสังคม รวมถึงส่งเสริมความสำเร็จ การเรียนและการดูแลให้
บุตรสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนได้
- 2) รักษาสัมพันธภาพในชีวิตคู่ให้ราบรื่น
- 3) ดูแลสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว

ขั้นที่ 5 ครอบครัวที่มีบุตรวัยรุ่น (Family with teenagers)

วงจรชีวิตครอบครัวในระยะนี้เริ่มขึ้นเมื่อบุตรคนโตก้าวเข้าสู่วัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยที่ต้องการ
อิสระ และแสวงหาความเป็นตัวของตัวเอง ในช่วงนี้ครอบครัวจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์
ต่างๆ และทบทวนเพื่อทำความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความ
สอดคล้องกับพัฒนาการของวัยรุ่น ทั้งกระบวนการทางความคิด การแสวงหาเอกลักษณ์เฉพาะตน
รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม งานพัฒนาการของครอบครัวในขั้นนี้ได้แก่

- 1) การรักษาสอดคล้องระหว่างการให้อิสระกับความรับผิดชอบ เมื่อบุตรก้าวเข้าสู่
วัยรุ่นและต้องพึ่งพาตนเองมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงในบทบาทของสมาชิกในครอบครัวระยะนี้
อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว หน้าที่ที่สำคัญของพ่อแม่คือ การสนับสนุน
ให้บุตรสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้นเพื่อให้บุตรสามารถออกไปสร้างครอบครัวของตนเองได้
- 2) การรักษาสัมพันธภาพระหว่างคู่สมรส ในฐานะคู่สมรสบุคคลยังต้องให้
ความสำคัญกับบทบาทการเป็นสามีภรรยา เมื่อบุตรสามารถพึ่งพาตนเองได้ คู่สมรสจะมีเวลา
ให้แก่กันและกันมากขึ้น ซึ่งจะเป็นรากฐานในการสร้างความมั่นคงให้ชีวิตสมรสในขั้นต่อไป

3) ใช้การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างสมาชิกในครอบครัว การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเปิดเผยต่อกันจะช่วยลดความแตกต่างระหว่างค่านิยม และทัศนคติของสมาชิกในครอบครัว นอกจากนี้ยังเป็นการลดช่องว่างระหว่างวัยของพ่อแม่กับบุตรอีกด้วย

ขั้นที่ 6 ครอบครัวที่มีบุตรอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Family launching young adults)

ระยะนี้เริ่มขึ้นเมื่อบุตรคนโตออกไปมีครอบครัวของตนเอง และสิ้นสุดเมื่อคู่สมรสในรุ่นบิดามารดาอาศัยอยู่ในบ้านตามลำพัง ทั้งนี้ความยาวนานของขั้นนี้จะขึ้นอยู่กับจำนวนบุตรในครอบครัว เป้าหมายหลักของครอบครัวระยะนี้คือ การรักษาหน่วยครอบครัวเดิมไว้ ในขณะที่ส่งเสริมให้สมาชิกที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นก้าวออกไปสร้างครอบครัวใหม่ของตนเองได้อย่างราบรื่น โดยงานพัฒนาการของครอบครัวในขั้นนี้ได้แก่

- 1) ขยายชีวิตครอบครัวในรุ่นบุตร โดยรับสมาชิกใหม่เข้ามาในครอบครัวจากการสมรสของบุตร
- 2) รักษาและปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างคู่สมรส ระยะนี้เป็นช่วงเวลาที่คู่สมรสมีเวลาอยู่ร่วมกันมากขึ้นและชีวิตคู่จะกลับมาสงบราบเรียบมากกว่าช่วงที่ยังต้องดูแลบุตรอยู่
- 3) ให้ความช่วยเหลือบิดามารดาที่สูงอายุและเจ็บป่วย คู่สมรสใหม่มีหน้าที่ในการดูแลและให้ความช่วยเหลือแก่บิดามารดา หรือผู้สูงอายุในครอบครัวตามความสามารถ

ขั้นที่ 7 พ่อแม่วัยกลางคน (Middle-aged Parents)

ระยะนี้เริ่มขึ้นเมื่อบุตรคนสุดท้ายออกไปมีครอบครัว และสิ้นสุดเมื่อคู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเกษียณหรือเสียชีวิต โดยปกติแล้วขั้นนี้เริ่มเมื่อคู่สมรสอายุประมาณ 45 – 55 ปี และดำเนินต่อราว 16 – 18 ปี ความสัมพันธ์ของครอบครัวในช่วงนี้มีความเชื่อมโยงระหว่างครอบครัวสามรุ่น คือ ครอบครัวเดิมของคู่สมรส ครอบครัวของคู่สมรส และครอบครัวที่บุตรสร้างขึ้นใหม่ งานพัฒนาการของครอบครัวระยะนี้ได้แก่

- 1) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนเรื่องสุขภาพ เนื่องจากบุคคลในวัยกลางคนจะมีความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพต่าง ๆ การหมั่นดูแลและตรวจสุขภาพสม่ำเสมอจะช่วยป้องกันการเกิดโรคต่าง ๆ ได้
- 2) การรักษาสัมพันธภาพที่น่าพึงพอใจและมีความหมายกับทั้งบิดามารดาที่มีอายุมาก และกับบุตร
- 3) สร้างให้สัมพันธภาพระหว่างคู่สมรสมั่นคง เนื่องจากช่วงนี้คู่สมรสจะกลับมาสร้างสัมพันธภาพที่แน่นอนอีกครั้ง และลดบทบาทความเป็นพ่อแม่ลงไป

ขั้นที่ 8 ครอบครัวช่วงเกษียณและในวัยสูงอายุ (Family in retirement and old age)

ระยะนี้เริ่มเมื่อคู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าสู่วัยเกษียณ และสิ้นสุดเมื่อคู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียชีวิต ช่วงนี้คู่สมรสจะต้องเผชิญกับความเครียดจากภาวะทางเศรษฐกิจ ความเปลี่ยนแปลงในครอบครัว การสูญเสียบุคคลใกล้ชิดโดยเฉพาะคู่สมรส และความเสื่อมถอยทางสุขภาพ งานพัฒนาการของครอบครัวระยะนี้ ได้แก่

- 1) รักษาสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่น่าพึงพอใจ
- 2) ปรับตัวให้เข้ากับรายได้ที่ลดลง
- 3) รักษาสัมพันธภาพระหว่างคู่สมรส
- 4) ปรับตัวต่อการเสียชีวิตของคู่สมรส
- 5) รักษาความสัมพันธ์ของครอบครัวที่มีวัยต่างกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทย

งานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตในวัยผู้ใหญ่ครอบครัวกลุ่มตัวอย่างในวัยผู้ใหญ่ตอนปลายและผู้ใหญ่วัยทำงาน ในระยะแรก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตในประเทศไทยมักเป็นการศึกษาปัจจัยทางสังคมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยเป็นกรณีศึกษาในผู้สูงอายุกลุ่มต่างๆ ผลจากการวิจัยเหล่านี้สอดคล้องกันคือ พบว่าระดับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุมีคะแนนปานกลางถึงสูง (ศิริวรรณ สิ้นไชย, 2531 และ มารศรี นุชแสงพลี, 2532) และพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ ได้แก่ การรับรู้ภาวะสุขภาพ การมีงานอดิเรก ความพึงพอใจในฐานะทางการเงิน และความสัมพันธ์ในครอบครัว (ปัญจณี ทิพโกมุท, 2536; อุมพร อุดมทรัพย์กุล, 2536 และ อุทัยวรรณ กสานต์กุล, 2536) โดย ปัญจณี ทิพโกมุท (2536) ได้ศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการบำนาญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด คือ การรับรู้ภาวะสุขภาพของตน รองลงมาคือ ความพึงพอใจในฐานะทางการเงิน สัมพันธภาพในครอบครัว และการมีงานอดิเรก ส่วน อุมพร อุดมทรัพย์กุล (2536) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความพอใจในฐานะทางการเงินเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ในครอบครัว การรับรู้ภาวะสุขภาพ และการมีงานอดิเรก ตามลำดับ และงานวิจัยของ อุทัยวรรณ กสานต์กุล (2536) เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการบำนาญ กระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัย

ที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุกลุ่มนี้ ตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในสถานภาพทางการเงิน การมีกิจกรรมยามว่าง การรับรู้ภาวะสุขภาพ และความสัมพันธ์ในครอบครัว น่าสังเกตว่างานวิจัยทั้ง 3 ชิ้นนี้จัดทำขึ้นในปีเดียวกัน และเป็นกรณีศึกษาในผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกัน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุเป็นอันดับต้น ๆ

นอกจากนี้เมื่อผลการวิจัยชิ้นอื่นๆ พบว่าปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุได้แก่ ตำแหน่งงานสุดท้ายก่อนเกษียณอายุราชการ (เขมิกา ยามะรัต, 2527 และ สุพิชญา ชุนสนิท, 2539) และระดับการศึกษา (มารศรี นุชแสงพลี, 2532; อุมพร อุดมทรัพย์กุล, 2536 และ สุพิชญา ชุนสนิท, 2539) และมีผลงานวิจัยทั้งที่พบว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ (ศิริวรรณ สิ้นไชย, 2531 และ ช่อทิพย์ บุญยานันท์, 2534) และที่พบว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการ(ปัญญาณี ทิพโกมุท, 2536)

งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ พวงผกา ชื่นแสงเนตร (2538) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว พฤติกรรมการดูแลตนเอง และความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่าปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุได้ คือ สัมพันธภาพในครอบครัว พฤติกรรมการดูแลตนเอง ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพเมื่อเทียบกับคนวัยเดียวกัน จำนวนสมาชิกในครอบครัว และอายุ โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุได้ร้อยละ 45.5 งานวิจัยอีกชิ้นหนึ่งคือ ความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ กรณีศึกษาชมรมผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒ โดย อรุณี บุญอรุณีพิภิญโญ (2542) พบว่าผู้สูงอายุที่มีระดับความพึงพอใจในชีวิตสูงจะเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง ได้รับความสนใจจากครอบครัว และมีความพร้อมในการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ จากข้อค้นพบในงานวิจัยทั้ง 2 ชิ้นนี้ สะท้อนให้เห็นว่าครอบครัวควรเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ และควรเสริมสร้างกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุเพื่อช่วยเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุให้มากขึ้น

ในเรื่องของผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ จากการศึกษานี้ของ วรัญญา คุ่มผาติ (2537) และ ชุติพร ศรีไชยวาน (2541) พบว่าผลการศึกษามีความสอดคล้องกันคือ ผู้สูงอายุที่เข้ารับการปรึกษาแบบกลุ่มมีคะแนนความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าก่อนเข้ากลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้สูงอายุที่เข้ารับการปรึกษาแบบกลุ่มมีคะแนนความ

พึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่ไม่ได้เข้ารับการปรึกษาแบบกลุ่ม ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการสนับสนุนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มกับผู้สูงอายุเพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวยอมรับความเสื่อมถอยของสภาพร่างกาย จิตใจ และสังคม อันเป็นการสร้างความพึงพอใจในสภาพชีวิตที่เป็นอยู่ สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับวัย และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น สามารถคงสัมพันธภาพที่อบอุ่นและใกล้ชิดกับคนในครอบครัว รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับสังคมด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อช่วยเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในชีวิตในกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงานเป็นการศึกษาปัจจัยที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น จูร์รัตน์ ชุ่มอิม (2537) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในวัยนี้คือ อายุและเพศ บุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เพศชาย อายุช่วง 33-40 ปี มีระดับความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าเพศหญิงวัยเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาและรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ส่วน วัชรภรณ์ เฟงจิตต์ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัตถุกับความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ปฏิบัติศาสนกิจตามแนวสันตือโสภ สมานิกสมโสรโรตารี และพนักงานทั่วไปในองค์กรขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลพบว่า ค่านิยมทางวัตถุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม ความพึงพอใจในมาตรฐานการครองชีพ และความพึงพอใจในสุขภาพร่างกาย นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุสูง มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในมาตรฐานการครองชีพกับความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างจากค่าที่พบในกลุ่มผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีค่านิยมทางวัตถุสูง ความพึงพอใจในมาตรฐานการครองชีพมีน้ำหนักในการทำนายความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมมากที่สุดเมื่อเทียบกับความพึงพอใจในด้านอื่นๆ

ในประเทศไทย เรื่องเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวยังไม่มีผู้ศึกษาและวิจัยมากนัก ตติยา เอมชบุตร (2542) และ ณิชมกาญจน์ พิพัฒน์โยธะพงส์ (2543) พบว่าพนักงานที่มีความขัดแย้งในงานและครอบครัวสูง มีการรายงานคุณภาพชีวิตต่ำกว่าพนักงานที่มีความขัดแย้งในงานและครอบครัวต่ำ ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ พันธุ์ยะ (2541) ที่ศึกษาอิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามโมเดลของ Kopelman และคณะ (1983) และพบว่า ความขัดแย้งในงานและครอบครัว ทั้งในครูหญิงและชาย มีอิทธิพลตรงเป็นลบต่อความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้ ตติยา เอมชบุตร (2542) พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตครอบครัว และพนักงานที่มีการ

สนับสนุนทางสังคมต่ำจะมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวสูงกว่าพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง ในส่วนของการสนับสนุนทางสังคมนี้ ทัศนิกกาญจน์ พิพัฒน์โยธะพงศ์ (2543) ยังค้นพบเพิ่มเติมว่าพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวสูงจะมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวต่ำ

งานวิจัยในต่างประเทศ

ในต่างประเทศมีการศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับสุขภาพจิตของบุคคลในวัยและสาขาอาชีพต่างๆ อย่างกว้างขวาง ผู้วิจัยได้คัดเลือกงานวิจัยที่น่าสนใจและนำเสนอตามลำดับเวลา เพื่อให้เห็นถึงแนวทางการศึกษาจากช่วงต้นจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

Beutell & Greenhaus (1983) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประสพความขัดแย้งของผู้หญิงในบทบาทที่บ้านและบทบาทในที่อื่น กลุ่มตัวอย่างทั้ง 115 คนในการศึกษานี้เป็นผู้ที่แต่งงานและอาศัยอยู่กับสามี มีบุตรอย่างน้อย 1 คน และกำลังศึกษาระดับวิทยาลัย ผลพบว่าการใช้เวลาไปกับบทบาทนักศึกษาของหญิงที่สามีค่อนข้างจะยึดถือกับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบดั้งเดิมมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในบทบาทมากกว่าหญิงที่สามีที่ไม่ยึดถือทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบดั้งเดิม นอกจากนี้ยังพบว่าหญิงที่ค่อนข้างยึดถือลักษณะแบบดั้งเดิมมีแนวโน้มจะใช้กลวิธีจัดการความขัดแย้งโดยยึดภาพในความคิด (stereotypes) ที่มีอยู่เดิมและไม่ยอมปรับเปลี่ยนบทบาททางเพศของตน

Cooke & Rousseau (1984) ได้ศึกษาถึงผลกระทบจากความคาดหวังถึงบทบาทในครอบครัว และบทบาทในการทำงานที่มีต่อความตึงเครียดในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูชาวมิชิแกนจำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับภาระงานที่มากเกินไปและความขัดแย้งระหว่างบทบาท ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความเครียด นอกจากนี้ยังพบว่าบทบาทในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเครียด 3 รูปแบบคือ (1) ความคาดหวังในบทบาทครอบครัวเชื่อมโยงกับความคาดหวังบทบาทในหน้าที่การงาน โดยพบว่าความคาดหวังในบทบาททั้งสองนี้มีความสัมพันธ์กับภาระงานที่มากเกินไปในกลุ่ม ครูที่เป็นโสด ครูที่แต่งงานแล้ว และครูที่มีบุตรแล้ว ตามลำดับ (2) บทบาทในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับความเครียดโดยมีความขัดแย้งในบทบาทเป็นสื่อกลาง และ (3) บทบาทในครอบครัวมีความสัมพันธ์โดยอ้อมทางลบกับความเครียดทางกายเมื่อควบคุมตัวแปรความขัดแย้งระหว่างบทบาท แม้ผลการวิจัยจะพบว่าความคาดหวังในบทบาทครอบครัวและบทบาทการทำงานจะเพิ่มความเครียดขึ้นเนื่องจากตัวแปรทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งในบทบาท แต่

ผลการวิจัยก็พบเช่นกันว่าความคาดหวังบทบาทในครอบครัวจะช่วยลดความเครียดทางกายของบุคคลได้

Loerch, Russell & Rush (1989) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางครอบครัวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 3 สาเหตุ ในชายและหญิงที่ทำงานแล้ว 156 คน พบว่าปัจจัยทางครอบครัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวบางส่วนของทั้งชายและหญิงได้ การทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวในเวลางานและการให้ความสำคัญกับบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวสามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาของเพศชายได้ดีที่สุด ส่วนความขัดแย้งในครอบครัวสามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาของเพศหญิงได้ดีที่สุดในขณะที่ความขัดแย้งในครอบครัวสามารถอธิบายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดทั้งในเพศชายและหญิงได้ดีที่สุด และในเพศหญิงยังพบว่าการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวในเวลางานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด ส่วนความขัดแย้งในครอบครัวยังสามารถอธิบายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของทั้งเพศชายและเพศหญิง

Duxbury & Higgins (1991) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในครอบครัวที่คู่สมรสทำงานทั้ง 2 คน มีบุตรด้วยกัน และเป็นผู้ที่ทำงานในสาขาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะหรือระดับผู้จัดการ ตามโมเดลความขัดแย้งในบทบาทของ Kopelman, Greenhaus และ Connolly (1983) จากการแจกแบบสอบถามไป 748 ฉบับ พบว่ามีชาย 131 คน และหญิง 109 คน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดที่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบความแตกต่างระหว่างเพศเมื่อเปรียบเทียบภาวะและผลจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าเป็นผลมาจากความคาดหวังทางสังคม และบรรทัดฐานพฤติกรรมที่บุคคลเผชิญเมื่อเข้าไปทำหน้าที่ในบทบาทต่างๆ มากกว่าที่จะเป็นผลจากความแตกต่างระหว่างเพศทางกายภาพ

Gutek, Searle & Kelpa (1991) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวตามแนวคิดสองแนว คือ แนวคิดที่ใช้เหตุผลที่ระบุว่าความขัดแย้งนี้มีความสัมพันธ์กับจำนวนเวลารวมทั้งหมดที่ใช้ไปกับงานและครอบครัว และกรอบความคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ที่ระบุว่าความคาดหวังในบทบาททางเพศจะช่วยลดความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเวลาในการทำงานที่มากและการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลยังแสดงให้เห็นว่าเพศมีส่วนเกี่ยวข้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและความขัดแย้งในงานและครอบครัว ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดการทำงานเข้าไปก้าว

กายครอบครัว และแบบวัดการที่ครอบครัวเข้าไปก้าวทำงาน โดยดำเนินการศึกษา 2 ครั้งกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนที่ทำงานและมีครอบครัวแล้ว ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงข้อดีในการแยกใช้แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เนื่องจากมีหลักฐานว่า แม้ว่าบุคคลจะใช้เวลากับการทำงานและกับครอบครัวมากจนรับภาระหนักเกินไป แต่ก็ไม่จำเป็นว่าภาวะนี้จะนำไปสู่ความขัดแย้งในบทบาทโดยเฉพาะเมื่อบุคคลใช้เวลาไปกับการทำหน้าที่ที่สอดคล้องกับบทบาททางเพศของตน

Adams, King & King (1996) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในงานและครอบครัว การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ในกลุ่มคนทำงาน 163 คน อาศัยอยู่กับสมาชิกในครอบครัวนานอย่างน้อย 1 ปี ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต และพบว่าระดับที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องในบทบาทการทำงานและบทบาทครอบครัวมีความเกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งและการสนับสนุนทางสังคมสามารถอธิบายลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวได้ กล่าวคือ การทำงานก้าวก้าวครอบครัวมากทำนายได้ว่าการสนับสนุนทางอารมณ์และความช่วยเหลือจากครอบครัวน้อย ส่วนในกรณีที่มีการสนับสนุนทางอารมณ์และความช่วยเหลือทางสังคมจากครอบครัวมากจะสัมพันธ์กับการที่ครอบครัวก้าวทำงานน้อย

Frone, Russell & Barnes (1996) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เพศ และผลกระทบที่เกิดกับสุขภาพ จากการสำรวจข้อมูลในชุมชน 2 แห่งโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพ่อแม่ที่ทำงานแล้วจำนวน 496 คน และ 605 คน ผลวิจัยตามทฤษฎีบุคลิกภาพและงานวิจัยทางสังคมที่เกี่ยวกับบทบาททางเพศพบว่า ทั้งการที่งานเข้าไปก้าวกายครอบครัว และการที่ครอบครัวเข้าไปก้าวกายมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับอาการซึมเศร้า สุขภาพจิตที่ย่ำแย่ และการดื่มแอลกอฮอล์มาก

Kossek & Oteki (1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว นโยบาย ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิตโดยใช้การวิเคราะห์ถ้อยแถลง พบว่าไม่ว่าจะใช้ แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว หรือแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน ต่างก็พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทุก

รูปแบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในงาน และนอกจากนี้ ยังพบว่า ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในเพศหญิง มีความสัมพันธ์กันมากกว่าในเพศชาย

Perewé & Hochwarter (1999) อธิบายถึงผลทางลบจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยผู้วิจัยคาดว่า การมีประสบการณ์เรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะลดการบรรลุสิ่งที่บุคคลให้คุณค่า (value attainment) ซึ่งนำไปสู่การลดความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 270 คน ที่ทำงานเป็นผู้จัดการโรงแรมบ่งชี้ว่าการบรรลุสิ่งที่บุคคลให้คุณค่านี้เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการทำงานเข้าไปก้าวกายครอบครัว และการที่ครอบครัวเข้าไปก้าวกายการทำงาน กับทั้งความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยจึงสรุปว่าตัวแปรการบรรลุสิ่งที่บุคคลให้คุณค่านี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทางลบระหว่างตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bonebright, Clay & Ankenmann (2000) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ที่ติดงานกับผู้ที่ไม่ติดงานถึงความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิต ความพึงพอใจในชีวิต และเป้าหมายในชีวิต ในพนักงานในองค์กรทางเทคโนโลยี 171 คน ผลแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ติดงาน 2 ประเภทมีความแตกต่างกันคือ ผู้ที่ติดงานแบบไม่กระตือรือร้น (nonenthusiastic workaholics) จะมีความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตมากกว่า และมีความพึงพอใจในชีวิตและเป้าหมายในชีวิตน้อยกว่าผู้ที่ไม่ติดงาน 3 จาก 4 ประเภท ได้แก่ผู้ที่กระตือรือร้นในงาน (work enthusiasts) ผู้ที่ไม่รู้สึกผูกพันกับงาน (unengaged workers) และผู้ที่ทำงานแบบผ่อนคลาย (relaxed workers) ส่วนผู้ที่ติดงานแบบกระตือรือร้น (enthusiastic workaholics) เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตและเป้าหมายในชีวิตมากกว่าผู้ที่ติดงานแบบไม่กระตือรือร้นและมีความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตมากกว่าผู้ที่ติดงาน 3 จาก 4 ประเภทดังกล่าว

Frone (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะที่งานก้าวกายครอบครัวกับความผิดปกติทางจิตในแบบต่างๆ ได้แก่ ความผิดปกติทางอารมณ์ โรคประสาทวิตกกังวล การพึ่งสารเสพติด และการติดสารเสพติด โดยสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2,400 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรระดับชาติ ที่มึงานทำและมีสถานภาพสมรสหรือเป็นผู้ปกครองเด็กที่อายุน้อยกว่า 18 ปี การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเป็นขั้น (hierarchical logistic regression) แสดงให้เห็นว่าทั้งภาวะที่

งานครอบครัวและครอบครัวก้าวหน้าทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผิดปกติทางอารมณ์ ความวิตกกังวลและการพึ่งสารเสพติด เมื่อพิจารณาถึงประเภทของความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัว และประเภทของความผิดปกติต่างๆ พบว่า พนักงานที่รายงานภาวะที่งานก้าวหน้า ครอบครัว รายงานถึงการมีประสบการณ์ปัญหาทางสุขภาพจิตมากกว่าพนักงานที่ไม่มีรายงาน ภาวะที่งานก้าวหน้าครอบครัว และไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ

Major, Klein & Ehrhart (2002) ได้พัฒนาและทดสอบโมเดลที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัย ที่สามารถทำนายจำนวนเวลาในการทำงานและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างงาน ภาวะที่งานก้าวหน้า ก้าวหน้าครอบครัว และความเครียดทางจิต จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 513 คน จากบริษัท แห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าภูมิหลังที่เกี่ยวข้องกับงานและภูมิหลังที่เกี่ยวข้องกับ ครอบครัวมีความสัมพันธ์กับเวลาที่ใช้ไปกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ จำนวนเวลาที่ใช้ไปการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะงานก้าวหน้าก้าวหน้าครอบครัว และงาน ก้าวหน้าครอบครัวนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Stoeva, Chiu & Greenhaus (2002) ได้ศึกษาว่าอารมณ์ทางลบส่งอิทธิพลต่อความ ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 2 แบบคือ ความขัดแย้งแบบงานก้าวหน้าก้าวหน้าครอบครัว และแบบ ครอบครัวยุทธศาสตร์ก้าวหน้าก้าวหน้าอย่างไร ผลพบว่าอารมณ์ทางลบส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความขัดแย้งแบบ งานก้าวหน้าก้าวหน้าครอบครัวผ่านทางความเครียดในงาน และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความขัดแย้งแบบ ครอบครัวยุทธศาสตร์ก้าวหน้าก้าวหน้าโดยผ่านทางความเครียดในครอบครัว นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ ระหว่างความเครียดในครอบครัวกับความขัดแย้งแบบครอบครัวยุทธศาสตร์ก้าวหน้าก้าวหน้ามีชัดเจนมากขึ้นใน กลุ่มบุคคลที่มีระดับอารมณ์ความรู้สึกในทางลบสูง

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุล ของงานกับครอบครัว กับคุณภาพชีวิตในกลุ่มตัวอย่าง 353 คน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบัญชี ผู้วิจัยได้ประเมินความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความสมดุลของ เวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ ผลพบว่าในกลุ่มผู้ที่ให้เวลากับการทำงานและกับ ครอบครัวยุทธศาสตร์สูง ผู้ที่ให้เวลากับครอบครัวมากกว่างานรายงานคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ที่ให้เวลา กับทั้ง 2 บทบาทเท่าเทียมกัน และผู้ที่ให้เวลากับทั้ง 2 บทบาทเท่าเทียมกันก็รายงานคุณภาพชีวิต สูงกว่าผู้ที่ให้เวลากับงานมากกว่าครอบครัว ซึ่งผลการวิจัยในส่วนของการประกอบความสมดุล ด้านการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจก็มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันนี้

Kinnunen, Vermulst, Gerris & Makikangas (2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับสุขภาพ วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือศึกษาบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 ด้าน (Big Five Personality) ว่าอาจเป็นตัวเชื่อมระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 2 รูปแบบ คือรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์นี้กับสุขภาพที่เกี่ยวกับงานและครอบครัว กลุ่มตัวอย่างคือชายที่เป็นพ่อ 296 คน ที่เคยเข้าร่วมการวิจัยในโครงการระดับชาติของประเทศเนเธอร์แลนด์เมื่อปี 1995 และทุกคนจะต้องมีงานประจำ ผลการวิจัยพบว่าความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) จะช่วยลดความสัมพันธ์ระหว่างการที่งานก้าวก่ายครอบครัวกับความเหนื่อยล้าจากงาน (job exhaustion) และระหว่างการที่งานก้าวก่ายครอบครัวกับความซึมเศร้า นอกจากนี้ยังพบว่าความอบอุ่นเป็นมิตร (agreeableness) ก็ช่วยลดความสัมพันธ์ระหว่างการที่ครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตสมรส ด้วยเหตุนี้ พ่อที่มีความมั่นคงทางอารมณ์จะไม่ได้รับผลกระทบจากการที่งานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัวต่อสุขภาพในการทำงาน (ความเหนื่อยล้าจากงาน) และต่อสุขภาพโดยรวม (ความซึมเศร้า) เช่นเดียวกัน พ่อที่มีความอบอุ่นเป็นมิตรจะไม่ได้รับผลกระทบจากการที่งานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรส นอกจากนี้ผลยังแสดงให้เห็นว่าทั้งการที่งานเข้าไปก้าวก่ายครอบครัวและการที่ครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายการทำงาน และความมั่นคงทางอารมณ์และความอบอุ่นเป็นมิตรมีผลทางตรงต่อสุขภาพ

Cardenas, Major & Bernas (2004) ได้ศึกษาภาวะและผลที่เกิดจากการใช้เวลาในบทบาทหนึ่งในขณะที่ว่าวุ่นหรือหมกมุ่นอยู่กับอีกบทบาทหนึ่ง จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแม่ และทำงานแล้ว 171 คน พบความเชื่อมโยงระหว่างการก้าวก่ายจากการทำงานและครอบครัวกับคุณภาพในการทำหน้าที่ บทบาทที่เป็นภาระมากเกินไปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการที่งานเข้ามาก้าวก่ายจิตใจในขณะที่อยู่ที่บ้าน และความคาดหวังในบทบาททางเพศแบบดั้งเดิมก็มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการที่ครอบครัวเข้ามาก้าวก่ายจิตใจขณะที่ทำงาน ในส่วน การที่งานเข้ามารบกวนจิตใจขณะอยู่ที่บ้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ผลจากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพของแต่ละบทบาทและประสิทธิภาพในการสลับบทบาทในการทำหน้าที่ตามเวลาของแต่ละบทบาท เพื่อช่วยให้เข้าใจความเกี่ยวเนื่องของงานและครอบครัว

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว งานพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ งานพัฒนาการครอบครัวและการให้การศึกษาเชิงจิตวิทยา

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว งานพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ และงานพัฒนาการครอบครัวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวเพื่อเชื่อมโยงกับการให้การศึกษาเชิงจิตวิทยา กล่าวคือ ความพึงพอใจในชีวิตเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงสภาวะของบุคคลได้ บุคคลจะให้น้ำหนักกับประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต และประมวลสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตโดยรวมออกมาเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในชีวิต บุคคลที่ประสบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะเกิดความเครียด และมีความพึงพอใจในชีวิตที่ต่ำลง ส่งผลให้บุคคลไม่สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดผลกระทบต่อทั้งตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ที่มีหน้าที่และบทบาทหลักคือการทำงาน และการสร้างครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่สามารถจัดการกับหน้าที่ในแต่ละบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบุคคลสามารถสร้างสมดุลระหว่างบทบาทในบริบทการทำงานและในครอบครัวได้โดยการวางแผนจัดการเวลาให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบทบาท จัดการอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทอย่างเหมาะสม รวมถึงการวางตน การใช้กลวิธีจัดการปัญหาและแสดงออกอย่างสอดคล้องกับบทบาทที่เข้าไปเกี่ยวข้อง และเนื่องจากสภาวะของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานในองค์กร จึงมีประโยชน์ในการวางแผนการศึกษาเชิงจิตวิทยาทั้งรายบุคคล หรือแบบกลุ่มให้แก่พนักงานในองค์กร และยังสามารถใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว กับสภาวะของบุคคลยังจำเป็นต้องพิจารณาถึงงานพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ และวงจรชีวิตครอบครัวของบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลแก่นักจิตวิทยาการศึกษาในการวางแผนการให้การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทในครอบครัว ความเปลี่ยนแปลง หรือหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวในแต่ละวัย และขั้นพัฒนาการของครอบครัว โดยมีเป้าหมายให้ให้สมาชิกในครอบครัวสามารถบรรลุงานพัฒนาการแต่ละขั้น ทั้งงานพัฒนาการส่วนบุคคล และงานพัฒนาการของครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปแล้ว หน้าที่ที่สำคัญของบุคคลในวัยผู้ใหญ่คือการทำงาน และการดูแลครอบครัว หากบุคคลไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดความเครียด และส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ทั้งในบริบทที่ทำงาน และในครอบครัว นักจิตวิทยาการศึกษาจึง

มีบทบาทในการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยการวางแผนการศึกษา อบรม หรือให้ความรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยให้บุคคลสร้างสมดุลระหว่างการทำหน้าที่ในบทบาทการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้จากการประเมินชีวิตของบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในชีวิต



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในประชากรที่เป็นคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร และมีภูมิลำเนาแตกต่างกันในด้าน เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มเลือกมาจากผู้ใหญ่ที่สมรสแล้ว และทำงานประจำ มีอายุระหว่าง 25-45 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จบระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 243 คน แบ่งเป็นเพศหญิง 158 คน และเพศชาย 85 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยการจับฉลากรายชื่อเขตออกมา 12 เขต จากเขตตามการแบ่งเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร 50 เขต จากนั้นจึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดลักษณะไว้แล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างมาจากครอบครัวที่คู่สมรสทำงานมีรายได้ทั้งคู่ (dual-career family) และเป็นผู้ที่ตอบแบบวัดสมบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 243 คน จำแนกตามเพศ (2 ระดับ คือ ชายและหญิง) ช่วงอายุ (3 ระดับ คือ 25-31 ปี 32-38 ปี และ 39-45 ปี) จำนวนบุตร (3 ระดับ คือ ไม่มี 1 คน และ 2-3 คน) อายุบุตร (3 ระดับ คือ แรกเกิด-5 ปี 6-11 ปี และ 12-15 ปี) และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน (2 ระดับ คือ ไม่มีและมี) ดังแสดงในภาคผนวก ๑

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลและแบบวัด 2 ฉบับ ดังนี้

- 2.1. แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสอบถามถึงภูมิลำเนาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว จำนวนบุตร อายุของบุตรคนโต อายุของบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ในครัวเรือน
- 2.2. แบบวัด ประกอบด้วยแบบวัด 2 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต และแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต

แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตที่ผู้วิจัยนำมาใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) ของ Neugarten และคณะ (1961) และ แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction With Life Scale หรือ SWLS) ของ Pavot และ Diener (1993) โดยนำข้อคำถามจากแบบวัดทั้งสองฉบับนี้มาแปลและปรับปรุงเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดของการพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทในสังคมไทย

1. ลักษณะของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต

แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง (self-report) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ (1) ตรงน้อยที่สุด ไปจนถึง (5) ตรงมากที่สุด ประกอบด้วยข้อความรายข้อทั้งสิ้น 30 ข้อ ซึ่งเป็นการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อชีวิตโดยรวมของบุคคล (ดูรายละเอียดของแบบสอบถามได้ในภาคผนวก ข)

การตอบแบบวัด

ในแต่ละข้อ ให้ผู้ตอบแบบวัดประเมินตนเองว่า ผู้ตอบแบบวัดมีความคิดเห็นต่อชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยเพียงใด โดยเลือกคำตอบที่สอดคล้องกับความรู้สึก ความคิดเห็น และสภาพความเป็นจริงของตนเองมากที่สุด แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

- | | | |
|-------------------|---------|--|
| 1 = ตรงน้อยที่สุด | หมายถึง | ท่านเห็นว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับตัวท่านเลย หรือตรงน้อยมาก |
| 2 = ตรงน้อย | หมายถึง | ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านน้อย |
| 3 = ตรงพอควร | หมายถึง | ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านพอควร |
| 4 = ตรงมาก | หมายถึง | ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านมาก |
| 5 = ตรงมากที่สุด | หมายถึง | ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านอย่างยิ่ง |

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตมีคะแนนรายข้อตั้งแต่ 1-5 คะแนน ในแบบวัดมีข้อความทั้งทางบวกและลบ เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

คำตอบ	คะแนนข้อความทางบวก	คะแนนข้อความทางลบ
1 (ตรงน้อยที่สุด)	1	5
2 (ตรงน้อย)	2	4
3 (ตรงพอควร)	3	3
4 (ตรงมาก)	4	2
5 (ตรงมากที่สุด)	5	1

ข้อความทางบวกในแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต (แสดงในภาคผนวก ข) ได้แก่ ข้อที่ 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
ข้อความทางลบในแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ได้แก่ ข้อที่ 2, 11, 15, 17
คะแนนรวมของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตมีช่วงคะแนนระหว่าง 50-150

การแปลผล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การตัดคะแนนของคะแนนเฉลี่ยรวมในแต่ละด้าน โดยตัดแบ่งคะแนนแต่ละช่วงแสดงถึงการมีความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของบุคคลมากหรือน้อยตามเกณฑ์ของคะแนน ดังนี้

ช่วงคะแนนระหว่าง	ความพึงพอใจในชีวิต
1.00-2.49	น้อย
2.50-2.99	ปานกลางถึงค่อนข้างน้อย
3.00-3.49	ปานกลางถึงค่อนข้างมาก
3.50-5.00	มาก

2. คุณภาพของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต

Neugarten, Havighurst and Tobin (1961) ได้พัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตเพื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุ ประกอบด้วยแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) และ แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีบี (Life Satisfaction Index B) ซึ่งผู้ใช้นำแบบวัดไปใช้ฉบับเดียว หรือทั้งสองฉบับร่วมกันได้ แบบวัดนี้มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในชีวิต ความตั้งใจและอดทนในการดำรงชีวิต ความสอดคล้องระหว่าง

เป้าหมายที่ต้องการและที่ได้รับ การมีอัตมโนทัศน์ทางบวก และการมีอารมณ์ทางบวก และมีรายงานค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร สเปียร์แมน-บราวน์ เท่ากับ 0.87 และรายงานค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตของ Neugarten

ความพึงพอใจในชีวิต	1	2	3	4	5
1) ความกระตือรือร้นในชีวิต	-	0.67	0.56	0.79	0.84
2) ความตั้งใจและอดทนในการดำรงชีวิต		-	0.70	0.83	0.48
3) ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ต้องการและที่ได้รับ			-	0.73	0.57
4) การมีอัตมโนทัศน์ทางบวก				-	0.82
5) การมีอารมณ์ทางบวก					-

ที่มา: Neugarten, Havighurst and Tobin (1961)

ชอทิพย์ บุญยานันท์ (2534) ได้แปลแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) ของ Neugarten และคณะ (1961) จำนวน 18 ข้อ เพื่อนำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุ มีอายุระหว่าง 50-59 ปี จำนวน 30 คน และหาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ผลปรากฏว่าได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 นอกจากนี้ยังรายงานผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามทั้ง 18 ข้อว่าอยู่ในช่วง 0.5879 - 0.8835

จวีรัตน์ ชุ่มอิม (2537) ได้แปลแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) ของ Neugarten และคณะ (1961) จำนวน 20 ข้อ และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมอีก 12 ข้อ เพื่อนำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใหญ่ตอนต้นที่ทำงานแล้วในกรุงเทพมหานคร จากนั้นนำข้อคำถามทั้ง 32 ข้อ มาหาค่าอำนาจจำแนกโดยการทดสอบค่าที (t-test) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 1.75 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 25 ข้อ และหาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.9097

เยาวลักษณ์ มั่นประชา (2542) ได้แปลแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) ของ Neugarten และคณะ (1961) และสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมเพื่อนำไปทดลองใช้กับนักเรียนปกติ และนักเรียนที่มีความพิการ กลุ่มละ 25 คน เป็นแบบวัดฉบับสมบูรณ์ที่มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ

(Corrected Item Total Correlation) ในแต่ละด้านกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือในแต่ละด้าน พบว่าได้ค่าระหว่าง 0.19-0.58 ส่วนการหาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และค่าความเที่ยงรายด้านอยู่ในช่วง 0.63-0.70

Diener (1985) และ Pavot (1991 อ้างใน Pavot และ Diener, 1993) ได้รายงานค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) และค่าความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำ (Test-Retest Reliability) ของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Satisfaction With Life Scale) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความคงที่ภายใน และค่าความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม

ผู้วิจัย	สัมประสิทธิ์อัลฟา	อัลฟาจากการทดสอบซ้ำ	ช่วงเวลา
Alfonso & Allison (1992)	0.89	0.83	2 สัปดาห์
Pavot et. al. (1991)	0.85	0.84	1 เดือน
Blais et. al. (1989)	0.79 -0.84	0.64	2 เดือน
Diener et. al. (1985)	0.87	0.82	2 เดือน
Yardley & Rice (1991)	0.80, 0.86	0.50	10 สัปดาห์
Magnus, Diener, Fujita & Pavot (1992)	0.87	0.54	4 ปี

ที่มา: Pavot และ Diener 1993

ค่าความตรงในเบื้องต้นของแบบวัดนี้ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่าแบบวัดนี้มีปัจจัยเดียวที่คิดเป็น 66% ของความแปรปรวนของมาตร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมฉบับนี้เป็นมาตรองค์ประกอบเดียว มาตรนี้มีความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (Construct Validity) คือในกลุ่มผู้ป่วยทางจิต นักโทษ นักศึกษาในประเทศที่ยากจน และขาดความมั่นคง และผู้หญิงที่ถูกทารุณกรรม เป็นกลุ่มที่มีคะแนนความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมจากมาตรนี้ต่ำที่สุด จากทฤษฎีที่เสนอว่า ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่บุคคลกำหนดขึ้น ดังนั้น เหตุการณ์หรือ สถานการณ์ของบุคคลที่ย่ำแย่ลงหรือดีขึ้น จะส่งผลต่อคะแนนความพึงพอใจในชีวิต (Pavot และ Diener, 1993)

ค่าความตรงตามจำแนก (Discriminant Validity) Diener (1985, อ้างใน Pavot และ Diener 1993) รายงานว่าแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับแบบวัดความเครียดต่างๆ และไม่พบสหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมฉบับนี้

กับแบบวัดมิติด้านอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องตามทฤษฎี เช่น ความเข้มข้นทางอารมณ์ (affective intensity) และ การกระตุ้นทางอารมณ์ (affective impulsivity)

วัชรภรณ์ เฟงจิตต์ (2543) ได้หาความเที่ยงของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตของ Pavot และ Diener โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนาแบบวัด จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ผลปรากฏว่าได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.7088

3. การพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตของผู้วิจัย

3.1 ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยศึกษาทฤษฎี แนวคิด งานวิจัย และแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) ของ Neugarten และคณะ (1961) และทฤษฎี แนวคิด งานวิจัย และ แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของ Pavot และ Diener (1993) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้อคำถามของแบบวัดให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตฉบับที่มีผู้แปลเป็นภาษาไทยแล้ว ได้แก่ แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตของ ซอทิพย์ บุญยานันท์ (2534) จุรีรัตน์ ชุ่มอิม (2537) เยาวลักษณ์ มั่นประชา (2542) และวัชรภรณ์ เฟงจิตต์ (2543)

3.3 ผู้วิจัยเขียนข้อคำถามเพิ่มเติมโดยอาศัยแนวคิดของ Neugarten และคณะ (1961) ประกอบกับ แนวคิดของ Pavot และ Diener (1993) และเพิ่มเติมข้อคำถามที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การประเมินความตรง (Validity)

4.1.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี และแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ตามแนวคิดของ Neugarten และคณะ (1961) และแนวคิดของ Pavot และ Diener (1993) แล้วแปลมาตรงทั้งหมด เป็นภาษาไทย

จากนั้น ผู้วิจัยเขียนข้อคำถามเพิ่มเติม โดยอาศัยกรอบอ้างอิงของ Neugarten และคณะ (1961) และของ Pavot และ Diener (1993) และเพิ่มข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับบริบทสังคมไทย

ผู้วิจัยนำข้อคำถามเดิมที่มีผู้แปลไว้แล้ว ข้อคำถามที่ผู้วิจัยแปลจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ และข้อคำถามที่ผู้วิจัยพัฒนาและเขียนขึ้นใหม่ทั้งหมดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางจิตวิทยา 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ สุภาพรรณ โคตรจรัส และรองศาสตราจารย์ ดร. ชุมพร ยงกิตติคุณ พิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม ปรับแก้ และคัดเลือกข้อคำถาม เพื่อให้แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีเดิม ผู้วิจัยปรับปรุงแบบวัดตามข้อแนะนำ นอกจากนี้ยังได้เปลี่ยนแปลงช่วงการตอบแบบวัดเป็น 5 ช่วง โดยให้ 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้ข้อคำถามทั้งหมด 81 ข้อ ผู้วิจัยรวบรวมข้อคำถามขึ้นเป็นแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม แล้วแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือฉบับเอ (41 ข้อ) และฉบับบี (40 ข้อ)

4.1.2 การตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity)

ในการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 1 ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ปรับปรุงตามคำแนะนำ และได้รับความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสองท่านแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนาแบบวัด ฉบับละ 100 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบอิสระโดยใช้กลุ่มคะแนนสูงและกลุ่มคะแนนต่ำร้อยละ 27 และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน เพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบค่าทีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน มากกว่า .1946 ขึ้นไป

ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามจากแบบวัดทั้งสองฉบับประกอบกันเป็นแบบวัดฉบับใหม่ โดยให้ฉบับที่มีจำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มากกว่าเป็นหลัก แล้วนำแบบวัดที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 36 ข้อ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ สุภาพรรณ โคตรจรัส และรองศาสตราจารย์ ดร. ชุมพร ยงกิตติคุณ เพื่อพิจารณาแก้ไขร่วมกัน

ในการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ปรับปรุงตามคำแนะนำ และได้รับความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสองท่านแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนาแบบวัด จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบอิสระโดยใช้กลุ่มคะแนนสูงและกลุ่มคะแนนต่ำร้อยละ 27 และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) กับคะแนนรวมของรายข้อ

ที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน เพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบค่าทีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน มากกว่า .2732 ขึ้นไป พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 4 ข้อ และผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามออกอีก 2 ข้อ เพื่อให้ได้จำนวนข้อคำถามตามที่ต้องการ ได้แบบวัดฉบับสมบูรณ์ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ (รายละเอียดของการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงในภาคผนวก ค)

4.2 การประเมินความเที่ยง (Reliability)

ในการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 1 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบวัดด้วยการนำคะแนนที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นพัฒนาแบบวัดฉบับละ 100 คน หาค่าความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัดแต่ละฉบับดังแสดงในตารางที่ 5

ส่วนการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 2 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบวัดด้วยการนำคะแนนที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นพัฒนาแบบวัดจำนวน 50 คน หาค่าความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัดแต่ละฉบับดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ในการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

การทดลองใช้	แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ครั้งที่ 1	ฉบับเอ	41	0.90
	ฉบับบี	40	0.92
ครั้งที่ 2	ก่อนการคัดเลือก	36	0.93
	หลังการคัดเลือก	30	0.93

แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ (Multidimensional Measure of Work-Family Conflict) ของ Carlson Kacmar & Williams (2000) ซึ่งแบ่งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวออกเป็น 6 ด้าน ตามแนวคิดเดิมของ Kopelman Greenhaus & Connolly (1983) ผู้วิจัยนำข้อคำถามจากแบบวัดนี้มาแปล และคิดข้อคำถามขึ้นใหม่ให้ครอบคลุมแนวคิดและทฤษฎีเดิมโดยคำนึงถึงบริบทสังคมไทย

1. ลักษณะของแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง (self-report) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ (1) ตรงน้อยที่สุด ถึง (5) ตรงมากที่สุด ประกอบด้วยข้อความรายข้อทั้งสิ้น 30 ข้อ (ภาคผนวก ข) สามารถแบ่งออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง 2 รูปแบบ และแบ่งตามด้านทั้งหมดได้ 6 ด้าน โดยมีโครงสร้าง ดังนี้

1.1 แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อแบ่งตามรูปแบบของความขัดแย้ง 2 รูปแบบ

1.1.1 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว (Work Interference with Family หรือ WIF) ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงการประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทไม่ว่าจะเป็นด้วยสาเหตุใดอันเกิดจากบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เข้าไปก้าวกายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 29 และ 30 รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ

1.1.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน (Family Interference with Work หรือ FIW) ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงการประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทไม่ว่าจะเป็นด้วยสาเหตุใดอันเกิดจากบริบทที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เข้าไปก้าวกายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 27 และ 28 รวมทั้งสิ้น 14 ข้อ

1.2 แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จำแนกได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-based Work Interference with Family) ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงการประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับการทำงานมากเกินไปจนเข้าไปก้าวกายหรือขัดขวางการทำกิจกรรม

การทำหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 1, 7, 13, 19 และ 25 รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

1.2.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-based Work Interference with Family) ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงการประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียดหรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำงานกิจกรรม การทำหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 3, 9, 15, 21, 26, 29 และ 30 รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ

1.2.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-based Work Interference with Family) ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงการประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำงานกิจกรรม การทำหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 5, 11, 17, และ 23 รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

1.2.4 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-based Family Interference with Work) ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงการประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้หรือการให้เวลากับครอบครัวมากเกินไปจนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำงานกิจกรรม การทำหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 2, 8, 14 และ 20 รวม 4 ข้อ

1.2.5 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-based Family Interference with Work) ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงการประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำงานกิจกรรม การทำหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 4, 10, 16, 22 และ 27 รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

1.2.6 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-based Family Interference with Work) ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงถึงการประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานที่ในครอบครัวไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการ

ทำกิจกรรม การทำหน้าที่ หรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ข้อคำถามข้อที่ 6, 12, 18, 24 และ 28 รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

การตอบแบบวัด

ในแต่ละข้อ ให้ผู้ตอบแบบวัดพิจารณาว่าตนประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทในการทำหน้าที่ตามบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวเพียงใด โดยเลือกคำตอบที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง หรือความคิดเห็นของผู้ตอบแบบวัดมากที่สุด แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

- 1 = ตกลงน้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับตัวท่านเลย หรือตกลงน้อยมาก
- 2 = ตกลงน้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านน้อย
- 3 = ตกลงพอควร หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านพอควร
- 4 = ตกลงมาก หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านมาก
- 5 = ตกลงมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีคะแนนรายข้อตั้งแต่ 1-5 คะแนน ข้อคำถามในแบบวัดเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

คำตอบ	คะแนน
1 (ตกลงน้อยที่สุด)	1
2 (ตกลงน้อย)	2
3 (ตกลงพอควร)	3
4 (ตกลงมาก)	4
5 (ตกลงมากที่สุด)	5

คะแนนรวมของแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีช่วงคะแนนระหว่าง 50-150 คะแนน (แสดงในภาคผนวก ข) จำแนกได้ดังนี้

- 1) เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
- 2) เมื่อพิจารณาเฉพาะสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
- 3) เมื่อพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

การแปลผล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การตัดคะแนนของคะแนนเฉลี่ยรวมในแต่ละด้าน โดยตัดแบ่งคะแนนแต่ละช่วงแสดงถึงการมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของบุคคลในแต่ละรูปแบบ และในแต่ละด้านมากหรือน้อยตามเกณฑ์ของคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนนระหว่าง	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
1.00-2.49	น้อย
2.50-2.99	ปานกลางถึงค่อนข้างน้อย
3.00-3.49	ปานกลางถึงค่อนข้างมาก
3.50-5.00	มาก

2. คุณภาพของแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Kopelman, Greenhaus & Connolly (1983) ได้สร้างมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างบทบาท (interrole conflict) ขึ้น โดยให้ความหมายว่าเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการที่งานเข้าไปรบกวนครอบครัวเท่านั้น เพื่อใช้ในการวิจัยประกอบกับ มาตรวัดความขัดแย้งในงาน (work conflict) และมาตรวัดความขัดแย้งในครอบครัว (family conflict) โดยแบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (strongly agree) ค่อนข้างเห็นด้วย (inclined to agree) เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเท่าๆกัน (neither agree nor disagree) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (inclined to disagree) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (strongly disagree) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และหาค่าความเที่ยงของมาตร ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรความขัดแย้งในงาน มาตรความขัดแย้งในครอบครัว และมาตรความขัดแย้งระหว่างบทบาทของ Kopelman, Greenhaus และ Connolly

มาตร	Cronbach Alpha	Eigenvalue
ความขัดแย้งในงาน	0.80	2.06
ความขัดแย้งในครอบครัว	0.87	5.73
ความขัดแย้งระหว่างบทบาท	0.89	3.38

ที่มา : ดัดแปลงจาก Kopelman, Greenhaus และ Connolly (1983)

Netemeyer, Boles & McMurrian (1996) ได้สร้างมาตร Work-Family Conflict Scale ขึ้น โดย มาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนี้ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตด้านงานก้าวกายครอบครัว (Work-Family Conflict) จำนวน 5 ข้อและ ความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตด้านครอบครัวก้าวกายงาน(Family-Work Conflict Scale) จำนวน 5 ข้อ และรายงานค่าความเที่ยงของแบบวัดฉบับนี้ว่าอยู่ในช่วง 0.82-0.90

Stephens & Sommer (1996) พัฒนามาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (The Measurement of Work to Family Conflict) ที่มีทั้งสิ้น 14 ข้อ และใช้การตอบแบบมาตรประเมินค่า (Likert scale) 7 ระดับ เพื่อศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวตามแนวคิดของ Greenhaus & Beutell (1985) ได้แก่ ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากเวลา (4 ข้อ) ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากความเครียด (4 ข้อ) และ ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (6 ข้อ) โดยศึกษาเฉพาะความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานที่เข้าไปส่งผลกระทบต่อครอบครัว และรายงานผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ (Confirmatory Factor Loadings) ว่าอยู่ในช่วง 0.54-0.88

Carlson, Kacmar & Williams (2000) ได้สร้างมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหลายมิติ (Multidimensional Measure of Work-Family Conflict) โดยรวบรวมข้อกระทงจากมาตรที่มีผู้สร้างขึ้นตามแนวคิดเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Kopleman, Greenhaus & Connolly (1983) และ Greenhaus & Beutell (1985) ทั้งที่เสนอไว้ว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมี 3 รูปแบบ ได้แก่ ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-Based Conflict) ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากความตึงเครียด (Strain-Based Conflict) และ ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) และทั้งที่ได้เสนอให้แยกแยะระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านงานก้าวกายครอบครัว (Work Interference with Family) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านครอบครัวก้าวกายงาน (Family Interference with Work) ออกจากกัน Carlson และคณะ (2000) มีความเห็นว่ามาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีอยู่เดิมนั้นไม่มีมาตรใดที่ครอบคลุมการประเมินความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวครบทุกด้าน จึงเสนอมาตรที่ครอบคลุมความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 6 ด้านนี้ ซึ่งพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ ที่ใช้การตอบแบบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย 5อันดับ คือ (5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และรายงานค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรฐานความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ
ของ Carlson, Kacmar และ Williams (2000)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว		สัมประสิทธิ์อัลฟา
รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว	สาเหตุจากเวลา	0.87
	สาเหตุจากความเครียด	0.85
	สาเหตุจากพฤติกรรม	0.78
รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงาน	สาเหตุจากเวลา	0.79
	สาเหตุจากความเครียด	0.87
	สาเหตุจากพฤติกรรม	0.85

ที่มา: ดัดแปลงจาก Carlson, Kacmar และ Williams (2000)

สุพจน์ พันธุ์ยะ (2542) ได้แปลมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Bohlen & Viveros-Long (1981) ทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความวิตกกังวลในงาน และรายงานค่าความเที่ยงของแบบวัดทั้งหมดเท่ากับ 0.89

ตติยา เอมชัยบุตร (2542) ได้สร้างมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวขึ้นตามแนวคิดของ Wiley (1987) มีทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านงานก้าวท่ายครอบครัว 10 ข้อ ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90 และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านครอบครัวก้าวท่ายงาน 10 ข้อ ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86

ถนิมกาญจน์ พิพัฒน์โยธะพงศ์ (2544) ได้นำมาตรฉบับที่ สุพจน์ พันธุ์ยะแปลมาทดลองใช้และปรับปรุงได้ข้อกระทงทั้งสิ้น 12 ข้อ ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.915

3. การพัฒนาแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

3.1 ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยศึกษาทฤษฎีแนวคิด งานวิจัย และแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ

(Multidimensional Measure of Work-Family Conflict) ของ Carlson และคณะ (2000) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้อคำถามของแบบวัดให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวฉบับอื่น ๆ ที่มีผู้แปลเป็นภาษาไทย ได้แก่ สุพจน์ พันธุ์ยะ (2542) ตติยา เอมชัยบุตร (2542) และ ถนิมกาญจน์ พิพัฒน์โยธะพงศ์ (2544)

3.3 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมโดยอาศัยแนวคิดของ Carlson และคณะ (2000) โดยคำนึงถึงบริบทสังคมไทย

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การประเมินความตรง (Validity)

4.1.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี และและแปลแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ (Multidimensional Measure of Work-Family Conflict) ของ Carlson, Kacmar และ Williams (2000) เป็นภาษาไทย

จากนั้น ผู้วิจัยเขียนข้อคำถามเพิ่มเติม โดยอาศัยกรอบอ้างอิงของ Kopelman และคณะ (1983) และของ Carlson และคณะ (2000) และเพิ่มข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับบริบทสังคมไทย

ผู้วิจัยนำข้อคำถามเดิมที่มีผู้แปลไว้แล้ว ข้อคำถามที่ผู้วิจัยแปลจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ และข้อคำถามที่ผู้วิจัยพัฒนาและเขียนขึ้นใหม่ทั้งหมด ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางจิตวิทยา 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ สุภาพรรณ โคตรจรัส และรองศาสตราจารย์ ดร. ชุมพร ยงกิตติคุณ พิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม ปรับแก้ และคัดเลือกข้อคำถาม เพื่อให้แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีเดิม ผู้วิจัยปรับปรุงแบบวัดตามข้อแนะนำ นอกจากนี้ยังได้เปลี่ยนแปลงช่วงการตอบแบบวัดเป็น 5 ช่วง โดยให้ 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้ข้อคำถามทั้งหมด 84 ข้อ ผู้วิจัยรวบรวมข้อคำถามขึ้นเป็นแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แล้วแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ฉบับละ 42 ข้อ

4.1.2 การตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity)

ในการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 1 ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ปรับปรุงตามคำแนะนำ และได้รับความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสองท่านแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนาแบบวัด ฉบับละ 100 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบอิสระโดยใช้กลุ่มคะแนนสูงและกลุ่มคะแนนต่ำร้อยละ 27 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน เพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบค่าที (t-test) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด และ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้านมากกว่า .1946 ขึ้นไป

ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามจากแบบวัดทั้งสองฉบับประกอบกันเป็นแบบวัดฉบับใหม่ โดยให้ฉบับที่มีจำนวนข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มากกว่าเป็นหลัก แล้วนำแบบวัดที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 35 ข้อ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ สุภาพรรณ โคตรจรัส และรองศาสตราจารย์ ดร. ชุมพร ยงกิตติคุณ เพื่อพิจารณาแก้ไขร่วมกัน

ในการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ปรับปรุงตามคำแนะนำและได้รับความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสองท่านแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนาแบบวัด จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการทดสอบค่าที่ (t-test) แบบอิสระโดยใช้กลุ่มคะแนนสูงและกลุ่มคะแนนต่ำร้อยละ 27 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน เพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบค่าที่ (t-test) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้านมากกว่า .2732 ขึ้นไป พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2 ข้อ และผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามออกอีก 3 ข้อ เพื่อให้ได้จำนวนข้อคำถามตามที่ต้องการ ได้แบบวัดฉบับสมบูรณ์ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ (การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงในภาคผนวก ง)

4.2 การประเมินความเที่ยง (Reliability)

ในการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 1 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบวัดด้วยการนำคะแนนที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนาแบบวัดฉบับละ 100 คน หาค่าความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัดแต่ละฉบับแสดงในตารางที่ 8

ส่วนการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 2 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบวัดด้วยการนำคะแนนที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนาแบบวัด 50 คน หาค่าความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัดแต่ละฉบับแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรฐานความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ในการทดลองใช้แบบวัดครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	การทดลองใช้ครั้งที่ 1		การทดลองใช้ครั้งที่ 2	
	ชุดเอ (จำนวนข้อ)	ชุดบี (จำนวนข้อ)	ก่อนการ คัดเลือก (จำนวนข้อ)	หลังการ คัดเลือก (จำนวนข้อ)
เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง				
1) รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว	0.92 (22 ข้อ)	0.85 (22 ข้อ)	0.90 (17 ข้อ)	0.90 (16 ข้อ)
2) รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน	0.87 (20 ข้อ)	0.83 (20 ข้อ)	0.89 (18 ข้อ)	0.90 (14 ข้อ)
เมื่อพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับ สาเหตุของความขัดแย้ง				
1) รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา	0.89 (9 ข้อ)	0.85 (9 ข้อ)	0.80 (6 ข้อ)	0.81 (5 ข้อ)
2) รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจาก ความเครียด	0.84 (8 ข้อ)	0.77 (8 ข้อ)	0.84 (7 ข้อ)	0.84 (7 ข้อ)
3) รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจาก พฤติกรรม	0.33 (5 ข้อ)	0.09 (5 ข้อ)	0.66 (4 ข้อ)	0.66 (4 ข้อ)
4) รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา	0.80 (8 ข้อ)	0.60 (8 ข้อ)	0.72 (6 ข้อ)	0.76 (4 ข้อ)
5) รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจาก ความเครียด	0.79 (7 ข้อ)	0.70 (7 ข้อ)	0.81 (6 ข้อ)	0.83 (5 ข้อ)
6) รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจาก พฤติกรรม	0.44 (5 ข้อ)	0.65 (5 ข้อ)	0.82 (6 ข้อ)	0.83 (5 ข้อ)
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบวัดทั้งหมด	0.94 (42 ข้อ)	0.91 (42 ข้อ)	0.94 (35 ข้อ)	0.94 (30 ข้อ)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบวัดและเก็บข้อมูลด้วยตนเองซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลแบบกลุ่มเล็กตามองค์การต่างๆ มีการอธิบายคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม และรอรับแบบสอบถามหลังจากที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามครบถ้วน นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมเป็นรายบุคคลจากย่านธุรกิจต่างๆ โดยความสมัครใจและรอรับแบบสอบถามหลังจากที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

4.1 คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความพึงพอใจในชีวิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง เมื่อพิจารณาเฉพาะสาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

4.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) ของความพึงพอใจในชีวิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ในครัวเรือน

4.3 หากในการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี Scheffe ในกรณีที่ความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน และใช้วิธี Dunnett's T3 ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในกรณีที่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยใช้วิธีเสนอดารางเปรียบเทียบต่างค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) และกราฟแสดงความสัมพันธ์

4.4 หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนรวม และเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด

1.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในชีวิต และรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

1.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาตามสาเหตุของความขัดแย้ง 3 สาเหตุ ของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

1.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งจำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.3.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.3.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.3.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2.3.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความพึงพอใจในชีวิต และรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของคู่สมรสที่ทำงานใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน (n= 243)

ตัวแปร	จำนวน		ความพึงพอใจในชีวิต		ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว						
					งานก้ำก๋ายครอบครัว		ครอบครัวก้ำก๋ายงาน		รวม		
	คน	ร้อยละ	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
เพศ	ชาย	85	35.0	3.81	0.39	2.33	0.57	2.22	0.56	2.28	0.53
	หญิง	158	65.0	3.72	0.45	2.47	0.78	2.20	0.67	2.34	0.69
ช่วงอายุ	25-31 ปี	65	26.7	3.74	0.44	2.40	0.71	2.20	0.66	2.31	0.66
	32-38 ปี	89	36.6	3.73	0.42	2.56	0.77	2.29	0.66	2.43	0.68
	39-45 ปี	89	36.6	3.78	0.44	2.30	0.63	2.13	0.58	2.22	0.57
จำนวนบุตร	ไม่มี	90	37.0	3.82	0.42	2.24	0.62	2.02	0.56	2.14	0.55
	1 คน	92	37.9	3.68	0.45	2.60	0.76	2.38	0.69	2.49	0.69
	2-3 คน	61	25.1	3.77	0.39	2.42	0.71	2.23	0.59	2.33	0.62
อายุบุตรคนโต	แรกเกิด-5 ปี	74	48.4	3.67	0.42	2.70	0.80	2.49	0.69	2.60	0.71
	6-11 ปี	58	37.9	3.72	0.43	2.39	0.65	2.18	0.52	2.29	0.54
	12-15 ปี	21	13.7	3.85	0.45	2.28	0.70	2.11	0.70	2.20	0.69
อายุบุตรคนสุดท้อง	แรกเกิด-5 ปี	39	63.9	3.75	0.38	2.48	0.69	2.22	0.51	2.36	0.56
	6-11 ปี	17	27.9	3.77	0.46	2.29	0.64	2.24	0.63	2.27	0.62
	12-15 ปี	5	8.2	3.87	0.38	2.40	1.17	2.24	1.06	2.33	1.10
ผู้ช่วย	ไม่มี	122	50.2	3.74	0.42	2.46	0.76	2.25	0.72	2.36	0.71
	มี	121	49.8	3.77	0.44	2.39	0.67	2.16	0.53	2.28	0.56
รวม	243	100.0	3.75	0.43	2.42	0.71	2.21	0.63	2.32	0.64	

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน (N= 243)

ตัวแปร	จำนวน		ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว						
			สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม		
	คน	ร้อยละ	M	SD	M	SD	M	SD	
เพศ									
ชาย	85	35.0	2.21	0.63	2.36	0.59	2.25	0.61	
หญิง	158	65.0	2.27	0.84	2.43	0.73	2.30	0.67	
ช่วงอายุ									
25-31 ปี	65	26.7	2.21	0.79	2.45	0.69	2.21	0.68	
32-38 ปี	89	36.6	2.41	0.85	2.50	0.72	2.38	0.68	
39-45 ปี	89	36.6	2.12	0.65	2.27	0.63	2.25	0.58	
จำนวนบุตร									
ไม่มี	90	37.0	2.01	0.63	2.28	0.65	2.08	0.56	
1 คน	92	37.9	2.46	0.88	2.53	0.71	2.48	0.67	
2-3 คน	61	25.1	2.27	0.71	2.40	0.67	2.30	0.63	
อายุบุตรคนโต									
แรกเกิด-5 ปี	74	48.4	2.57	0.91	2.64	0.72	2.57	0.68	
6-11 ปี	58	37.9	2.26	0.64	2.32	0.62	2.28	0.57	
12-15 ปี	21	13.7	2.09	0.78	2.30	0.70	2.17	0.72	
อายุบุตรคนสุดท้อง									
แรกเกิด-5 ปี	39	63.9	2.31	0.66	2.40	0.63	2.34	0.59	
6-11 ปี	17	27.9	2.18	0.67	2.36	0.65	2.23	0.62	
12-15 ปี	5	8.2	2.22	1.24	2.52	1.11	2.18	0.98	
ผู้ช่วย									
ไม่มี	122	50.2	2.27	0.83	2.45	0.74	2.32	0.73	
มี	121	49.8	2.23	0.72	2.35	0.62	2.25	0.54	
รวม	243	100.0	2.25	0.77	2.40	0.69	2.28	0.65	

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน (N= 243)

ตัวแปร	จำนวน		ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว												
			รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว						รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน						
			สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม		สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม		
			คน	ร้อยละ	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M
เพศ															
ชาย	85	35.0	2.33	0.71	2.32	0.64	2.36	0.67	2.05	0.71	2.41	0.77	2.16	0.62	
หญิง	158	65.0	2.41	0.93	2.54	0.82	2.41	0.77	2.10	0.87	2.26	0.76	2.22	0.69	
ช่วงอายุ															
25-31 ปี	65	26.7	2.31	0.85	2.47	0.75	2.39	0.74	2.10	0.79	2.43	0.78	2.06	0.73	
32-38 ปี	89	36.6	2.58	0.91	2.61	0.84	2.46	0.80	2.19	0.91	2.35	0.74	2.31	0.69	
39-45 ปี	89	36.6	2.23	0.79	2.32	0.67	2.33	0.68	1.97	0.73	2.20	0.78	2.18	0.58	
จำนวนบุตร															
ไม่มี	90	37.0	2.17	0.75	2.32	0.66	2.20	0.71	1.82	0.63	2.22	0.82	1.98	0.55	
1 คน	92	37.9	2.55	0.93	2.64	0.83	2.58	0.73	2.36	0.95	2.37	0.74	2.40	0.73	
2-3 คน	61	25.1	2.44	0.86	2.42	0.77	2.39	0.74	2.06	0.72	2.38	0.71	2.22	0.63	
อายุบุตรคนโต															
แรกเกิด-5 ปี	74	48.4	2.65	0.96	2.75	0.86	2.67	0.72	2.47	0.96	2.50	0.72	2.49	0.74	
6-11 ปี	58	37.9	2.43	0.84	2.37	0.73	2.38	0.69	2.04	0.66	2.25	0.69	2.21	0.62	
12-15 ปี	21	13.7	2.18	0.79	2.33	0.69	2.32	0.86	1.98	0.90	2.26	0.83	2.06	0.65	
อายุบุตรคนสุดท้อง															
แรกเกิด-5 ปี	39	63.9	2.53	0.85	2.45	0.78	2.46	0.72	2.04	0.65	2.34	0.63	2.25	0.62	
6-11 ปี	17	27.9	2.25	0.81	2.33	0.64	2.28	0.68	2.10	0.69	2.40	0.78	2.19	0.64	
12-15 ปี	5	8.2	2.36	1.14	2.49	1.24	2.30	1.14	2.05	1.37	2.56	1.19	2.08	0.86	
ผู้ช่วย															
ไม่มี	122	50.2	2.41	0.89	2.50	0.80	2.43	0.80	2.09	0.88	2.39	0.83	2.24	0.74	
มี	121	49.8	2.35	0.84	2.43	0.73	2.36	0.67	2.07	0.76	2.24	0.69	2.16	0.58	
รวม	243	100.0	2.38	0.86	2.46	0.77	2.40	0.74	2.08	0.82	2.32	0.77	2.20	0.67	

การวัดความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวใช้มาตราประเมินค่า 5 ระดับ (5-Likert's scale) ตั้งแต่ 1 (ตรงน้อยที่สุด) ถึง 5 (ตรงมากที่สุด) คะแนนที่ได้จากการวัดความพึงพอใจในชีวิตและการวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบ่งออกเป็น 4 ช่วงโดยมีเกณฑ์การตัดคะแนนและความหมายของคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	ความพึงพอใจในชีวิต
	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
1.00-2.49	น้อย
2.50-2.99	ปานกลางถึงค่อนข้างน้อย
3.00-3.49	ปานกลางถึงค่อนข้างมาก
3.50-5.00	มาก

1.1 ความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้องและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน จากข้อมูลในตารางที่ 9 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดคะแนนดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า

1.1.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง

1.1.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิง ในอยู่ช่วงอายุต่างกัน มีจำนวนบุตร มีอายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้องต่างกัน ทั้งที่มีและไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ต่างก็มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง

1.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบความขัดแย้ง 2 รูปแบบ คือ รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้าวก้าวงาน จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน จากข้อมูลในตารางที่ 9 และ 14 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดคะแนนดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า

1.2.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวและครอบครัวก้าวก้าวงานน้อย

1.2.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิง ทั้งในช่วงอายุที่ต่างกัน มีจำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้องต่างกัน และทั้งที่มีและไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวและครอบครัวก้าวก้าวงานน้อย ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน

กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนโตอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี เป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าว ก้าวครอบครัวในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย

1.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าว ก้าวครอบครัวในระดับปานกลาง คือ กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีบุตร 1 คน กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน กลุ่มผู้ชาย (พ่อ) ที่มีบุตรอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี ที่มีบุตร 1 คน ผู้ที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี ทั้งที่ไม่มีและมีผู้ช่วยในครัวเรือน ผู้ที่มีบุตร 1 คน ทั้งที่ไม่มีและมีผู้ช่วยในครัวเรือน และผู้ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน

1.2.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าว ก้าวครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้าว ก้าวงานในระดับปานกลาง ได้แก่ กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปีที่มีบุตร 1 คน ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี และระหว่าง 32-38 ปีที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีบุตร 1 คน ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน และ ผู้ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปีที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน

1.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเฉพาะสาเหตุ 3 ด้าน คือ เวลา ความเครียด และพฤติกรรม จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน จากตารางที่ 10 สรุปได้ว่า

1.3.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวน้อยไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด หรือพฤติกรรม

1.3.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิง ทั้งในช่วงอายุต่างกัน มีจำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้องที่ต่างกัน ทั้งที่มีและไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งสาเหตุจาก เวลา ความเครียด และพฤติกรรมน้อย ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้องอายุช่วง 12-15 ปี ซึ่งพบว่าเป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนโตอายุอยู่ในช่วงแรกเกิด-5 ปีมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย

1.4 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่พิจารณารูปแบบความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยในครัวเรือนจากตารางที่ 11 และ 30 สรุปได้ว่า

1.4.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมน้อย

1.4.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้ง 6 ด้าน ในระดับน้อยและปานกลางถึงค่อนข้างน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวปานกลางถึงค่อนข้างน้อยเป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัว รวมถึงกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงที่มีความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากความเครียด กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี ที่มีความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากเวลาและสาเหตุจากความเครียด กลุ่มที่มีบุตร 1 คนและกลุ่มที่มีบุตรคนโตอายุระหว่างแรกเกิด-5 ปี ที่มีความขัดแย้งทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม กลุ่มที่มีบุตรคนสุดท้องอายุระหว่างแรกเกิด-5 ปี ที่มีความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากเวลา และกลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียดในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนโตอายุช่วงแรกเกิด- 5 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้องอายุระหว่าง 12-15 ปี

1.4.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี ที่มีบุตร 2-3 คน และผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ที่บุตรอายุ 6-11 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดระดับปานกลาง ได้แก่ กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน และผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน และกลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 39-45 ปี ที่มีบุตรอายุระหว่าง 6-11 ปี ผู้ที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน และ ผู้ที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด ได้แก่ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี ที่มีบุตร 2-3 คน และ ผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ที่บุตรอายุ 12-15 ปี

1.4.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าว กายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา และจากความเครียด ในระดับปานกลาง ได้แก่ กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 39-45 ปี ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด และจากพฤติกรรมในระดับปานกลาง ได้แก่ กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี และผู้ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีอายุ 39-45 ปี ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน เป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว และรูปแบบครอบครัว ก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียดในระดับปานกลาง

1.4.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าว กายครอบครัวทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมในระดับปานกลาง ได้แก่ กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีบุตร 1 คน ผู้ที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี ที่มีบุตร 1 คน และผู้ที่มีบุตร 1 คน ทั้งที่ไม่มีและ มีผู้ช่วยในครัวเรือน

ส่วนกลุ่มผู้ชาย (พ่อ) ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี เป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด และจากพฤติกรรม และมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียดในระดับปานกลาง

1.4.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าว กายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม และรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียดและพฤติกรรม ได้แก่ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี และผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ทั้งที่ไม่มี และ มี ผู้ช่วยในครัวเรือน

และยังพบว่า กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี เป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม และรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลาและพฤติกรรม ในระดับปานกลาง

1.4.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าว
 ก้าวครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน ทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และ
 พฤติกรรม ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี ที่มีบุตร 1 คน ผู้ที่มีอายุระหว่าง
 32-38 ปี ที่มีบุตรอายุช่วงแรกเกิด -5 ปี ผู้ที่มีบุตร 1 คน บุตรอายุแรกเกิด -5 ปี และ ผู้ที่มีบุตรอายุ
 แรกเกิด -5 ปี ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิต รูปแบบ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (2 รูปแบบ) และรูปแบบความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (6 ด้าน) ของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ในขั้นแรก ก่อนการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนสองทาง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเอก
 พันธ์ของค่าความแปรปรวน (Levene's Test of Homogeneity of Variance) เนื่องจาก เพศ ช่วง
 อายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน มีสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน หาก
 ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้
 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี Scheffe ในกรณีที่ความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน และใช้วิธี
 Dunnett's T3 ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในกรณีที่พบว่า
 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยใช้วิธีเสนอตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) และ
 กราฟแสดงความสัมพันธ์

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของความพึงพอใจในชีวิตของ
คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ ช่วงอายุ จำนวน
บุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความพึงพอใจในชีวิต
จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร			n	ความพึงพอใจในชีวิต	
				M	SD
เพศและ ช่วงอายุ	ชาย (พ่อ)	25-31 ปี	16	3.90	0.38
		32-38 ปี	26	3.76	0.37
		39-45 ปี	43	3.80	0.40
		รวม	85	3.81	0.39
	หญิง (แม่)	25-31 ปี	49	3.69	0.45
		32-38 ปี	63	3.72	0.44
		39-45 ปี	46	3.77	0.47
		รวม	158	3.72	0.45
รวม			243	3.75	0.43
เพศและ จำนวน บุตร	ชาย (พ่อ)	ไม่มี	37	3.79	0.42
		1 คน	24	3.86	0.35
		2-3คน	24	3.78	0.38
		รวม	85	3.81	0.39
	หญิง (แม่)	ไม่มี	53	3.84	0.43
		1 คน	68	3.62	0.47
		2-3คน	37	3.76	0.41
		รวม	158	3.72	0.45
รวม			243	3.82	0.43

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปร			n	ความพึงพอใจในชีวิต		
				M	SD	
เพศและ อายุบุตร	ชาย (พ่อ)	แรกเกิด-5ปี	19	3.82	0.31	
		6-11 ปี	24	3.75	0.40	
		12-15 ปี	5	4.17	0.25	
		รวม	48	3.82	0.36	
	หญิง (แม่)	แรกเกิด-5ปี	55	3.62	0.45	
		6-11 ปี	34	3.70	0.46	
		12-15 ปี	16	3.76	0.46	
		รวม	105	3.67	0.45	
	รวม			153	3.71	0.43
	เพศและ การมี ผู้ช่วยใน ครัวเรือน	ชาย (พ่อ)	ไม่มี	50	3.84	0.35
มี			35	3.76	0.44	
รวม			85	3.81	0.39	
หญิง (แม่)		ไม่มี	72	3.67	0.46	
		มี	86	3.77	0.44	
		รวม	158	3.72	0.45	
รวม			243	3.75	0.43	
ช่วงอายุ และ จำนวน บุตร	25-31 ปี	ไม่มี	39	3.87	0.47	
		1 คน	20	3.56	0.35	
		2-3คน	6	3.50	0.19	
		รวม	65	3.74	0.44	
	32-38 ปี	ไม่มี	26	3.76	0.31	
		1 คน	41	3.73	0.50	
		2-3คน	22	3.70	0.37	
		รวม	89	3.73	0.42	
	39-45 ปี	ไม่มี	25	3.79	0.46	
		1 คน	31	3.69	0.44	
		2-3คน	33	3.85	0.42	
		รวม	89	3.78	0.44	
	รวม			243	3.75	0.43

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปร			n	ความพึงพอใจในชีวิต		
				M	SD	
ช่วงอายุ และ อายุบุตร	25-31 ปี	แรกเกิด-5ปี	26	3.54	0.32	
		รวม	26	3.54	0.32	
	32-38 ปี	แรกเกิด-5ปี	34	3.66	0.45	
		6-11 ปี	28	3.78	0.47	
		12-15 ปี	1	4.13	-	
		รวม	63	3.72	0.46	
	39-45 ปี	แรกเกิด-5ปี	14	3.92	0.44	
		6-11 ปี	30	3.67	0.39	
		12-15 ปี	20	3.84	0.45	
		รวม	64	3.78	0.43	
	รวม			153	3.71	0.43
	ช่วงอายุ และการมี ผู้ช่วยใน ครัวเรือน	25-31 ปี	ไม่มี	39	3.75	0.43
			มี	26	3.72	0.47
รวม			65	3.74	0.44	
32-38 ปี		ไม่มี	38	3.72	0.40	
		มี	51	3.74	0.43	
		รวม	89	3.73	0.42	
39-45 ปี		ไม่มี	45	3.73	0.44	
		มี	44	3.83	0.43	
		รวม	89	3.78	0.44	
รวม			243	3.75	0.43	
จำนวน บุตรและ อายุบุตร		1 คน	แรกเกิด-5ปี	58	3.65	0.42
			6-11 ปี	27	3.73	0.48
			12-15 ปี	7	3.74	0.65
	รวม		92	3.68	0.45	
	2-3คน	แรกเกิด-5ปี	16	3.75	0.45	
		6-11 ปี	31	3.71	0.39	
		12-15 ปี	14	3.91	0.32	
		รวม	61	3.77	0.39	
	รวม			153	3.71	0.43

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปร			n	ความพึงพอใจในชีวิต		
				M	SD	
จำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน	ไม่มี	ไม่มี	59	3.82	0.39	
		มี	31	3.82	0.49	
		รวม	90	3.82	0.42	
	1 คน	ไม่มี	41	3.63	0.48	
		มี	51	3.72	0.42	
		รวม	92	3.68	0.45	
	2-3คน	ไม่มี	22	3.72	0.34	
		มี	39	3.79	0.42	
		รวม	61	3.77	0.39	
	รวม			243	3.75	0.43
	อายุบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน	แรกเกิด-5ปี	ไม่มี	29	3.56	0.37
			มี	45	3.74	0.44
รวม			74	3.67	0.42	
6-11 ปี		ไม่มี	23	3.64	0.45	
		มี	35	3.77	0.42	
		รวม	58	3.72	0.43	
12-15 ปี		ไม่มี	11	3.97	0.48	
		มี	10	3.72	0.39	
		รวม	21	3.85	0.45	
รวม			153	3.71	0.43	

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
เพศ และช่วง อายุ	เพศ	0.308	1	0.308	1.66	1.13	—
	ช่วงอายุ	0.044	2	0.022	0.12		—
	เพศ*ช่วงอายุ	0.298	2	0.149	0.80		—
	ความคลาดเคลื่อน	44.076	237	0.186			
	รวม	44.790	242				
เพศ และ จำนวน บุตร	เพศ	0.232	1	0.232	1.29	0.78	—
	จำนวนบุตร	0.741	2	0.370	2.05		—
	เพศ*จำนวนบุตร	0.898	2	0.449	2.49		—
	ความคลาดเคลื่อน	42.779	237	0.181			
	รวม	44.790	242				
เพศ และ อายุ บุตร	เพศ	0.787	1	0.787	4.39*	1.06	หญิง(แม่)<ชาย(พ่อ)*
	อายุบุตร	0.577	2	0.288	1.61		—
	เพศ*อายุบุตร	0.448	2	0.224	1.25		—
	ความคลาดเคลื่อน	26.322	147	0.179			
	รวม	28.108	152				
เพศ และ การ มีผู้ช่วย	เพศ	0.419	1	0.419	2.28	1.10	—
	ผู้ช่วย	0.113	1	0.113	0.61		—
	เพศ*ผู้ช่วย	0.408	1	0.408	2.22		—
	ความคลาดเคลื่อน	43.898	239	0.184			
	รวม	44.790	242				
ช่วงอายุ และ จำนวน บุตร	ช่วงอายุ	0.157	2	0.078	0.43	1.60	—
	จำนวนบุตร	0.929	2	0.465	2.56		—
	ช่วงอายุ*จำนวนบุตร	1.248	4	0.312	1.72		—
	ความคลาดเคลื่อน	42.505	234	0.182			
	รวม	44.790	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
ช่วงอายุ และ อายุ บุตร	ช่วงอายุ	0.679	2	0.339	1.91	1.03	—
	อายุบุตร	0.209	2	0.105	0.59		—
	ช่วงอายุ*อายุบุตร	0.911	2	0.456	2.56		—
	ความคลาดเคลื่อน	25.967	146	0.178			
	รวม	28.108	152				
ช่วงอายุ และ การมี ผู้ช่วย	ช่วงอายุ	0.113	2	0.056	0.30	0.36	—
	ผู้ช่วย	0.070	1	0.070	0.37		—
	ช่วงอายุ*ผู้ช่วย	0.142	2	0.071	0.38		—
	ความคลาดเคลื่อน	44.469	237	0.188			
	รวม	44.790	242				
จำนวน บุตร และ อายุ บุตร	จำนวนบุตร	0.092	1	0.092	0.496	1.68	—
	อายุบุตร	0.378	2	0.189	1.018		—
	จำนวนบุตร*อายุบุตร	0.182	2	0.091	0.491		—
	ความคลาดเคลื่อน	27.282	147	0.186			
	รวม	28.108	152				
จำนวน บุตร และการ มีผู้ช่วย	จำนวนบุตร	0.991	2	0.495	2.69	1.15	—
	ผู้ช่วย	0.176	1	0.176	0.95		—
	จำนวนบุตร*ผู้ช่วย	0.071	2	0.035	0.19		—
	ความคลาดเคลื่อน	43.663	237	0.184			
	รวม	44.790	242				
อายุ บุตร และ การมี ผู้ช่วย	อายุบุตร	0.627	2	0.313	1.74	0.18	—
	ผู้ช่วย	0.358	1	0.358	1.99		—
	อายุบุตร*ผู้ช่วย	0.757	2	0.378	2.10		—
	ความคลาดเคลื่อน	26.442	147	0.180			
	รวม	28.108	152				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในชีวิตประจำวันตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนบุตร อายุบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน ปรากฏในตารางที่ 12 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางดังตารางที่ 13 พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร ($n=153$) ผู้หญิง (แม่) ($M=3.67$) มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้ชาย (พ่อ) ($M= 3.82$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือนไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปรต้น			n	รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว			
				งานก้าวกายครอบครัว		ครอบครัวก้าวกายงาน	
				M	SD	M	SD
เพศและ ช่วงอายุ	ชาย (พ่อ)	25-31 ปี	16	2.19	0.53	2.09	0.61
		32-38 ปี	26	2.37	0.53	2.23	0.55
		39-45 ปี	43	2.36	0.61	2.26	0.54
		รวม	85	2.33	0.57	2.22	0.56
	หญิง (แม่)	25-31 ปี	49	2.47	0.75	2.24	0.68
		32-38 ปี	63	2.64	0.84	2.31	0.70
		39-45 ปี	46	2.23	0.65	2.00	0.59
		รวม	158	2.47	0.78	2.20	0.67
	รวม		243	2.42	0.71	2.21	0.63

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปรต้น			n	รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว				
				งานก้ำก๋ายครอบครัว		ครอบครัวก้ำก๋ายงาน		
				M	SD	M	SD	
เพศและ จำนวน บุตร	ชาย (พ่อ)	ไม่มี	37	2.21	0.49	2.15	0.51	
		1 คน	24	2.45	0.58	2.34	0.67	
		2-3คน	24	2.40	0.66	2.21	0.50	
		รวม	85	2.33	0.57	2.22	0.56	
	หญิง (แม่)	ไม่มี	53	2.27	0.70	1.93	0.57	
		1 คน	68	2.65	0.81	2.39	0.70	
		2-3คน	37	2.43	0.75	2.24	0.64	
		รวม	158	2.47	0.78	2.20	0.67	
	รวม			243	2.42	0.71	2.21	0.63
	เพศและ อายุบุตร	ชาย (พ่อ)	แรกเกิด -5 ปี	19	2.56	0.53	2.40	0.70
6-11 ปี			24	2.38	0.65	2.21	0.45	
12-15 ปี			5	2.18	0.77	2.14	0.73	
รวม			48	2.43	0.62	2.28	0.59	
หญิง (แม่)		แรกเกิด -5 ปี	55	2.74	0.87	2.52	0.69	
		6-11 ปี	34	2.40	0.66	2.16	0.56	
		12-15 ปี	16	2.32	0.70	2.09	0.71	
		รวม	105	2.57	0.80	2.34	0.68	
รวม			153	2.52	0.75	2.32	0.65	
เพศและ การมี ผู้ช่วยใน ครัวเรือน		ชาย (พ่อ)	ไม่มี	50	2.32	0.61	2.19	0.57
	มี		35	2.36	0.52	2.26	0.54	
	รวม		85	2.33	0.57	2.22	0.56	
	หญิง (แม่)	ไม่มี	72	2.55	0.83	2.29	0.81	
		มี	86	2.40	0.72	2.12	0.53	
		รวม	158	2.47	0.78	2.20	0.67	
	รวม			243	2.42	0.71	2.21	0.63

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปรต้น			n	รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว				
				งานก้าว่ายครอบครัว		ครอบครัวก้าว่ายงาน		
				M	SD	M	SD	
ช่วงอายุ และ จำนวน บุตร	25-31ปี	ไม่มี	39	2.25	0.61	1.99	0.52	
		1 คน	20	2.75	0.82	2.61	0.78	
		2-3คน	6	2.17	0.62	2.21	0.36	
		รวม	65	2.40	0.71	2.20	0.66	
	32-38ปี	ไม่มี	26	2.30	0.70	2.07	0.67	
		1 คน	41	2.76	0.78	2.45	0.67	
		2-3คน	22	2.49	0.74	2.25	0.56	
		รวม	89	2.56	0.77	2.29	0.66	
	39-45ปี	ไม่มี	25	2.17	0.56	2.01	0.50	
		1 คน	31	2.27	0.59	2.12	0.58	
		2-3คน	33	2.41	0.72	2.22	0.65	
		รวม	89	2.30	0.63	2.13	0.58	
	รวม			243	2.42	0.71	2.21	0.63
ช่วงอายุ และ อายุบุตร	25-31ปี	แรกเกิด -5 ปี	26	2.62	0.81	2.52	0.72	
		รวม	26	2.62	0.81	2.52	0.72	
	32-38 ปี	แรกเกิด -5 ปี	34	2.98	0.75	2.60	0.64	
		6-11 ปี	28	2.30	0.65	2.12	0.54	
		12-15 ปี	1	2.56	-	2.29	-	
		รวม	63	2.67	0.77	2.38	0.64	
	39-45 ปี	แรกเกิด -5 ปี	14	2.17	0.59	2.16	0.70	
		6-11 ปี	30	2.48	0.65	2.23	0.49	
		12-15 ปี	20	2.27	0.72	2.10	0.72	
		รวม	64	2.35	0.66	2.17	0.61	
	รวม			153	2.52	0.75	2.32	0.65

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปรต้น			n	รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว				
				งานก้าวก่ายครอบครัว		ครอบครัวก้าวก่ายงาน		
				M	SD	M	SD	
ช่วงอายุ และการมี ผู้ช่วยใน ครัวเรือน	25-31ปี	ไม่มี	39	2.49	0.82	2.22	0.76	
		มี	26	2.25	0.48	2.18	0.48	
		รวม	65	2.40	0.71	2.20	0.66	
	32-38 ปี	ไม่มี	38	2.60	0.72	2.39	0.76	
		มี	51	2.53	0.81	2.21	0.57	
		รวม	89	2.56	0.77	2.29	0.66	
	39-45 ปี	ไม่มี	45	2.30	0.72	2.16	0.64	
		มี	44	2.29	0.55	2.09	0.52	
		รวม	89	2.30	0.63	2.13	0.58	
	รวม			243	2.42	0.71	2.21	0.63
จำนวน บุตรและ อายุบุตร	1 คน	แรกเกิด -5 ปี	58	2.79	0.81	2.57	0.71	
		6-11 ปี	27	2.32	0.55	2.13	0.51	
		12-15 ปี	7	2.08	0.47	1.78	0.38	
		รวม	92	2.60	0.76	2.38	0.69	
	2-3คน	แรกเกิด -5 ปี	16	2.38	0.66	2.21	0.55	
		6-11 ปี	31	2.46	0.73	2.22	0.52	
		12-15 ปี	14	2.38	0.79	2.27	0.77	
		รวม	61	2.42	0.71	2.23	0.59	
	รวม			153	2.52	0.75	2.32	0.65

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปรต้น			n	รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว				
				งานก้าวก่ายครอบครัว		ครอบครัวก้าวก่ายงาน		
				M	SD	M	SD	
จำนวนบุตร และ การมีผู้ช่วย ในครัวเรือน	ไม่มี	ไม่มี	59	2.22	0.67	2.00	0.58	
		มี	31	2.30	0.51	2.06	0.51	
		รวม	90	2.24	0.62	2.02	0.56	
	1 คน	ไม่มี	41	2.62	0.80	2.44	0.83	
		มี	51	2.57	0.74	2.32	0.55	
		รวม	92	2.60	0.76	2.38	0.69	
	2-3คน	ไม่มี	22	2.79	0.72	2.57	0.61	
		มี	39	2.21	0.63	2.03	0.48	
		รวม	61	2.42	0.71	2.23	0.59	
	รวม			243	2.42	0.71	2.21	0.63
	อายุบุตร และ การมีผู้ช่วย ในครัวเรือน	แรกเกิด-5ปี	ไม่มี	29	2.97	0.74	2.77	0.79
			มี	45	2.52	0.79	2.31	0.56
รวม			74	2.70	0.80	2.49	0.69	
6-11 ปี		ไม่มี	23	2.44	0.62	2.23	0.55	
		มี	35	2.36	0.67	2.14	0.50	
		รวม	58	2.39	0.65	2.18	0.52	
12-15 ปี		ไม่มี	11	2.41	0.90	2.29	0.84	
		มี	10	2.14	0.37	1.91	0.47	
		รวม	21	2.28	0.70	2.11	0.70	
รวม			153	2.52	0.75	2.32	0.65	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท้าวครอบครัว จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท้าวครอบครัว จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
เพศ และช่วง อายุ	เพศ	0.564	1	0.564	1.14		—
	ช่วงอายุ	2.711	2	1.356	2.74		—
	เพศ*ช่วงอายุ	2.090	2	1.045	2.12		—
	ความคลาดเคลื่อน	117.050	237	0.494		2.95*	
	รวม	122.867	242				
จำนวน บุตร	เพศ	0.476	1	0.476	0.97		—
	จำนวนบุตร	5.121	2	2.560	5.21**		1คน>ไม่มี* (ตารางที่ 16)
	เพศ*จำนวนบุตร	0.271	2	0.136	0.28		—
	ความคลาดเคลื่อน	116.459	237	0.491		2.71*	
รวม	122.867	242					
เพศ และ อายุ บุตร	เพศ	0.389	1	0.389	0.72		—
	อายุบุตร	4.160	2	2.080	3.85*		ไม่มีนัยสำคัญ (ตารางที่18)
	เพศ*อายุบุตร	0.181	2	0.090	0.17		—
	ความคลาดเคลื่อน	79.479	147	0.541		2.54*	
รวม	84.471	152					
เพศ และการ มีผู้ช่วย	เพศ	1.179	1	1.179	2.33		—
	ผู้ช่วย	0.461	1	0.461	0.91		—
	เพศ*ผู้ช่วย	0.506	1	0.506	1.00		—
	ความคลาดเคลื่อน	120.884	239	0.506		4.45**	
รวม	122.867	242					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
ช่วง อายุ และ จำนวน บุตร	ช่วงอายุ	2.865	2	1.433	3.00	1.34	—
	จำนวนบุตร	5.363	2	2.681	5.62**		1คน>ไม่มี* (ตารางที่ 17)
	ช่วงอายุ*จำนวนบุตร	2.697	4	0.674	1.41		—
	ความคลาดเคลื่อน	111.644	234	0.477			
	รวม	122.867	242				
ช่วง อายุ และ อายุ บุตร	ช่วงอายุ	1.548	2	0.774	1.552	0.96	—
	อายุบุตร	2.382	2	1.191	2.389		—
	ช่วงอายุ*อายุบุตร	5.707	2	2.854	5.724**		2>3,2>5,2>6,2>7* (ตารางที่ 21 ภาพที่ 4)
	ความคลาดเคลื่อน	72.794	146	0.499			
	รวม	84.471	152				
ช่วง อายุ และ การมี ผู้ช่วย	ช่วงอายุ	3.351	2	1.675	3.35*	3.06*	32-38ปี>39-49ปี* (ตารางที่ 20)
	ผู้ช่วย	0.485	1	0.485	0.97		—
	ช่วงอายุ*ผู้ช่วย	0.515	2	0.258	0.51		—
	ความคลาดเคลื่อน	118.703	237	0.501			
	รวม	122.867	242				
จำนวน บุตร และ อายุ บุตร	จำนวนบุตร	0.102	1	0.102	0.19	1.46	—
	อายุบุตร	3.366	2	1.683	3.20*		ไม่มีนัยสำคัญ (ตารางที่ 19)
	จำนวนบุตร*อายุบุตร	2.700	2	1.350	2.57		—
	ความคลาดเคลื่อน	77.247	147	0.525			
	รวม	84.471	152				
จำนวน บุตร และ การมี ผู้ช่วย	จำนวนบุตร	6.373	2	3.187	6.72**	1.67	1คน>ไม่มี* (ตารางที่ 17)
	ผู้ช่วย	1.011	1	1.011	2.13		—
	จำนวนบุตร*ผู้ช่วย	3.863	2	1.932	4.08*		1<3,1<4,1<5,2<3,2<5, 6<3,6<4,6<5* (ตารางที่ 22 ภาพที่ 5)
	ความคลาดเคลื่อน	112.333	237	0.474			
	รวม	122.867	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
อายุ บุตร และ การมี ผู้ช่วย	อายุบุตร	4.834	2	2.417	4.68*	1.29	ไม่มีนัยสำคัญ (ตารางที่19) ไม่มี>มี*
	ผู้ช่วย	3.006	1	3.006	5.82*		
	อายุบุตร*ผู้ช่วย	1.092	2	0.546	1.06		
	ความคลาดเคลื่อน	75.951	147	0.517			
	รวม	84.471	152				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัว
จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน แสดงในตาราง
ที่ 14 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางในตารางที่ 15 พบว่า

2.2.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัว
(M = 2.60) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่มีบุตร (M = 2.24) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 16 และ 17

ตารางที่ 16 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่าง
งานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตร
ต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัว		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	2.24	0.62			
2. 1 คน	92	2.60	0.76	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.42	0.71	~	~	

*p<.05

ตารางที่ 17 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	2.24	0.62			
2. 1 คน	92	2.60	0.76	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.42	0.71	~	~	

*p<.05

2.2.1.2 ผลหลักของตัวแปรอายุบุตรต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3 (ตารางที่ 18) และวิธี Scheffe (ตารางที่
19) ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงาน
ก้าวกายครอบครัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่าง
งานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่อายุบุตรต่างกัน

อายุของบุตรคนโต (ก)	อายุของบุตรคนโต (ข)	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย (ก-ข)	SE	Sig.
1. แรกเกิด – 5 ปี	2. 6-11 ปี	0.30	0.13	0.051
	3. 12-15 ปี	0.41	0.18	0.076
2. 6-11 ปี	1. แรกเกิด – 5 ปี	-0.30	0.13	0.051
	3. 12-15 ปี	0.11	0.18	0.894
3. 12-15 ปี	1. แรกเกิด – 5 ปี	-0.41	0.18	0.076
	2. 6-11 ปี	-0.11	0.18	0.894

*p<.05

ตารางที่ 19 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่อายุบุตรต่างกัน

อายุของบุตรคนโต (ก)	อายุของบุตรคนโต (ข)	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย (ก-ข)	SE	Sig.
1. แรกเกิด – 5 ปี	2. 6-11 ปี	0.30	0.13	0.058
	3. 12-15 ปี	0.41	0.18	0.070
2. 6-11 ปี	1. แรกเกิด – 5 ปี	-0.30	0.13	0.058
	3. 12-15 ปี	0.11	0.18	0.833
3. 12-15 ปี	1. แรกเกิด – 5 ปี	-0.41	0.18	0.070
	2. 6-11 ปี	-0.11	0.18	0.833

* $p < .05$

2.2.1.3 กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี ($M=2.56$) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี ($M=2.30$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่าง
งานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน

ช่วงอายุ	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว		
				1	2	3
1. 25-31 ปี	65	2.40	0.71		~	~
2. 32-38 ปี	89	2.56	0.77			2>3*
3. 39-45 ปี	89	2.30	0.63			

* $p < .05$

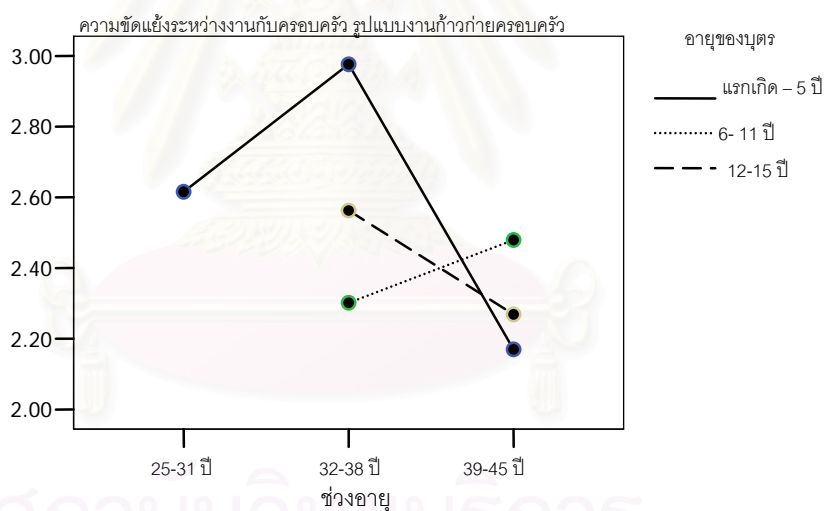
2.2.1.4 ในเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร ($n = 153$) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน
($M=2.68$) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว มากกว่ากลุ่ม
ตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ($M=2.42$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.1.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและอายุบุตรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย
กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปีที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี ทั้งที่มีบุตรอายุ
แรกเกิด-5 ปี บุตรอายุ 6-11 ปี และบุตรอายุ 12-15 ปี ดังแสดงในตารางที่ 21 และภาพที่ 4

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวจำแนกตามช่วงอายุและอายุบุตร

ช่วงอายุ	อายุบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว						
					รูปแบบงานก้าวกายครอบครัว						
					1	2	3	4	5	6	7
1. 25-31 ปี	แรกเกิด -5 ปี	26	2.62	0.81		~	~	~	~	~	~
2. 32-38 ปี	แรกเกิด -5 ปี	34	2.98	0.75			2>3*	~	2>5*	2>6*	2>7*
3. 32-38 ปี	6-11 ปี	28	2.30	0.65				~	~	~	~
4. 32-38 ปี	12-15 ปี	1	2.56	-					~	~	~
5. 39-45 ปี	แรกเกิด -5 ปี	14	2.17	0.59						~	~
6. 39-45 ปี	6-11 ปี	30	2.48	0.65							~
7. 39-45 ปี	12-15 ปี	20	2.27	0.72							~

*p<.05



ภาพที่ 4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว

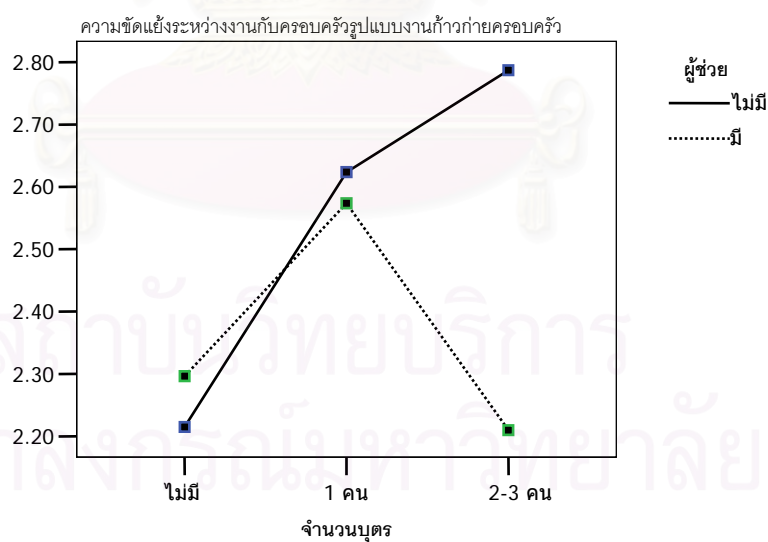
2.2.1.6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วย กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร ไม่มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วย และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยและกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มี

ผู้ช่วย มีรูปแบบความขัดแย้งเดียวกันนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร มีผู้ช่วย ดังแสดงในตารางที่ 22 ภาพที่ 5

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว จำแนกตามจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

จำนวนบุตร	ผู้ช่วย	n	M	SD	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว					
					1	2	3	4	5	6
1. ไม่มี	ไม่มี	59	2.22	0.67		~	1<3*	1<4*	1<5*	~
2. ไม่มี	มี	31	2.30	0.51			2<3*	~	2<5*	~
3. 1 คน	ไม่มี	41	2.62	0.80				~	~	3>6*
4. 1 คน	มี	51	2.57	0.74					~	4>6*
5. 2-3 คน	ไม่มี	22	2.79	0.72						5>6*
6. 2-3 คน	มี	39	2.21	0.63						

p<.05



ภาพที่ 5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือนของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
เพศ และช่วงอายุ	เพศ	0.116	1	0.116	0.29	1.74	—
	ช่วงอายุ	1.288	2	0.644	1.63		—
	เพศ*ช่วงอายุ	1.768	2	0.884	2.23		—
	ความคลาดเคลื่อน	93.883	237	0.396			
	รวม	96.961	242				
จำนวนบุตร	เพศ	0.227	1	0.227	0.60	2.21	—
	จำนวนบุตร	6.107	2	3.054	8.04***		1 คน>ไม่มี*(ตารางที่ 24)
	เพศ*จำนวนบุตร	0.865	2	0.432	1.14		—
	ความคลาดเคลื่อน	89.967	237	0.380			
	รวม	96.961	242				
เพศ และอายุบุตร	เพศ	0.019	1	0.019	0.05	2.26	—
	อายุบุตร	4.146	2	2.073	5.10**		แรกเกิด-5ปี>6-11ปี*(ตารางที่ 26)
	เพศ*อายุบุตร	0.212	2	0.106	0.26		—
	ความคลาดเคลื่อน	59.747	147	0.406			
	รวม	64.224	152				
เพศ และการมีผู้ช่วย	เพศ	0.004	1	0.004	0.01	9.96***	—
	ผู้ช่วย	0.461	1	0.461	1.15		—
	เพศ*ผู้ช่วย	0.780	1	0.780	1.95		—
	ความคลาดเคลื่อน	95.698	239	0.400			
	รวม	96.961	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
ช่วงอายุ และ จำนวน บุตร	ช่วงอายุ	1.315	2	0.658	1.76	1.63	—
	จำนวนบุตร	6.024	2	3.012	8.05***		1 คน>ไม่มี*(ตารางที่24)
	ช่วงอายุ*จำนวนบุตร	2.146	4	0.536	1.43		—
	ความคลาดเคลื่อน	87.597	234	0.374			
	รวม	1.315	2	0.658	1.76		
ช่วงอายุ และ อายุ บุตร	ช่วงอายุ	0.386	2	0.193	0.49	2.25*	—
	อายุบุตร	1.955	2	0.977	2.47		—
	ช่วงอายุ*อายุบุตร	1.796	2	0.898	2.27		—
	ความคลาดเคลื่อน	57.796	146	0.396			
	รวม	64.224	152				
ช่วงอายุ และ การมี ผู้ช่วย	ช่วงอายุ	1.321	2	0.661	1.65	3.35**	—
	ผู้ช่วย	0.606	1	0.606	1.51		—
	ช่วงอายุ*ผู้ช่วย	0.211	2	0.106	0.26		—
	ความคลาดเคลื่อน	94.949	237	0.401			
	รวม	96.961	242				
จำนวน บุตร และ อายุ บุตร	จำนวนบุตร	0.023	1	0.023	0.06	3.05*	—
	อายุบุตร	3.455	2	1.727	4.45*		แรกเกิด-5ปี>6-11ปี* (ตารางที่ 27)
	จำนวนบุตร*อายุบุตร	2.883	2	1.442	3.71*		1>2,1>3,1>4,1>5 (ตารางที่ 28 ภาพที่ 6)
	ความคลาดเคลื่อน	57.072	147	0.388			
	รวม	64.224	152				
จำนวน บุตร และ การ มีผู้ช่วย	จำนวนบุตร	6.865	2	3.432	9.40***	5.33***	1 คน>ไม่มี*(ตารางที่25)
	ผู้ช่วย	1.441	1	1.441	3.95*		ไม่มี>มี*
	จำนวนบุตร*ผู้ช่วย	3.074	2	1.537	4.21*		1<3,1<4,1<5,2<3,2<5, 6<3,6<4,6<5* (ตารางที่ 29 ภาพที่7)
	ความคลาดเคลื่อน	86.543	237	0.365			
	รวม	96.961	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
อายุ บุตร และ การมี ผู้ช่วย	อายุบุตร	4.649	2	2.324	6.17**	2.20	แรกเกิด-5ปี>6-11ปี* (ตารางที่ 27)
	ผู้ช่วย	3.526	1	3.526	9.36**		ไม่มี>มี*
	อายุบุตร*ผู้ช่วย	1.083	2	0.542	1.44		—
	ความคลาดเคลื่อน	55.370	147	0.377			
	รวม	64.224	152				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน แสดงในตารางที่ 14 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางในตารางที่ 23 พบว่า

2.2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน (M = 2.38) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่มีบุตร (M = 2.02) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 24 และ 25

ตารางที่ 24 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	2.02	0.56			
2. 1 คน	92	2.38	0.69	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.23	0.59	~	~	

*p<.05

ตารางที่ 25 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	2.02	0.56			
2. 1 คน	92	2.38	0.69	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.23	0.59	~	~	

*p<.05

2.2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี (M=2.49) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี (M=2.18) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 26 และ 27

ตารางที่ 26 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุบุตรต่างกัน

อายุบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน		
				1	2	3
1. แรกเกิด -5 ปี	74	2.49	0.69		1>2*	~
2. 6-11 ปี	58	2.18	0.52			~
3. 12-15 ปี	21	2.11	0.70			

*p<.05

ตารางที่ 27 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุบุตรต่างกัน

อายุบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน		
				1	2	3
1. แรกเกิด -5 ปี	74	2.49	0.69		1>2*	~
2. 6-11 ปี	58	2.18	0.52			~
3. 12-15 ปี	21	2.11	0.70			

*p<.05

2.2.2.3 ในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=243) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (M= 2.25) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (M= 2.16) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

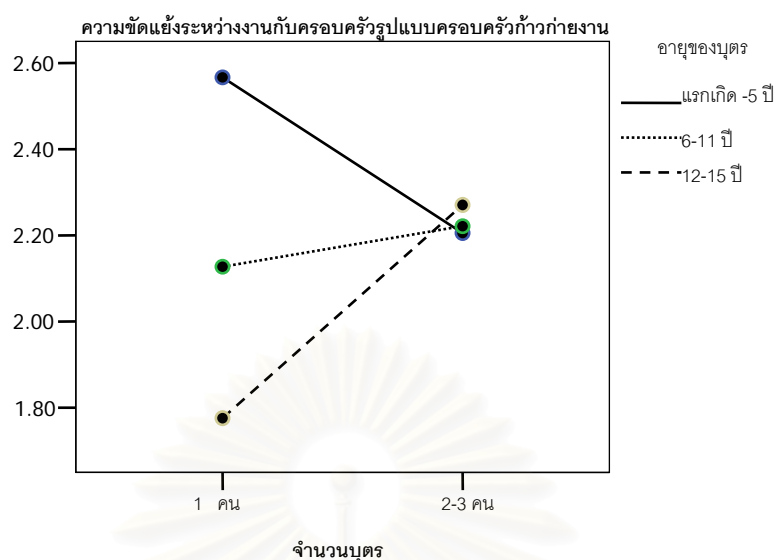
2.2.2.4 ในเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร (n= 153) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (M= 2.49) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (M=2.20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและอายุบุตรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน อายุบุตรระหว่างแรกเกิด- 5ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน อายุบุตรระหว่าง 6-11 ปี และ 12-15 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน อายุบุตรระหว่างแรกเกิด- 5ปี และ 6-11 ปี ดังแสดงในตารางที่ 28 และภาพที่ 6

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานจำแนกตามจำนวนบุตรและอายุบุตร

จำนวนบุตร	อายุบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน					
					1	2	3	4	5	6
1. 1 คน	แรกเกิด -5 ปี	58	2.57	0.71		1>2*	1>3*	1>4*	1>5*	~
2. 1 คน	6-11 ปี	27	2.13	0.51			~	~	~	~
3. 1 คน	12-15 ปี	7	1.78	0.38				~	~	~
4. 2-3 คน	แรกเกิด -5 ปี	16	2.21	0.55					~	~
5. 2-3 คน	6-11 ปี	31	2.22	0.52						~
6. 2-3 คน	12-15 ปี	14	2.27	0.77						~

*p<.05



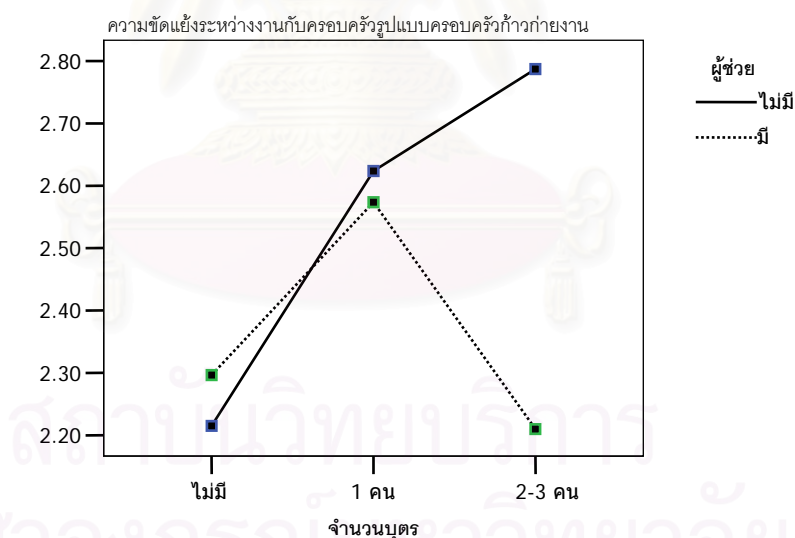
ภาพที่ 6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวแก้วทำงาน

2.2.2.6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วย กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวแก้วทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร ไม่มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วย และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยและกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีรูปแบบความขัดแย้งเดียวกันนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร มีผู้ช่วย ดังแสดงในตารางที่ 29 ภาพที่ 7

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงาน
กับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงาน จำแนกตามจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วย
ในครัวเรือน

จำนวนบุตร	ผู้ช่วย	n	M	SD	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงาน					
					1	2	3	4	5	6
					1. ไม่มี	ไม่มี	59	2.22	0.67	
2. ไม่มี	มี	31	2.30	0.51			2<3*	~	2<5*	~
3. 1 คน	ไม่มี	41	2.62	0.80				~	~	3>6*
4. 1 คน	มี	51	2.57	0.74					~	4>6*
5. 2-3 คน	ไม่มี	22	2.79	0.72						5>6*
6. 2-3 คน	มี	39	2.21	0.63						

p<.05



ภาพที่ 7 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือนของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงาน

2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร			n	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว												
				รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว						รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน						
				สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม		สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม		
				M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
เพศและช่วงอายุ	ชาย (พ่อ)	25-31ปี	16	2.20	0.69	2.25	0.60	2.06	0.65	1.95	0.70	2.51	0.88	1.78	0.60	
		32-38ปี	26	2.37	0.74	2.31	0.60	2.48	0.68	2.04	0.76	2.36	0.74	2.26	0.68	
		35-45ปี	43	2.35	0.72	2.35	0.68	2.40	0.66	2.10	0.71	2.40	0.76	2.25	0.55	
		รวม	85	2.33	0.71	2.32	0.64	2.36	0.67	2.05	0.71	2.41	0.77	2.16	0.62	
	หญิง (แม่)	25-31ปี	49	2.34	0.90	2.54	0.79	2.50	0.74	2.14	0.82	2.40	0.75	2.16	0.75	
		32-38ปี	63	2.67	0.96	2.73	0.90	2.45	0.85	2.25	0.96	2.35	0.75	2.33	0.70	
		35-45ปี	46	2.12	0.84	2.29	0.66	2.27	0.69	1.85	0.74	2.00	0.74	2.12	0.60	
		รวม	158	2.41	0.93	2.54	0.82	2.41	0.77	2.10	0.87	2.26	0.76	2.22	0.69	
	รวม			243	2.38	0.86	2.46	0.77	2.40	0.74	2.08	0.82	2.32	0.77	2.20	0.67
	เพศและจำนวนบุตร	ชาย (พ่อ)	ไม่มี	37	2.19	0.66	2.21	0.53	2.22	0.64	1.93	0.62	2.41	0.86	2.05	0.56
1 คน			24	2.44	0.70	2.46	0.72	2.45	0.61	2.30	0.89	2.46	0.72	2.25	0.73	
2-3คน			24	2.43	0.81	2.34	0.69	2.49	0.76	1.99	0.62	2.37	0.71	2.24	0.61	
รวม			85	2.33	0.71	2.32	0.64	2.36	0.67	2.05	0.71	2.41	0.77	2.16	0.62	
หญิง (แม่)		ไม่มี	53	2.15	0.81	2.40	0.74	2.19	0.75	1.75	0.64	2.08	0.78	1.92	0.55	
		1 คน	68	2.59	1.00	2.70	0.86	2.63	0.77	2.38	0.97	2.34	0.75	2.45	0.73	
		2-3คน	37	2.45	0.90	2.47	0.82	2.33	0.72	2.10	0.78	2.38	0.72	2.20	0.66	
		รวม	158	2.41	0.93	2.54	0.82	2.41	0.77	2.10	0.87	2.26	0.76	2.22	0.69	
รวม			243	2.38	0.86	2.46	0.77	2.40	0.74	2.08	0.82	2.32	0.77	2.20	0.67	

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ตัวแปร			n	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว												
				รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว						รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน						
				สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม		สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม		
				M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
เพศและอายุบุตร	ชาย (พ่อ)	แรกเกิด-5 ปี	19	2.46	0.68	2.64	0.59	2.54	0.54	2.22	0.91	2.54	0.74	2.41	0.72	
		6-11 ปี	24	2.48	0.81	2.26	0.75	2.47	0.72	2.13	0.68	2.31	0.65	2.17	0.59	
		12-15ปี	5	2.12	0.74	2.20	0.71	2.20	1.04	1.95	0.80	2.44	0.93	2.00	0.76	
		รวม	48	2.43	0.75	2.40	0.70	2.47	0.68	2.15	0.77	2.41	0.71	2.25	0.66	
	หญิง (แม่)	แรกเกิด-5 ปี	55	2.72	1.03	2.78	0.94	2.71	0.77	2.55	0.97	2.49	0.71	2.52	0.74	
		6-11 ปี	34	2.41	0.87	2.46	0.71	2.31	0.67	1.99	0.65	2.21	0.72	2.24	0.64	
		12-15ปี	16	2.20	0.83	2.38	0.71	2.36	0.84	1.98	0.96	2.20	0.82	2.08	0.64	
		รวม	105	2.54	0.97	2.61	0.85	2.53	0.77	2.28	0.92	2.36	0.74	2.36	0.71	
	รวม	153	2.51	0.90	2.55	0.81	2.51	0.74	2.24	0.87	2.37	0.73	2.33	0.70		
	เพศและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน	ชาย (พ่อ)	ไม่มี	50	2.32	0.80	2.29	0.67	2.37	0.71	1.96	0.76	2.42	0.78	2.15	0.65
			มี	35	2.35	0.58	2.36	0.59	2.36	0.62	2.19	0.63	2.40	0.77	2.18	0.58
			รวม	85	2.33	0.71	2.32	0.64	2.36	0.67	2.05	0.71	2.41	0.77	2.16	0.62
		หญิง (แม่)	ไม่มี	72	2.48	0.94	2.65	0.85	2.48	0.86	2.19	0.94	2.37	0.88	2.30	0.80
มี			86	2.35	0.93	2.46	0.78	2.36	0.69	2.03	0.80	2.17	0.64	2.15	0.58	
รวม			158	2.41	0.93	2.54	0.82	2.41	0.77	2.10	0.87	2.26	0.76	2.22	0.69	
รวม		243	2.38	0.86	2.46	0.77	2.40	0.74	2.08	0.82	2.32	0.77	2.20	0.67		
ช่วงอายุและจำนวนบุตร		25-31ปี	ไม่มี	39	2.11	0.69	2.37	0.64	2.22	0.74	1.83	0.57	2.34	0.79	1.76	0.48
	1 คน		20	2.76	1.01	2.73	0.88	2.78	0.71	2.66	0.93	2.55	0.86	2.64	0.86	
	2-3คน		6	2.07	0.80	2.19	0.83	2.25	0.22	1.92	0.65	2.57	0.34	2.10	0.37	
	รวม		65	2.31	0.85	2.47	0.75	2.39	0.74	2.10	0.79	2.43	0.78	2.06	0.73	
	32-38ปี	ไม่มี	26	2.29	0.81	2.36	0.76	2.20	0.80	1.82	0.81	2.22	0.87	2.13	0.65	
		1 คน	41	2.75	0.95	2.84	0.86	2.66	0.78	2.48	0.99	2.47	0.70	2.41	0.72	
		2-3คน	22	2.61	0.89	2.47	0.84	2.39	0.78	2.08	0.67	2.30	0.65	2.33	0.67	
	รวม	89	2.58	0.91	2.61	0.84	2.46	0.80	2.19	0.91	2.35	0.74	2.31	0.69		
	39-45ปี	ไม่มี	25	2.12	0.77	2.20	0.60	2.18	0.55	1.81	0.54	2.02	0.81	2.16	0.44	
		1 คน	31	2.15	0.75	2.31	0.66	2.36	0.65	2.00	0.80	2.13	0.69	2.22	0.61	
		2-3คน	33	2.39	0.84	2.42	0.73	2.42	0.78	2.07	0.78	2.39	0.80	2.16	0.65	
		รวม	89	2.23	0.79	2.32	0.67	2.33	0.68	1.97	0.73	2.20	0.78	2.18	0.58	
	รวม	243	2.38	0.86	2.46	0.77	2.40	0.74	2.08	0.82	2.32	0.77	2.20	0.67		

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ตัวแปร			n	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว											
				รูปแบบงานก้าวกายครอบครัว						รูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน					
				สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม		สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม	
				M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
ช่วงอายุและอาชีพสตรี	25-31ปี	แรกเกิด	26	2.60	0.99	2.60	0.88	2.65	0.67	2.49	0.92	2.55	0.76	2.52	0.81
		-5 ปี													
		รวม	26	2.60	0.99	2.60	0.88	2.65	0.67	2.49	0.92	2.55	0.76	2.52	0.81
	32-38ปี	แรกเกิด	34	2.91	0.96	3.08	0.78	2.88	0.71	2.63	1.02	2.56	0.65	2.61	0.63
		-5 ปี													
		6-11 ปี	28	2.44	0.85	2.26	0.76	2.21	0.72	2.00	0.63	2.21	0.69	2.12	0.71
		12-15ปี	1	2.60	-	2.86	-	2.00	-	2.25	-	2.60	-	2.00	-
	รวม	63	2.70	0.92	2.71	0.86	2.56	0.78	2.34	0.91	2.41	0.68	2.38	0.70	
	39-45ปี	แรกเกิด	14	2.13	0.67	2.19	0.68	2.18	0.61	2.04	0.83	2.26	0.78	2.16	0.78
		-5 ปี													
		6-11 ปี	30	2.43	0.84	2.49	0.69	2.53	0.63	2.08	0.68	2.29	0.70	2.29	0.52
		12-15ปี	20	2.16	0.81	2.31	0.70	2.34	0.88	1.96	0.92	2.24	0.85	2.06	0.67
	รวม	64	2.28	0.80	2.37	0.69	2.39	0.72	2.04	0.79	2.27	0.76	2.19	0.63	
รวม		153	2.51	0.90	2.55	0.81	2.51	0.74	2.24	0.87	2.37	0.73	2.33	0.70	
ช่วงอายุและการมีคู่ชีวิตในครัวเรือน	25-31ปี	ไม่มี	39	2.45	0.97	2.09	0.59	2.40	0.86	2.12	0.89	2.06	0.63	2.03	0.81
		มี	26	2.31	0.85	2.61	0.82	2.38	0.53	2.10	0.79	2.19	0.96	2.12	0.60
		รวม	65	2.56	0.98	2.58	0.91	2.39	0.74	2.19	0.87	2.19	0.91	2.06	0.73
	32-38ปี	ไม่มี	38	2.21	0.84	2.26	0.75	2.55	0.82	1.99	0.79	1.95	0.67	2.43	0.75
		มี	51	2.23	0.79	2.38	0.86	2.39	0.79	1.97	0.73	2.08	0.82	2.22	0.64
		รวม	89	2.58	0.82	2.30	0.61	2.46	0.80	2.49	0.85	2.33	0.67	2.31	0.69
	39-45ปี	ไม่มี	45	2.47	0.75	2.62	0.80	2.36	0.75	2.43	0.78	2.52	0.85	2.26	0.65
		มี	44	2.59	0.88	2.61	0.84	2.31	0.60	2.23	0.64	2.35	0.74	2.10	0.49
		รวม	89	2.33	0.77	2.31	0.56	2.33	0.68	2.19	0.80	2.20	0.76	2.18	0.58
	รวม		243	2.32	0.67	2.46	0.77	2.40	0.74	2.20	0.78	2.32	0.77	2.20	0.67

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ตัวแปร			n	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว											
				รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว						รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน					
				สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม		สาเหตุจากเวลา		สาเหตุจากความเครียด		สาเหตุจากพฤติกรรม	
				M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
จำนวนบุตรและอายุบุตร	1 คน	แรกเกิด	58	2.73	1.00	2.84	0.87	2.75	0.73	2.58	1.00	2.55	0.74	2.57	0.76
		-5 ปี													
		6-11 ปี	27	2.31	0.71	2.32	0.65	2.34	0.60	2.07	0.73	2.16	0.67	2.13	0.58
		12-15ปี	7	1.97	0.76	2.12	0.39	2.14	0.90	1.61	0.52	1.71	0.47	1.97	0.62
	รวม	92	2.55	0.93	2.64	0.83	2.58	0.73	2.36	0.95	2.37	0.74	2.40	0.73	
	2-3คน	แรกเกิด	16	2.38	0.75	2.38	0.74	2.36	0.61	2.05	0.70	2.34	0.61	2.20	0.58
		-5 ปี													
		6-11 ปี	31	2.54	0.93	2.42	0.80	2.40	0.76	2.02	0.59	2.33	0.71	2.28	0.65
		12-15ปี	14	2.29	0.81	2.44	0.80	2.41	0.86	2.16	1.01	2.53	0.85	2.10	0.68
	รวม	61	2.44	0.86	2.42	0.77	2.39	0.74	2.06	0.72	2.38	0.71	2.22	0.63	
รวม	153	2.51	0.90	2.55	0.81	2.51	0.74	2.24	0.87	2.37	0.73	2.33	0.70		
จำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน	ไม่มี	ไม่มี	59	2.15	0.78	2.29	0.72	2.17	0.76	1.82	0.67	2.21	0.82	1.93	0.61
		มี	31	2.19	0.69	2.38	0.56	2.27	0.59	1.82	0.56	2.23	0.83	2.07	0.43
		รวม	90	2.17	0.75	2.32	0.66	2.20	0.71	1.82	0.63	2.22	0.82	1.98	0.55
	1 คน	ไม่มี	41	2.59	0.93	2.68	0.84	2.57	0.79	2.37	1.03	2.48	0.84	2.46	0.82
		มี	51	2.52	0.94	2.60	0.82	2.60	0.69	2.35	0.88	2.28	0.65	2.35	0.65
		รวม	92	2.55	0.93	2.64	0.83	2.58	0.73	2.36	0.95	2.37	0.74	2.40	0.73
	2-3คน	ไม่มี	22	2.78	0.89	2.73	0.82	2.90	0.68	2.31	0.86	2.71	0.76	2.65	0.58
		มี	39	2.25	0.78	2.24	0.69	2.11	0.61	1.92	0.60	2.19	0.62	1.97	0.52
		รวม	61	2.44	0.86	2.42	0.77	2.39	0.74	2.06	0.72	2.38	0.71	2.22	0.63
	รวม	243	2.38	0.86	2.46	0.77	2.40	0.74	2.08	0.82	2.32	0.77	2.20	0.67	
อายุบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน	แรกเกิด	ไม่มี	29	2.99	0.89	3.03	0.77	2.85	0.69	2.76	1.03	2.81	0.74	2.74	0.82
		มี	45	2.44	0.95	2.56	0.87	2.54	0.71	2.28	0.88	2.31	0.64	2.33	0.63
		รวม	74	2.65	0.96	2.75	0.86	2.67	0.72	2.47	0.96	2.50	0.72	2.49	0.74
	6-11 ปี	ไม่มี	23	2.36	0.83	2.39	0.74	2.63	0.66	1.92	0.67	2.30	0.77	2.42	0.57
		มี	35	2.49	0.85	2.36	0.74	2.21	0.66	2.12	0.64	2.22	0.65	2.07	0.62
		รวม	58	2.43	0.84	2.37	0.73	2.38	0.69	2.04	0.66	2.25	0.69	2.21	0.62
	12-15ปี	ไม่มี	11	2.40	0.93	2.47	0.89	2.34	1.05	2.16	0.96	2.47	0.98	2.20	0.77
		มี	10	1.94	0.57	2.19	0.38	2.30	0.65	1.78	0.84	2.02	0.58	1.90	0.46
		รวม	21	2.18	0.79	2.33	0.69	2.32	0.86	1.98	0.90	2.26	0.83	2.06	0.65
	รวม	153	2.51	0.90	2.55	0.81	2.51	0.74	2.24	0.87	2.37	0.73	2.33	0.70	

2.3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
เพศ และช่วงอายุ	เพศ	0.079	1	0.079	0.11		—
	ช่วงอายุ	5.538	2	2.769	3.84*		32-38 ปี > 39-45 ปี* (ตารางที่ 32)
	เพศ*ช่วงอายุ	2.989	2	1.494	2.07		—
	ความคลาดเคลื่อน	170.801	237	0.721		2.51*	
	รวม	179.665	242				
จำนวนบุตร	เพศ	0.068	1	0.068	0.09		—
	จำนวนบุตร	6.699	2	3.350	4.61*		1คน > ไม่มี*(ตารางที่ 34)
	เพศ*จำนวนบุตร	0.371	2	0.185	0.26		—
	ความคลาดเคลื่อน	172.257	237	0.727		3.34**	
	รวม	179.665	242				
อายุบุตร	เพศ	0.274	1	0.274	0.34		—
	อายุบุตร	4.043	2	2.022	2.51		—
	เพศ*อายุบุตร	0.749	2	0.375	0.47		—
	ความคลาดเคลื่อน	118.444	147	0.806		2.04	
	รวม	123.605	152				
เพศ และการมีผู้ช่วย	เพศ	0.420	1	0.420	0.56		—
	ผู้ช่วย	0.321	1	0.321	0.43		—
	เพศ*ผู้ช่วย	0.352	1	0.352	0.47		—
	ความคลาดเคลื่อน	178.654	239	0.748		4.24**	
	รวม	179.665	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
ช่วงอายุ และ จำนวน บุตร	ช่วงอายุ	5.134	2	2.567	3.68*	1.13	32-38ปี>39-45* (ตารางที่ 33)
	จำนวนบุตร	6.307	2	3.154	4.52*		1 คน>ไม่มี*(ตารางที่35)
	ช่วงอายุ*จำนวนบุตร	4.282	4	1.071	1.53		—
	ความคลาดเคลื่อน	163.279	234	0.698			
	รวม	179.665	242				
ช่วงอายุ และ อายุบุตร	ช่วงอายุ	2.914	2	1.457	1.88	1.04	—
	อายุบุตร	1.166	2	0.583	0.75		—
	ช่วงอายุ*อายุบุตร	3.474	2	1.737	2.24		—
	ความคลาดเคลื่อน	113.079	146	0.775			
	รวม	123.605	152				
ช่วงอายุ และ การมี ผู้ช่วยใน ครัวเรือน	ช่วงอายุ	6.093	2	3.047	4.20*	1.98	32-38ปี>39-45* (ตารางที่ 33)
	ผู้ช่วย	0.536	1	0.536	0.74		—
	ช่วงอายุ*ผู้ช่วย	1.593	2	0.797	1.10		—
	ความคลาดเคลื่อน	171.740	237	0.725			
	รวม	179.665	242				
จำนวน บุตรและ อายุบุตร	จำนวนบุตร	0.004	1	0.004	0.00	1.29	—
	อายุบุตร	3.692	2	1.846	2.33		—
	จำนวนบุตร*อายุบุตร	2.816	2	1.408	1.77		—
	ความคลาดเคลื่อน	116.648	147	0.794			
	รวม	123.605	152				
จำนวน บุตรและ การมี ผู้ช่วย	จำนวนบุตร	7.894	2	3.947	5.55**	1.67	1 คน>ไม่มี*(ตารางที่35)
	ผู้ช่วย	1.163	1	1.163	1.64		—
	จำนวนบุตร*ผู้ช่วย	2.999	2	1.500	2.11		—
	ความคลาดเคลื่อน	168.533	237	0.711			
	รวม	179.665	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
อายุ บุตร และ การมี ผู้ช่วย	อายุบุตร	4.647	2	2.323	3.03	0.59	—
	บุตร ผู้ช่วย	2.858	1	2.858	3.72		—
	อายุบุตร*ผู้ช่วย	3.743	2	1.872	2.44		—
	ความคลาดเคลื่อน	112.866	147	0.768			
	รวม	123.605	152				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาจำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือนแสดงในตารางที่ 30 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางในตารางที่ 31 พบว่า

2.3.1.1 กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี (M=2.58) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลามากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี (M=2.23) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 32 และ 33

ตารางที่ 32 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาของกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน

ช่วงอายุ	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา		
				1	2	3
1. 25-31 ปี	65	2.31	0.85		~	~
2. 32-38 ปี	89	2.58	0.91			2>3*
3. 39-45 ปี	89	2.23	0.79			

*p<.05

ตารางที่ 33 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
 ครอบครัวยุโรปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุโรปที่มีสาเหตุจากเวลาของกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วง
 อายุต่างกัน

ช่วงอายุ	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวยุโรปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุโรปที่มีสาเหตุจากเวลา		
				1	2	3
1. 25-31 ปี	65	2.31	0.85		~	~
2. 32-38 ปี	89	2.58	0.91			2>3*
3. 39-45 ปี	89	2.23	0.79			

*p<.05

2.3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน (M= 2.55) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับ
 ครอบครัวยุโรปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุโรปที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร
 (M= 2.17) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 34
 และ 35

ตารางที่ 34 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่าง
 งานกับครอบครัวยุโรปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุโรปที่มีสาเหตุจากเวลา ของกลุ่มตัวอย่าง
 ที่มีจำนวนบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวยุโรปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุโรปที่มีสาเหตุจากเวลา		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	2.17	0.75			
2. 1 คน	92	2.55	0.93	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.44	0.86	~	~	

*p<.05

ตารางที่ 35 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
 ครอบครัวยุโรปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุโรปที่มีสาเหตุจากเวลาของกลุ่มตัวอย่างที่มี
 จำนวนบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวยุโรปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุโรปที่มีสาเหตุจากเวลา		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	2.17	0.75			
2. 1 คน	92	2.55	0.93	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.44	0.86	~	~	

*p<.05

2.3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงาน
 กับครอบครัวยุโรปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุโรปที่มีสาเหตุจากความเครียด จำแนกตาม
 ตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
 ครอบครัวยุโรปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุโรปที่มีสาเหตุจากความเครียด จำแนกตามตัว
 แปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
เพศ และช่วง อายุ	เพศ	1.885	1	1.885	3.34		—
	ช่วงอายุ	2.765	2	1.382	2.45		—
	เพศ*ช่วงอายุ	2.462	2	1.231	2.18		—
	ความคลาดเคลื่อน	133.881	237	0.565		2.66*	
	รวม	141.902	242				
จำนวน บุตร	เพศ	1.890	1	1.890	3.31		—
	จำนวนบุตร	3.774	2	1.887	3.31*		1คน >ไม่มี*(ตารางที่37)
	เพศ*จำนวนบุตร	0.086	2	0.043	0.08		—
	ความคลาดเคลื่อน	135.248	237	0.571		2.13	
	รวม	141.902	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
เพศ และ อายุ บุตร	เพศ	0.954	1	0.954	1.50	2.26	—
	อายุบุตร	5.050	2	2.525	3.98*		แรกเกิด-5 ปี>6-11 ปี* (ตารางที่ 38)
	เพศ*อายุบุตร	0.025	2	0.012	0.02		—
	ความคลาดเคลื่อน	93.243	147	0.634			
	รวม	99.815	152				
การมี ผู้ช่วย	เพศ	3.088	1	3.088	5.37*	2.16	หญิง(แม่)>ชาย(พ่อ)*
	ผู้ช่วย	0.614	1	0.614	1.07		—
	เพศ*ผู้ช่วย	0.929	1	0.929	1.61		—
	ความคลาดเคลื่อน	137.565	239	0.576			
	รวม	141.902	242				
ช่วง อายุ และ จำนวน บุตร	ช่วงอายุ	3.333	2	1.666	2.97	1.60	—
	จำนวนบุตร	4.337	2	2.169	3.87*		1คน >ไม่มี*(ตารางที่37)
	ช่วงอายุ*จำนวนบุตร	2.690	4	0.672	1.20		—
	ความคลาดเคลื่อน	131.201	234	0.561			
	รวม	141.902	242				
ช่วง อายุ และ อายุ บุตร	ช่วงอายุ	2.200	2	1.100	1.90	0.84	—
	อายุบุตร	3.944	2	1.972	3.40*		แรกเกิด-5 ปี>6-11 ปี* (ตารางที่ 38)
	ช่วงอายุ*อายุบุตร	7.436	2	3.718	6.42**		2>1,2>3,2>5,2>6,2>7 (ตารางที่ 40 ภาพที่ 8)
	ความคลาดเคลื่อน	84.585	146	0.579			
	รวม	99.815	152				
ช่วง อายุ และ การมี ผู้ช่วย	ช่วงอายุ	3.842	2	1.921	3.32*	2.58*	32-38ปี>39-45ปี (ตารางที่ 39)
	ผู้ช่วย	0.489	1	0.489	0.85		—
	ช่วงอายุ*ผู้ช่วย	0.703	2	0.352	0.61		—
	ความคลาดเคลื่อน	137.036	237	0.578			
	รวม	141.902	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
จำนวน บุตร และ อายุ บุตร	จำนวนบุตร	0.242	1	0.242	0.39	1.47	—
	อายุบุตร	4.088	2	2.044	3.30*		แรกเกิด-5 ปี>6-11 ปี* (ตารางที่ 38)
	จำนวนบุตร*อายุบุตร	3.053	2	1.526	2.47		—
	ความคลาดเคลื่อน	90.927	147	0.619			
	รวม	99.815	152				
จำนวน บุตร และการ มีผู้ช่วย	จำนวนบุตร	5.185	2	2.593	4.60*	1.22	1คน>ไม่มี*(ตารางที่37)
	ผู้ช่วย	0.827	1	0.827	1.47		—
	จำนวนบุตร*ผู้ช่วย	2.839	2	1.419	2.52		—
	ความคลาดเคลื่อน	133.558	237	0.564			
	รวม	141.902	242				
อายุ บุตร และ การมี ผู้ช่วย	อายุบุตร	5.955	2	2.978	4.87**	0.97	แรกเกิด-5 ปี>6-11 ปี* (ตารางที่ 38)
	ผู้ช่วย	2.782	1	2.782	4.55*		ไม่มี>มี*
	อายุบุตร*ผู้ช่วย	1.501	2	0.751	1.23		—
	ความคลาดเคลื่อน	89.938	147	0.612			
	รวม	99.815	152				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดจำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน แสดงในตารางที่ 30 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางในตารางที่ 36 พบว่า

2.3.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน (M= 2.64) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร (M= 2.32) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 37

ตารางที่ 37 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีจำนวนบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	2.32	0.66			
2. 1 คน	92	2.64	0.83	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.42	0.77	~	~	

*p<.05

2.3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี (M=2.75) มีความขัดแย้งระหว่าง
งานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่
มีบุตรอายุ 6-11 ปี (M=2.37) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยราย
คู่ในตารางที่ 38

ตารางที่ 38 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีอายุบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด		
				1	2	3
1. แรกเกิด-5 ปี	74	2.75	0.86		1>2*	~
2. 6-11 ปี	58	2.37	0.73			~
3. 12-15 ปี	21	2.33	0.69			

*p<.05

2.3.2.3 กลุ่มผู้หญิง (แม่) (M=2.54) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบ
งานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่าผู้ชาย (พ่อ) (M=2.32) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุช่วง 32-38 ปี ($M=2.61$) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุช่วง 39-45 ปี ($M=2.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 39

ตารางที่ 39 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดของกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุต่างกัน

ช่วงอายุ	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด		
				1	2	3
1. 25-31 ปี	65	2.47	0.75		~	~
2. 32-38 ปี	89	2.61	0.84			2>3*
3. 39-45 ปี	89	2.32	0.67			

* $p<.05$

2.3.2.5 ในเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร ($n= 153$) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ($M=2.70$) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ($M=2.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2.6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและอายุบุตรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปีที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ ทุกกลุ่ม ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี ที่มีบุตรอายุ 12-15 ปี ดังแสดงในตารางที่ 40 และภาพที่ 8

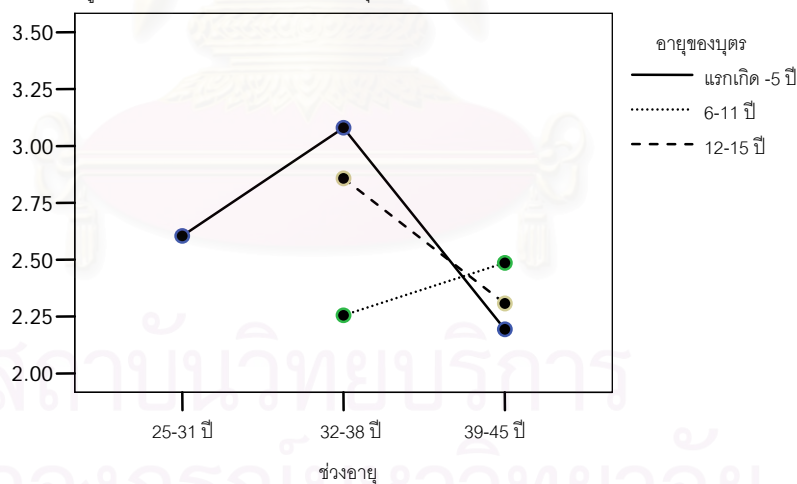
ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดจำแนกตามช่วงอายุและอายุบุตร

ช่วงอายุ	อายุบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด							
					1	2	3	4	5	6	7	
1. 25-31 ปี	แรกเกิด -5 ปี	26	2.60	0.88		1<2*	~	~	~	~	~	~
2. 32-38 ปี	แรกเกิด -5 ปี	34	3.08	0.78			2>3*	~	2>5*	2>6*	2>7*	
3. 32-38 ปี	6-11 ปี	28	2.26	0.76				~	~	~	~	
4. 32-38 ปี	12-15 ปี	1	2.86	-					~	~	~	
5. 39-45 ปี	แรกเกิด -5 ปี	14	2.19	0.68						~	~	
6. 39-45 ปี	6-11 ปี	30	2.49	0.69							~	
7. 39-45 ปี	12-15 ปี	20	2.31	0.70								

*p<.05

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด



ภาพที่ 8 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด

2.3.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
เพศ และช่วงอายุ	เพศ	0.062	1	0.062	0.11	0.68	—
	ช่วงอายุ	0.597	2	0.299	0.55		—
	เพศ*ช่วงอายุ	2.638	2	1.319	2.42		—
	ความคลาดเคลื่อน	129.068	237	0.545			
	รวม	132.449	242				
จำนวนบุตร	เพศ	0.001	1	0.001	0.00	0.43	—
	จำนวนบุตร	6.476	2	3.238	6.15**		1คน > ไม่มี*(ตารางที่42)
	เพศ*จำนวนบุตร	0.994	2	0.497	0.94		—
	ความคลาดเคลื่อน	124.834	237	0.527			
	รวม	132.449	242				
เพศ และอายุบุตร	เพศ	0.018	1	0.018	0.03	0.89	—
	อายุบุตร	3.503	2	1.751	3.28*		ไม่มีนัยสำคัญ (ตารางที่ 43)
	เพศ*อายุบุตร	0.845	2	0.423	0.79		—
	ความคลาดเคลื่อน	78.471	147	0.534			
	รวม	82.927	152				
เพศ และการมีผู้ช่วย	เพศ	0.210	1	0.210	0.38	3.76	—
	ผู้ช่วย	0.406	1	0.406	0.74		—
	เพศ*ผู้ช่วย	0.175	1	0.175	0.32		—
	ความคลาดเคลื่อน	131.723	239	0.551			
	รวม	132.449					

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
ช่วงอายุ และ จำนวน บุตร	ช่วงอายุ	0.798	2	0.399	0.76	1.33	—
	จำนวนบุตร	6.737	2	3.369	6.40**		1 คน > ไม่มี*(ตารางที่42)
	ช่วงอายุ*จำนวนบุตร	1.853	4	0.463	0.88		—
	ความคลาดเคลื่อน	123.178	234	0.526			
	รวม	132.449	242				
ช่วงอายุ และ อายุ บุตร	ช่วงอายุ	0.138	2	0.069	0.14	1.00	—
	อายุบุตร	2.161	2	1.080	2.17		—
	ช่วงอายุ*อายุบุตร	6.343	2	3.172	6.36**		1>3,1>5,2>3,2>5,2>7 (ตารางที่ 44 ภาพที่ 9)
	ความคลาดเคลื่อน	72.852	146	0.499			
	รวม	82.927	152				
ช่วงอายุ และ การมี ผู้ช่วย	ช่วงอายุ	0.760	2	0.380	0.69	2.80*	—
	ผู้ช่วย	0.421	1	0.421	0.76		—
	ช่วงอายุ*ผู้ช่วย	0.229	2	0.114	0.21		—
	ความคลาดเคลื่อน	131.119	237	0.553			
	รวม	132.449	242				
จำนวน บุตร และ อายุ บุตร	จำนวนบุตร	0.243	1	0.243	0.46	0.91	—
	อายุบุตร	2.501	2	1.251	2.39		—
	จำนวนบุตร*อายุบุตร	2.058	2	1.029	1.96		—
	ความคลาดเคลื่อน	77.032	147	0.524			
	รวม	82.927	152				
จำนวน บุตร และ การ มีผู้ช่วย	จำนวนบุตร	7.450	2	3.725	7.56**	1.74	1คน > ไม่มี*(ตารางที่42)
	ผู้ช่วย	1.171	1	1.171	2.37		—
	จำนวนบุตร*ผู้ช่วย	7.843	2	3.922	7.96***		1<3,1<4,1<5,2<4,2<5, 6<3,6<4,6<5 (ตารางที่45 ภาพที่ 10)
	ความคลาดเคลื่อน	116.815	237	0.493			
	รวม	132.449	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
อายุ บุตร และ การมี ผู้ช่วย	อายุบุตร	3.960	2	1.980	3.87*	1.59	ไม่มีนัยสำคัญ (ตารางที่ 43) ไม่มี>มี* —
	ผู้ช่วย	3.623	1	3.623	7.09**		
	อายุบุตร*ผู้ช่วย	0.557	2	0.278	0.54		
	ความคลาดเคลื่อน	75.154	147	0.511			
	รวม	82.927	152				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมจำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือนแสดงในตารางที่ 30 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางในตารางที่ 41 พบว่า

2.3.3.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน (M= 2.58) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร (M= 2.20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 42

ตารางที่ 42 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	2.20	0.71			
2. 1 คน	92	2.58	0.73	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.39	0.74	~	~	

*p<.05

2.3.3.2 ผลหลักของตัวแปรอายุบุตรต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe (ตารางที่ 43) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 43 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุต่างกัน

อายุของบุตร (ก)	อายุของบุตร (ข)	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย (ก-ข)	SE	Sig.
1. แรกเกิด - 5 ปี	2. 6-11 ปี	0.29	0.13	0.080
	3. 12-15 ปี	0.34	0.18	0.167
2. 6-11 ปี	1. แรกเกิด - 5 ปี	-0.29	0.13	0.080
	3. 12-15 ปี	0.05	0.19	0.959
3. 12-15 ปี	1. แรกเกิด - 5 ปี	-0.34	0.18	0.167
	2. 6-11 ปี	-0.05	0.19	0.959

* $p < .05$

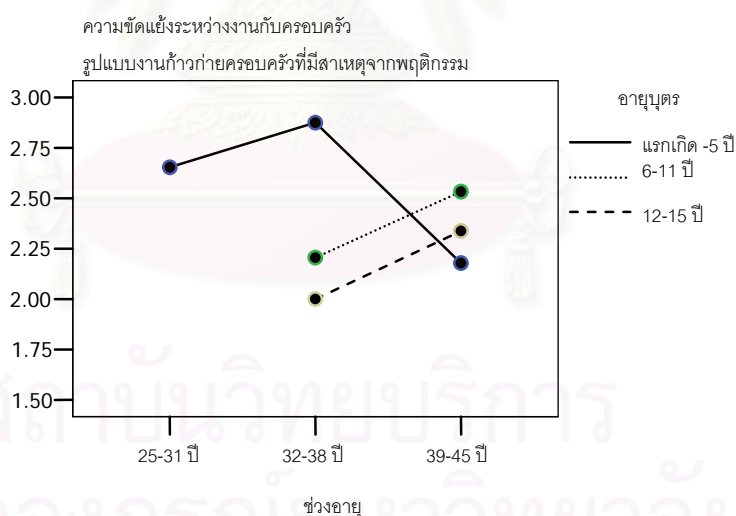
2.3.3.3 ในเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร ($n = 153$) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ($M = 2.68$) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ($M = 2.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3.4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและอายุบุตรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 25-31 ปีที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปีที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี และกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบดังกล่าวมากกว่า กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปีที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี และอายุ 12-15 ปี ดังตารางที่ 44 และภาพที่ 9

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม จำแนกตามช่วงอายุและอายุบุตร

ช่วงอายุ	อายุบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม						
					1	2	3	4	5	6	7
1. 25-31 ปี	แรกเกิด -5 ปี	26	2.65	0.67		~	1>3*	~	1>5*	~	~
2. 32-38 ปี	แรกเกิด -5 ปี	34	2.88	0.71			2>3*	~	2>5*	~	2>7*
3. 32-38 ปี	6-11 ปี	28	2.21	0.72				~	~	~	~
4. 32-38 ปี	12-15 ปี	1	2.00	-					~	~	~
5. 39-45 ปี	แรกเกิด -5 ปี	14	2.18	0.61						~	~
6. 39-45 ปี	6-11 ปี	30	2.53	0.63							~
7. 39-45 ปี	12-15 ปี	20	2.34	0.88							~

*p<.05



ภาพที่ 9 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

2.3.3.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วย กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร ไม่มีผู้ช่วย และกลุ่ม

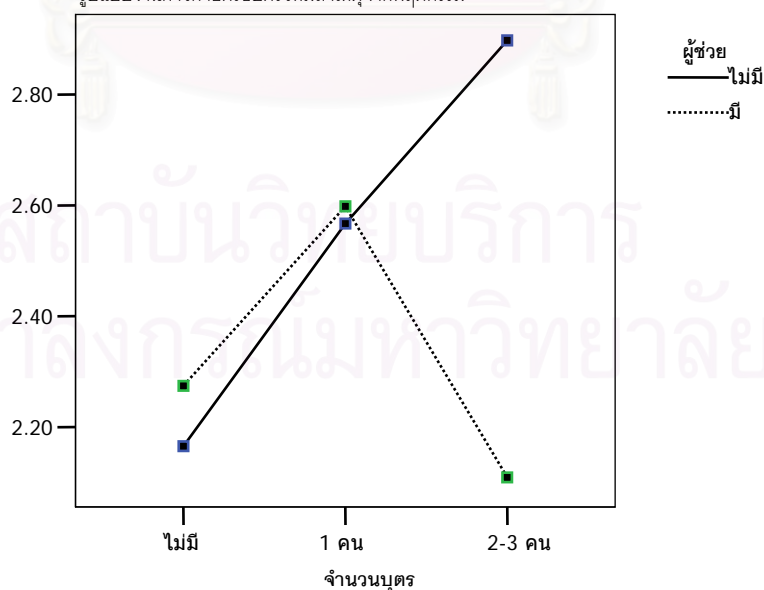
ตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วย และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยและกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีรูปแบบความขัดแย้งเดียวกันนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร มีผู้ช่วย ดังแสดงในตารางที่ 39 และภาพที่ 10

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมจำแนกตามจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

จำนวนบุตร	ผู้ช่วย	n	M	SD	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม					
					1	2	3	4	5	6
1. ไม่มี	ไม่มี	59	2.17	0.76		~	1<3*	1<4*	1<5*	~
2. ไม่มี	มี	31	2.27	0.59			~	2<4*	2<5*	~
3. 1 คน	ไม่มี	41	2.57	0.79				~	~	3>6*
4. 1 คน	มี	51	2.60	0.69					~	4>6*
5. 2-3 คน	ไม่มี	22	2.90	0.68						5>6*
6. 2-3 คน	มี	39	2.11	0.61						

*p<.05

คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม



ภาพที่ 10 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

2.3.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
เพศ และช่วงอายุ	เพศ	0.010	1	0.010	0.02	1.85	—
	ช่วงอายุ	1.975	2	0.988	1.49		—
	เพศ*ช่วงอายุ	2.588	2	1.294	1.96		—
	ความคลาดเคลื่อน	156.828	237	0.662			
	รวม	161.521	242				
จำนวนบุตร	เพศ	0.022	1	0.022	0.04	5.27*	—
	จำนวนบุตร	13.046	2	6.523	10.49***		1คน>ไม่มี*(ตารางที่47)
	เพศ*จำนวนบุตร	1.027	2	0.514	0.83		—
	ความคลาดเคลื่อน	147.319	237	0.622			
	รวม	161.521	242				
เพศ และอายุบุตร	เพศ	0.240	1	0.240	0.33	2.78*	—
	อายุบุตร	7.136	2	3.568	4.92**		แรกเกิด-5 ปี>6-11ปี*(ตารางที่ 48)
	เพศ*อายุบุตร	1.542	2	0.771	1.06		—
	ความคลาดเคลื่อน	106.638	147	0.725			
	รวม	115.917	152				
เพศ และการมีผู้ช่วย	เพศ	0.146	1	0.146	0.22	4.65**	—
	ผู้ช่วย	0.041	1	0.041	0.06		—
	เพศ*ผู้ช่วย	2.188	1	2.188	3.29		—
	ความคลาดเคลื่อน	159.162	239	0.666			
	รวม	161.521	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
ช่วงอายุ และ จำนวน บุตร	ช่วงอายุ	2.333	2	1.167	1.93		—
	จำนวนบุตร	13.392	2	6.696	11.05***		1คน>ไม่มี*(ตารางที่47)
	ช่วงอายุ*จำนวน บุตร	4.264	4	1.066	1.76		—
	ความคลาดเคลื่อน	141.770	234	0.606		3.00**	
	รวม	161.521	242				
ช่วงอายุ และ อายุ บุตร	ช่วงอายุ	0.975	2	0.487	0.68		—
	อายุบุตร	3.510	2	1.755	2.45		—
	ช่วงอายุ*อายุบุตร	2.672	2	1.336	1.86		—
	ความคลาดเคลื่อน	104.775	146	0.718		2.82*	
	รวม	115.917	152				
ช่วงอายุ และ การมี ผู้ช่วย	ช่วงอายุ	2.128	2	1.064	1.58		—
	ผู้ช่วย	0.058	1	0.058	0.09		—
	ช่วงอายุ*ผู้ช่วย	0.033	2	0.016	0.02		—
	ความคลาดเคลื่อน	159.336	237	0.672		2.47*	
	รวม	161.521	242				
จำนวน บุตร และ อายุ บุตร	จำนวนบุตร	0.778	1	0.778	1.11		—
	อายุบุตร	4.945	2	2.472	3.52*		แรกเกิด-5 ปี>6-11ปี* (ตารางที่ 48)
	จำนวนบุตร*อายุ บุตร	4.290	2	2.145	3.05*		1>2,1>3,1>4,1>5* (ตารางที่ 50 ภาพที่ 11)
	ความคลาดเคลื่อน	103.353	147	0.703		3.98**	
	รวม	115.917	152				
จำนวน บุตร และ การ มีผู้ช่วย	จำนวนบุตร	13.763	2	6.882	11.15***		1คน>ไม่มี*(ตารางที่47)
	ผู้ช่วย	0.635	1	0.635	1.03		—
	จำนวนบุตร*ผู้ช่วย	1.520	2	0.760	1.23		—
	ความคลาดเคลื่อน	146.214	237	0.617		7.24***	
	รวม	161.521	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
อายุบุตรและการมีผู้ช่วย	อายุบุตร	7.820	2	3.910	5.58**		แรกเกิด-5 ปี>6-11ปี* (ตารางที่ 49)
	ผู้ช่วย	1.634	1	1.634	2.33		—
	อายุบุตร*ผู้ช่วย	3.757	2	1.879	2.68		—
	ความคลาดเคลื่อน	103.029	147	0.701		2.18	
	รวม	115.917	152				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน แสดงในตารางที่ 30 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางในตารางที่ 46 พบว่า

2.3.4.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน (M= 2.36) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร (M= 1.82) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 47

ตารางที่ 47 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลาของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	1.82	0.63			
2. 1 คน	92	2.36	0.95	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.06	0.72	~	~	

*p<.05

2.3.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี (M=2.47) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี (M=2.04) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 48 และ 49

ตารางที่ 48 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett'T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลาของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุบุตรต่างกัน

อายุบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา		
				1	2	3
1. แรกเกิด-5 ปี	74	2.47	0.96		1>2*	~
2. 6-11 ปี	58	2.04	0.66			~
3. 12-15 ปี	21	1.98	0.90			

*p<.05

ตารางที่ 49 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุบุตรต่างกัน

อายุบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา		
				1	2	3
1. แรกเกิด-5 ปี	74	2.47	0.96		1>2*	~
2. 6-11 ปี	58	2.04	0.66			~
3. 12-15 ปี	21	1.98	0.90			

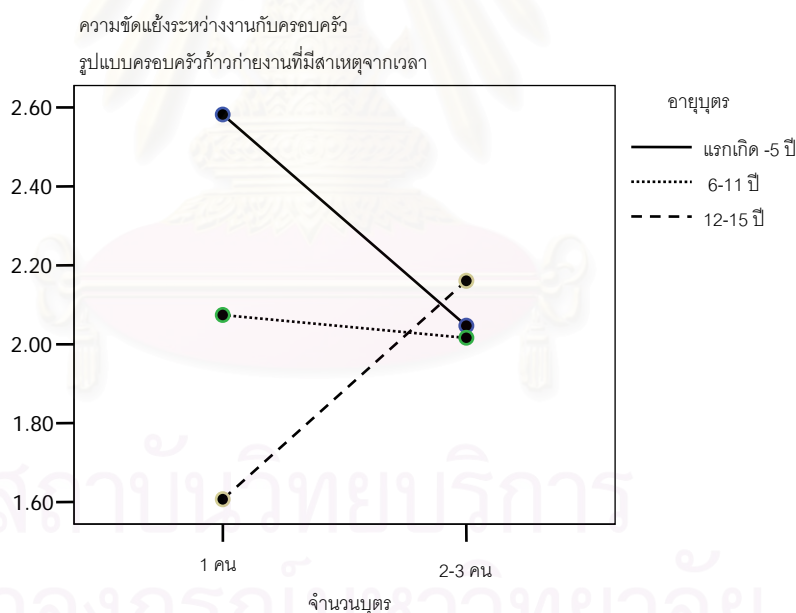
*p<.05

2.3.4.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและอายุบุตรมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่าง ที่มีบุตร 1 คน อายุบุตรตั้งแต่แรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน อายุบุตรช่วง 12-15 ปี ดังตารางที่ 50 และภาพที่ 11

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของ คะแนนความขัดแย้งระหว่างงาน
กับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลาจำแนกตามจำนวน
บุตรและอายุบุตร

จำนวนบุตร	อายุบุตร	n	M	SD	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา					
					1	2	3	4	5	6
1. 1 คน	แรกเกิด -5 ปี	58	2.58	1.00		1>2*	1>3*	1>4*	1>5*	~
2. 1 คน	6-11 ปี	27	2.07	0.73			~	~	~	~
3. 1 คน	12-15 ปี	7	1.61	0.52				~	~	~
4. 2-3 คน	แรกเกิด -5 ปี	16	2.05	0.70					~	~
5. 2-3 คน	6-11 ปี	31	2.02	0.59						~
6. 2-3 คน	12-15 ปี	14	2.16	1.01						~

*p<.05



ภาพที่ 11 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา

2.3.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด จำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
เพศ และช่วง อายุ	เพศ	2.123	1	2.123	3.69	0.23	—
	ช่วงอายุ	3.128	2	1.564	2.72		—
	เพศ*ช่วงอายุ	1.671	2	0.836	1.45		—
	ความคลาดเคลื่อน	136.356	237	0.575			
	รวม	142.374	242				
จำนวน บุตร	เพศ	1.515	1	1.515	2.60	0.45	—
	จำนวนบุตร	1.718	2	0.859	1.47		—
	เพศ*จำนวนบุตร	1.128	2	0.564	0.97		—
	ความคลาดเคลื่อน	138.309	237	0.584			
	รวม	142.374	242				
อายุ บุตร	เพศ	0.267	1	0.267	0.50	0.47	—
	อายุบุตร	2.542	2	1.271	2.39		—
	เพศ*อายุบุตร	0.114	2	0.057	0.11		—
	ความคลาดเคลื่อน	78.095	147	0.531			
	รวม	80.855	152				
เพศ และการ มีผู้ช่วย	เพศ	0.928	1	0.928	1.588	3.65*	—
	ผู้ช่วย	1.085	1	1.085	1.857		—
	เพศ*ผู้ช่วย	0.413	1	0.413	0.708		—
	ความคลาดเคลื่อน	139.656	239	0.584			
	รวม	142.374	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 51 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
ช่วงอายุ และ จำนวน บุตร	ช่วงอายุ	3.390	2	1.695	2.91	0.89	—
	จำนวนบุตร	2.588	2	1.294	2.22		—
	ช่วงอายุ*จำนวนบุตร	1.444	4	0.361	0.62		—
	ความคลาดเคลื่อน	136.118	234	0.582			
	รวม	142.374	242				
ช่วงอายุ และ อายุ บุตร	ช่วงอายุ	0.322	2	0.161	0.30	0.92	—
	อายุบุตร	1.029	2	0.515	0.97		—
	ช่วงอายุ*อายุบุตร	0.921	2	0.460	0.87		—
	ความคลาดเคลื่อน	77.234	146	0.529			
	รวม	80.855	152				
ช่วงอายุ และ การมี ผู้ช่วย	ช่วงอายุ	2.122	2	1.061	1.82	1.28	—
	ผู้ช่วย	1.274	1	1.274	2.19		—
	ช่วงอายุ*ผู้ช่วย	1.012	2	0.506	0.87		—
	ความคลาดเคลื่อน	137.864	237	0.582			
	รวม	142.374	242				
จำนวน บุตร และ อายุ บุตร	จำนวนบุตร	0.399	1	0.399	0.79	0.83	—
	อายุบุตร	2.778	2	1.389	2.74		—
	จำนวนบุตร*อายุบุตร	3.650	2	1.825	3.60*		1>2,1>3,5>3,6>3* (ตารางที่52ภาพที่12)
	ความคลาดเคลื่อน	74.426	147	0.506			
	รวม	80.855	152				
จำนวน บุตร และ การ มีผู้ช่วย	จำนวนบุตร	2.299	2	1.149	2.00	1.74	—
	ผู้ช่วย	2.254	1	2.254	3.92*		ไม่มี>มี*
	จำนวนบุตร*ผู้ช่วย	2.468	2	1.234	2.15		—
	ความคลาดเคลื่อน	136.231	237	0.575			
	รวม	142.374	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 51 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ยรายคู่
อายุ บุตร และ การมี ผู้ช่วย	อายุบุตร	2.644	2	1.322	2.67	1.53	—
	ผู้ช่วย	4.052	1	4.052	8.17**		ไม่มี>,มี*
	อายุบุตร*ผู้ช่วย	1.508	2	0.754	1.52		—
	ความคลาดเคลื่อน	72.916	147	0.496			
	รวม	80.855	152				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน แสดงในตารางที่ 30 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางในตารางที่ 51 พบว่า

2.3.5.1 ในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=243) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (M=2.39) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (M=2.24) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.5.2 ในเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร (n= 153) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (M=2.56) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (M=2.24) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

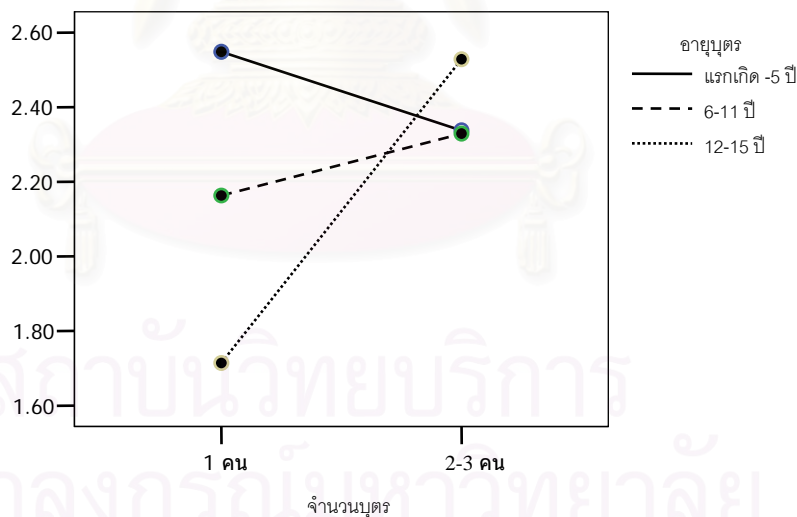
2.3.5.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและอายุบุตรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่าง ที่มีบุตร 1 คน อายุบุตรตั้งแต่แรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน อายุบุตร 6-11ปี และ อายุบุตร 12-15 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ที่บุตรอายุ 6-11 ปี และ 12-15 ปีมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบเดียวกันนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน อายุบุตร 12-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 52 และ ภาพที่ 12

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
 ครอบครัวยุคนับแบบครอบครัวที่ทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียดจำแนกตาม
 จำนวนบุตรและอายุบุตร

จำนวนบุตร	อายุบุตร	n	M	SD	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวที่ทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด					
					1	2	3	4	5	6
1. 1 คน	แรกเกิด -5 ปี	58	2.55	0.74		1>2*	1>3*	~	~	~
2. 1 คน	6-11 ปี	27	2.16	0.67			~	~	~	~
3. 1 คน	12-15 ปี	7	1.71	0.47				~	3<5*	3<6*
4. 2-3 คน	แรกเกิด -5 ปี	16	2.34	0.61					~	~
5. 2-3 คน	6-11 ปี	31	2.33	0.71						~
6. 2-3 คน	12-15 ปี	14	2.53	0.85						~

*p<.05

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
 รูปแบบครอบครัวที่ทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด



ภาพที่ 12 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและอายุบุตรของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
 รูปแบบครอบครัวที่ทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด

2.3.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมจำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมจำแนกตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
เพศ และช่วง อายุ	เพศ	0.179	1	0.179	0.41		—
	ช่วงอายุ	2.376	2	1.188	2.72		—
	เพศ*ช่วงอายุ	1.996	2	0.998	2.29		—
	ความคลาดเคลื่อน	103.471	237	0.437		1.17	
	รวม	107.997	242				
จำนวน บุตร	เพศ	0.000	1	0.000	0.00		—
	จำนวนบุตร	7.905	2	3.952	9.48***		1คน > ไม่มี*(ตารางที่54)
	เพศ*จำนวนบุตร	1.100	2	0.550	1.32		—
	ความคลาดเคลื่อน	98.838	237	0.417		1.66	
	รวม	107.997	242				
เพศ และ อายุ บุตร	เพศ	0.259	1	0.259	0.55		—
	อายุบุตร	4.146	2	2.073	4.40*		แรกเกิด-5 ปี>12-15 ปี* (ตารางที่ 56)
	เพศ*อายุบุตร	0.010	2	0.005	0.01		—
	ความคลาดเคลื่อน	69.312	147	0.472		0.87	
	รวม	73.911	152				
เพศ และ การ มีผู้ช่วย	เพศ	0.228	1	0.228	0.51		—
	ผู้ช่วย	0.486	1	0.486	1.09		—
	เพศ*ผู้ช่วย	0.417	1	0.417	0.93		—
	ความคลาดเคลื่อน	106.940	239	0.447		6.81***	
	รวม	107.997	242				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
ช่วงอายุ และจำนวนบุตร	ช่วงอายุ	0.981	2	0.490	1.22		—
	จำนวนบุตร	6.688	2	3.344	8.32**		1คน>ไม่มี*(ตารางที่ 55)
	ช่วงอายุ*จำนวนบุตร	4.941	4	1.235	3.07*		2>1,4>1,5>1,6>1,7>1,8>1,9>1,4>2,7>2,8>2,9>2* (ตารางที่58 ภาพที่13)
	ความคลาดเคลื่อน	94.017	234	0.402			2.68**
	รวม	107.997	242				
ช่วงอายุ และจำนวนบุตร	ช่วงอายุ	0.174	2	0.087	0.19		—
	อายุบุตร	2.186	2	1.093	2.38		—
	ช่วงอายุ*อายุบุตร	2.329	2	1.165	2.53		—
	ความคลาดเคลื่อน	67.077	146	0.459			1.36
	รวม	73.911	152				
การมีผู้ช่วย	ช่วงอายุ	2.676	2	1.338	3.05*		ไม่มีนัยสำคัญ (ตารางที่ 57)
	ผู้ช่วย	0.736	1	0.736	1.68		—
	ช่วงอายุ*ผู้ช่วย	0.870	2	0.435	0.99		—
	ความคลาดเคลื่อน	104.039	237	0.439			3.72**
	รวม	107.997	242				
จำนวนบุตร และอายุบุตร	จำนวนบุตร	0.125	1	0.125	0.27		—
	อายุบุตร	3.248	2	1.624	3.54*		แรกเกิด-5 ปี>12-15 ปี* (ตารางที่ 56)
	จำนวนบุตร*อายุบุตร	1.991	2	0.995	2.17		—
	ความคลาดเคลื่อน	67.464	147	0.459			1.67
	รวม	73.911	152				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Levene's F Test	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
จำนวนบุตรและการมีผู้ช่วย	จำนวนบุตร	9.142	2	4.571	11.69***	4.46**	1คน>ไม่มี*(ตารางที่ 55)
	ผู้ช่วย	1.495	1	1.495	3.82		—
	จำนวนบุตร*ผู้ช่วย	5.795	2	2.897	7.41**		2>3,2>5,3>1,4>1, 5>1,3>6,4>6,5>6*
	ความคลาดเคลื่อน	92.649	237	0.391			(ตารางที่ 59 ภาพที่14)
	รวม	107.997	242				
อายุบุตรและการมีผู้ช่วย	อายุบุตร	4.918	2	2.459	5.60**	1.82	แรกเกิด-5ปี>12-15ปี*
	ผู้ช่วย	4.936	1	4.936	11.23***		ไม่มี>มี*
	อายุบุตร*ผู้ช่วย	0.056	2	0.028	0.06		—
	ความคลาดเคลื่อน	64.588	147	0.439			
	รวม	73.911	152				

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วย ในครัวเรือนแสดงในตารางที่ 30 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางในตารางที่ 53 พบว่า

2.3.6.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน (M= 2.40) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร (M= 1.98) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ในตารางที่ 54 และ 55

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 54 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง ที่
มีจำนวนบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	1.98	0.55			
2. 1 คน	92	2.40	0.73	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.22	0.63	~	~	

*p<.05

ตารางที่ 55 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่าง
งานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีจำนวนบุตรต่างกัน

จำนวนบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา		
				1	2	3
1. ไม่มี	90	1.98	0.55			
2. 1 คน	92	2.40	0.73	2>1*		
3. 2-3คน	61	2.22	0.63	~	~	

*p<.05

2.3.6.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี (M=2.49) มีความขัดแย้งระหว่าง
งานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี
บุตรอายุ 12-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
ในตารางที่ 56

ตารางที่ 56 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่
มีอายุบุตรต่างกัน

อายุบุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม		
				1	2	3
แรกเกิด-5 ปี	74	2.49	0.74		~	1>3*
6-11 ปี	58	2.21	0.62			~
12-15 ปี	21	2.06	0.65			

*p<.05

2.3.6.3 ผลหลักของตัวแปรช่วงอายุต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบ
ครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตารางที่ 57 ซึ่ง
พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบ
ครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 57 การทดสอบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 คะแนนความขัดแย้งระหว่าง
งานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของกลุ่ม
ตัวอย่างในช่วงอายุต่างกัน

ช่วงอายุ(ก)	ช่วงอายุ(ข)	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย (ก-ข)	SD	Sig.
1. 25-31 ปี	2. 2-38 ปี	-0.25	0.12	0.100
	3. 35-45 ปี	-0.12	0.11	0.612
2. 32-38 ปี	1. 25-31 ปี	0.25	0.12	0.100
	3. 35-45 ปี	0.13	0.10	0.452
3. 35-45 ปี	1. 25-31 ปี	0.12	0.11	0.612
	2. 32-38 ปี	-0.13	0.10	0.452

*p<.05

2.3.6.4 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร (n=153) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (M= 2.53) มีคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (M=2.18) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

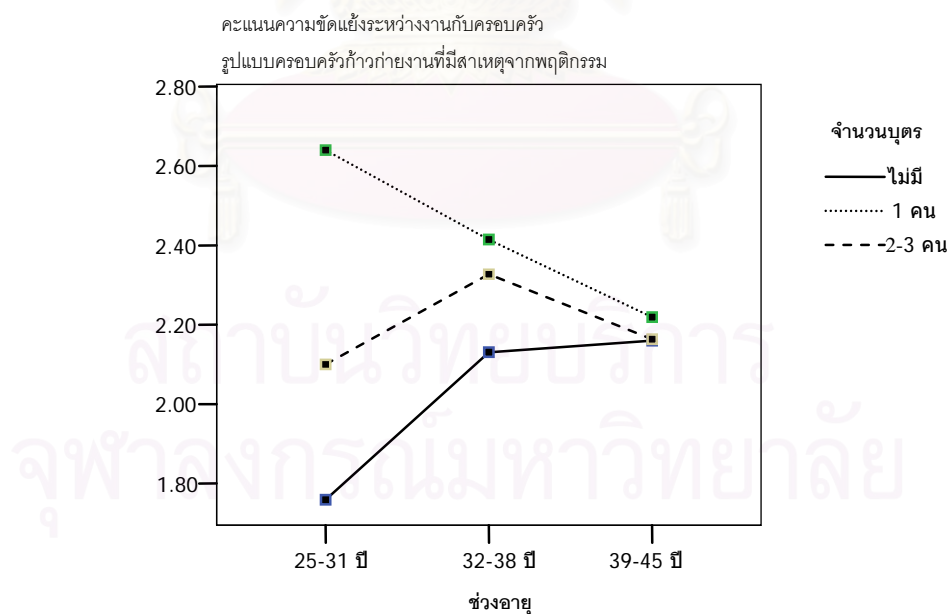
2.3.6.5 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและจำนวนบุตรมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 25-31 ปี ที่มีบุตร 2-3 คนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 25-31 ปี ที่ไม่มีบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 25-31 ปี ที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวดังกล่าว มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปีที่ไม่มีบุตร กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี ที่ไม่มีบุตร ที่มีบุตร 1 คน และที่มีบุตร 2-3 คน ดังแสดงในตารางที่ 58 และภาพที่ 13

2.3.6.6 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ทั้งที่ไม่มีและทั้งที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตรและไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในด้านนี้น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คนทั้งที่ไม่มีและมีผู้ช่วยในครัวเรือน และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งในด้านนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วยในครัวเรือน ดังแสดงในตารางที่ 59 และภาพที่ 14

ตารางที่ 58 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงาน
กับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม จำแนกตามช่วง
อายุและจำนวนบุตร

ช่วงอายุ	จำนวน บุตร	n	M	SD	คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม								
					1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 25-31 ปี	ไม่มี	39	1.76	0.48		1<2*	~	1<4*	1<5*	1<6*	1<7*	1<8*	1<9*
2. 25-31 ปี	1 คน	20	2.64	0.86			~	2>4*	~	~	2>7*	2>8*	2>9*
3. 25-31 ปี	2-3คน	6	2.10	0.37				~	~	~	~	~	~
4. 32-38 ปี	ไม่มี	26	2.13	0.65					~	~	~	~	~
5. 32-38 ปี	1 คน	41	2.41	0.72					~	~	~	~	~
6. 32-38 ปี	2-3คน	22	2.33	0.67						~	~	~	~
7. 39-45 ปี	ไม่มี	25	2.16	0.44							~	~	~
8. 39-45 ปี	1 คน	31	2.22	0.61								~	~
9. 39-45 ปี	2-3คน	33	2.16	0.65									~

*p<.05



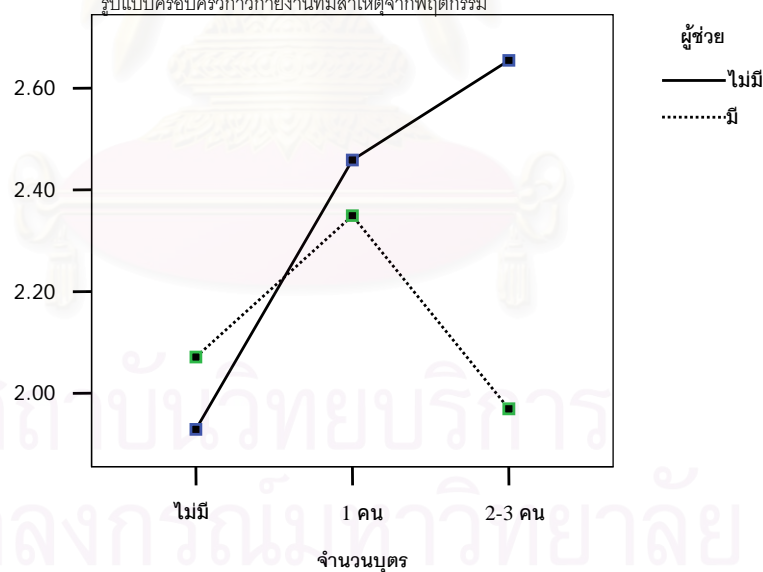
ภาพที่ 13 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างช่วงอายุและจำนวนบุตรของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

ตารางที่ 59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงาน
กับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมจำแนกตาม
จำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

จำนวนบุตร	ผู้ช่วย	n	M	SD	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม					
					1	2	3	4	5	6
1. ไม่มี	ไม่มี	59	1.93	0.61		~	1<3*	1<4*	1<5*	~
2. ไม่มี	มี	31	2.07	0.43			2<3*	~	2<5*	~
3. 1 คน	ไม่มี	41	2.46	0.82				~	~	3>6*
4. 1 คน	มี	51	2.35	0.65					~	4>6*
5. 2-3 คน	ไม่มี	22	2.65	0.58						5>6*
6. 2-3 คน	มี	39	1.97	0.52						

*p<.05

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม



ภาพที่ 14 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนรวมและเมื่อจำแนกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

ตารางที่ 60 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (N=243)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
LS	-	-.323**	-.274**	-.347**	-.271**	-.317**	-.294**	-.237**	-.297**	-.175**	-.266**	-.264**	-.356**
C		-	.959**	.932**	.920**	.949**	.858**	.863**	.901**	.808**	.824**	.775**	.776**
CW			-	.791**	.911**	.914**	.785**	.920**	.953**	.787**	.728**	.627**	.667**
CF				-	.821**	.880**	.849**	.685**	.726**	.737**	.848**	.872**	.823**
CT					-	.827**	.671**	.940**	.832**	.632**	.892**	.610**	.606**
CS						-	.729**	.781**	.926**	.706**	.733**	.850**	.641**
CB							-	.618**	.669**	.911**	.615**	.626**	.931**
CTW								-	.830**	.584**	.684**	.514**	.557**
CSW									-	.652**	.679**	.588**	.586**
CBW										-	.577**	.602**	.698**
CTF											-	.622**	.557**
CSF												-	.556**
CBF													-

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

หมายเหตุ

- 1) LS หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต
- 2) C หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม
- 3) CW หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว
- 4) CF หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงาน
- 5) CT หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สาเหตุจากเวลา
- 6) CS หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สาเหตุจากความเครียด
- 7) CB หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สาเหตุจากพฤติกรรม
- 8) CTW หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา
- 9) CSW หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด
- 10) CBW หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม
- 11) CTF หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา
- 12) CSF หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด
- 13) CBF หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ดังตารางที่ 60 พบว่า

3.1 คะแนนความพึงพอใจในชีวิตมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

3.2 คะแนนรวมของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

3.3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง ได้แก่ รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวก้าวงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามสาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

3.4 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกตามสาเหตุ 3 ประการ ได้แก่ สาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความพึงพอใจในชีวิตของคุณสมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครสรุปได้ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 1.1.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในชีวิตสูง (ตารางที่ 9)
 - 1.1.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิง ในช่วงอายุที่ต่างกัน มีจำนวนบุตร มีอายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้องต่างกัน ทั้งที่มีและไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ต่างก็มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง (ตารางที่ 9)

- 1.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของความพึงพอใจในชีวิต
จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน พบว่า
- 1.2.1 ในกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร (n=153) กลุ่มผู้หญิง (แม่) (M=3.67) มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่ากลุ่มผู้ชาย (พ่อ) (M= 3.82) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 12 และ 13)
- 1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร แตกต่างกันและทั้งที่ไม่มีและมีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้อมูลพื้นฐาน

2.1.1 เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวและครอบครัวก้าวก่ายงานน้อย (ตารางที่ 9)

2.1.2 เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิง ทั้งในช่วงอายุที่ต่างกัน มีจำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้องต่างกัน และทั้งที่มีและไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวและครอบครัวก้าวก่ายงานน้อย ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนโตอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี เป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย (ตารางที่ 9)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย พบว่ากลุ่มตัวอย่างบางกลุ่ม มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในระดับปานกลาง ดังนี้

2.1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวในระดับปานกลาง คือ กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีบุตร 1 คน กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน กลุ่มผู้ชาย (พ่อ) ที่มีบุตรอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี ที่มีบุตร 1 คน ผู้ที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี ทั้งที่ไม่มีและ มีผู้ช่วยในครัวเรือน ผู้ที่มีบุตร 1 คน ทั้งที่ไม่มีและ มีผู้ช่วยในครัวเรือน และผู้ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 14)

2.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานในระดับปานกลาง คือ กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปีที่มีบุตร 1 คน ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี และระหว่าง 32-38 ปีที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีบุตร 1 คน ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน และ ผู้ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปีที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 14)

2.1.3 เมื่อพิจารณาเฉพาะสาเหตุของความขัดแย้ง คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวน้อยไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด หรือพฤติกรรม (ตารางที่ 10)

2.1.4 เมื่อพิจารณาเฉพาะสาเหตุของความขัดแย้ง คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิง ทั้งในช่วงอายุต่างกัน มีจำนวนบุตร อายุบุตรคนโต อายุบุตรคนสุดท้องที่ต่างกัน ทั้งที่มีและไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งสาเหตุจาก เวลา ความเครียด และพฤติกรรมน้อย ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้องอายุช่วง 12-15 ปี ซึ่งพบว่าเป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนโตอายุอยู่ในช่วงแรกเกิด-5 ปี เป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย (ตารางที่ 10)

2.1.5 เมื่อพิจารณารูปแบบความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมน้อย (ตารางที่ 11)

2.1.6 เมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้ง 6 ด้าน ในระดับน้อยและปานกลางถึงค่อนข้างน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อยเป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว รวมถึงกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงที่มีความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากความเครียด กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี ที่มีความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากเวลาและสาเหตุจากความเครียด กลุ่มที่มีบุตร 1 คนและกลุ่มที่มีบุตรคนโตอายุระหว่างแรกเกิด-5 ปี ที่มีความขัดแย้งทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม กลุ่มที่มีบุตรคนสุดท้องอายุระหว่างแรกเกิด - 5 ปี ที่มีความขัดแย้งที่มี

สาเหตุจากเวลา และกลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียดในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนโตอายุช่วงแรกเกิด- 5 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้องอายุระหว่าง 12-15 ปี (ตารางที่ 11)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือนพบว่า

2.2.1 ความขัดแย้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว

2.2.1.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครในช่วงอายุ 32-38 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี (ตารางที่ 14, 15 และ 20)

2.2.1.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่มีบุตร (ตารางที่ 14, 15, 16 และ 17)

2.2.1.3 โดยเฉพาะกลุ่มที่มีบุตร ($n = 153$) คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 14 และ 15)

2.2.1.4 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปีที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี ทั้งที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี บุตรอายุ 6-11 ปี และบุตรอายุ 12-15 ปี (ตารางที่ 14, 15 และ 21)

2.2.1.5 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วย กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร ไม่มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วย

กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยและกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีรูปแบบความขัดแย้งเดียวกันนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตรมีผู้ช่วย (ตารางที่ 14, 15 และ 22)

2.2.1.6 เพศ และอายุบุตร ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 14, 15, 18 และ 19)

2.2.2 ความขัดแย้งรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน

2.2.2.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่มีบุตร (ตารางที่ 14, 23, 24 และ 25)

2.2.2.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี (ตารางที่ 14, 23, 26 และ 27)

2.2.2.3 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 14 และ 23)

2.2.2.4 ในเฉพาะกลุ่มที่มีบุตร ($n = 153$) คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 14 และ 23)

2.2.2.5 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน อายุบุตรระหว่างแรกเกิด- 5ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน อายุบุตรระหว่าง 6-11 ปี และ 12-15 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน อายุบุตรระหว่างแรกเกิด- 5ปี และ 6-11 ปี (ตารางที่ 14, 23 และ 28)

2.2.2.6 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วย กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร ไม่มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วย และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยและกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีรูปแบบความขัดแย้งเดียวกันนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร มีผู้ช่วย (ตารางที่ 14, 23 และ 29)

2.2.2.7 ส่วนเพศ และ ช่วงอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 14 และ 23)

2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของรูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาพร้อมกับสาเหตุของความขัดแย้ง จำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน พบว่า

2.3.1 รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา

2.3.1.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลามากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี (ตารางที่ 30, 31, 32 และ 33)

2.3.1.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร (ตารางที่ 30, 31, 34 และ 35)

2.3.1.3 ส่วนเพศ อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 30 และ 31)

2.3.2 รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด

2.3.2.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครผู้หญิง (แม่) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่าผู้ชาย (พ่อ) (ตารางที่ 30 และ 36)

2.3.2.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปี ($M=2.61$) มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี (ตารางที่ 30, 36 และ 39)

2.3.2.3 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร (ตารางที่ 30, 36 และ 37)

2.3.2.4 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตรอายุ ช่วงแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี (ตารางที่ 30, 36 และ 38)

2.3.2.5 ในเฉพาะกลุ่มที่มีบุตร ($n=153$) คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 30 และ 36)

2.3.2.6 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 25-31 ปีที่มีบุตรอายุแรก

เกิด-5 ปี กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี ที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี บุตรอายุ 6-11 ปี และ บุตรอายุ 12-15 ปี (ตารางที่ 30, 36 และ 40)

2.3.3 รูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

2.3.3.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร (ตารางที่ 30, 41 และ 42)

2.3.3.2 ในเฉพาะกลุ่มที่มีบุตร (n= 153) คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 30 และ 41)

2.3.3.3 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในช่วงอายุ 25-31ปีที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปีที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี และกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบดังกล่าวมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปีที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี และอายุ 12-15 ปี (ตารางที่ 30, 41 และ 44)

2.3.3.4 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วย กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร ไม่มีผู้ช่วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วย และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยและกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีรูปแบบความขัดแย้งเดียวกันนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร มีผู้ช่วย (ตารางที่ 30, 41 และ 45)

2.3.3.5 ส่วนเพศ ช่วงอายุ และอายุบุตร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 30, 41 และ 43)

2.3.4 รูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา

2.3.4.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานที่มีสาเหตุจากเวลามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร (ตารางที่ 30, 46 และ 47)

2.3.4.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่มีบุตรอายุ ช่วงแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี (ตารางที่ 30, 46, 48 และ 49)

2.3.4.3 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่มีบุตร 1 คน อายุบุตรระหว่างแรกเกิด- 5ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน อายุบุตรระหว่าง 6-11 ปี และ 12-15 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน อายุบุตรระหว่างแรกเกิด- 5ปี และ 6-11 ปี (ตารางที่ 30, 46 และ 50)

2.3.4.4 ส่วนเพศ ช่วงอายุ และการมีผู้ช่วยในครัวเรือนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 30 และ 46)

2.3.5 รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด

2.3.5.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 30 และ 51)

2.3.5.2 ในเฉพาะกลุ่มที่มีบุตร (n= 153) คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 30 และ 51)

2.3.5.3 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน อายุบุตรตั้งแต่แรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1คน อายุบุตร 6-11ปี และ อายุบุตร12-15 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ที่บุตรอายุ 6-11 ปี และ 12-15 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบเดียวกันนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน บุตร อายุ 12-15 ปี (ตารางที่ 30, 51 และ 52)

2.3.5.4 เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร และอายุบุตร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 30 และ 51)

2.3.6 รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

2.3.6.1 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร (ตารางที่ 30, 53, 54 และ 55)

2.3.6.2 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตรอายุ ช่วงแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรอายุ 12-15 ปี (ตารางที่ 30, 53 และ 56)

2.3.6.3 ในเฉพาะกลุ่มที่มีบุตร (n= 153) คู่สมรสที่ทำงานใน กรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วย ในครัวเรือน (ตารางที่ 30 และ 53)

2.3.6.4 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครทุกกลุ่มยกเว้น กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 25-31 ปี ที่มีบุตร 1 คนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบ ครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 25-31 ปี ที่ไม่มี บุตร และพบว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปีที่ไม่มีบุตร กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 39-45 ปี ที่ ไม่มีบุตร ที่มีบุตร 1 คน และที่มีบุตร 2-3 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านดังกล่าว มากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 25-31 ปี ที่มีบุตร 1 คน (ตารางที่ 30, 53 และ 58)

2.3.6.5 คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน ทั้งที่ ไม่มีและทั้งที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความ ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตรและไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร มีผู้ช่วยในครัวเรือน มี ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในด้านนี้น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยใน ครัวเรือน กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 1 คนทั้งที่ ไม่มีและที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความ ขัดแย้งในด้านนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 30, 53 และ 59)

2.3.6.6 เพศ และช่วงอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ (ตารางที่ 30, 53 และ 57)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่าความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง ได้แก่ รูปแบบงานก้าวท้าวครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวท้าวงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามสาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกตามสาเหตุ 3 ประการ ได้แก่ สาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

บทที่ 5 การอภิปรายผล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในเรื่องเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน โดยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและมาจากครอบครัวที่คู่สมรสทำงานทั้งคู่ มีความพึงพอใจในชีวิตสูง (ตารางที่ 9) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุริรัตน์ ชุ่มอิม (2537) ที่พบว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีอารมณ์ทางบวก และรู้สึกเป็นสุขมาก โดยให้เหตุผลว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เชื่อว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่างๆ และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน ผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ Pavot และคณะ (1993) ที่ระบุว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินตนเองของบุคคล เมื่อบุคคลเปรียบเทียบสภาพชีวิตโดยรวมของตนเองกับมาตรฐานทางสังคม หรือเกณฑ์ต่างๆ ในการดำเนินชีวิต แล้วพบว่าประสบการณ์หรือสภาพชีวิตของตนเองเกินมาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ตนเองและสังคมกำหนดไว้ บุคคลนั้นจะประเมินและรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีครอบครัว และมีหน้าที่การงานมั่นคง แม้จะประสบกับภาวะหลายบทบาท ไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การทำหน้าที่ในฐานะคู่สมรส และในกรณีที่มีบุตรก็จะต้องเพิ่มหน้าที่ในการเป็นบิดามารดาอีกด้วย ความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลกลุ่มนี้จึงเกิดขึ้นจากการได้รับการยอมรับ และการยกย่องว่าได้ดำเนินชีวิตตามบรรทัดฐานของสังคม มีภาพลักษณ์ทางบวก มีความสามารถที่จะทำประโยชน์ต่อคนในครอบครัว และต่อคนอื่นในสังคม อันช่วย ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ มีความสุขกับการทำหน้าที่ การงาน และการดำเนินชีวิตครอบครัว และเป็นไปได้ว่ามีชีวิต หรือสมาชิกในครอบครัวคนอื่นๆ เป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่จะคอยให้กำลังใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลเมื่อประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินชีวิต

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในชีวิตร่วมกับตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน พบว่า

1.1 เพศ

ผลการวิจัยพบว่า ในเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีบุตร คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ทั้งหญิงและชายต่างก็มีคะแนนความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง โดยพบว่า กลุ่มผู้หญิงมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่ากลุ่มผู้ชาย (ตารางที่ 12 และ 13) ที่พบผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะว่า ความพึงพอใจในชีวิตของผู้หญิงที่อยู่ในระดับต่ำกว่ากลุ่มผู้ชายนั้นเกิดจาก ผู้หญิงจะต้องทำหน้าที่ ในหลายบทบาท กล่าวคือ ทั้งบทบาทในที่ทำงาน บทบาทการเป็นคู่สมรส และโดยเฉพาะบทบาท การเป็นมารดา ซึ่งถือว่าแม่เป็นผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการอบรมเลี้ยงดู เอาใจใส่ และปลูกฝังให้บุตร เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ มีคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น การทำหน้าที่ในหลายบทบาทของผู้หญิง อาจมีส่วนก่อให้เกิดความเครียด อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้หญิงเหล่านี้ก็สามารถทำหน้าที่ในบทบาท ต่างๆได้อย่างราบรื่น อันเป็นไปตามความคาดหวังและบรรทัดฐานของสังคม บุคคลจึงประเมินว่า ตนมีความ พึงพอใจในชีวิตสูง

1.2 ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ผลการวิจัยพบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครทั้งที่มีช่วงอายุ จำนวน บุตร มีบุตรในวัยที่แตกต่างกัน และทั้งที่มี และไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความพึงพอใจในชีวิต ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 12 และ 13) อาจอธิบายได้ว่าการประเมินความพึงพอใจในชีวิตเป็นการ ประเมินสภาพชีวิตโดยรวมของบุคคล หากบุคคลมีความพร้อมในการเผชิญความเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับชีวิต และครอบครัวของตน สามารถดำเนินชีวิตตามวงจรชีวิตครอบครัว (Zillbach, 1989 อ้างใน Friedman และคณะ 2003) และงานพัฒนาการของครอบครัว (Duvall, 1962 อ้างใน Goldenberg & Goldenberg, 1996) ไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในระยะเริ่มต้นครอบครัว ระยะที่ครอบครัวมีบุตรคนแรก หรือ ระยะเลี้ยงดูบุตรในวัยต่างๆ บุคคลก็จะประเมินว่าตนมีความ พึงพอใจในชีวิต และอาจเป็นไปได้ว่า การควบคุมตัวแปรระดับการศึกษาและช่วงอายุ ทำให้ข้อมูล ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาจากกลุ่มคนที่จัดอยู่ในกลุ่มชนชั้นกลางที่มีระดับการศึกษาที่สูง มีหน้าที่การงานที่มั่นคง และมีโอกาสที่จะวางแผนการดำเนินชีวิตทั้งเรื่องการงานและครอบครัวได้ อย่างรัดกุม ทำให้บุคคลเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองและของ สมาชิกในครอบครัว มีโอกาสพัฒนาตนทั้งทางด้านการศึกษา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสพักผ่อนทำกิจกรรมยามว่างหรือมีงานอดิเรกที่ตนสนใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพ ทางการเงินที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ มีความสุขในชีวิต มีทัศนคติทางบวก มีอารมณ์แจ่มใส และมีพลังในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร

2.1 รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 2 รูปแบบ

เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าว ก้าวครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าว ก้าวงานน้อย (ตารางที่ 9)

2.2 เมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าว ก้าวครอบครัวทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมน้อย และมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าว ก้าวงานทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมน้อย (ตารางที่ 11)

ผลการวิจัยเหล่านี้อธิบายได้ว่า ในภาพรวม คู่สมรสที่ทำงานใน กรุงเทพมหานคร สามารถรับมือกับภาวะที่มีหลายบทบาทได้เป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในแต่ละบทบาทอย่างเต็มที่ สามารถตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง และปฏิบัติภารกิจได้ตามที่สมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบทบาทหมายหรือกำหนดให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่กระทบกระเทือนหรือเข้าไปก้าว ก้าวการทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่ง ทั้งนี้ รวมถึงการจัดสรรเวลาให้กับแต่ละบทบาทอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของคนในครอบครัว และในที่ทำงาน สามารถแยกแยะ และจัดการกับอารมณ์ทางลบ หรือความเครียดที่เกิดขึ้นจากบทบาทหนึ่งไม่ให้เกิดออกกับบุคคลอื่นที่จำเป็นต้องเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วยในขณะทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่ง อีกทั้งยังสามารถวางตน แก้ปัญหา จัดการความขัดแย้ง และแสดงท่าทีที่เหมาะสมกับการทำหน้าที่ในแต่ละบทบาท ปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามบริบทของแต่ละบทบาทได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ (Kopelman และคณะ, 1983; Carlson และคณะ, 2000)

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่ว่าจะเป็นรูปแบบ หรือสาเหตุใด ต่างก็มีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล (Frone, Russell & Cooper, 1992; Higgins, Duxbury & Irving, 1992 และ O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992) เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นดัชนีหนึ่งที่สามารถชี้วัดความเครียดที่เกิดจากภาวะที่มีหลายบทบาทได้ อาจกล่าวได้ว่า หากบุคคลวัยผู้ใหญ่ที่ทำงานและมีครอบครัวแล้วสามารถเผชิญกับภาวะที่ต้องทำหน้าที่ในหลายบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกลมกลืนกับความคาดหวังตามบริบททางสังคมของแต่ละบทบาท จะเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลสามารถบรรลุ

การทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทตามที่บรรทัดฐานของสังคมได้กำหนดไว้ ส่งผลให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ ได้รับการยอมรับ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และของสังคม

2.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

เมื่อพิจารณาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน พบว่า

2.3.1 เพศ

ก. รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลการวิจัยพบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 14 และ 15) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Duxbury & Higgins (1991) ที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เกิดจากความคาดหวังในการทำหน้าที่ในแต่ละบทบาท จากผลการวิจัยในครั้งนี้จึงอาจอธิบายได้ว่าในยุคปัจจุบัน สังคมคาดหวังว่าทั้งชายและหญิงต่างต้องช่วยกันทำงานเพื่อหารายได้ให้กับครอบครัว และร่วมกันรับผิดชอบหน้าที่ต่างๆ ในครอบครัว โดยผู้ชายเข้ามามีส่วนช่วยทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตรมากขึ้น ส่วนผู้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อช่วยหารายได้มาจุนเจือครอบครัวอีกทางหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากครอบครัวในยุคก่อนที่ผู้ชายมีหน้าที่หลักในการหารายได้ให้กับครอบครัว ในขณะที่ผู้หญิงรับผิดชอบงานบ้านและกิจกรรมต่างๆ ในครัวเรือนเท่านั้น เป็นที่น่าสังเกตว่าความเปลี่ยนแปลงนี้แสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในการทำหน้าที่ของทั้งชายและหญิงในปัจจุบันที่คู่สมรสช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของแต่ละฝ่ายได้

ข. รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครกลุ่มผู้หญิง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มผู้ชาย (ตารางที่ 30 และ 36) ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าบทบาทในการทำงานนั้นเป็นหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นมาจากบทบาททางเพศแบบดั้งเดิมที่ผู้หญิงมีหน้าที่สำคัญในครอบครัว โดยเฉพาะในสังคมไทยที่ถือว่าการรับผิดชอบหน้าที่ในครัวเรือน การทำงานบ้าน และการเลี้ยงดูบุตร เป็นหน้าที่ของผู้หญิง

มากกว่าผู้ชาย จึงอาจทำให้ผู้หญิงเกิดความเครียดจากความคาดหวังให้ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งในเรื่องหน้าที่การงาน และการทำหน้าที่ในครอบครัว

2.3.2 ช่วงอายุ

ก. รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวมากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปี (ตารางที่ 14, 15 และ 20) โดยบุคคลในช่วงอายุ 32-38 ปี นี้ กล่าวได้ว่าอยู่ในช่วงเปลี่ยนวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (33-40 ปี) ในงานพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ตามแนวคิดของ Levinson (1978, อ้างใน Perlmutter & Hall, 1985) ที่อธิบายว่าช่วงอายุนี้เป็นระยะที่บุคคลสร้างหลักฐานมั่นคงให้กับชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่รู้จักในแวดวงการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้วยหน้าที่การงานที่เพิ่มขึ้น อาจทำให้บุคคลรับรู้ว่าการะหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการงานมีมากจนเข้าไปรบกวนการทำหน้าที่ตามปกติในครอบครัว

นอกจากนี้ยังพบปฏิสัมพันธ์บางประการที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างช่วงอายุและอายุบุตร เฉพาะในด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว โดยคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครในช่วงอายุ 32-38 ปีที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวมากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปี ทั้งที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี บุตรอายุ 6-11 ปี และบุตรอายุ 12-15 ปี (ตารางที่ 14, 15 และ 21) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลในช่วงอายุ 32-38 ปีที่ทำงานประจำและมีบุตรช่วงวัยทารกและวัยเด็กตอนต้น จะต้องรับผิดชอบต่อการงานที่เพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าทางการงานและตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมกับรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการดูแลเอาใจใส่บุตรที่อยู่ในวัยพึ่งพาในบทบาทบิดามารดา จึงอาจสรุปได้ว่าการทำหน้าที่ในภาวะหลายบทบาทเช่นนี้ มีส่วนทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณไม่สามารถทำหน้าที่ในบทบาทบิดามารดาได้อย่างสมบูรณ์เต็มที่ตามที่ต้องการหรือตามที่สมาชิกในครอบครัวคาดหวังไว้ เนื่องจากจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่การงานเป็นอย่างมากเช่นกัน

ข. รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครในช่วงอายุ 32-38 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา(ตารางที่ 30-33) และจาก

ความเครียด (ตารางที่ 36 และ 39) มากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปี ซึ่งอธิบายได้ว่าบุคคลในช่วงอายุ 32-38 ปีนี้ เป็นช่วงที่กำลังสร้างหลักฐานและความมั่นคงให้กับชีวิต จึงจะต้องทุ่มเทเวลาและความรับผิดชอบให้กับหน้าที่การงานเป็นอย่างมาก และด้วยภาระหน้าที่เหล่านี้อาจส่งผลให้บุคคลยังครุ่นคิด หรือกังวลเกี่ยวกับหน้าที่การงานอยู่แม้ว่าจะอยู่ในบริบทครอบครัว หรือทำกิจกรรมอยู่กับสมาชิกในครอบครัว

ทั้งนี้ยังพบปฏิสัมพันธ์บางประการที่มีนัยสำคัญระหว่างช่วงอายุ และอายุบุตร ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด และจากพฤติกรรม และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม ดังนี้

ในส่วนของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 32-38 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 25-31 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5ปี ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปี ที่มีบุตรอายุ 6-11ปี ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45ปี ที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี และ ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45ปี ที่มีบุตรอายุ 12-15 ปี (ตารางที่ 30, 36 และ 40)

ในส่วนของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมพบว่า กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 25-31ปีที่มีบุตรอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม มากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปีที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี และผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปีที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ส่วนผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบดังกล่าวมากกว่า ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปีที่มีบุตรอายุ 6-11 ปี ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปีที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี และบุตรอายุ 12-15 ปี (ตารางที่ 30, 41 และ 44)

นอกจากนี้ยังพบปฏิสัมพันธ์บางประการที่มีนัยสำคัญระหว่างช่วงอายุ และจำนวนบุตร เฉพาะในความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม โดยพบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครในช่วงอายุ 25-31 ปีที่มีบุตร 1 คน ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปี ที่ไม่มีบุตร ที่มีบุตร 1 คน และที่มีบุตร 2-3คน รวมทั้งผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45ปีที่ไม่มีบุตร ที่มีบุตร 1 คน และที่มีบุตร 2-3คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 25-31

ปี ที่ไม่มีบุตร และยังพบว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 25-31 ปี ที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวดังกล่าวมากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปีที่ไม่มีบุตร ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปี ที่ไม่มีบุตร ที่มีบุตร 1 คน และที่มีบุตร 2-3 คน (ตารางที่ 30, 53 และ 58)

ผลของปฏิสัมพันธ์เหล่านี้อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 32-38 ปี ที่มีบุตรอยู่ในช่วงวัยทารกและวัยเด็กตอนต้นจะต้องรับผิดชอบต่อทั้งบทบาทการทำหน้าที่การทำงานและให้ความสำคัญกับบทบาทการเป็นบิดามารดาที่เพิ่มขึ้น ซึ่งการทำหน้าที่ในหลายบทบาทเช่นนี้อาจส่งผลให้การทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทไม่สอดคล้องกับความคาดหวังตามหน้าที่ของแต่ละบทบาทจนเกิดความเครียดขึ้น (Kahn, 1964 อ้างใน Greenhaus & Beutell, 1985) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่เน้นให้ความสำคัญกับครอบครัว ดังนั้น ความรับผิดชอบหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวที่เพิ่มมากขึ้นจากการมีบุตรในวัยที่ยังต้องดูแลเป็นอย่างมาก จึงอาจมีส่วนส่งผลให้บุคคลหันมาทุ่มเทให้กับสมาชิกใหม่ของครอบครัวและให้ความสำคัญกับบทบาทการเป็นบิดามารดาเป็นอันดับแรก ลดความสำคัญของบทบาทการทำงานลง และประเมินว่าความเครียดจากบทบาทการทำงานนั้นส่งผลกระทบต่อการทำหน้าที่ในครอบครัว นอกจากนี้ยังอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า ผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 25-31 ปี และ 32-38 ปี ซึ่งจัดอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นอันเป็นวัยที่บุคคลเริ่มใช้ชีวิตกับคู่สมรส สร้างครอบครัว เลี้ยงดูบุตร และเริ่มประกอบอาชีพการงาน (Levinson, 1978 อ้างใน Perlmutter & Hall, 1985) และเป็นไปได้สูงว่าผู้ใหญ่วัยนี้อาจมีบุตรเป็นคนแรก จึงอาจประสบกับปัญหาในการปรับตัวที่เหมาะสมกับการทำหน้าที่ในหลายบทบาท ทั้งบทบาทการเป็นบิดามารดาที่จะต้องรับผิดชอบต่อการเลี้ยงดูบุตร ช่วงแรกเกิด หรืออยู่ในช่วงวัยทารกและวัยเด็กตอนต้น บทบาทคู่สมรสในการดูแลสมาชิกและรักษาสัมพันธภาพในครอบครัว และบทบาทในหน้าที่การงาน จึงทำให้บุคคลปรับใช้พฤติกรรมวิธีการแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจไม่เหมาะสมกับบทบาทหรือความต้องการของสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบทบาท ทั้งในบริบทครอบครัวและบริบทที่ทำงาน

2.3.3 จำนวนบุตร

ก. รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีบุตร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีบุตรนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงขึ้นสำคัญในการดำเนินชีวิตครอบครัว (ตารางที่ 14-17 และ 23-25) อาจอธิบายได้ว่า การวางแผนเรื่องการมีบุตรนั้นขึ้นอยู่กับความพร้อมของคู่สมรส

แต่ละคู่ โดยส่วนใหญ่มักคำนึงถึงความมั่นคงทางการเงินของครอบครัวเป็นสำคัญ ดังผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครหลายคนมีบุตรช้าและมีแนวโน้มที่จะมีบุตรเพียง 1-3 คน จึงเป็นไปได้ว่าคู่สมรสใช้เวลาในระยะแรกของชีวิตคู่ไปกับการสร้างฐานะและความมั่นคงเพื่อเตรียมความพร้อมของครอบครัวให้พร้อมสำหรับเด็กที่จะเกิดมา อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีการเตรียมความพร้อมและวางแผนครอบครัวเรื่องการมีบุตร เมื่อมีบุตรเป็นสมาชิกใหม่ในครอบครัว บุคคลจะประสบกับการมีหลายบทบาทซึ่งส่งผลให้บุคคลทำหน้าที่ตามแต่ละบทบาทไม่สอดคล้องตามที่ตนเองและสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบทบาทคาดหวัง กล่าวคือ การทำหน้าที่ในบทบาทการเป็นบิดามารดาก็เข้าไปรบกวนการทำงาน และในทางกลับกัน ความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการงานก็ก้าวก่ายการทำงานที่ในครอบครัวของบุคคลด้วย

นอกจากนี้ ยังพบปฏิสัมพันธ์บางประการที่มีนัยสำคัญระหว่างจำนวนบุตรและอายุบุตร เฉพาะในความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน โดยพบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน บุตรอายุระหว่างแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานมากกว่าผู้ที่มีบุตร 1 คน บุตรอายุระหว่าง 6-11 ปี และบุตรอายุระหว่าง 12-15 ปี ผู้ที่มีบุตร 2-3 คน บุตรอายุระหว่างแรกเกิด-5 ปี และระหว่าง 6-11 ปี (ตารางที่ 14, 23 และ 28) ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ในครอบครัวที่มีบุตรคนแรก อายุระหว่างแรกเกิด -5 ปี ซึ่งเป็นวัยที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างมาก ส่งผลให้บุคคลต้องทุ่มเทกำลังและให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่ในบทบาทการเป็นบิดามารดา จนส่งผลกระทบต่อการทำงาน

ข. รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวพบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา (ตารางที่ 30, 31, 34 และ 35) ความเครียด (ตารางที่ 36 และ 37) และพฤติกรรม (ตารางที่ 41 และ 42) และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา (ตารางที่ 46 และ 47) และจากพฤติกรรม (ตารางที่ 53-55) มากกว่าผู้ที่ไม่ มีบุตร ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่า แม้ว่าการมีบุตรจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรสแน่นแฟ้นขึ้น เนื่องจากการมีบุตรจะช่วยเติมเต็มให้ครอบครัวสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม การที่ในครอบครัวมีสมาชิกเพิ่มขึ้นมาทำให้บุคคลจะต้องให้เวลากับครอบครัวและกิจกรรมในครอบครัวมากขึ้นและยังต้องจัดสรรเวลาให้กับการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมเช่นกัน อีกทั้งบุคคลยังต้องวางท่าที จัดการปัญหา และแสดงออกอย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับทั้งใน

บริบทการทำงานและบริบทในครอบครัว จึงอาจสรุปได้ว่าเวลาที่ให้กับการทำงาน ความเครียดหรือ อารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และ การปฏิบัติตัวหรือพฤติกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน เข้าไปรบกวนการทำหน้าที่ในครอบครัว นอกจากนี้ เวลาที่ให้กับครอบครัวและการ ปฏิบัติตัวหรือพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ก็เข้าไปรบกวนการทำหน้าที่ในการทำงาน เช่นกัน ในขณะที่ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

ผลการวิจัยพบปฏิสัมพันธ์บางประการที่มีนัยสำคัญระหว่างจำนวนบุตร และอายุบุตรในความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก้าวหน้างานที่มีสาเหตุ จากเวลาและจากความเครียด ดังนี้

ในความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก้าวหน้างาน ที่มีสาเหตุจากเวลาพบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน บุตรอายุระหว่างแรก เกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก้าวหน้างานที่มีสาเหตุจาก เวลา มากกว่าผู้ที่มีบุตร 1 คน บุตรอายุระหว่าง 6-11ปี และบุตรอายุระหว่าง 12-15 ปี ผู้ที่มีบุตร 2-3 คน บุตรอายุระหว่างแรกเกิด-5 ปี และบุตรอายุระหว่าง 6-11ปี (ตารางที่ 30, 46 และ 50)

ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก้าวหน้างานที่มีสาเหตุจากความเครียด พบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน อายุบุตร ตั้งแต่แรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวหน้างานที่มี สาเหตุจากความเครียด มากกว่าผู้ที่มีบุตร 1คน อายุบุตร 6-11ปี และ อายุบุตร12-15 ปี ส่วนผู้ที่มี บุตร 2-3 คน ที่บุตรอายุ 6-11 ปี และ 12-15 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบ เดียวกันนี้ มากกว่าผู้ที่มีบุตร 1คน อายุบุตร 12-15 ปี (ตารางที่ 30, 51 และ 52)

ผลการวิจัยเหล่านี้สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า บทบาทการเป็นบิดา มารดาถือเป็นบทบาทใหม่ที่เพิ่มขึ้นจากบทบาทคู่สมรสและบทบาทในการทำงานที่บุคคลมีอยู่เดิม และการเป็นบิดามารดาเป็นบทบาทที่มีภาระหน้าที่อย่างมาก และอาศัยความรับผิดชอบสูง บุคคล จึงอาจเกิดความเครียดจากการปรับตัวให้เหมาะสมกับบทบาทที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวนี้ และเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ที่มีบุตรในวัยเรียน และวัยรุ่นตอนต้น ผู้ที่มีบุตรคนแรกอายุระหว่างแรกเกิด -5 ปี จะต้องให้เวลากับการดูแลสมาชิกวัยพึ่งพาของครอบครัวมากที่สุด ซึ่งทำให้บุคคลประเมินตนว่า การให้เวลากับครอบครัว และความเครียดที่เกิดจากการปรับตัวให้เหมาะสมกับบทบาทการเป็น บิดามารดา เป็นสาเหตุให้ไม่สามารถให้เวลากับการทำงานได้อย่างเต็มที่ตามที่ต้องการ

2.3.4 อายุบุตร

ก. รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตรอายุระหว่างแรกเกิด-5ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่างานมากกว่าผู้ที่มีบุตรอายุระหว่าง 6-11 ปี (ตารางที่ 14, 23 และ 28) ซึ่งอธิบายได้ตามทฤษฎีวงจรครอบครัวว่า การมีบุตรถือเป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นสำคัญของการดำเนินชีวิตครอบครัว โดยเฉพาะการเลี้ยงดูบุตรคนแรกที่ยังน้อย จะเป็นช่วงที่คู่สมรสทั้งสองฝ่ายเกิดความเครียด เนื่องจากต่างฝ่ายต่างขาดประสบการณ์ในการเลี้ยงดูเด็ก เกิดความไม่มั่นใจในการทำหน้าที่ในบทบาทการเป็นบิดามารดาของตน

ข. รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวพบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตรอายุระหว่างแรกเกิด-5ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่าครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (ตารางที่ 30, 36 และ 38) และรูปแบบครอบครัวก้าวก่างานที่มีสาเหตุเวลา (ตารางที่ 46, 48 และ 49) มากกว่าผู้ที่มีบุตรอายุระหว่าง 6-11 ปี นอกจากนี้ ยังพบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตรอายุระหว่าง แรกเกิด-5ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่างานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุตรอายุระหว่าง 12-15 ปี (ตารางที่ 53 และ 56) ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสังเกตว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่าครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด รูปแบบครอบครัวก้าวก่างานที่มีสาเหตุเวลา และจากพฤติกรรม อาจมีความเกี่ยวเนื่องกัน กล่าวคือ ผู้ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5ปี ซึ่งเป็นวัยที่ต้องการการดูแลเอาใจใส่และความทุ่มเทจากบิดามารดาเป็นพิเศษเมื่อเทียบกับบุตรในวัยอื่น คู่สมรสที่มีบุตรในวัยนี้จึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับสมาชิกที่อยู่ในวัยพึ่งพาเพื่อให้เติบโตได้อย่างมั่นคงส่งเสริมให้เด็กสามารถพัฒนาอัตมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง และเตรียมความพร้อมให้บุตรสามารถเข้าสู่สังคมที่กว้างขึ้น สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนวัยเดียวกันได้ (Duvall, 1977 อ้างใน Friedman และคณะ 2003) ดังนั้น การที่บุคคลต้องใช้เวลาส่วนมากในการดูแลบุตร และการวางตนให้เหมาะสมกับบทบาทการเป็นบิดามารดา เวลาที่ใช้ไปกับการทำหน้าที่ในครอบครัวจึงมีผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ในการงาน และในขณะเดียวกัน ความเครียดจากการทำงานก็มีผลกระทบต่อการทำงานที่ในบทบาทการเป็นบิดามารดาอีกด้วย

2.3.5 การมีผู้ช่วยในครัวเรือน

ก. รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวพบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานมากกว่าผู้ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 14 และ 23)

ส่วนในเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีบุตร ผลการวิจัยพบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวทำงานครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานมากกว่าผู้ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 14, 15 และ 23) จึงอธิบายได้ว่าการมีผู้ช่วยในการทำหน้าที่ในครัวเรือนไม่ว่าจะเป็นญาติผู้ใหญ่ แม่บ้าน หรือพี่เลี้ยงเด็ก มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถลดภาระและความรับผิดชอบบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวได้ โดยเฉพาะการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตร

ผลการวิจัยยังพบปฏิสัมพันธ์บางประการที่มีนัยสำคัญระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือน ทั้งในความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวทำงานครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน ดังนี้

ในรูปแบบงานก้าวทำงานครอบครัวพบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน ทั้งที่ไม่มีและผู้ช่วย และผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวทำงานครอบครัวมากกว่าผู้ที่ไม่ีบุตร ไม่มีผู้ช่วย และผู้ที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วย และยังพบว่า ผู้ที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยและผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีรูปแบบความขัดแย้งเดียวกันนี้มากกว่าผู้ที่ไม่ีบุตร มีผู้ช่วย (ตารางที่ 14, 15 และ 22)

ส่วนในรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานพบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน ทั้งที่ไม่มีและผู้ช่วย และผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ีบุตร ไม่มีผู้ช่วย และผู้ที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วย และยังพบว่า ผู้ที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยและผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีรูปแบบความขัดแย้งเดียวกันนี้มากกว่าผู้ที่ไม่ีบุตร มีผู้ช่วย (ตารางที่ 14, 23 และ 29)

ผลการวิจัยเหล่านี้นี้อาจอธิบายได้ว่า ในครอบครัวที่มีบุตร การมีผู้ช่วยในครัวเรือนถือเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่สามารถช่วยเหลือบุคคลในการบรรลุน้ำหนัก ความคาดหวัง และสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเลี้ยงดูและเอาใจใส่บุตร ซึ่งจะช่วยลดความกดดันจากความคาดหวังในการทำหน้าที่ทั้งในบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวได้

ข. รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

เมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวผลการวิจัยพบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีรูปแบบครอบครัวก้าวก่างานที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่าผู้ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 30 และ 51) ส่วนในเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีบุตร พบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่าครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (ตารางที่ 36) และจากพฤติกรรม (ตารางที่ 41) และรูปแบบครอบครัวก้าวก่างานที่มีสาเหตุจากความเครียด (ตารางที่ 51) และจากพฤติกรรม (ตารางที่ 53) มากกว่าผู้ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าการมีสมาชิกในครอบครัวระยะฟุ้งพ่านั้นทำให้ความสัมพันธ์และบทบาทในครัวเรือนซับซ้อนมากยิ่งขึ้น บุคคลจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบทบาทการเป็นบิดามารดาที่เพิ่มขึ้นจากการทำหน้าที่ในบทบาทคู่สมรสและบทบาทการทำงานที่มีอยู่เดิม จึงประสบกับความเครียด และการแสดงออกให้เหมาะสมกับแต่ละบทบาท ทั้งในเรื่องการทำงานและในครอบครัว จึงอาจกล่าวได้ว่าการที่บุคคลมีผู้ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่บางประการในครัวเรือน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานบ้าน การเลี้ยงดูบุตร หรือการจัดการภายในบ้าน ถือเป็นภาระสนับสนุนทางสังคมที่เป็นรูปธรรมแบบหนึ่งที่ช่วยลดความเครียดจากการประเมินสถานการณ์คุกคามจากการเผชิญกับการทำหน้าที่ในหลายบทบาทได้

นอกจากนี้ยังพบปฏิสัมพันธ์บางประการที่มีนัยสำคัญระหว่างจำนวนบุตรและการมีผู้ช่วยในครัวเรือนในความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่าครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวก่างานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม ดังนี้

ในส่วนของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่าครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม พบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน ทั้งที่ไม่มี และ มีผู้ช่วยในครัวเรือน และผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีความขัดแย้งรูปแบบดังกล่าวมากกว่าผู้ที่ไม่ มีบุตร ไม่มีผู้ช่วย และผู้ที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วย และยังพบว่า ผู้ที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วย และผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วย มีรูปแบบความขัดแย้งเดียวกันนี้มากกว่าผู้ที่ไม่ มีบุตร มีผู้ช่วย (ตารางที่ 30, 41 และ 45)

ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่างานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม พบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน ทั้งที่ไม่มี และ ทั้งที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งรูปแบบดังกล่าวมากกว่าผู้ที่ไม่ มีบุตร และไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ส่วนผู้ที่ไม่ มีบุตร มีผู้ช่วยในครัวเรือน

มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวใน ด้านนี้น้อยกว่าผู้ที่มีบุตร 1 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ทั้งนี้ผู้ที่มีบุตร 1 คนทั้งที่ไม่มีและผู้ช่วยในครัวเรือน และผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งในด้านนี้มากกว่าผู้ที่มีบุตร 2-3 คน มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 30, 53 และ 59)

ผลการวิจัยเหล่านี้อธิบายได้ว่า การมีผู้ช่วยในครัวเรือนถือเป็นการสนับสนุนทางสังคมที่เน้นพฤติกรรมแก้ปัญหา ที่ช่วยให้บุคคลพ้นจากสภาพแวดล้อมหรือภาวะที่ยุงยาก (Heller และคณะ 1986, อ้างใน รังรอง งามศิริ, 2540) ซึ่งเป็นไปได้ว่า แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเอื้อให้บุคคลที่เผชิญกับความขัดแย้งที่เกิดจากการทำหน้าที่ในหลายบทบาทสามารถปรับตัว วางท่าที และมีวิธีจัดการกับปัญหาที่เหมาะสมกับความคาดหวังในการทำหน้าที่ทั้งในบทบาทการทำงาน และบทบาทในครอบครัวได้เป็นอย่างดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง ได้แก่ รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามสาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกตามสาเหตุ 3 ประการ ได้แก่ สาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

ผลการวิจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูงมีแนวโน้มที่จะประสบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวน้อย เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินสถานการณ์ในชีวิตโดยรวมของบุคคลซึ่งบุคคลจะให้น้ำหนักในการประเมินองค์ประกอบต่างๆในชีวิตอย่างเท่าเทียมกัน (Pavot & Diener, 1993) ดังนั้น หากบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทตามที่ตนเอง บุคคลใกล้ชิด หรือสังคมกำหนดไว้ บุคคลก็จะประเมินว่าตนเองมีความพึงพอใจในชีวิตด้วยเช่นกัน

ความพึงพอใจในชีวิตเป็นดัชนีหนึ่งที่ชี้วัดการมีสุขภาวะทางจิตที่ดีได้ ผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสูงจึงเป็นผู้ที่รู้สึกเป็นสุขกับกิจวัตรประจำวัน ตระหนักถึงคุณค่าของการมีชีวิตและยอมรับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในชีวิต บรรลุเป้าหมายหลักในชีวิต มองตนเองในทางบวก มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติและอารมณ์ในทางบวก (Neugarten, 1961) จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นเครื่องหมายของการมีสุขภาพจิตที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งนำไปสู่สุขภาวะของบุคคล

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดจากการประสบกับการทำหน้าที่ในหลายบทบาท เมื่อบุคคลไม่สามารถจัดการกับหน้าที่ในแต่ละบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบุคคลสามารถสร้างสมดุลระหว่างบทบาทในบริบทการทำงานและในครอบครัวได้โดยวางแผนและจัดเวลาให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบทบาท จัดการอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทอย่างเหมาะสม รวมถึงใช้กลวิธีจัดการปัญหาและแสดงออกอย่างสอดคล้องกับบทบาทในบริบทต่างๆ อันจะส่งเสริมให้บุคคลดำเนินชีวิตได้อย่างราบรื่นและเป็นสุข

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง และมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งที่เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งน้อย

เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างเพศ พบว่าในเฉพาะกลุ่มที่มีบุตร คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครกลุ่มผู้หญิงมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่ากลุ่มผู้ชาย และจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างผู้หญิงทั้งหมดมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มผู้ชาย

ในด้านช่วงอายุ พบว่า คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว และรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวทั้งที่มีสาเหตุจากเวลาและจากความเครียดมากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปี

ในด้านจำนวนบุตร พบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลาและพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตร

ในด้านอายุบุตร พบว่าคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่มีบุตรอายุระหว่างแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลามากกว่าผู้ที่มีบุตรอายุช่วง 6-11 ปี และพบว่าผู้ที่มีบุตรอายุระหว่างแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่าผู้ที่มีบุตรอายุระหว่าง 12-15 ปี

ในการมีผู้ช่วยในครัวเรือน คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่าผู้ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน ส่วนในเฉพาะกลุ่มที่มีบุตร คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดและพฤติกรรม และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียดและพฤติกรรมมากกว่าผู้ที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่าความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามสาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกตามสาเหตุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีความเชื่อมโยงกันในการดำเนินชีวิตของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ที่จะต้องแบ่งแยกบทบาทการทำงานให้ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละบทบาท และเป็นสิ่งสำคัญในการปรึกษาเชิงจิตวิทยา นักจิตวิทยาการปรึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคคล สร้างลักษณะนิสัยอันดีในการสร้างสัมพันธภาพและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเสริมสร้างให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทได้อย่างเหมาะสมโดยกระบวนการทางจิตวิทยา ให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตและรับมือกับสถานการณ์การมีหลายบทบาทได้อย่างราบรื่น และผู้วิจัยยังเห็นถึงความจำเป็นที่หน่วยงานต่างๆ ต้องจัดตั้งศูนย์การปรึกษาเชิงจิตวิทยา เพื่อให้บริการแก่บุคลากร ทั้งในด้านส่งเสริม ตลอดจนป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหาในคู่สมรสที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปีซึ่งเป็นไปได้สูงที่จะเป็นบุตรคนแรกของครอบครัว ในกลุ่มผู้หญิง (แม่) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25-31ปี และ 32-38ปี และกลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน รวมทั้งผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังสนใจว่าหน่วยงานและองค์กรต่างๆ จะสามารถมีส่วนช่วยจัดสวัสดิการ หรือการวางแผนช่วยเหลือบุคลากรที่มีบุตรวัยพึ่งพาได้อย่างไร จึงติดต่อสัมภาษณ์ผู้ที่ทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพแม่และเด็ก 2 ท่านคือ คุณมีนะ สพลมัย กรรมการมูลนิธิส่งเสริมการคลอดและการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แห่งประเทศไทย และผู้เขียนหนังสือเคล็ดลับแม่มือใหม่ และ แพทย์หญิงยุพยง แห่งชาวนิช หัวหน้างานอนามัยชุมชน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และประธานชมรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดย คุณมีนะ สพลมัย (สัมภาษณ์, มีนาคม, 3, 2550) ได้เสนอแนวทางในการช่วยเหลือว่า หน่วยงานต่างๆ ควรมีนโยบายหรือจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรกลุ่มเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็น การเปิดโอกาสให้สามารถเลือกเวลาเข้าและออกงานที่เหมาะสมกับตนเอง อนุญาตให้ทำงานกลับไปทำที่บ้าน หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกกะการทำงานได้ยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถจัดสรรเวลาที่ใช้ในการทำงาน และการทำงานบ้านให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตประจำวัน และการดูแลครอบครัวของแต่ละบุคคลได้ ส่วนแพทย์หญิงยุพยง แห่งชาวนิช (สัมภาษณ์, มีนาคม, 4, 2550) เสนอความเห็นที่รัฐควรส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงศูนย์เด็กเล็กในชุมชนและศูนย์บริการสาธารณสุขให้มีมาตรฐาน มีพื้นที่และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย เหมาะสมกับการเลี้ยงดูเด็ก และมีพยาบาลวิชาชีพดูแลเด็ก เพื่อเป็นอีกทางเลือกหนึ่งให้กับผู้ที่ออกไปทำงานนอกบ้านซึ่งศูนย์เด็กเล็กในชุมชนมีข้อดี คือ การเดินทางสะดวก ประหยัดค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในชุมชนเดียวกัน

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ
คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร
ที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในด้านเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุของบุตร และการมีผู้ช่วย
ในครัวเรือน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานใน
กรุงเทพมหานคร ที่มีภูมิหลังแตกต่างกันในด้านเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุของ
บุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความ
พึงพอใจในชีวิต

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มเลือกมาจากคู่สมรสที่ทำงานประจำ ในเขต
กรุงเทพมหานคร มีอายุระหว่าง 25-45ปี จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และ
มาจากครอบครัวที่คู่สมรสทำงานมีรายได้ทั้งคู่ จำนวน 243 คน แบ่งเป็นเพศหญิง 158 คน และ
เพศชาย 85 คน โดยคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยการจับฉลากรายชื่อเขตออกมา
12 เขต จากเขตตามการแบ่งเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร 50 เขต จากนั้นจึงดำเนินการ
เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดลักษณะไว้แล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบวัดข้อมูลส่วนบุคคลและแบบวัด 2 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสอบถามถึงภูมิหลังของ
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว
จำนวนบุตร อายุของบุตรคนโต อายุของบุตรคนสุดท้อง และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน

2. แบบวัด ประกอบด้วยแบบวัด 2 ฉบับ คือ

2.1 แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วยข้อความรายข้อจำนวน 30 ข้อ ใช้วัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของบุคคล

2.2 แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ประกอบด้วยข้อความรายข้อจำนวน 30 ข้อ

2.2.1 เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง ได้แก่ รูปแบบงานก้าว ก้าวครอบครัว (16 ข้อ) และ รูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน (14 ข้อ)

2.2.2 เมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (6 ด้าน) ได้แก่ ด้านงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา(5 ข้อ) ด้านงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (7 ข้อ) ด้านงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (4 ข้อ) ด้านครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา (4 ข้อ) ด้านครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด (5 ข้อ) และด้านครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (5 ข้อ)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

2. จัดเตรียมแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต และแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาตามขั้นตอนที่แสดงรายละเอียดไว้ในบทที่ 3

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบวัดและเก็บข้อมูลด้วยตนเองซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลแบบกลุ่มเล็กตามองค์การต่างๆ มีการอธิบายคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม และรอรับแบบสอบถามหลังจากที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามครบถ้วน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมเป็นรายบุคคลจากย่านธุรกิจต่างๆ โดยความสมัครใจและรอรับแบบสอบถามหลังจากที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนความพึงพอใจในชีวิต คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง เมื่อพิจารณาเฉพาะสาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง
2. วิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน วิเคราะห์ตามตัวแปรตามทีละตัว ได้แก่ คะแนนความพึงพอใจในชีวิต คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง
3. หากในการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี Scheffe ในกรณีที่ความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน และใช้วิธี Dunnett's T3 ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในกรณีที่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้วิธีเสนอตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Contrast Estimate) และกราฟแสดงความสัมพันธ์
4. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง (ตารางที่ 9)
2. คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งในรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวและครอบครัวก้าวกายงานน้อย (ตารางที่ 9)
3. คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมน้อย และมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมน้อย (ตารางที่ 11)

4. คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครบางกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้หญิง (แม่) ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี ที่มีบุตร 1 คน ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี และระหว่าง 32-38 ปี ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีบุตร 1 คน ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี ผู้ที่มีบุตร 2-3 คน ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน และ ผู้ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปีที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานในระดับปานกลาง (ตารางที่ 14)

5. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของความพึงพอใจในชีวิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการมีผู้ช่วยในครัวเรือน เฉพาะที่มีนัยสำคัญ ดังนี้

5.1 ความพึงพอใจในชีวิต

ในเฉพาะกลุ่มที่มีบุตร คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครกลุ่มผู้หญิงมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่ากลุ่มผู้ชาย (ตารางที่ 12 และ 13)

5.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

5.2.1 กลุ่มที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปีมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวมากกว่ากลุ่มที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปี (ตารางที่ 14, 15 และ 20)

5.2.2 กลุ่มที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีบุตร (ตารางที่ 14-17 และ 23-25)

5.2.3 กลุ่มที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปีมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานมากกว่ากลุ่มที่มีบุตรอายุ 6-11ปี (ตารางที่ 14, 23, 26 และ 27)

5.2.4 กลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานมากกว่ากลุ่มที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 14 และ 23)

5.2.5 ในเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีบุตร กลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานมากกว่ากลุ่มที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 14, 15 และ 23)

5.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

5.3.1 กลุ่มผู้หญิงมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มผู้ชาย (ตารางที่ 30 และ 36)

5.3.2 กลุ่มที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (ตารางที่ 30-33) และจากความเครียด (ตารางที่ 36 และ 39) มากกว่ากลุ่มที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปี

5.3.3 กลุ่มที่มีบุตร 1 คน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (ตารางที่ 30, 31, 34 และ 35) ความเครียด (ตารางที่ 36 และ 37) และพฤติกรรม (ตารางที่ 41 และ 42) และรูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา (ตารางที่ 46 และ 47) และพฤติกรรม (ตารางที่ 53-55) มากกว่ากลุ่มที่ไม่มีบุตร

5.3.4 กลุ่มที่มีบุตรอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (ตารางที่ 30, 36 และ 38) และรูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา (ตารางที่ 46, 48 และ 49) มากกว่ากลุ่มที่มีบุตรอายุช่วง 6-11 ปี

5.3.5 กลุ่มที่มีบุตรอายุช่วงแรกเกิด-5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมมากกว่ากลุ่มที่มีบุตรอยู่ในช่วงอายุ 12-15 ปี (ตารางที่ 30, 53 และ 56)

5.3.6 กลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน มีความขัดแย้งรูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่ากลุ่มที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 30 และ 51)

5.3.7 ในเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีบุตร กลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือนมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดและจากพฤติกรรม และรูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียดและจากพฤติกรรม มากกว่ากลุ่มที่มีผู้ช่วยในครัวเรือน (ตารางที่ 30, 36, 41, 51 และ 53)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

6.1 คะแนนพึงพอใจในชีวิตโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

6.2 คะแนนรวมของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

6.3 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง ได้แก่ รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามสาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณาในรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

6.4 คะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกตามสาเหตุ 3 ประการ ได้แก่ สาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาในรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง (ตารางที่ 60)

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะสำหรับนักจิตวิทยาการศึกษา และสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ชุมชน องค์กร และสถานประกอบการ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาวะทางจิตของบุคลากร ดังนี้

นักจิตวิทยาการศึกษา

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว นักจิตวิทยาการศึกษาจึงควรนำแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต และแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมาใช้ในการประเมินตนเองของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ในการจำแนกบุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตต่ำ และบุคคลที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการดำเนินการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทั้งแบบกลุ่มและแบบรายบุคคล การจัดโปรแกรมการศึกษาเชิงจิตวิทยาเพื่อพัฒนาสุขภาพจิตหรือลดความตึงเครียดจากการทำหน้าที่ในหลายบทบาท รวมถึงพัฒนาความสามารถในการจัดการความเครียด และเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตในที่ทำงาน ตลอดจนการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการ บริหารและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี สามารถแบ่งแยกบทบาทระหว่างการทำงานและหน้าที่ในครอบครัวออกจากกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพในการทำหน้าที่ของตน และสามารถทำหน้าที่ในบทบาทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรวัยพึ่งพา และต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ผู้ที่มีบุตรอายุแรกเกิด-5 ปี และเป็นไปได้สูงว่าจะเป็นบุตรคนแรกของครอบครัว โดยเฉพาะในกลุ่มผู้หญิง (แม่) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25-31ปี และ 32-38ปี และกลุ่มที่ไม่

มีผู้ช่วยในครัวเรือน รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 2-3 คน ที่ไม่มีผู้ช่วยในครัวเรือน เป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้ำก๋ายงานในระดับปานกลาง นักจิตวิทยาการปรึกษาควรวางแผนช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาลูกให้กับบุคคลเหล่านี้เป็นพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องสภาวะการณ์ที่มีหลายบทบาท หาแนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำหน้าที่หลายบทบาท และช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบทบาททั้งในครอบครัวและหน้าที่การทำงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการจัดสรรเวลาให้กับแต่ละบทบาทหน้าที่ การจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่หลายบทบาท และการแสดงออกที่เหมาะสมกับแต่ละบทบาทให้กับ เพื่อให้บุคคลเข้าใจ พร้อมรับมือ และจัดการกับสภาวะการณ์ที่มีหลายบทบาทได้

3. นักจิตวิทยาการปรึกษาควรมีบทบาทในองค์การมากขึ้น โดยเป็นแหล่งช่วยเหลือและสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี พัฒนาความสามารถในการจัดการปัญหาหรือความเครียดทั้งที่เกิดขึ้นจากการทำงานและครอบครัว เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถเผชิญปัญหาที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้สมบูรณ์เต็มตามศักยภาพที่ตนมี และดำเนินชีวิตอย่างราบรื่น

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ชุมชน องค์การ และสถานประกอบการ

1. ในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ ควรมีหลักสูตรการเรียนการสอนเกี่ยวกับบทบาททางเพศ และความแตกต่างระหว่างเพศ งานพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ งานพัฒนาการครอบครัว และวงจรครอบครัวเพื่อปลูกฝังให้เยาวชน ทั้งหญิงและชายได้เรียนรู้และเข้าใจถึงบทบาททางเพศในแต่ละช่วงวัยที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน ปฏิบัติหน้าที่ตามแต่ละบทบาทและวัยได้อย่างราบรื่น สามารถส่งเสริมและสนับสนุนกันและกันได้อย่างถูกต้อง

2. หน่วยงานทางสาธารณสุขต่างๆ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว การดูแลสุขภาพระหว่างการตั้งครรภ์ การเตรียมความพร้อมในการให้กำเนิดบุตร การรับมือกับหน้าที่ในฐานะบิดามารดา การเลี้ยงดูบุตรในวัยต่างๆ อันจะมีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจวางแผนการดำเนินชีวิต และการสร้างครอบครัวได้

3. หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน และชุมชน ควรร่วมกันพัฒนาเครือข่ายศูนย์รับเลี้ยงเด็กในองค์การ สถานประกอบการ หรือชุมชนให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเลี้ยงดูเด็กวัยทารกหรือวัยเด็กตอนต้น เพื่อเป็นทางเลือกให้บุคคลสามารถแบ่งเบาภาระหน้าที่เกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตร และเอื้อให้เด็กซึ่งจะกลายเป็นอนาคตของชาติ

ต่อไปได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาอย่างเหมาะสม ซึ่งจะ
ช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของคุณ ลดความวิตกกังวลในการเลี้ยงดูบุตร
สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4. ควรสนับสนุนโครงสร้างครอบครัวแบบครอบครัวขยาย และส่งเสริมให้ชุมชนเป็น
เครือข่ายสนับสนุนทางสังคม เพื่อให้เข้ามามีส่วนช่วยเหลือบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีบุตร
ไม่ว่าจะเป็น การให้ความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรวัยต่างๆ การส่งเสริมการทำหน้าที่ในฐานะบิดา
มารดา และเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ หรือปัญหาต่างๆ เพื่อให้ผู้ที่ประสบกับ
ปัญหาในการทำหน้าที่ในหลายบทบาทไม่รู้สึกลำบากใจ

5. องค์กร และสถานประกอบการ ควรคำนึงถึงสุขภาวะทางจิตของบุคลากร และ
ส่งเสริมนโยบายที่ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรที่ประสบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัว โดยเฉพาะบุคลากรเพศหญิงที่มีบุตรวัยทารกหรือวัยเด็กตอนต้น โดยอาจเปิดโอกาสให้ผู้
ที่มีบุตรวัยที่พึ่งพาสามารถเลือกเวลาทำงานที่เหมาะสมกับตนเองหรือ เปิดโอกาสให้นำงานกลับไป
ทำที่บ้านได้ ส่วนในกรณีที่บุคลากรทำงานแบบเป็นกะ องค์กรและสถานประกอบการอาจเปิด
โอกาสในการเลือกช่วงเวลาการทำงานให้บุคลากรเลือกได้อย่างยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้บุคคล
เหล่านี้สามารถจัดสรรเวลาที่ใช้ในการทำงาน และการทำงานบ้านให้สอดคล้อง เหมาะสมกับ
การดำเนินชีวิตประจำวัน และการดูแลครอบครัวของแต่ละบุคคลได้

6. องค์กร และสถานประกอบการควรจัดตั้งศูนย์การปรึกษาเชิงจิตวิทยา เพื่อให้
บริการแก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในด้านส่งเสริม ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่
เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่มีโอกาสประสบกับความขัดแย้ง
ระหว่างงานกับครอบครัว นอกจากนี้ ศูนย์การปรึกษาเชิงจิตวิทยายังเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคม
ที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาวะทางจิตให้กับบุคลากร การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร และ
การช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบกับปัญหาสุขภาวะทางจิตอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงาน
ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

7. จากผลการวิจัยที่พบว่าในกลุ่มผู้ที่มีบุตร คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครผู้หญิง
มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้ชาย และมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงาน
ก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดมากกว่าผู้ชาย องค์กรต่างๆ จึงควรให้ความสำคัญ
กับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในองค์กรโดยนำการปรึกษาเชิงจิตวิทยามาประยุกต์ หรือพัฒนา
ให้เหมาะสมโดยอาจเป็นโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ให้ความรู้และข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการ
ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี ลดความเครียดที่เกิดจากการทำหน้าที่ในหลายบทบาท และ

สร้างสมดุลในการทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่การทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

การศึกษาวิจัยต่อไป

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้ที่อยู่อาศัยและทำงานในกรุงเทพมหานคร จึงเป็นที่น่าสนใจว่าผู้ที่อยู่อาศัยและทำงานในต่างจังหวัด ซึ่งมีสิ่งแวดล้อมและสังคมที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพมหานครหรือไม่ อย่างไรก็ตาม นอกจากนั้น จากการกำหนดลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ใหญ่ที่มีการศึกษาสูงและมีหน้าที่การงานมั่นคง จึงเป็นที่น่าสนใจว่ากลุ่มผู้ที่มีช่วงอายุ ระดับการศึกษา และมีลักษณะหน้าที่การงานแตกต่างออกไป มีระดับความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. เป็นที่น่าสนใจว่าตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาเฉพาะสาเหตุของความขัดแย้งกับตัวแปรต้นอื่นๆ ว่าได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อไป

3. ควรศึกษาตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวร่วมกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตสมรส หรือการสนับสนุนทางสังคม รวมทั้งตัวแปรทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับบริบทสังคมไทย เช่น ภูมิปัญญาเดิม ลักษณะครอบครัว การมีญาติผู้ใหญ่ในครอบครัว และความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังควรมีการศึกษาหาค่าประกอบหรือปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลในวัยทำงานมีความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้น และมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวลดลง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีความสุข สร้างสรรค์ผลงานได้เต็มที่ตามศักยภาพของตน

4. ควรทำการศึกษาคทดลองหรือกึ่งทดลอง (True/Quasi Experimental Research Design) เพื่อทดสอบและหาแนวทางในการวางแผนโปรแกรมช่วยเหลือ ให้เหมาะสมกับผู้ที่ต้องมารับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาและติดตามผลการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับองค์กรและในระดับชาติต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- เขมิกา ยามะรัต. (2527). *ความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา กรณีศึกษาข้าราชการบำนาญ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จूरรัตน์ ชุ่มอิม. (2537). *การศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่ทำงานแล้วในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ช่อทิพย์ บุญยานันท์. (2534). *การเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตของครูที่เตรียมตัวและไม่เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลีพร ศรีไชยวาน. (2541). *เปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม และการฝึกอานาปานสติสมาธิที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิต ผู้สูงอายุ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตติยา เอ็มชัชบุตร. (2542). *ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถนิมกาญจน์ พิพัฒน์โยธะพงศ์. (2543). *ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคารที่สมรสแล้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัญญา ทิพโกมุท. (2536). *ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการ บำนาญ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการบำนาญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงผกา ชื่นแสงเนตร. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพในครอบครัว พฤติกรรมการดูแลตนเองและความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มารศรี นุชแสงพลี. (2532). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ: ศึกษากรณีผู้สูงอายุในชุมชนบ่อนไก่ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เยาวลักษณ์ มั่นประชา. (2542). ผลของกลุ่มจิตสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักเรียนปกติ และนักเรียนที่มีความพิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังรอง งามศิริ. (2540). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อความวิตกกังวลในการสอบ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรัญญา คุ่มผาคติ. (2537). ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรารัตน์ เฟ่งจิตต์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัตถุกับความพึงพอใจในชีวิต: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ปฏิบัติศาสนกิจตามแนวสันตืออศิก ผู้เป็นสมาชิกสโมสรโรตารี และพนักงานทั่วไปในองค์กรขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเกียรติ อนันตสวัสดิ์. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตกับการรับรู้ต่อความเจ็บป่วยของผู้ป่วยโรคข้ออักเสบ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริมาศ รอดจันทร์. (2542). ความพึงพอใจในชีวิตของผู้ป่วยโรคเรื้อนสถาบันราชประชาสมาสัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ สิ้นไชย. (2531). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา กรมประชาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชา จันทน์เอม. (2542). จิตวิทยาพัฒนาการ. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สุพจน์ พันธุ์นิยะ. (2542). อิทธิพลของความขัดแย้งในงานและครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุพิชญา ชุนสนิท. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาที่ชมรมผู้สูงอายุวชิรพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาคลินิก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สุภาพวรรณ โคตรจรัส. (2525). *สุขภาพจิต: จิตวิทยาในการดำรงชีวิต เล่ม1*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพวรรณ โคตรจรัส. (2547). *การปรับตัวในสภาวะการณ์ที่สำคัญของชีวิต*. เอกสารประกอบการเรียนวิชาสุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพวรรณ โคตรจรัส. (2550). *การปรับตัวตามงานพัฒนาการ: วัยทารกถึงวัยสูงอายุ*. เอกสารประกอบการเรียนวิชาสุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณี บุญอุรภิภิญโญ. (2542). *ความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาชมรมผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณสุข ภาค2 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทัยวรรณ กสณต์กุล. (2536). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการบำนาญกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาต่างประเทศ

- Adams G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*, 411-420.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1983). Integration of home and nonhome Roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology, 68*, 43-48.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L. & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 469-477.
- Broderick, P. C. & Blewitt, P. (2003). *The life span: Human development for helping professionals*. New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist, 31*, 117-124.
- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management, 11*, 346-365.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249-276.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*, 747-770.
- Cooke, R. A. & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work role expectations. *Journal of Applied Psychology, 69*, 252-260.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research, 40*, 189-216.
- Duxbury L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 60-74.
- Edginton, C. R., Jordan, D. J., DeGraff, D. G., & Edginton, S. R. (2002). *Leisure and life satisfaction: Foundational perspectives*. Boston: McGraw Hill.
- Flanagan, J. C. (1978). A Research approach to improving our quality of life. *American Psychologist, 33*, 138-147.
- Friedman, M. M., Bowden, V. R. & Jones, E. G. (2003). *Family nursing: Research, theory and practice*. New Jersey: Pearson Education.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology, 50*, 145-167.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of Work-Family Conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 57-69.
- Goldenberg, I., & Goldenberg, H. (1996). *Family Therapy: An Overview*. California: Book/Cole.

- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw J. D. (2003). The relationship between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. K. (1991). Rational versus gender role expectation for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75
- Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality Theories: Basic assumptions, research, and applications*. New York: McGraw Hill.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & 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.
- Kirk, R. E. (1995). *Experimental designs: Procedures for the behavioral sciences*. California: Brooks/Cole.
- Kline, M. & Cowen, P. A. (1989). Rethinking the connections among "work and family" and well-being: A model of investigating employment and family work contexts. In: Goldsmith, E. B. *Work and Family: Theory research and applications*. California: Sage.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Loerch, D. J., Russell, E. A. J. & Rush, M. C. (1989). The relationship among family domain variables and work-family conflict for men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 288-308.

- Major, V. S., Klein, K. J. & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87, 3, 427-736.*
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology (5th ed).* California: Brooks/Cole.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology, 81, 4, 400-410.*
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology, 16, 134-143.*
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (1995). *Developmental through life: a psychological approach (6th ed.).* California: Brooks/Cole.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology, 77, 272-279.*
- Permuter, M., & Hall, E. (1985). *Adult Development and Aging.* New York: John Wiley and Sons.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment, 5, 164-172.*
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment, 57, 149-161.*
- Perewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology, 4, 318-326.*
- Perewé, P. L., Treadway, D. C. & Hall, A. T. (2003). The work and family interface: Conflict, family-friendly policies, and employee well-being. In: Hofman, D. A. & Tetrick L. E. (Eds.). *Health and safety in organization: A multilevel perspective (285-315).* San Francisco: Jossey-Bass.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R. & Wrightsman, L. S. (1991). *Measure of personality and social psychology attitudes.* San Diego: Academic Press.

Schultz, D. & Schultz, S. E. (1994). *Theories of personality*. California: Brooks/Cole.

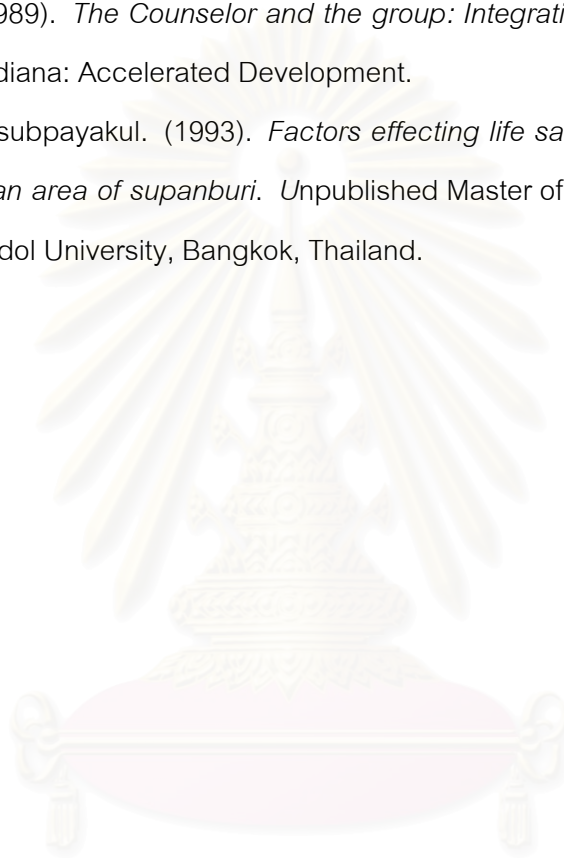
Stephens, G. K. & Sommer, S. M. (1996). The measure of work to family conflict.

Educational and Psychological Measurement, 56, 475-486.

Stoeva, A. Z., Chiu, R. K. & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.

Trotzer, J. P. (1989). *The Counselor and the group: Integrating theory, training and practice*. Indiana: Accelerated Development.

Umaporn Udomsubpayakul. (1993). *Factors effecting life satisfaction among the elderly: Urban area of supanburi*. Unpublished Master of Science Thesis, Graduate School Mahidol University, Bangkok, Thailand.

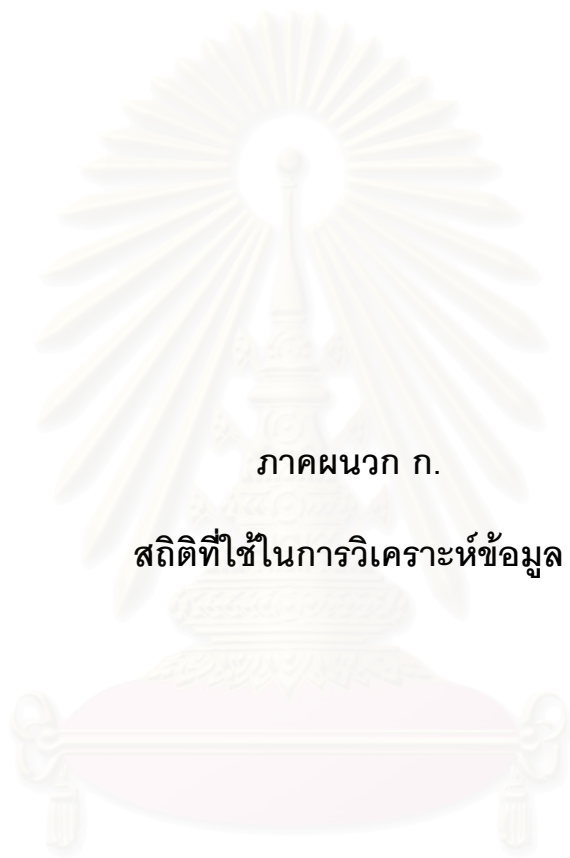


สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1. ค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

1.2. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

\bar{x} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum (x - \bar{x})^2$ แทน ผลรวมของส่วนต่างระหว่างคะแนนกับคะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติสำหรับการวิเคราะห์เครื่องมือ ได้แก่

2.1. ค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficient) ของครอนบาค

(Cronbach's Alpha)

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

เมื่อ n แทน จำนวนข้อ

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_x^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนผู้รับการทดสอบทั้งหมด

2.2. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สถิติที (t - test) แบบกลุ่มอิสระ

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}} \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	\bar{x}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	\bar{x}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มที่ 2
	s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

- 2.3. ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของข้อทั้งหมดด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 3.1. การทดสอบค่าความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA)

$$F = \frac{MS_A}{MS_E}$$

$$F = \frac{MS_B}{MS_E}$$

$$F = \frac{MS_{AB}}{MS_E}$$

$$MS_A = \frac{SS_A}{a-1}$$

$$MS_B = \frac{SS_B}{b-1}$$

$$MS_{AB} = \frac{SS_{AB}}{(a-1)(b-1)}$$

$$SS_T = SS_A + SS_B + SS_{AB} + SS_E$$

โดยที่	SS_T	แทน	ผลบวกของความผันแปรทั้งหมดที่มีองศาอิสระ $abn - 1 = n - 1$
	SS_A	แทน	ผลบวกของความผันแปรที่เกิดจากปัจจัย A ที่มีองศาอิสระ $(a - 1)$

SS_B	แทน	ผลบวกของความผันแปรที่เกิดจากปัจจัย B ที่มีองศาอิสระ $(b - 1)$
SS_{AB}	แทน	ผลบวกของความผันแปรที่เกิดจากอิทธิพลร่วมของปัจจัย A และ B ที่มีองศาอิสระ $(a - 1)(b - 1)$
SS_E	แทน	ผลบวกของความคลาดเคลื่อนยกกำลังสองที่มีองศาอิสระ $(a - 1)(b - 1)$

3.2. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Dunnett's T3

$$t_D = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{\sqrt{MS_W \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$df = N - K$$

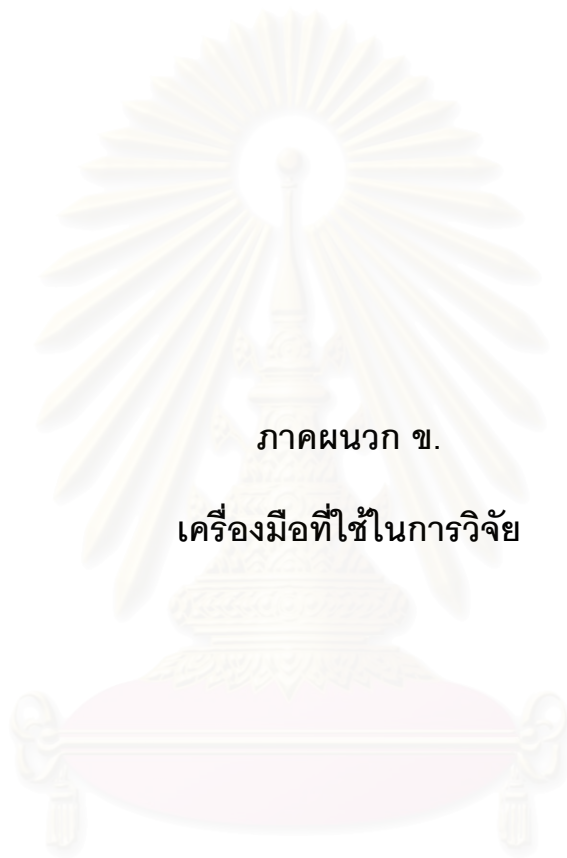
เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่ามัธยฐานเลขคณิตของแต่ละกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	MS_W	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	K	แทน	ค่าคงที่

3.3. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

$$t_S = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)^2}{\frac{MS_W (n_1 + n_2)}{n_1 n_2}}$$

$$df = N - K$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่ามัธยฐานเลขคณิตของแต่ละกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	MS_W	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	K	แทน	ค่าคงที่



ภาคผนวก ข.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง รวมทั้งบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวของผู้ใหญ่วัยทำงาน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้เป็นความลับ ไม่มีการนำเสนอผลจากการวิจัยเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอเป็นภาพรวมและใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสำรวจตนเอง และแบบสำรวจบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัว ขอให้ท่านสำรวจตนเองและประเมินว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับตัวท่าน ประสบการณ์ หรือความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด **กรุณาตอบให้ครบทุกข้อและเลือกคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด** เนื่องจากคำตอบที่ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริงของท่านนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสุขภาพของบุคคลากรในองค์กรต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือนะ

นางสาวดวงหทัย คชเสนี

นิสิตบัณฑิตศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมที่สอดคล้องกับตัวท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ.....ปี
3. จบการศึกษาระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. สถานภาพสมรส อยู่ด้วยกัน หย่า
 แยกกันอยู่ คู่สมรสเสียชีวิต
5. ครอบครัวของท่านมีรายได้จาก
 ตัวท่านฝ่ายเดียว คู่สมรสฝ่ายเดียว ทั้งสองฝ่าย
6. จำนวนบุตร ไม่มี 1คน
 2-3 คน 4 คนขึ้นไป
7. อายุของบุตร (โปรดระบุ) บุตรคนโตอายุ เดือน/ปี
บุตรคนสุดท้ายอายุ เดือน/ปี
8. ท่านมีผู้ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ในครัวเรือนหรือไม่
 ไม่มี
 มี ได้แก่ ญาติ พี่เลี้ยงเด็ก/แม่บ้าน
 อื่นๆ(โปรดระบุ).....

สำหรับผู้วิจัย

ตอนที่ 2 แบบสำรวจตนเอง

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่ท่านมีต่อตนเอง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านมาก
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านพอควร
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ตรง	ตรง	ตรง	ตรง	ตรง	สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	พอควร	น้อย	น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	
1. ฉันวางแผนไว้ชัดเจนว่าจะทำอะไรในช่วง 1 เดือน หรือ 1 ปีข้างหน้า						
2. ชีวิตของฉันวันนี้ดูจะแย่ลงกว่าเดิม						
3. เมื่อฉันย้อนกลับไปมองชีวิตที่ผ่านมาของฉัน ฉันรู้สึกพึงพอใจ						
4. ฉันรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ						
5. ฉันเป็นคนมีอารมณ์แจ่มใส						
6. ฉันพึงพอใจในชีวิตของฉัน						
7. ฉันยังดูดีเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นวัยเดียวกัน						
8. เท่าที่ผ่านมา ฉันผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆในชีวิตได้ดี						
9. เท่าที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ฉันได้รับสิ่งสำคัญที่ฉันต้องการในชีวิต						
10. ฉันพร้อมที่จะเปิดรับประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบ						
11. เมื่อเทียบกับคนอื่น ฉันรู้สึกเศร้าและหดหู่บ่อยครั้ง						
12. ฉันรู้สึกว่าประสบการณ์ส่วนใหญ่ในชีวิตของฉันเป็นสิ่งที่มีความค่า						

ข้อความ	ตรง มาก ที่สุด 5	ตรง มาก 4	ตรง พอควร 3	ตรง น้อย 2	ตรง น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
13. ฉันอยากเรียนรู้สิ่งต่างๆอยู่เสมอ แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของฉัน						
14. ฉันมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในชีวิต						
15. ฉันคิดว่าตนเองน่าจะมีความสุขมากกว่านี้						
16. ฉันเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง						
17. สิ่งต่างๆ ที่ฉันทำส่วนใหญ่น่าเบื่อและซ้ำซาก						
18. ครอบครัวของฉันมีความร่มเย็นเป็นสุข						
19. ฉันใช้เวลาอย่างคุ้มค่าทุกขณะ						
20. ฉันคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตของฉัน มีส่วนช่วยให้ฉันเข้มแข็งขึ้น						
21. โดยภาพรวมแล้ว ชีวิตของฉันใกล้เคียงกับที่ฉันหวังไว้						
22. ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง						
23. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น						
24. ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี						
25. ฉันมีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่างที่ฉันสนใจ						
26. ฉันมีกำลังใจที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ						
27. ฉันรู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อคนรอบข้าง						
28. ฉันจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ดี						
29. ครอบครัวของฉันภูมิใจในตัวของฉัน						
30. ฉันมีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เช่น ศาสนา หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ฉันยึดถือ						

ตอนที่ 3 แบบสำรวจบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัว

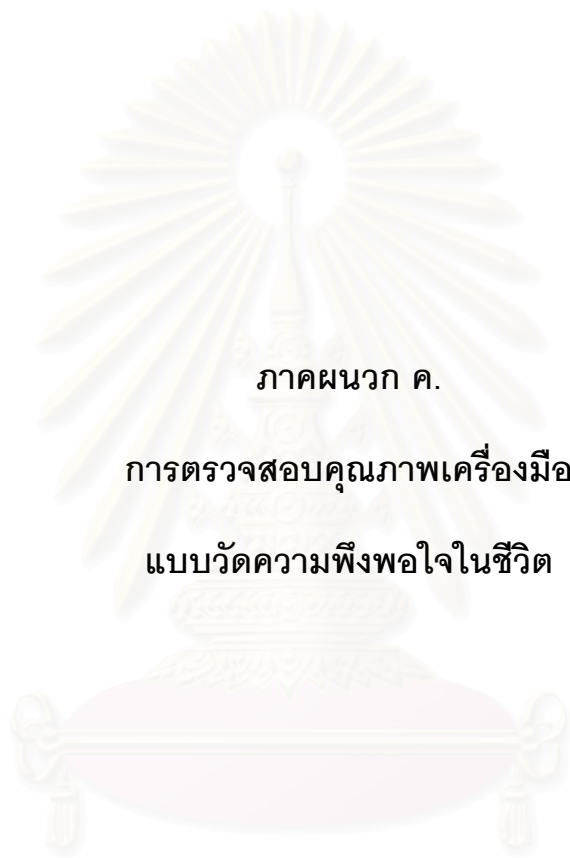
คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการทำงานที่ในแต่ละบทบาท กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่าน หรือประสบการณ์ของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านมาก
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านพอควร
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ตรง มาก ที่สุด 5	ตรง มาก 4	ตรง พอควร 3	ตรง น้อย 2	ตรง น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
1. งานของฉันเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ในบทบาทผู้ปกครองหรือคู่สมรสอย่างที่ผมอยากเป็น						
2. ฉันต้องเลื่อนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ออกไปเนื่องจากมีความจำเป็นต้องให้เวลากับครอบครัว						
3. เมื่อฉันกลับบ้านหลังจากเลิกงาน ฉันรู้สึกเหนื่อยเกินกว่าจะทำกิจกรรมที่ผมอยากทำ						
4. ฉันรู้สึกว่าฉันไม่สามารถทำงานได้เต็มที่เมื่อฉันมีปัญหาในครอบครัว						
5. สิ่งที่ได้ผลดีในที่ทำงาน ไม่สามารถนำมาใช้กับที่บ้านได้						
6. สิ่งที่ผมทำแล้วได้ผลดีในบ้าน ไม่สามารถนำมาใช้ในที่ทำงานได้						
7. เนื่องจากหน้าที่การงาน ทำให้ผมไม่ได้ให้เวลากับครอบครัวอย่างที่คนในครอบครัวต้องการ						
8. ผมต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว จนทำงานไม่เสร็จตามกำหนด						
9. ผมรู้สึกเมื่อยล้าจากการทำงานในแต่ละวัน จนไม่มีแรงพอที่จะทำงานบ้าน						

ข้อความ	ตรง มาก ที่สุด 5	ตรง มาก 4	ตรง พอควร 3	ตรง น้อย 2	ตรง น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
10. ความเครียดที่เกิดขึ้นจากชีวิตครอบครัว ทำให้ ความสามารถในการทำงานของฉันย่อหย่อน ลง						
11. วิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและจำเป็น ต่อการทำงานของฉัน กลับใช้ไม่ได้ผลเมื่อฉัน นำมาใช้แก้ปัญหาในครอบครัว						
12. เมื่ออยู่ที่ทำงาน ฉันรู้สึกอึดอัดที่ต้องวางตัวให้ แตกต่างจากเมื่ออยู่ที่บ้าน						
13. การที่ฉันต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการ ทำงาน ทำให้ฉันมีเวลาทำกิจกรรมหรือหน้าที่ ต่างๆ ในครอบครัวน้อยลง						
14. ฉันประสบปัญหาในการทำงานเนื่องจากฉัน จำเป็นต้องให้เวลากับครอบครัว						
15. แม้ฉันจะอยู่ที่บ้าน ภาระหน้าที่การงานทำให้ ฉันไม่สามารถผ่อนคลายได้อย่างเต็มที่						
16. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในครอบครัว ฉันไม่มีสมาธิที่ จะทำงาน						
17. สมาชิกในครอบครัวของฉันไม่พอใจเมื่อฉันใช้ คำพูดหรือวิธีการพูดแบบที่ฉันใช้ในที่ทำงาน						
18. ท่าทีที่ฉันแสดงออกกับคนในครอบครัว ไม่ สามารถนำมาใช้ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงานได้						
19. งานของฉันยุ่งมากจนฉันไม่มีเวลาพักผ่อนกับ ครอบครัว						
20. ภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวของฉัน ทำ ให้ฉันไม่สามารถให้เวลากับงานได้มาก อย่างที่ฉันต้องการ						
21. บ่อยครั้งที่ภาระหน้าที่การงานของฉันทำให้ฉัน มีความขัดแย้งกับคู่สมรส/ลูก (ลูกๆ) ของฉัน						

ข้อความ	ตรง มาก ที่สุด 5	ตรง มาก 4	ตรง พอควร 3	ตรง น้อย 2	ตรง น้อย ที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
22. ปัญหาของครอบครัวทำให้ฉันรู้สึกกดดันใน การทำงาน						
23. การพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงานของ ฉัน ไม่ได้ช่วยให้ฉันดำเนินชีวิตในครอบครัวได้ อย่างราบรื่น						
24. หากฉันอยากจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ฉันต้องวางตัวให้มีบุคลิกแตกต่างจากเมื่ออยู่ที่ บ้าน						
25. งานของฉันทำให้ฉันเห็นห่างจากครอบครัว มากเกินไป						
26. ฉันรู้สึกเครียดจากการทำงานจนไม่สามารถทำ หน้าที่ในครอบครัวได้อย่างที่ฉันต้องการ						
27. ฉันรู้สึกตัวว่าอารมณ์เสียเรื่องที่บ้าน ในขณะที่ อยู่ที่ทำงาน						
28. เนื่องจากฉันมีหน้าที่ต่อครอบครัว ป่อยครั้งฉัน ทำสิ่งที่ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน						
29. สมาชิกในครอบครัวของฉันรับรู้ว่าฉันเครียด จากการทำงาน						
30. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นที่ทำงาน ฉันต้องฝืนใจทำ กิจกรรมกับครอบครัว						



ภาคผนวก ค.

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 61 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งชุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน และค่าสถิติที (T-test) ของความพึงพอใจในชีวิตของแบบสอบถามชุดเอและชุดบีในการทดลองใช้ครั้งที่ 1 (n=100)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC รายด้าน	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC รายด้าน	T-test
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิเวศวิทยาทางด้านความกระตือรือร้นในชีวิต							
1) เมื่อฉันมีอายุมากขึ้น สิ่งต่างๆ ดูเหมือนจะดีกว่าที่ฉันคาดการณ์ไว้ (+)	0.405	0.345	4.487***	1) เมื่ออายุมากขึ้น สิ่งต่างๆ ที่ฉันทำยังคงน่าสนใจเหมือนเคย (+)	0.592	0.580	6.037***
2) ฉันหวังว่าในอนาคต จะมีสิ่งที่น่าสนใจและน่าพอใจเกิดขึ้นกับฉัน (+)	0.306	0.150	2.930**	2) ฉันวางแผนไว้อย่างชัดเจนว่าจะทำอะไรในช่วง 1 เดือน หรือ 1 ปีข้างหน้า (+)	0.491	0.435	5.307***
3) เมื่ออายุเพิ่มขึ้น ทำให้ฉันรู้สึกเหนื่อยอ่อน(-)	0.339	-0.001	4.552***	3) ฉันยังดูดีเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นวัยเดียวกัน (+)	0.470	0.250	5.194***
4) ฉันตระหนักในข้อดีของตัวเอง และพยายามปรับปรุงตนเองในเรื่องนั้นให้ดีขึ้น (+)	0.162	0.000	1.460	4) ฉันอยากเรียนรู้สิ่งต่างๆ อยู่เสมอ แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของฉัน (+)	0.323	0.294	4.502***
5) ฉันมีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่างที่ฉันสนใจ (+)	0.335	0.280	2.991**	5) ฉันใช้เวลาที่มีอยู่ทุกขณะอย่างคุ้มค่า(+)	0.402	0.405	3.349**
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		0.30		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		0.63	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC รายด้าน	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC รายด้าน	T-test
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิวการ์เทนด้านความตั้งใจและอดทนในการดำรงชีวิต							
6) ฉันไม่รู้สึกละอายใจกับอดีตที่ผ่านมาของฉัน (+)	0.493	0.390	5.693***	6) ชีวิตของฉันวันนี้จะแย่ลงกว่าเดิม (-)	0.444	0.364	4.872***
7) ฉันสามารถเผชิญและต่อสู้เหตุการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ (+)	0.499	0.515	4.908***	7) เท่าที่ผ่านมา ฉันผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆในชีวิตได้ด้วยดี (+)	0.619	0.604	7.058***
8) ฉันรู้สึกท้อแท้กับปัญหาต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต (-)	0.465	0.241	4.715***	8) ฉันพร้อมจะรับมือกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับตัวฉัน (+)	0.664	0.610	6.156***
9) ฉันเชื่อว่าตัวของฉันเองที่เป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตของฉัน (+)	0.297	0.266	3.391**	9) ฉันคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตของฉัน มีส่วนช่วยให้ฉันเข้มแข็งขึ้น (+)	0.399	0.495	4.297***
10) ฉันเรียนรู้หรือได้ข้อคิดบางอย่างจากความผิดพลาดของตนเอง (+)	0.397	0.337	4.233***	10) ฉันรู้สึกมีกำลังใจที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ (+)	0.532	0.474	4.562***
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.57			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.73		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC ราย ด้าน	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC ราย ด้าน	T-test
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิเวศน์ด้านความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ต้องการและที่ได้รับ							
11) เมื่อฉันย้อนกลับไปมองชีวิตที่ผ่านมาของฉัน ฉันรู้สึกพึงพอใจ (+)	0.472	0.441	6.488***	11) แม้ว่าถ้าฉันเปลี่ยนแปลงอดีตของฉันได้ ฉันก็ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง (+)	0.244	0.285	2.670**
12) ฉันค่อนข้างสมปรารถนาในสิ่งที่คาดหวังในชีวิต (+)	0.569	0.531	6.533***	12) เมื่อคิดถึงชีวิตที่ผ่านมา ฉันไม่ได้ในสิ่งที่สำคัญๆ อย่างที่ฉันต้องการ (-)	0.346	0.363	3.471**
13) ฉันคิดว่าตนเองน่าจะมีความสุขมากกว่านี้ (-)	0.457	0.270	5.789***	13) ฉันคิดว่าเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้บรรลุได้ยาก (-)	0.469	0.395	5.037***
14) ฉันพลาดโอกาสดีๆ ในชีวิตหลายครั้งทำให้ฉันไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (-)	0.237	0.264	2.733**	14) เท่าที่ผ่านมา ฉันบรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่ที่ได้ตั้งไว้แล้ว (+)	0.608	0.473	6.043***
15) ความพยายามของฉันในวันนี้ จะช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (+)	0.473	0.475	4.397***	15) ฉันเชื่อว่าในอนาคต ฉันจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ (+)	0.530	0.283	6.333***
16) ฉันมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับเป้าหมายนั้นมาก (+)	0.523	0.324	5.222***				
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.62			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.59		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC ราย ด้าน	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC ราย ด้าน	T-test
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิเวศน์ด้านการมีอัตมโนทัศน์ทางบวก							
17) ฉันรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ (+)	0.535	0.434	5.406***	16) บ่อยครั้งฉันรู้สึกว่าตนเองน่าอาย (-)	0.422	0.338	4.810***
18) ฉันรู้สึกว่าจิตใจของฉันไม่เข้มแข็ง (-)	0.381	0.325	4.912***	17) ฉันมีความเชื่อมั่นในตนเอง (+)	0.491	0.548	5.968***
19) เมื่อเปรียบเทียบกับคนวัยเดียวกัน ฉันรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถน้อยกว่าคนอื่น(-)	0.437	0.281	5.317***	18) ฉันรู้สึกว่าตนเองดีดกว่าคนอื่น (-)	0.477	0.486	6.209***
20) ฉันคิดว่าตนเองมีอะไรดี ๆ หลายอย่าง (+)	0.381	0.367	3.057**	19) ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง(+)	0.537	0.426	5.904***
21) ฉันพร้อมที่จะเปิดรับประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบ (+)	0.440	0.313	5.262***	20) ฉันสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ไม่ยาก (+)	0.456	0.364	3.436**
22) ฉันกลัวการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในชีวิต (-)	0.256	0.302	2.822**	21) ฉันมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในชีวิต (+)	0.620	0.614	6.272***
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.60			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.72		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC ราย ด้าน	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC ราย ด้าน	T-test
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิเวศน์ทางวัฒนธรรมทางบวก							
23) ช่วงนี้เป็นช่วงเวลาที่คุณรู้สึกเหนื่อยหน่ายที่สุดในชีวิตของคุณ (-)	0.331	0.235	4.310***	22) เวลาขณะนี้เป็นเวลาที่ดีที่สุดในชีวิตของคุณ (+)	0.500	0.351	4.801***
24) คุณมีความสุขเหมือนเมื่อคุณยังอายุน้อยกว่านี้ (+)	0.075	0.043	1.084	23) คุณเป็นคนมีอารมณ์แจ่มใส (+)	0.469	0.398	3.727***
25) ชีวิตของคุณน่าจะสุขสบายมากกว่านี้ (-)	0.389	0.265	5.666***	24) เมื่อเทียบกับคนอื่น คุณรู้สึกเศร้าและหดหู่บ่อยครั้ง (-)	0.567	0.551	4.966***
26) คุณเชื่อว่าแต่ละคนมีข้อดีของตนเอง (+)	0.291	-0.057	1.926*	25) คุณชื่นชมและสนใจงานศิลปะแขนงต่าง(+)	0.319	0.172	3.456**
27) คุณเป็นคนที่ถูกดุด่าดงาย (-)	0.352	0.234	3.891***	26) คุณมักครุ่นคิดถึงเรื่องราวที่ทำให้ไม่สบายใจ (-)	0.288	0.476	2.321*
				27) สิ่งต่างๆ ที่คุณทำส่วนใหญ่น่าเบื่อและซ้ำซาก (-)	0.535	0.561	5.889***
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.32			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.68		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC ราย ด้าน	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC ราย ด้าน	T-test
ข้อกระทงตามแนวคิดของดีเนอร์							
28) โดยภาพรวมแล้วชีวิตของฉันใกล้เคียงกับที่ฉันหวังไว้ (+)	0.562	0.441	6.628***	28) สภาพชีวิตในปัจจุบันของฉันดีกว่าที่ฉันเคยคาดการณไว้ (+)	0.545	0.499	4.963***
29) ฉันมีสภาพชีวิตที่ดี (+)	0.590	0.500	7.727***	29) ฉันพึงพอใจในชีวิตของฉัน (+)	0.715	0.675	6.841***
30) หากฉันสามารถย้อนกลับไปเริ่มชีวิตใหม่ได้อีกครั้ง ฉันแทบจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไรเลย (+)	0.233	0.144	3.372**	30) เท่าที่ผ่านมา ฉันได้รับสิ่งสำคัญที่ฉันต้องการในชีวิตแล้ว (+)	0.473	0.492	5.263***
31) แม้ว่าตอนนี้ฉันจะไม่ได้รับในสิ่งที่ฉันตั้งความหวังไว้ ฉันก็ไม่ละความพยายาม (+)	0.298	0.227	2.960**	31) ฉันสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ (+)	0.535	0.395	5.107***
32) ฉันรู้สึกว่าการประสบการณ์ทั้งหมดในชีวิตของฉันเป็นสิ่งที่มีความค่า (+)	0.560	0.426	5.283***	32) ฉันพอใจในสิ่งที่ฉันเป็นอยู่ (+)	0.603	0.615	5.290***
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.57			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.76		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 61 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC รายด้าน	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC รายด้าน	T-test
ข้อกระทงในบริบทสังคมไทย							
33) ครอบครัวของฉันมีความร่มเย็นเป็นสุข (+)	0.456	0.492	4.389***	33) ฉันทำให้ครอบครัวของฉันภาคภูมิใจ (+)	0.512	0.360	5.332***
34) สมาชิกในครอบครัวมีส่วนช่วยให้ฉันมีกำลังใจในการดำเนินชีวิต (+)	0.485	0.485	4.961***	34) ฉันมีเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่พึ่งพาได้เมื่อฉันต้องการความช่วยเหลือ (+)	0.371	0.184	3.822***
35) ฉันเบื่อหน่ายกับการทำกิจวัตรประจำวัน (-)	0.410	0.183	4.078***	35) ฉันสามารถผูกมิตรกับคนอื่น ๆ ได้ง่าย (+)	0.314	0.368	2.983**
36) ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้แม้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น(+)	0.302	0.301	4.167***	36) ถ้าสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่ฉันคาดหวัง ฉันจะหงุดหงิด (-)	0.183	0.065	2.061*
37) ฉันพอใจกับฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง(+)	0.546	0.506	5.594***	37) บ่อยครั้งที่ฉันอยากจะเป็นคนอื่น (-)	0.516	0.257	5.709***
38) ฉันเป็นที่นิยมชมชอบของกลุ่มเพื่อนวัยเดียวกัน (+)	0.397	0.460	3.507**	38) ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (+)	0.440	0.433	4.567***
39) ฉันรู้สึกว่าได้ทำตัวเป็นประโยชน์ต่อคนรอบข้าง (+)	0.555	0.585	5.851***	39) ฉันยินดีที่จะช่วยผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ (+)	0.275	0.230	2.273*
40) ฉันมีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เช่น ศาสนา หรือ พิธีกรรมต่างๆ (+)	0.310	0.464	3.399**	40) ความเชื่อหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ฉันยึดถือ ช่วยให้ฉันเข้มแข็งและมีกำลังใจในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น (+)	0.208	0.220	2.226*
41) ฉันเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง (+)	0.588	0.473	6.522***	41) ฉันจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ดี (+)	0.576	0.473	4.895***
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		0.75		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		0.58	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

หมายเหตุข้อความตัวหนา คือข้อความที่ผู้วิจัยคัดเลือกไปใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือครั้งที่ 2

ตารางที่ 62 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน และค่าสถิติที (T-test) ของความพึงพอใจในชีวิต ในการทดลองใช้ครั้งที่ 2 ก่อนการคัดเลือกข้อกระทง (n=50)

ข้อความ	CITC ทั้งฉบับ	CITC ราย ด้าน	T-test
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิเวศวิทยาทางจิตวิทยาเกี่ยวกับชีวิต			
1) เมื่ออายุมากขึ้น สิ่งต่างๆที่ฉันทำยังคงน่าสนใจเหมือนเคย	0.346	0.361	2.882**
7) ฉันวางแผนไว้ชัดเจนว่าจะทำอะไรในช่วง 1 เดือน หรือ 1 ปีข้างหน้า	0.562	0.563	4.360***
13) ฉันยังดูดีเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นวัยเดียวกัน	0.436	0.497	3.970***
19) ฉันอยากเรียนรู้สิ่งต่างๆอยู่เสมอ แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของฉัน	0.632	0.526	4.228***
25) ฉันใช้เวลาอย่างคุ้มค่าทุกขณะ	0.654	0.733	4.736***
31) ฉันมีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่างที่ฉันสนใจ	0.566	0.442	3.373**
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .770			
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิเวศวิทยาทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความตั้งใจและอดทนในการดำรงชีวิต			
2) ชีวิตของฉันวันนี้ดูจะแย่งกว่าเมื่อก่อน (-)	0.435	0.299	2.654**
8) ฉันไม่รู้สึกละอายใจกับอดีตที่ผ่านมาของฉัน	0.350	0.189	1.877*
14) เท่าที่ผ่านมา ฉันผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆในชีวิตได้ด้วยดี	0.619	0.477	5.288***
20) ฉันมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในชีวิต	0.704	0.564	4.216***
26) ฉันคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตของฉัน มีส่วนช่วยให้ฉันเข้มแข็งขึ้น	0.568	0.449	3.051**
32) ฉันมีกำลังใจที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ	0.784	0.676	4.070***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.68			
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิเวศวิทยาทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ต้องการและที่ได้รับ			
3) เมื่อฉันย้อนกลับไปมองชีวิตที่ผ่านมาของฉัน ฉันรู้สึกพึงพอใจ	0.278	0.433	2.558**
9) เท่าที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ฉันได้รับสิ่งสำคัญที่ฉันต้องการในชีวิต	0.525	0.551	2.408*
15) ฉันคิดว่าตนเองน่าจะมีสุขมากกว่านี้ (-)	0.275	0.307	1.804*
21) ฉันมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับเป้าหมายนั้นมาก	0.596	0.244	3.754***
27) โดยภาพรวมแล้ว ชีวิตของฉันใกล้เคียงกับที่ฉันหวังไว้	0.770	0.497	5.332***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.64			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 62 (ต่อ)

ข้อความ	CITC ทั้งฉบับ	CITC รายด้าน	T-test
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิวการ์เทนด้านการมีอัตมโนทัศน์ทางบวก			
4) ฉันรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ	0.694	0.665	5.125***
10) ฉันพร้อมที่จะเปิดรับประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบ	0.548	0.506	2.218*
16) ฉันเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง	0.528	0.612	3.414**
22) ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่าง	0.628	0.646	3.603***
28) ฉันรู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อคนรอบข้าง	0.555	0.512	3.016**
33) ครอบครัวยุคของฉันภูมิใจในตัวของฉัน	0.657	0.580	4.294***
36) ส่วนใหญ่ฉันรู้สึกว่าตนเองดีกว่าคนอื่น (-)	0.546	0.388	3.478**
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.82			
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิวการ์เทนด้านอารมณ์ทางบวก			
5) เวลาขณะนี้เป็นเวลาที่ดีที่สุดในชีวิตของฉัน	0.581	0.227	4.076***
11) ฉันเป็นคนที่มีอารมณ์แจ่มใส	0.506	0.460	3.338**
17) เมื่อเทียบกับคนอื่น ฉันรู้สึกเศร้าและหดหู่บ่อยครั้ง (-)	0.487	0.542	1.816*
23) สิ่งต่างๆ ที่ฉันทำส่วนใหญ่น่าเบื่อและซ้ำซาก (-)	0.430	0.437	4.315***
29) ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น	0.537	0.274	4.300***
34) ชีวิตของฉันน่าจะสุขสบายมากกว่านี้ (-)	0.099	0.008	.000
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.57			
ด้านทั่วไป			
6) ฉันพึงพอใจในชีวิตของฉัน	0.643	0.489	4.781***
12) ฉันรู้สึกว่าประสบการณ์ส่วนใหญ่ในชีวิตของฉันเป็นสิ่งที่มีความค่า	0.474	0.316	2.568**
18) ครอบครัวยุคของฉันมีความรุ่มเย็นเป็นสุข	0.427	0.441	3.790***
24) ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	0.498	0.289	2.311*
30) ฉันจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ดี	0.544	0.561	3.693**
35) ฉันมีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เช่น ศาสนา หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ฉันยึดถือ	0.276	0.370	2.350*
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.67			
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับ = 0.93			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

หมายเหตุ ข้อความที่เป็นตัวเอียง คือข้อความที่ผู้วิจัยคัดออกก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง

ตารางที่ 63 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งชุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน และค่าสถิติที (T-test) ของความพึงพอใจในชีวิต ในการทดลองใช้ครั้งที่ 2 หลังการคัดเลือกข้อกระทง (n=50)

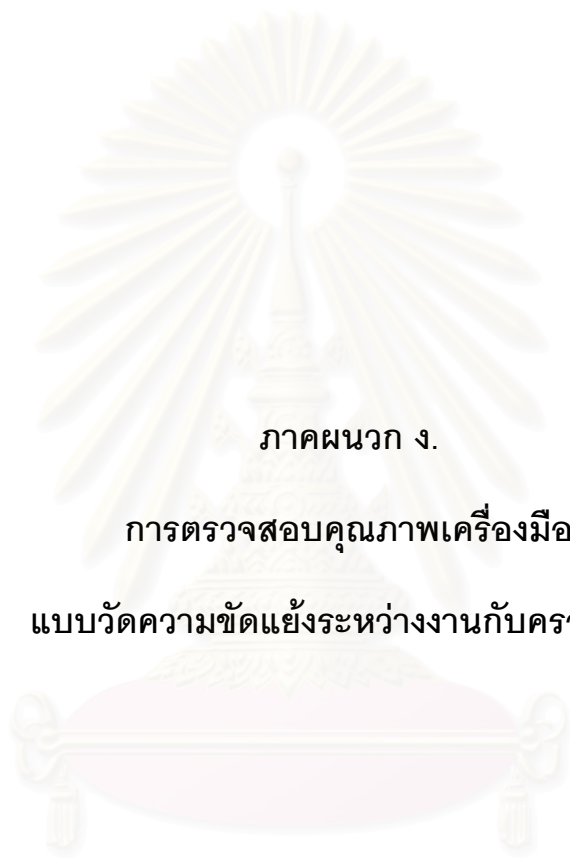
ข้อความ	CITC ทั้งฉบับ	CITC รายด้าน	T-test
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิวการ์เทนด้านความกระตือรือร้นในชีวิต			
1) ฉันวางแผนไว้ชัดเจนว่าจะทำอะไรในช่วง 1 เดือน หรือ 1 ปี ข้างหน้า	0.551	0.541	4.360***
7) ฉันยังดูดีเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นวัยเดียวกัน	0.437	0.510	3.970***
13) ฉันอยากเรียนรู้สิ่งต่างๆอยู่เสมอ แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของฉัน	0.673	0.546	4.228***
19) ฉันใช้เวลาอย่างคุ้มค่าทุกขณะ	0.632	0.694	4.736***
25) ฉันมีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่างที่ฉันสนใจ	0.546	0.459	3.373**
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.77			
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิวการ์เทนด้านความตั้งใจและอดทนในการดำรงชีวิต			
2) ชีวิตของฉันวันนี้ดูจะแย่ลงกว่าเมื่อก่อน (-)	0.402	0.344	2.654**
8) เท่าที่ผ่านมา ฉันผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆในชีวิตได้ด้วยดี	0.615	0.467	5.288***
14) ฉันมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในชีวิต	0.711	0.626	4.216***
20) ฉันคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตของฉัน มีส่วนช่วยให้ฉันเข้มแข็งขึ้น	0.594	0.505	3.051**
26) ฉันมีกำลังใจที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ	0.791	0.656	4.070***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.74			
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิวการ์เทนด้านความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ต้องการและที่ได้รับ			
3) เมื่อฉันย้อนกลับไปมองชีวิตที่ผ่านมาของฉัน ฉันรู้สึกพึงพอใจ	0.278	0.463	2.558**
9) เท่าที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ฉันได้รับสิ่งสำคัญที่ฉันต้องการในชีวิต	0.486	0.532	2.408*
15) ฉันคิดว่าตนเองน่าจะมีความสุขมากกว่านี้ (-)	0.227	0.373	1.804*
21) โดยภาพรวมแล้ว ชีวิตของฉันใกล้เคียงกับที่ฉันหวังไว้	0.784	0.413	5.332***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.66			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 63 (ต่อ)

ข้อความ	CITC ทั้งฉบับ	CITC รายด้าน	T-test
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิเวศน์วิทยาการมีอัตมโนทัศน์ทางบวก			
4) ฉันรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ	0.680	0.657	5.125***
10) ฉันพร้อมที่จะเปิดรับประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบ	0.550	0.543	2.218*
16) ฉันเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง	0.511	0.605	3.414**
22) ฉันเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่าง	0.654	0.722	3.603***
28) ฉันรู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อคนรอบข้าง	0.581	0.460	3.016**
33) ครอบครัวของฉันภูมิใจในตัวของฉัน	0.675	0.548	4.294***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.82			
ข้อกระทงตามแนวคิดของนิเวศน์วิทยาการมีอารมณ์ทางบวก			
11) ฉันเป็นคนมีอารมณ์แจ่มใส	0.548	0.589	3.338**
17) เมื่อเทียบกับคนอื่น ฉันรู้สึกเศร้าและหดหู่บ่อยครั้ง (-)	0.479	0.530	1.816*
23) สิ่งต่างๆ ที่ฉันทำส่วนใหญ่น่าเบื่อและซ้ำซาก (-)	0.418	0.481	4.315***
29) ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น	0.581	0.400	4.300***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.70			
ด้านทั่วไป			
6) ฉันพึงพอใจในชีวิตของฉัน	0.489	0.613	4.781
12) ฉันรู้สึกว่าประสบการณ์ส่วนใหญ่ในชีวิตของฉันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ	0.316	0.493	2.568
18) ครอบครัวของฉันมีความรุ่มเย็นเป็นสุข	0.441	0.444	3.790
24) ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	0.289	0.494	2.311
30) ฉันจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ดี	0.561	0.567	3.693
35) ฉันมีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เช่น ศาสนา หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ฉัน ยึดถือ	0.370	0.299	2.350
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.67			
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับ = 0.93			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001



ภาคผนวก ง.

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 64 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งชุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน และค่าสถิติที (T-test) ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของแบบสอบถามทั้งชุดเอ และชุดบีในการทดลองใช้ครั้งที่ 1 (n=100)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test
รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวโดยสาเหตุจากเวลา							
1) หน้าที่การงานของฉัน ทำให้ฉันไม่สามารถให้เวลากับครอบครัวได้ตามที่ฉันต้องการ	0.605	0.641	7.760***	1) ฉันทำงานมากจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเพียงพอ	0.386	0.622	4.675***
2) งานของฉันเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ในบทบาทผู้ปกครองหรือคู่สมรส อย่างที่ฉันอยากเป็น	0.738	0.724	9.273***	2) ฉันไม่สามารถทำหน้าที่ในครอบครัวได้ตามที่ต้องการ เนื่องจากหมดเวลาไปกับการทำงาน	0.515	0.619	5.233***
3) เนื่องจากหน้าที่การงาน ทำให้ฉันไม่ได้ให้เวลากับครอบครัวอย่างที่คุณในครอบครัวต้องการ	0.716	0.730	9.670***	3) งานของฉันทำให้ฉันไม่สามารถดูแลครอบครัวได้อย่างเต็มที่	0.592	0.613	6.941***
4) การที่ฉันต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ฉันมีเวลาทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆ ในครัวเรือนน้อยลง	0.738	0.713	9.780***	4) ฉันต้องเลื่อนการทำกิจกรรมกับครอบครัวออกไปเนื่องจากมีภาระหน้าที่ทางการงาน	0.437	0.554	4.766***
5) บางครั้งฉันต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านจนไม่มีเวลาเหลือที่จะทำงานบ้าน	0.462	0.510	4.365***	5) งานของฉันยุ่งมากจนแทบไม่ได้ดูแลงานบ้าน	0.490	0.548	4.292***
6) งานของฉันยุ่งมากจนฉันไม่มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว	0.587	0.591	6.835***	6) ตารางการทำงานของฉันมักขัดแย้งกับชีวิตครอบครัวของฉัน	0.671	0.610	6.819***
7) ฉันต้องทำงานจนดึก เมื่อกลับถึงบ้านสมาชิกในครอบครัวคนอื่นเข้านอนกันหมดแล้ว	0.536	0.612	7.607***	7) ในแต่ละวัน ฉันใช้เวลาไปกับเรื่องเกี่ยวกับงานมากกว่าที่จะให้กับครอบครัว	0.402	0.494	4.550***
8) สามี/ภรรยาหรือลูกๆ ของฉันไม่พอใจเมื่อฉันนำงานกลับมาทำที่บ้าน	0.667	0.666	6.823***	8) ขณะอยู่ที่บ้าน ฉันใช้เวลาส่วนหนึ่งทำงานในภาระหน้าที่ที่ยังค้างอยู่	0.333	0.393	3.956***
9) งานของฉันยุ่งมากจนให้เวลากับลูกได้ไม่มากพอ	0.572	0.553	6.572**	9) งานของฉันทำให้ฉันเห็นห่างจากครอบครัวมากเกินไป	0.672	0.630	8.559***
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		0.89		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		0.88	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 64 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test
รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวยุคใหม่โดยสาเหตุจากความเครียด							
10) เมื่อฉันกลับบ้านหลังจากเลิกงาน ฉันรู้สึกเหนื่อยเกินกว่าจะทำกิจกรรมที่ฉันอยากทำ	0.547	0.518	7.097***	10) เมื่อฉันกลับบ้านหลังจากเลิกงาน บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกเหนื่อย ล้าจนไม่อยากจะทำธุระในบ้าน (-)	0.396	0.343	3.767***
11) ฉันรู้สึกเมื่อยล้าเมื่อฉันกลับจากที่ทำงานถึงบ้าน ซึ่งทำให้ไม่อยากทำงานบ้าน	0.535	0.551	5.887***	11) ฉันรีบทำงานบ้านให้เสร็จๆ เพื่อที่จะได้กลับไปทำงานโดยเร็ว (-)	0.333	0.403	4.194***
12) ขณะอยู่ที่บ้าน ฉันยังคงรู้สึกหงุดหงิดจากปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน	0.533	0.501	4.575***	12) ภาระหน้าที่การงานทำให้ฉันไม่สามารถผ่อนคลายได้อย่างเต็มที่ขณะที่ฉันอยู่ที่บ้าน (-)	0.617	0.603	5.757***
13) ภาระหน้าที่การงานของฉัน ทำให้ฉันมีปัญหาเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัว	0.704	0.619	8.190***	13) เมื่อกลับจากงาน ฉันเครียดเกินกว่าที่จะเล่น หรือพูดคุยกับลูก (-)	0.507	0.566	4.031***
14) งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกเครียดจนไม่สามารถทำหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเต็มที่	0.742	0.731	8.818***	14) ภาระหน้าที่ในการทำงานทำให้ฉันรู้สึกว่าฉันไม่สามารถที่จะเป็นคู่สมรส หรือผู้ปกครองที่สมบูรณ์แบบได้ (-)	0.574	0.452	4.824***
15) ครอบครัวของฉันไม่พอใจที่ฉันใจจดใจจ่ออยู่กับงานที่ฉันเอามาทำที่บ้าน	0.692	0.625	8.871***	15) แม้ว่าจะอยู่ที่บ้าน ฉันก็ยังขบคิดถึงงานที่ค้างอยู่จนไม่อยากจะพูดคุยกับใครที่บ้าน(-)	0.400	0.499	3.096**
16) ฉันรู้สึกไม่สบายใจที่จะไปพักผ่อนกับครอบครัว หากว่างานของฉันยังไม่เสร็จดี	0.484	0.458	5.074***	16) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นที่ทำงาน ฉันไม่มีอารมณ์ที่จะทำกิจกรรมกับครอบครัว (-)	0.639	0.509	5.268***
17) สมาชิกในครอบครัวของฉันรับรู้ว่าคุณเครียดจากการทำงาน	0.624	0.612	7.142***	17) เมื่อฉันเครียดจากการทำงาน ลูก/ลูกๆ ไม่กล้าเข้ามาเล่นหรือพูดคุยกับฉัน (-)	0.433	0.407	6.155***
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		0.84		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		0.77	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 64 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test
รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวโดยสาเหตุจากพฤติกรรม							
18) สิ่งที่ได้ผลดีในที่ทำงาน ไม่สามารถนำมาใช้กับที่บ้านได้	0.448	0.475	4.510***	18) ฉันสามารถแบ่งแยกบทบาทการทำงานออกจากบทบาทในครอบครัวได้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้ชีวิตครอบครัวของฉันราบรื่น	0.305	0.271	4.987***
19) พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานของฉัน กลับให้ผลในทางลบเมื่อฉันนำมาใช้ในครอบครัว	0.623	0.339	6.290***	19) ขณะอยู่ที่บ้าน สมาชิกในครอบครัวของฉันมีท่าทีอึดอัดเมื่อฉันวางตัวเหมือนกับเมื่ออยู่ในที่ทำงาน	0.410	0.116	4.148***
20) พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ฉันใช้ในการทำงาน ใช้ไม่ได้ผลกับปัญหาในครอบครัว	0.487	0.383	5.002***	20) สามี/ภรรยา ของฉันจะรู้สึกไม่พอใจ หากฉันตัดสินใจในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับครอบครัว โดยไม่ปรึกษาหารือก่อน	0.246	0.122	3.409**
21) ในการรักษาความสัมพันธ์ภาพ ฉันปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานต่างจากที่ปฏิบัติกับคนในครอบครัว	-0.428	-0.342	-4.308***	21) ในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในครอบครัว ฉันวางตัวต่างจากที่ฉันทำในที่ทำงาน	-0.350	-0.361	-2.795**
22) สมาชิกในครอบครัวของฉันไม่พอใจเมื่อฉันใช้คำพูดหรือวิธีการพูดแบบที่ฉันใช้ในที่ทำงาน	0.500	0.235	6.047***	22) การพัฒนาตนเพื่อความก้าวหน้าในงานของฉัน ไม่ได้ช่วยให้ฉันดำเนินชีวิตในครอบครัวได้อย่างราบรื่น	0.570	0.250	5.645***
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.33			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.09		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 64 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test
รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานโดยสาเหตุจากเวลา							
23) ฉันต้องเลื่อนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ออกไป เนื่องจากมีความจำเป็นต้องให้เวลากับครอบครัว	0.394	0.451	5.191***	23) กิจกรรมต่างๆของครอบครัว ทำให้เวลาที่ฉันควรจะให้กับ การทำงานลดน้อยลง	0.423	0.365	5.866***
24) ฉันต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว จนทำงานไม่เสร็จ ตามกำหนด	0.544	0.559	6.014***	24) ฉันสามารถให้เวลากับงานได้มากกว่านี้ ถ้าไม่ติดเรื่อง ครอบครัว	0.409	0.497	3.763***
25) เวลาที่ฉันให้แก่ครอบครัวทำให้ฉันไม่มีเวลาไปทำงาน ที่อาจส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของฉัน	0.524	0.534	6.185***	25) ฉันไม่สามารถไปร่วมประชุม/สัมมนาที่ต้องค้างแรมได้ เนื่องจากต้องดูแลครอบครัว	0.286	0.220	2.108*
26) ฉันประสบปัญหาในการทำงานเนื่องจากฉัน จำเป็นต้องให้เวลากับการดูแลครอบครัว	0.638	0.682	7.937***	26) เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้บังคับบัญชาของฉันไม่ชอบใจที่ฉันมี ธุระที่บ้านจนให้เวลากับงานได้ไม่เต็มที่	0.386	0.270	2.939**
27) ภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวของฉัน ทำให้ฉัน ไม่สามารถให้เวลากับงานได้อย่างที่ฉันต้องการ	0.665	0.744	7.867***	27) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวของฉันเป็นอุปสรรคต่อการให้ เวลากับการทำงาน	0.505	0.505	5.287***
28) สมาชิกในครอบครัวต้องการให้ฉันไปร่วมกิจกรรม ต่างๆแม้ว่าฉันจะต้องหยุดงานก็ตาม	0.501	0.443	7.975**	28) สมาชิกในครอบครัวต้องการให้ฉันจัดตารางเวลาการ ทำงานให้สอดคล้องกับสมาชิกในครอบครัวคนอื่น	0.384	0.283	3.252**
29) ฉันต้องลงงานบ่อยเนื่องจากต้องจัดการธุระที่บ้าน	0.322	0.404	3.305**	29) ฉันรู้สึกว่าคุณให้เวลากับการทำงานน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับ เวลาที่ฉันให้กับครอบครัว	0.265	0.305	3.607**
30) บางครั้งฉันต้องใช้เวลาในที่ทำงานเพื่อจัดการกับปัญหาที่ เกิดขึ้นที่บ้าน	0.375	0.306	3.138***	30) ฉันเคยไปทำงานสายเพราะมีความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับ ครอบครัว	0.258	0.134	2.482*
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.80			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.60		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 64 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test
รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานโดยสาเหตุจากความเครียด							
31) ฉันรู้สึกว่าคุณไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ เมื่อฉันมี ปัญหาในครอบครัว	0.674	0.683	10.844***	31) เมื่อฉันเกิดความขัดแย้งกับคนในครอบครัว ฉันรู้สึกกังวล จนทำงานได้ไม่เต็มที่	0.362	0.502	5.967***
32) ความเครียดที่เกิดขึ้นจากชีวิตครอบครัว ทำให้ ความสามารถในการทำงานของฉันย่ำแย่ลง	0.685	0.705	9.702***	32) ความเครียดจากการทำหน้าที่ในครอบครัวส่งผลกระทบต่อ การทำงานของฉัน	0.500	0.527	5.173***
33) ในขณะที่ฉันกำลังทำงาน ฉันมักจะกังวลเกี่ยวกับความ เป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว	0.424	0.368	4.081***	33) เมื่อมีสมาชิกในครอบครัวเจ็บไข้ได้ป่วย ฉันรู้สึกกระวน กระวายใจจนไม่เป็นอันทำงาน	0.412	0.331	4.302***
34) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในครอบครัว ฉันไม่มีสมาธิที่จะ ทำงาน	0.667	0.657	8.537***	34) ปัญหาที่เกิดขึ้นที่บ้านทำให้ฉันทำงานไม่ได้เต็มที่	0.639	0.730	6.257***
35) ในขณะทำงาน ฉันมักจะครุ่นคิดเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในครอบครัว	0.583	0.563	7.015***	35) ขณะที่ฉันทำงานอยู่ ฉันยังรู้สึกกังวลเรื่องในครอบครัว	0.465	0.414	4.621***
36) ปัญหาของครอบครัวทำให้ฉันรู้สึกกดดันในการทำงาน	0.538	0.538	5.979***	36) ฉันรู้สึกตัวว่าอารมณ์เสียเรื่องที่บ้าน ในขณะที่อยู่ที่ ที่ทำงาน	0.570	0.432	5.858***
37) ฉันรู้สึกไม่สบายใจที่เพื่อนร่วมงานต้องทำหน้าที่แทนฉัน บ่อยๆ เนื่องจากฉันมีธุระที่บ้าน	0.252	0.218	3.324**	37) ฉันต้องเร่งทำงานให้เสร็จ เพื่อที่จะกลับไปดูแลสมาชิกใน ครอบครัว	0.125	0.055	1.868
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.79			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.70		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 64 (ต่อ)

ข้อความ (ชุดเอ)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test	ข้อความ (ชุดบี)	CITC ทั้งฉบับ	CITC (6 ด้าน)	T-test
รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานโดยสาเหตุจากพฤติกรรม							
38) สิ่งที่สมาชิกในครอบครัวคาดหวังให้ฉันทำแตกต่างจากสิ่งที่เพื่อนร่วมงานของฉันคาดหวัง เป็นอย่างมากซึ่งทำให้ฉันประสบปัญหา ในการปรับตัวให้เข้ากับแต่ละบทบาท	0.284	0.308	3.03**	38) เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของฉันไม่พอใจเมื่อฉันใช้คำพูดหรือวิธีการพูดแบบที่ฉันใช้ที่บ้าน	0.369	0.212	3.558**
39) สิ่ง que ช่วยให้อ่านดำเนินบทบาทคู่สมรส/ผู้ปกครองที่ดี ไม่ได้ช่วยให้ฉันประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	0.617	0.182	8.015***	39) สิ่ง que ฉันทำแล้วได้ผลดีในบ้าน ไม่สามารถนำมาใช้ในที่ทำงานได้	0.471	0.458	5.422***
40) หากฉันอยากจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ฉันต้องวางตัวให้มีบุคลิกแตกต่างจากเมื่ออยู่ที่บ้าน	0.359	0.323	4.265***	40) เมื่ออยู่ที่ทำงาน ฉันรู้สึกอึดอัดที่ต้องวางตัวให้แตกต่างจากเมื่ออยู่ที่บ้าน	0.552	0.438	5.485***
41) วิธีการพูดที่ฉันใช้กับสมาชิกในครอบครัวสามารถนำมาใช้ในการรักษาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานได้เช่นกัน	-0.140	-0.041	-1.200	41) พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ฉันใช้ที่บ้าน ดูเหมือนว่าจะไม่ได้ผลเมื่อนำมาใช้ในที่ทำงาน	0.432	0.481	3.954***
42) เนื่องจากฉันมีหน้าที่ต่อครอบครัว บ่อยครั้งฉันทำสิ่งที่ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน	0.436	0.422	5.950***	42) ทำที่ที่ฉันแสดงออกกับคนในครอบครัว ไม่สามารถนำมาใช้ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานได้	0.433	0.432	3.160***
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.44			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.65		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

หมายเหตุข้อความตัวหนา คือข้อความที่ผู้วิจัยคัดเลือกไปใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือครั้งที่ 2

ตารางที่ 65 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งชุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน และค่าสถิติที (T-test) ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในการทดลองใช้ครั้งที่ 2 ก่อนการคัดเลือกข้อกระทง (n=50)

ข้อความ	CITC ทั้งฉบับ	CITC (2 ด้าน)	CITC (6ด้าน)	T-test
ด้านงานก้าวก้าวครอบครัวโดยสาเหตุจากเวลา				
1) งานของฉันเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ในบทบาทผู้ปกครองหรือคู่สมรส อย่างที่ฉันอยากเป็น	0.341	0.400	0.435	3.526**
7) เนื่องจากหน้าที่การงาน ทำให้ฉันไม่ได้ให้เวลากับครอบครัวอย่างที่คุณในครอบครัวต้องการ	0.547	0.576	0.758	3.920***
13) การที่ฉันต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ฉันมีเวลา ทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆ ในครอบครัวน้อยลง	0.630	0.694	0.652	5.114***
19) งานของฉันยุ่งมากจนฉันไม่มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว	0.407	0.486	0.505	2.962**
25) สามี/ภรรยาหรือลูกๆ ของฉันไม่พอใจเมื่อฉันนำงานกลับมาทำที่บ้าน	0.541	0.495	0.431	2.808**
30) งานของฉันทำให้ฉันเห็นห่างจากครอบครัวมากเกินไป	0.687	0.71	0.700	6.371***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.80			
ด้านงานก้าวก้าวครอบครัว โดยสาเหตุจากความเครียด				
3) เมื่อฉันกลับบ้านหลังจากเลิกงาน ฉันรู้สึกเหนื่อยเกินกว่าจะทำกิจกรรมที่ฉันอยากทำ	0.547	0.583	0.636	5.688***
9) ฉันรู้สึกเมื่อยล้าจากการทำงานในแต่ละวัน จนไม่มีแรงพอที่จะทำงานบ้าน	0.660	0.720	0.672	7.467***
15) แม้ฉันจะอยู่ที่บ้าน ภาระหน้าที่การงานทำให้ฉันไม่สามารถผ่อนคลายได้อย่างเต็มที่	0.653	0.636	0.602	4.909***
21) บ่อยครั้งที่ภาระหน้าที่การงานของฉันทำให้ฉันมีความขัดแย้งกับคู่สมรส/ลูก (ลูกๆ) ของฉัน	0.615	0.693	0.654	5.836***
27) ฉันรู้สึกเครียดจากการทำงานจนไม่สามารถทำหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างที่ฉันต้องการ	0.598	0.662	0.599	5.021***
32) สมาชิกในครอบครัวของฉันรู้สึกว่าฉันเครียดจากการทำงาน	0.570	0.551	0.599	5.215***
35) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นที่ทำงานฉันต้องเฝ้าใจทำกิจกรรมกับครอบครัว	0.561	0.425	0.489	6.898***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.84			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 65 (ต่อ)

ข้อความ	CITC ทั้งฉบับ	CITC (2 ด้าน)	CITC (6ด้าน)	T-test
ด้านงานก้าวก้าวครอบครัว โดยสาเหตุจากพฤติกรรม				
5) สิ่งที่ได้ผลดีในที่ทำงาน ไม่สามารถนำมาใช้กับที่บ้านได้	0.556	0.538	0.360	4.698***
11) วิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานของ ฉัน กลับใช้ไม่ได้ผลเมื่อฉันนำมาใช้แก้ปัญหาในครอบครัว	0.734	0.720	0.613	5.321***
17) สมาชิกในครอบครัวของฉันไม่พอใจเมื่อฉันใช้คำพูดหรือวิธีการ พูดแบบที่ฉันใช้ในที่ทำงาน	0.485	0.385	0.428	3.266**
23) การพัฒนาตนเพื่อความก้าวหน้าในงานของฉัน ไม่ได้ช่วยให้ฉัน ดำเนินชีวิตในครอบครัวได้อย่างราบรื่น	0.428	0.304	0.407	2.298*
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.66			
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รูปแบบของความขัดแย้ง)	0.90			
ด้านครอบครัวก้าวทำงาน โดยสาเหตุจากเวลา				
2) ฉันต้องเลื่อนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ออกไปเนื่องจากมีความ จำเป็นต้องให้เวลากับครอบครัว	0.414	0.472	0.565	2.502**
8) ฉันต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวจนทำงานไม่เสร็จตามกำหนด	0.446	0.399	0.337	3.894***
14) เวลาที่ฉันให้แก่ครอบครัวทำให้ฉันไม่มีเวลาไปทำงานที่อาจส่ง เสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของฉัน	0.430	0.423	0.409	3.051**
20) ฉันประสบปัญหาในการทำงานเนื่องจากฉันจำเป็นต้องให้เวลา กับครอบครัว	0.696	0.701	0.590	5.218***
26) ภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวของฉัน ทำให้ฉันไม่สามารถ ให้เวลากับงานได้อย่างที่ฉันต้องการ	0.618	0.620	0.590	4.007***
31) สมาชิกในครอบครัวต้องการให้ฉันไปร่วมกิจกรรมต่างๆแม้ว่าฉัน ต้องหยุดงาน	0.352	0.377	0.351	1.638
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.72			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 65 (ต่อ)

ข้อความ	CITC ทั้งฉบับ	CITC (2 ด้าน)	CITC (6ด้าน)	T-test
ด้านครอบครัวก้าวทำงาน โดยสาเหตุจากความเครียด				
4) ฉันรู้สึกว่าคุณไม่สามารถทำงานได้เต็มที่เมื่อฉันมีปัญหาในครอบครัว	0.603	0.530	0.627	6.268***
10) ความเครียดที่เกิดขึ้นจากชีวิตครอบครัว ทำให้ความสามารถในการทำงานของฉันย่อหย่อนลง	0.596	0.593	0.723	4.710***
16) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในครอบครัว ฉันไม่มีสมาธิที่จะทำงาน	0.607	0.607	0.757	4.163***
22) ในขณะที่ทำงาน ฉันมักจะครุ่นคิดเกี่ยวกับปัญหาต่างๆในครอบครัว	0.269	0.327	0.272	1.339
28) ปัญหาของครอบครัวทำให้ฉันรู้สึกกดดันในการทำงาน	0.550	0.505	0.590	5.521***
33) ฉันรู้สึกตัวว่าอารมณ์เสียเรื่องที่บ้าน ในขณะที่อยู่ที่ทำงาน	0.728	0.709	0.464	5.251***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.81			
ด้านครอบครัวก้าวทำงาน โดยสาเหตุจากพฤติกรรม				
6) สิ่งที่คุณทำแล้วได้ผลดีที่บ้าน ไม่สามารถนำมาใช้ในที่ทำงานได้	0.619	0.588	0.647	3.882***
12) เมื่ออยู่ที่ทำงาน ฉันรู้สึกอึดอัดที่ต้องวางตัวให้แตกต่างจากเมื่ออยู่ที่บ้าน	0.461	0.447	0.536	4.486***
18) วิธีการแก้ปัญหาที่ฉันใช้ที่บ้าน ดูเหมือนว่าจะไม่ได้ผลเมื่อนำมาใช้ในที่ทำงาน	0.464	0.430	0.448	2.981**
24) ท่าทีที่ฉันแสดงออกกับคนในครอบครัว ไม่สามารถนำมาใช้ในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้	0.725	0.753	0.764	5.083***
29) หากฉันอยากจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ฉันต้องวางตัวให้มีบุคลิกแตกต่างจากเมื่ออยู่ที่บ้าน	0.548	0.581	0.690	4.300***
34) เนื่องจากฉันมีหน้าที่ต่อครอบครัว บ่อยครั้งฉันทำสิ่งที่ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน	0.525	0.574	0.466	3.719***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.82			
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รูปแบบของความขัดแย้ง)	0.89			
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.94			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

หมายเหตุ ข้อความที่เป็นตัวเอียง คือข้อความที่ผู้วิจัยคัดออกก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง

ตารางที่ 66 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (CITC) กับคะแนนรวมของรายข้อที่เหลือของแบบวัดในแต่ละด้าน และค่าสถิติที (T-test) ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในการทดลองใช้ครั้งที่ 2 หลังการคัดเลือกข้อกระทง (n=50)

ข้อความ	CITC ทั้งฉบับ	CITC (2 ด้าน)	CITC (6ด้าน)	T-test
ด้านงานก้าวก้าวครอบครัวโดยสาเหตุจากเวลา				
1) งานของฉันเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ในบทบาทผู้ปกครองหรือคู่สมรส อย่างที่ฉันอยากเป็น	0.371	0.413	0.495	3.526**
7) เนื่องจากหน้าที่การงาน ทำให้ฉันไม่ได้ให้เวลากับครอบครัวอย่างที่คุณในครอบครัวต้องการ	0.538	0.558	0.746	3.920***
13) การที่ฉันต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ฉันมีเวลา ทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆ ในครอบครัวน้อยลง	0.643	0.687	0.619	5.114***
19) งานของฉันยุ่งมากจนฉันไม่มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว	0.422	0.507	0.588	2.962**
25) งานของฉันทำให้ฉันเห็นห่างจากครอบครัวมากเกินไป	0.667	0.692	0.614	6.371***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.81			
ด้านงานก้าวก้าวครอบครัว โดยสาเหตุจากความเครียด				
3) เมื่อฉันกลับบ้านหลังจากเลิกงาน ฉันรู้สึกเหนื่อยเกินกว่าจะทำกิจกรรมที่ฉันอยากทำ	0.579	0.590	0.636	5.688***
9) ฉันรู้สึกเมื่อยล้าจากการทำงานในแต่ละวัน จนไม่มีแรงพอที่จะทำงานบ้าน	0.679	0.736	0.672	7.467***
15) แม้ฉันจะอยู่ที่บ้าน ภาระหน้าที่การงานทำให้ฉันไม่สามารถผ่อนคลายได้อย่างเต็มที่	0.656	0.630	0.602	4.909***
21) บ่อยครั้งที่ภาระหน้าที่การงานของฉันทำให้ฉันมีความขัดแย้งกับคู่สมรส/ลูก (ลูกๆ) ของฉัน	0.632	0.686	0.654	5.836***
26) ฉันรู้สึกเครียดจากการทำงานจนไม่สามารถทำหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างที่ฉันต้องการ	0.595	0.640	0.599	5.021***
29) สมาชิกในครอบครัวของฉันรับรู้ว่าคุณเครียดจากการทำงาน	0.583	0.555	0.599	5.215***
30) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นที่ทำงานฉันต้องเฝ้าใจทำกิจกรรมกับครอบครัว	0.583	0.439	0.489	6.898***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.84			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

ตารางที่ 66 (ต่อ)

ข้อความ	CITC ทั้ง ฉบับ	CITC (2 ด้าน)	CITC (6ด้าน)	T-test
ด้านงานก้าวก้าวครอบครัว โดยสาเหตุจากพฤติกรรม				
5) สิ่งที่ได้ผลดีในที่ทำงาน ไม่สามารถนำมาใช้กับที่บ้านได้	0.566	0.540	0.360	4.698***
11) วิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานของ ฉัน กลับใช้ไม่ได้ผลเมื่อฉันนำมาใช้แก้ปัญหาในครอบครัว	0.741	0.718	0.613	5.321***
17) สมาชิกในครอบครัวของฉันไม่พอใจเมื่อฉันใช้คำพูดหรือวิธีการ พูดแบบที่ฉันใช้ในที่ทำงาน	0.429	0.378	0.428	3.266**
23) การพัฒนาตนเพื่อความก้าวหน้าในงานของฉัน ไม่ได้ช่วยให้ฉัน ดำเนินชีวิตในครอบครัวได้อย่างราบรื่น	0.354	0.279	0.407	2.298*
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.66			
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รูปแบบของความขัดแย้ง)	0.90			
ด้านครอบครัวก้าวก้าวงาน โดยสาเหตุจากเวลา				
2) ฉันต้องเลื่อนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ออกไปเนื่องจากมีความ จำเป็นต้องให้เวลากับครอบครัว	0.407	0.463	0.645	2.502**
8) ฉันต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวจนทำงานไม่เสร็จตามกำหนด	0.453	0.404	0.371	3.894***
14) ฉันประสบปัญหาในการทำงานเนื่องจากฉันจำเป็นต้องให้เวลา กับครอบครัว	0.691	0.710	0.602	5.218***
20) ภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวของฉัน ทำให้ฉันไม่สามารถ ให้เวลากับงานได้อย่างที่ฉันต้องการ	0.606	0.624	0.667	4.007***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.76			

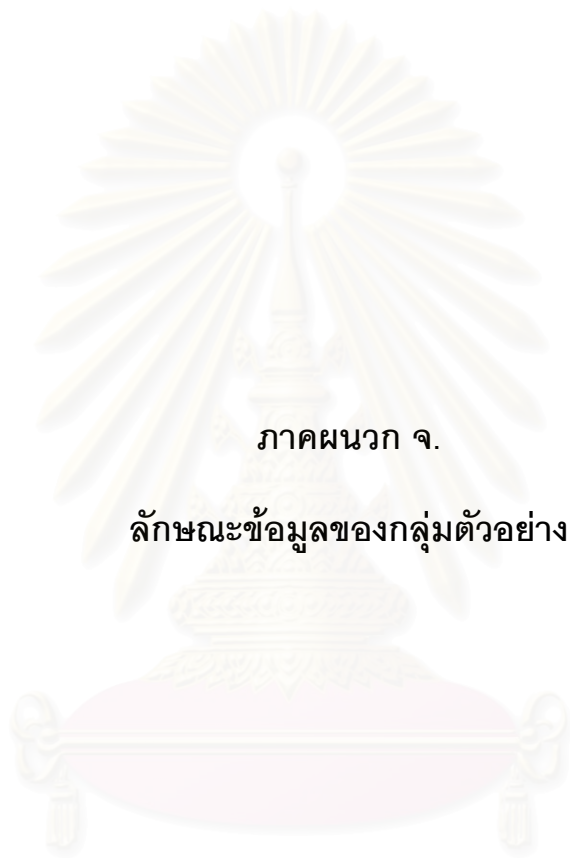
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 66 (ต่อ)

ข้อความ	CITC ทั้ง ฉบับ	CITC (2 ด้าน)	CITC (6ด้าน)	T-test
ด้านครอบครัวก้าวทำงาน โดยสาเหตุจากความเครียด				
4) ฉันรู้สึกว่าคุณไม่สามารถทำงานได้เต็มที่เมื่อฉันมีปัญหาในครอบครัว	0.625	0.567	0.672	6.268***
11) ความเครียดที่เกิดขึ้นจากชีวิตครอบครัว ทำให้ความสามารถในการทำงานของฉันย่ำแย่ลง	0.613	0.623	0.729	4.710***
16) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในครอบครัว ฉันไม่มีสมาธิที่จะทำงาน	0.626	0.663	0.767	4.163***
22) ปัญหาของครอบครัวทำให้ฉันรู้สึกกดดันในการทำงาน	0.597	0.549	0.563	5.521***
27) ฉันรู้สึกตัวว่าอารมณ์เสียเรื่องที่บ้าน ในขณะที่อยู่ที่ทำงาน	0.726	0.719	0.465	5.251***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.83			
ด้านครอบครัวก้าวทำงาน โดยสาเหตุจากพฤติกรรม				
6) สิ่งที่คุณทำแล้วได้ผลดีที่บ้าน ไม่สามารถนำมาใช้ในที่ทำงานได้	0.578	0.506	0.530	3.882***
12) เมื่ออยู่ที่ทำงาน ฉันรู้สึกอึดอัดที่ต้องวางตัวให้แตกต่างจากเมื่ออยู่ที่บ้าน	0.490	0.417	0.559	4.486***
18) ท่าทีที่คุณแสดงออกกับคนในครอบครัว ไม่สามารถนำมาใช้ในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานได้	0.705	0.752	0.769	5.083**
24) หากฉันอยากจะทำหน้าที่ในหน้าที่การงาน ฉันต้องวางตัวให้มีบุคลิกแตกต่างจากเมื่ออยู่ที่บ้าน	0.567	0.633	0.779	4.300***
28) เนื่องจากฉันมีหน้าที่ต่อครอบครัว บ่อยครั้งฉันทำสิ่งที่ไม่เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน	0.532	0.609	0.483	3.719***
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รายด้าน)	0.83			
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (รูปแบบของความขัดแย้ง)	0.90			
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.94			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001



ภาคผนวก จ.

ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 67 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ จำนวนบุตร อายุบุตร และการ
มีผู้ช่วยในครัวเรือน

ตัวแปร		เพศ				รวม	
		ชาย		หญิง			
		จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุ	25-31 ปี	16	6.6	49	20.2	65	26.7
	32-38 ปี	26	10.7	63	25.9	89	36.6
	39-45 ปี	43	17.7	46	18.9	89	36.6
จำนวนบุตร	ไม่มี	37	15.2	53	21.8	90	37.0
	1 คน	24	9.9	68	28.0	92	37.9
	2-3 คน	24	9.9	37	15.2	61	25.1
อายุบุตร	แรกเกิด-5 ปี	19	12.4	55	35.9	74	48.4
	6-11 ปี	24	15.7	34	22.2	58	37.9
	12-15 ปี	5	3.3	16	10.5	21	13.7
การมีผู้ช่วย ในครัวเรือน	ไม่มี	50	20.6	72	29.6	122	50.2
	มี	35	14.4	86	35.4	121	49.8
รวม		85	35.0	158	65.0	243	100.0

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวดวงหทัย คชเสนี เกิดเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2524 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีอักษรศาสตรบัณฑิต เอกภาษาอังกฤษ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2545 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี 2546

ประสบการณ์ในการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

1. สมาชิกกลุ่มจิตสัมพันธ์ (Encounter Group) 1 ครั้ง
2. สมาชิกกลุ่มพัฒนาตน (Personal Growth Group) 1 ครั้ง

ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำกลุ่ม

1. ผู้นำกลุ่มจิตสัมพันธ์ (Encounter Group) 3 ครั้ง
2. ผู้นำกลุ่มพัฒนาตน (Personal Growth Group) 7 ครั้ง
3. ประสบการณ์ในการปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคล 2 ครั้ง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย