



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง

ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน

Work-Family Balance of Civil Servant in Community Development Department

นามผู้วิจัย นางสาวปณิดา ชุมแก้ว

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ทองฟู ศิริวงศ์, M.S.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์อำนาจ ชีระวนิช, วท.ม.)

ประธานสาขาวิชา

(อาจารย์สุมนรัตน์ ชื่นพุดิ, พบ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชน

Work-Family Balance of Civil Servant in
Community Development Department

โดย

นางสาวปณิดา ชุมแก้ว

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปณิดา ชุมแก้ว 2553: ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชน ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
รองศาสตราจารย์ทองฟู ศิริวงศ์, M.S. 143 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับของการสนับสนุนทาง
สังคม ระดับการมีส่วนร่วมในงาน ระดับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวและระดับความพึง
พอใจในงาน รวมถึงศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว
พร้อมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงาน กับความสมดุล
ระหว่างงานกับครอบครัว และความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึง
พอใจในงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 349 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบ
หลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ
t-test ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีระดับการสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงาน
ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ เพศ อายุ รายได้ต่อ
เดือน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน และชั่วโมงทำงาน
3. การสนับสนุนทางสังคมและการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ
สมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และความสมดุลระหว่างงานกับ
ครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Panida Chumkeaw 2010: Work-Family Balance of Civil Servant in Community Development Department. Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Interdisciplinary Graduate Program. Thesis Advisor: Associate Professor Tongfu Siriwongse, M.S. 143 pages.

The purposes of this research were to study personal factors, social support, job involvement, work-family balance and job satisfaction. And comparison between personal factors and work-family balance. Including to investigate the relationships between social support, job involvement and work-family balance and to investigate the relationships between work-family balance and job satisfaction.

The sample consisted of 349 civil servants who were selected by multi-stage sampling technique. Data were collected by using package computer program. Statistical procedures in this study were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson's Coefficient. Statistical significant was set at .05

The major findings were as follows:

1. Social support, job involvement, work-family balance and job satisfaction were at high level.
2. Personal factors that affected their work-family balance were gender, age, salary, marital status, location of work, commute time, and working hours.
3. Social support and Job involvement were positive significantly related to work-family balance at 0.01 and work-family balance was positive significantly related to job satisfaction at 0.01

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาและเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์
ทองฟู ศิริวงศ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้การปรึกษาคำแนะนำตลอดจนให้ความ
ช่วยเหลืออย่างดียิ่งในการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ ธีระวิช กรรมการที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติม และ
อาจารย์ทุกๆท่านที่ได้ให้การปรึกษาและคำแนะนำทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน
ตลอดจนคอยห่วงใยและเป็นกำลังใจให้ผู้เขียนมาโดยตลอด รวมทั้งขอขอบคุณพี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ
ทุกคนรวมถึงผู้เกี่ยวข้องอื่นๆอีกหลายท่านที่ไม่อาจเอ่ยนามได้ครบที่คอยเป็นกำลังใจและให้ความ
ช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีของงานวิจัยฉบับนี้ แด่บุพการีที่ให้การสนับสนุนและให้
โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดมาและหากว่ามีข้อผิดพลาดประการใดอันเกิดจากงานวิจัยฉบับ
นี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับและขออภัยอย่างสูงในความผิดพลาดนั้น

ปณิดา ชุมแก้ว

เมษายน 2553

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
สมมติฐานการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
กรอบแนวคิดในการวิจัย	47
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	48
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	48
กลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การทดสอบเครื่องมือ	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	58
ผลการวิจัย	58
ข้อวิจารณ์	107
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	117
สรุปผลการวิจัย	117
ข้อเสนอแนะ	119
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	122
ภาคผนวก	131
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	132
ภาคผนวก ข รายชื่อจังหวัดตามภาค	139
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	141
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	143

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ	22
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน	50
3	จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล	59
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคมของ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกตามแหล่งการสนับสนุน	62
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคมของ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกตามรายด้าน	62
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคมของ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกตามรายด้านและแหล่งของการ สนับสนุน	63
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคม จากเพื่อนร่วมงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกรายข้อ	64
8	จำนวนและร้อยละของการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานจำแนก ตามรายข้อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น	65
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้างานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกรายข้อ	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	จำนวนและร้อยละของการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานจำแนกตามรายชื่อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น	67
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกรายชื่อ	68
12	จำนวนและร้อยละของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจำแนกตามรายชื่อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น	69
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกรายด้าน	70
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกเป็นรายชื่อ	70
15	จำนวนและร้อยละของการมีส่วนร่วมในงานจำแนกตามรายชื่อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น	73
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกรายด้าน	75
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกเป็นรายชื่อ	75
18	จำนวนและร้อยละของด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวจำแนกตามรายชื่อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีต่อ งานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกเป็นรายข้อ	78
20	จำนวนและร้อยละของด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน จำแนกตามรายข้อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น	79
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อ ครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกเป็นรายข้อ	80
22	จำนวนและร้อยละของด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว จำแนกตามรายข้อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น	81
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีต่อ งานข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกเป็นรายข้อ	82
24	จำนวนและร้อยละของด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว จำแนกตามรายข้อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น	83
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกรายด้าน	84
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกรายข้อ	85
27	จำนวนและร้อยละของความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายข้อ จำแนก ตามระดับความคิดเห็น	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	90
29	เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ	92
30	เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและรายด้านของ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ	93
31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวที่มี อายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	94
32	เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและ รายด้านของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามรายได้	95
33	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ที่มีรายได้แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	96
34	เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและ รายด้านของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพสมรส	97
35	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
36	เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและรายด้าน ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	99
37	เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและรายด้าน ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามเวลาเดินทางมาทำงาน	100
38	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีเวลาเดินทางมาทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	101
39	เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและรายด้าน ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกตามชั่วโมงการทำงาน	102
40	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	103
41	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุล ระหว่างงานกับครอบครัว โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	104
42	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในงานกับความสมดุล ระหว่างงานกับครอบครัว โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	105
43	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวกับ ความพึงพอใจในงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	106

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	รูปแบบแนวคิดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	19
2	มิติของสมดุลระหว่างงานและครอบครัว	21
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	47



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ตลอดช่วงหลายปีที่ผ่านมา แนวความคิดเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวได้กลายมาเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจทั้งในภาครัฐและเอกชนจากนานาประเทศทั่วโลก โดยการสนับสนุนให้พนักงานสามารถร่วมกำหนดและบริหารตารางเวลาในการดำเนินชีวิตของตนเองให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับงานและครอบครัว ประเด็นดังกล่าวมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น ในยุคปัจจุบันที่การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจเพิ่มสูงขึ้น ทำให้องค์กรต้องกดดันให้พนักงานเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นเพื่อสามารถแข่งขันกับคู่แข่งให้ได้ ความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสารที่ทำให้สามารถทำงานได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน หรือค่านิยมในการทำงานหนักเพื่อสร้างความมั่นคงในงานหรือได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น รวมทั้งความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นแรงผลักดันที่ทำให้ต้องทำงานนานกว่าเวลาที่กำหนดจนกลายเป็นเรื่องปกติ หรือด้วยสภาพการจราจรที่หนาแน่นในช่วงเร่งด่วน ทำให้พนักงานบางส่วนเลือกที่จะมาทำงานให้เร็วขึ้นหรือเลิกงานให้ช้าลง สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดการขาดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ ประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง มีการใช้เวลากับครอบครัวหรือเวลาส่วนตัวมีน้อยลง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัวไม่เพียงพอ โอกาสในการเข้าสังคมลดลง รวมทั้งปัญหาสุขภาพเนื่องจากขาดการพักผ่อน (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2551)

เนื่องจากงานและครอบครัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับชีวิตมนุษย์ การจัดสรรเวลาให้กับงานและครอบครัวอย่างเหมาะสมจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจ โดยทั่วไปงานและครอบครัวมักจะ เป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน องค์กรต้องการให้พนักงานใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่พนักงานต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและครอบครัวจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน เมื่อชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่องาน หรืองานมีผลกระทบต่อครอบครัว ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งจะส่งผลเสียทั้งพนักงาน ครอบครัวและองค์กร ดังนั้นการที่ทั้งงานและครอบครัวจะ

สำเร็จได้นั้น จะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกันระหว่างงานและชีวิตครอบครัว(เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551)

และหากเกิดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวในทางบวกแล้ว ก็จะส่งผลต่องานหรือครอบครัวในทางบวกด้วยเช่นกัน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวสูง จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง หรือการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ก็จะผลต่อความพึงพอใจในงานสูงด้วยเช่นกัน ในทางตรงข้ามหากเกิดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวในทางลบแล้ว ก็จะส่งผลต่องานหรือครอบครัวในทางลบ เช่น การมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว หรือความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน จะมีความพึงพอใจในงานต่ำ เพราะความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานเป็นความรู้สึกหรือความชอบที่บุคคลมีต่องานที่ทำให้เป็นการตอบสนองทางอารมณ์ต่อความชอบในงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลทำให้การทำงานนั้นมีความสุข (เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551)

เนื่องจากงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนถือว่าเป็นงานที่ต้องให้ความทุ่มเทกับงานสูง มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน วิชากิจชุมชน ตลอดจนฝึกอบรมและพัฒนาผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ซึ่งการที่ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในพื้นที่จริง ไม่ว่าจะ เป็นในระดับตำบล หมู่บ้านนั้น เป็นการให้ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนได้เข้าไปทำงานกับชาวบ้านในหมู่บ้าน ตำบล และได้พบปะ ร่วมคิด ร่วมปรึกษาปัญหาและร่วมปฏิบัติงานกับชาวบ้าน และมีได้ศึกษาเรียนรู้หลายสิ่งหลายอย่างจากชาวบ้าน โดยนโยบายสำคัญของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการ ได้แก่ การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การแก้ไขปัญหาความยากจน การดำเนินงาน โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP), การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการดำเนินการเสริมสร้างสันติสุข ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น (กรมการพัฒนาชุมชน, 2551)

ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่จริงโดยต้องเข้าไปสัมผัสวิถีชีวิตของประชาชนตั้งแต่เข้าจรดเย็น โครงการหรือกิจกรรมในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ในแต่ละโครงการก็จะต้องใช้เวลาในการดำเนินงานเป็นเวลานาน จึงจะเห็นผลของการปฏิบัติงานที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งการมีส่วนร่วมในงานยังต้องเผชิญกับปัญหาหรือความต้องการของประชาชนที่ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน

จะต้องร่วมคิดตัดสินใจ และร่วมกันแก้ไขปัญหากับประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการ กรมการ พัฒนาชุมชนยังต้องมีส่วนรับผิดชอบในงานบนสำนักงาน ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่างานใน พื้นที่ ทั้งในงานด้านเอกสารและข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น(กรมการพัฒนาชุมชน, 2550) นับได้ว่า เป็นงานที่จะต้องทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ จึงเป็นที่น่าสนใจว่าข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งจะต้องมีภาระความรับผิดชอบงานสูงเช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างงานกับ ครอบครัวได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการสนับสนุนทางสังคม ระดับการมีส่วนร่วมในงาน ระดับความ สมดุลระหว่างงานกับครอบครัวและระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ กรมการพัฒนา ชุมชน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของ ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างงานกับ ครอบครัวของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานกับความสมดุลระหว่างงานกับ ครอบครัวของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว กับความพอใจ ในงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ ราชการเฉลิมพระเกียรติ กรุงเทพมหานครและสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 1,810 คน ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม 2553

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงระดับการสนับสนุนทางสังคม ระดับการมีส่วนร่วมในงาน ระดับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวและระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน
2. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน
4. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงและส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดี และการได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอันจะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการเพศต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน
2. ข้าราชการอายุต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน
4. ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน
5. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน
6. ข้าราชการที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน
7. ข้าราชการที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน
8. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว
9. การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว
10. ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการความพึงพอใจในงาน

นิยามศัพท์

ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง การลดความขัดแย้งหรือการลดการเข้าไปแทรกแซงระหว่างบทบาทของครอบครัวและงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนระหว่างบทบาทของครอบครัวและการทำงาน (Frone, 2003)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทในความกดดันจากงานและครอบครัวที่ไม่สามารถทำได้อย่างที่คาดหวังไว้ (Frone, 2003)

การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง การมีส่วนร่วมกับที่ทำงาน (หรือที่บ้าน) ทำได้ง่าย อันเกิดจากประสบการณ์ ทักษะและโอกาสที่ได้รับเพื่อพัฒนาชีวิตครอบครัว (หรือการทำงาน) ให้ดีขึ้น (Carlson *et al.*, 2006)

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง เป็นการที่บุคคลรับรู้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่มีการติดต่อกันในสังคมซึ่งให้การสนับสนุนทางสังคมกัน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุสิ่งของ (Schaefer *et al.*, 1981)

การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง เป็นการแสดงลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องานที่ทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมของตน และคุณค่าของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานและมีผลต่อความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า (Lodahl and Kenjner, 1965)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การมีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกอันมีผลมาจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (Locke 1976 cited Freeman, 1978)

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา แบ่งเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

นักวิจัยให้ความหมายของการสนับสนุนจากสังคมไว้หลายท่าน ดังนี้

Cobb (1976) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้เชื่อว่าตนเองมีบุคคลที่ให้ความเอาใจใส่ ความรัก เห็นคุณค่า ได้รับการยกย่อง นับถือ ยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

Kaplan, Cassel and Gore (1977) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 ประการ คือ

1. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความพึงพอใจต่อความต้องการพื้นฐานทางสังคมของแต่ละคน ได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ การยอมรับ การได้รับความเห็นใจและช่วยเหลือซึ่งได้รับจากการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลในสังคม

2. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากกลุ่มสังคม

Schaefer *et al.* (1981) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการที่บุคคลรับรู้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่มีการติดต่อกันในสังคมซึ่งให้การสนับสนุนทางสังคมกัน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านวัตถุสิ่งของ และด้านข้อมูลข่าวสาร

Thoits (1982) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม คือ ความพึงพอใจต่อความต้องการพื้นฐานทางสังคมในระหว่างการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม ความต้องการพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ ความรัก ความเคารพนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย เป็นต้น

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในสังคมที่มีการติดต่อสื่อสารกัน ทั้งในด้านอารมณ์ วัตถุสิ่งของ และข้อมูลข่าวสาร

แหล่งสนับสนุนทางสังคม

Fealason and Beehr (1994 cited Cooper, 2001 อ้างถึง รัตนา จิตโสภณา, 2550) ได้อธิบายถึงแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง คือ

1. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน
2. เพื่อนร่วมงาน
3. ครอบครัวและเพื่อน

ตติยา เอ็มชบุตร (2542) ได้แบ่งแหล่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 แหล่ง คือ

1. สมาชิกในครอบครัว ประกอบด้วย สามี หรือภรรยา และบุตร
2. สมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1976) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์(Emotion Support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองได้รับความรักและการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งมักจะเกิดจากความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด และมีความผูกพันต่อกัน
2. การสนับสนุนด้านการยอมรับและมีคุณค่า (Esteem Support) เป็นความรู้สึกที่บอกให้ทราบว่าบุคคลนั้นมีคุณค่า บุคคลอื่นยอมรับและเห็นคุณค่าในนั้นด้วย
3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม(Social Support or Network) เป็นการแสดงที่บอกให้ทราบว่า บุคคลนั้นเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Schaefer *et al.* (1981) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ประเภทดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์(Emotional Support) หมายถึง การได้รับความใกล้ชิดสนิทสนม ความผูกพัน การสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ทำให้บุคคลสามารถเชื่อใจ อันมีส่วนทำให้บุคคลรู้สึกได้ว่าได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่จากสมาชิกในสังคม
2. การสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของ(Tangible Support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในวัตถุสิ่งของ ได้แก่ การหยิบยืมเงินหรือสิ่งของ การให้ของขวัญ และรวมถึงการได้รับบริการต่างๆ ทำให้บุคคลรู้สึกถึงการดูแลเอาใจใส่จากสมาชิกในสังคม
3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร(Informational Support) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสาร การแนะนำ ทำให้บุคคลสามารถนำไปแก้ไขปัญหาหรือเป็นข้อมูลป้อนกลับ ทำให้บุคคลรับรู้ถึงพฤติกรรมและการปฏิบัติของตน

Thoits (1982) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิด คือ

1. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำให้อุคคลที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ
2. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Aid) หมายถึง ข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งการได้รับคำแนะนำและการป้อนกลับ
3. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม (Socio-Emotional Aid) หมายถึง การได้รับความรักและการดูแลเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่า และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Group Belonging)

Jacobson (1986) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 3 ชนิด ดังนี้

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจ และทำให้เชื่อว่ามิบุคคลได้รับการเคารพนับถือ ยกย่องและความรัก ทำให้บุคคลรู้สึกได้ถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่ และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
2. การสนับสนุนด้านสติปัญญา (Cognitive Support) หมายถึง ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ หรือคำแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเอง และช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นได้
3. การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Material Support) หมายถึง สิ่งของและบริการต่างๆที่จะช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้

จากการตรวจในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ศึกษาแหล่งสนับสนุนทางสังคม 3 แหล่ง คือ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัว โดยการสนับสนุนทางสังคมด้วยกัน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุสิ่งของ ตามแนวคิดของ Schaefer *et al.* (1981)

การสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

Grzywacz and Marks (2000 cited in Aryee, Srinivas and Tan, 2005) ได้กล่าวถึงผลของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวว่าการได้รับการช่วยเหลือในความรับผิดชอบต่อครอบครัวจากสมาชิกในครอบครัว ที่จะทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติเช่น สามีสามารถช่วยดูแลบุตรได้เมื่อภรรยาต้องกลับจากที่ทำงานช้า จะเป็นผลดีที่จะสามารถแบ่งเบาภาระแก่พนักงานที่ส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานเป็นเวลานานๆ ซึ่งมีความปรารถนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

Marcinkus, Whelan-Berry and Gordon (2006) ได้กล่าวถึงผลของการสนับสนุนทางสังคมทั้งจากที่ทำงานและครอบครัวก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวว่า

1. การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือในส่วนของการทำงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้ผู้หญิงได้รับความสะดวกสบายที่จะทำงานได้อย่างยืดหยุ่นและมั่นคงปลอดภัย ตัวอย่างเช่น การอนุญาตให้ขาดงานเพื่อไปรับลูกที่กำลังป่วย ในขณะที่เดียวกันการสนับสนุนทางด้านเครื่องมือในส่วนของครอบครัว เช่น การช่วยดูแลบุตรของกลุ่มสมรส สมาชิกในครอบครัว เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก

2. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์จากองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนครอบครัว อันแสดงถึงความเข้าใจพิเศษหญิงที่ต้องจัดสรรเวลาให้กับทั้งงานและครอบครัว

Wong and Ko (2009) กล่าวถึง การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานบนความรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น พนักงานจะสามารถทำงานในกะถัดไป หรือขออนุญาตลางานในช่วงโมงทำงานปกติ เพื่อทำกิจธุระของครอบครัวได้ ด้วยความเข้าใจจากหัวหน้างานที่เห็นถึงความสำคัญ อันเป็นผลให้พนักงานจะไม่รู้สึกเครียดเมื่อรับผิดชอบหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน

Jang (2009) กล่าวถึง การสนับสนุนทางสังคมจากสถานที่ทำงานและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในตารางการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และเมื่อพนักงานรับรู้ได้ถึงการที่องค์กรมีวัฒนธรรมเกี่ยวกับการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข และลดความกดดันในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน

มีนักวิจัยให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงานไว้หลายท่าน ดังนี้

Lodahl and Kejner (1965) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง เป็นการแสดงลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องานที่ทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมของตน และคุณค่าของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน และมีผลต่อความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า

Kanungo (1982) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การแสดงลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่ใช้เฉพาะงาน เป็นการรับรู้ถึงความต้องการว่างานมีความสำคัญ และมีผลต่อความต้องการด้านความพึงพอใจ

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล(2545) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่างานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิต มีความทุ่มเทให้กับงาน และทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง เป็นการแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน ว่างานนั้นมีความสำคัญจากการเห็นคุณค่าของงาน และส่งผลให้รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าเมื่อทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงาน

นักวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นตรงกันว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นการแสดงเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องาน(Kanungo, 1982; Lodahl and Kenjner, 1965) ซึ่งตามแนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง บุคคลจะมีความรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า มีชีวิตหรือหายใจเป็นงาน และสถานการณ์ในงานทั้งหมดมีผล

ต่อภาพลักษณ์ของบุคคลนั้น ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน เวลา หรือสถานที่ทำงานเป็นค่านิยมในงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

2. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ต่องาน โดยให้ความสนใจและเอาใจใส่ในงาน เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานและกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำผิดพลาดในงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน มีความพยายามในการปรับปรุงงานที่ทำให้ดีกว่าเดิม โดยจะคิดหาวิธีอยู่เสมอว่าจะทำงานให้ได้ดีอย่างไร

3. การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน หมายถึง บุคคลที่มีส่วนร่วมในงานจะให้ความสำคัญกับงานมาก โดยให้ความสนใจและทุ่มเทให้กับงาน คิดว่าตนเองเหมาะสมกับงานมากที่สุด และมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย ทำให้ได้รับผลประโยชน์จากภายนอกและภายใน ผลประโยชน์ภายนอกเป็นรางวัลหรือค่าตอบแทน และผลประโยชน์ภายในทางด้านจิตใจ ดังนั้นจึงเสียสละทั้งแรงกายและแรงใจให้กับงาน และอุทิศตนในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จในงานของตนและองค์กร

4. เวลาที่ให้กับงาน หมายถึง มีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่า คำนึงกับเวลาที่เสียไปจะมีเวลาให้กับงานมาก โดยจะเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติ และในบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลา หรือทำงานนอกเวลาโดยจะไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือรางวัล

5. การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในงานและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร จะนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานในฐานะผู้มีส่วนร่วมในงานนั้น โดยจะเสนอความคิดวิธีการเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ และมีความพึงพอใจที่มีส่วนทำให้งานนั้นสำเร็จ

โดยที่ Lodahl and Kejner (1965) ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปวัดระดับการมีส่วนร่วมในงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เครื่องมือนี้ได้รับความนิยมจากนักวิจัย เช่น Kanungo (1982) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการวัดระดับการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน

การมีส่วนร่วมในงานกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

Grzywacz and Marks (2000 cited Aryee, Srinivas and Tan, 2005) กล่าวถึงผลของการมีส่วนร่วมในงานที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวว่า การทำงานด้วยจิตวิญญาณที่ต้องการให้งานประสบผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว กล่าวคือ การเสียสละเวลาให้กับงานด้วยการมีส่วนร่วมในงาน ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และมีอารมณ์ในเชิงบวก ซึ่งเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็จะมีได้รับผลการตอบแทนที่มากขึ้น เช่น การได้รับเงินรางวัล การได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น และจะช่วยก่อให้เกิดความสะดวกสบายแก่ครอบครัว ให้มีความมั่นคงในการเงินอีกด้วย และรวมไปถึงการมีอารมณ์ในเชิงบวกนั้นจะก้าวข้ามไปบทบาทด้านครอบครัวอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

ความหมายของสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

ความหมายของสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายที่น่าสนใจไว้ต่างหาก ดังนี้

Mark and MacDermid (1996) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ การมีจุดประสงค์ที่จะปฏิบัติในทุกๆบทบาท ไม่ว่าจะเป็บทบาททั่วไปและบทบาทที่ต้องทำร่วมกับผู้อื่นด้วยความสนใจและเอาใจใส่

Barnett (1998 cited Aryee *et al.*, 2005) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ การใช้ประสบการณ์ในการรวมงานและครอบครัวเข้าไว้ด้วยกัน บนพื้นฐานของการสนับสนุนและความขัดแย้งจากทั้งสองฝ่าย การจัดการจะอยู่ภายใต้ทัศนคติของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

Clark (2000) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ ความพึงพอใจในหน้าที่ที่มีต่องานกับครอบครัวโดยมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทน้อยที่สุด

Frone (2003) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ การลดความขัดแย้งหรือการลดการเข้าไปแทรกแซงระหว่างบทบาทของครอบครัวและงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนระหว่างบทบาทของครอบครัวและการทำงาน

Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ การที่แต่ละคนให้ความผูกพัน ความพึงพอใจในบทบาทของงานและบทบาทของครอบครัวเท่าๆกัน ซึ่งส่วนประกอบของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว มี 3 องค์ประกอบ คือ สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับครอบครัว (Time balance) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานกับครอบครัว (Involvement balance) และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานกับครอบครัว (satisfaction balance)

Hymen and Summers (2004) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตไว้ว่า เป็นคำซึ่งประกอบด้วยด้วยคำ 3 คำได้แก่คำว่า "งาน" "ชีวิต" และ "สมดุล" คำว่า "งาน" หมายถึงกิจกรรมต่างๆเกี่ยวกับงานซึ่งทำในชั่วโมงการทำงาน และกิจกรรมอื่นที่ทำนอกเวลางานการทำงานปกติ เช่น เวลาในการเดินทาง และกิจกรรมในงานบางอย่างที่ไม่สามารถแบ่งเวลาจากชีวิตครอบครัวออกจากกันได้ เช่น เกษตรกรรม คำว่า "ชีวิต" หมายถึง การใช้ชีวิตครอบครัวอย่างเป็นอิสระ การมีเวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือการใช้เวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว คำว่า "สมดุล" หมายถึงการแบ่งเวลาให้แก่งานและชีวิตอย่างเหมาะสมซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์

Hutton (2005) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ ระดับของความพึงพอใจของการมีส่วนร่วมในงานและครอบครัว หรือการมีบทบาทที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมในชีวิตของแต่ละบุคคล ถึงแม้ว่าความหมายและคำอธิบายจะมีมากมาย ความสมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงานจะอยู่บนพื้นฐานของควมมีดุลยภาพ หรือยังคงซึ่งความรู้สึกของอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนของชีวิต

Voydanoff (2005) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ เป็นการพิจารณาถึงทรัพยากรของงานและทรัพยากรของครอบครัว (Work and Family Resources) ว่ามีความเพียงพอต่อกับความต้องการจากงานและความต้องการจากครอบครัว (Work and Family Demand) หรือไม่ กล่าวคือ การประเมินว่าทรัพยากรของครอบครัวเพียงพอกับความต้องการจากงาน และทรัพยากรของงานเพียงพอความต้องการจากครอบครัว โดยจะต้องเกิดประสิทธิภาพ

ของทั้งสองฝ่าย การประเมินจะมุ่งให้ความสนใจในความกลมกลืนระหว่างกัน ความมีคุณภาพ และการรวมกัน (Harmony Equilibrium and Integration) ของการทำงานและชีวิตครอบครัว

Greenhaus and Allen (2006 cited Gzywacz and Carlson, 2007) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ เป็นการประเมินความพึงพอใจในงานและครอบครัวของแต่ละคน โดยการจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติบทบาทเพื่อให้แต่ละบทบาทอยู่ร่วมกันได้

Grzywacz and Carlson (2007) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว คือ ความคาดหวังที่จะให้ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทเป็นไปได้ด้วยดี ด้วยการเจรจาต่อรองและการแบ่งปันกันระหว่างกันของแต่ละบุคคลกับผู้ที่มีส่วนร่วมในงานหรือครอบครัว

จากความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว สามารถกล่าวได้ว่าเป็น ระดับความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจต่อการมีบทบาททั้งในเรื่องของงานกับครอบครัว ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่อยู่บนคุณภาพและสามารถให้ความกลมกลืนระหว่างกันได้ โดยให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทน้อยที่สุด

องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

Greenhaus, Collins and Shaw (2003) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) คือ การให้เวลากับงานและครอบครัวเท่าๆกัน
2. ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม(Involvement Balance) คือ การให้ระดับของการมีส่วนร่วมกับงานและครอบครัวเท่าๆกัน
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ(Satisfaction Balance) คือ การมีระดับของความพึงพอใจในงานและครอบครัวเท่าๆกัน

โดยการวัดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวจะใช้การเปรียบเทียบ คือ

1. จำนวนเวลาที่ใช้ไปกับที่ทำงาน กับจำนวนเวลาที่ใช้ไปกับที่บ้านหรือกิจกรรมของครอบครัว
2. การมีส่วนร่วมในที่ทำงาน กับการมีส่วนร่วมกับครอบครัว
3. ความพึงพอใจที่มีต่อที่ทำงาน กับความพึงพอใจที่มีต่อครอบครัว

ซึ่งจะนำมาเป็นข้อมูลเพื่อวัดความเท่ากันของเวลา การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจระหว่างงานกับครอบครัว ดังนี้

1. การคำนวณในเรื่องความสมดุลด้านเวลา ซึ่งได้พัฒนาการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสมดุลในด้านเวลาของ (Janis and Fadner, 1965 ; Deephouse, 1996 cited Greenhaus, Collins and Shaw, 2003) ค่าสัมประสิทธิ์จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 มีค่ากลางเป็นศูนย์จะแสดงว่า เวลาของงานกับครอบครัวเท่ากัน คะแนนที่เป็นศูนย์แสดงว่า มีความสมดุล เพราะใช้เวลาระหว่างงานกับครอบครัวเท่ากัน คะแนนที่เป็นบวกแสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องเวลาที่ให้กับงาน เพื่อเป็นการเพิ่มเวลาให้ดีขึ้น ควรให้เวลากับงานมากกว่าครอบครัวให้มากขึ้น และคะแนนที่เป็นลบ แสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องเวลาที่ใช้กับครอบครัว เพื่อเป็นการเพิ่มเวลาให้ดีขึ้น ควรให้เวลากับครอบครัวมากกว่างานให้มากขึ้น

2. การคำนวณในเรื่องการมีส่วนร่วม โดยการมีส่วนร่วมในงานและการมีส่วนร่วมในครอบครัวได้รับการพัฒนาจาก (Lodahl and Kejner, 1965; Deephouse, 1996 cited Greenhaus, Collins and Shaw, 2003) ค่าสัมประสิทธิ์จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 มีค่ากลางเป็นศูนย์ จะแสดงว่า การมีส่วนร่วมในงานกับการมีส่วนร่วมในครอบครัวเท่ากัน คะแนนที่เป็นศูนย์แสดงว่า มีความสมดุล เพราะมีส่วนร่วมระหว่างงานกับครอบครัวเท่ากัน คะแนนที่เป็นบวกแสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องการมีส่วนร่วมในงาน เพื่อเป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้ดีขึ้น ควรมีส่วนร่วมงานมากกว่าครอบครัวให้มากขึ้น และคะแนนที่เป็นลบ แสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องการมีส่วนร่วมในครอบครัว เพื่อเป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมในครอบครัวให้ดีขึ้น ควรให้มีส่วนร่วมในครอบครัวมากกว่างานให้มากขึ้น

3. การคำนวณในเรื่องความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจในงานและครอบครัวได้รับการพัฒนาจาก (Greenhaus, Parasuraman and Wormley, 1990; Deephouse, 1996 cited Greenhaus,

Collins and Shaw, 2003) ค่าสัมประสิทธิ์จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 มีค่ากลางเป็นศูนย์ จะแสดงว่า ความพึงพอใจในงานและครอบครัวเท่ากัน คะแนนที่เป็นศูนย์แสดงว่า มีความสมดุล เพราะมีส่วนร่วมระหว่างงานกับครอบครัวเท่ากัน คะแนนที่เป็นบวกแสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานให้ดีขึ้น ควรสร้างความพึงพอใจในงานมากกว่าครอบครัวให้มากขึ้น และคะแนนที่เป็นลบ แสดงว่า ไม่มีความสมดุลในเรื่องการมีส่วนร่วมในครอบครัว เพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในครอบครัวให้ดีขึ้น ควรสร้างความพึงพอใจในครอบครัวมากกว่างานให้มากขึ้น

ในแต่ละองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวนั้นจะแสดงถึงความสมดุลในด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ขึ้นอยู่กับระดับของเวลา การมีส่วนร่วม หรือความพึงพอใจว่ามีสูงหรือต่ำ การมีเวลาและการมีส่วนร่วมในงานและครอบครัวจะเป็นการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียด ระดับของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวบางครั้งก็เกี่ยวข้องกับความชื่นชอบในบทบาทที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล ตัวอย่างเช่น บางคนชื่นชอบการทำงานมาก จึงให้เวลากับงานมาก ถึงแม้การให้เวลากับงานมากจะทำให้ชีวิตขาดความสมดุลที่จะให้เวลากับครอบครัวก็ตาม แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ก็จะขึ้นอยู่กับความชื่นชอบหรือความพอใจของแต่ละคนนั่นเอง

Voydanoff (2005) กล่าวว่า การรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวเป็นกระบวนการทางความคิดในการประเมินถึงผลกระทบของงานและครอบครัว โดยกระบวนการทางในการประเมินจะประเมินทั้งในเชิงบวก ความเครียด หรือความไม่สัมพันธ์กัน เช่น เมื่อพิจารณาถึงประเด็นของความเครียด นั่นคือ บุคคลรู้สึกมีความต้องการมากกว่าทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเมื่อพิจารณาซึ่งความสมดุล ว่าได้มีความสมดุลหรือไม่ จะต้องดูว่าทรัพยากรของครอบครัวและงานจะต้องสัมพันธ์พอดีกับความต้องการของงานและครอบครัวนั่นเอง ซึ่งความต้องการ (Demand) หมายถึง การเรียกร้องให้ได้สิ่งที่ต้องการอย่างที่เราคาดหวัง โดยที่แต่ละคนจะต้องได้รับตอบสนองทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ และทรัพยากร (Resource) หมายถึง สิ่งที่ครอบครอง ซึ่งจะใช้เพื่อการสนับสนุนให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ

เพื่อให้เกิดความสมดุล Voydanoff กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและทรัพยากรของงานกับครอบครัว ซึ่งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาท ที่ความต้องการของงานและครอบครัวไม่สามารถไปด้วยกันได้ ผู้ที่มีส่วนร่วมในบทบาท

หนึ่งเข้าไปมีบทบาทในอีกบทบาทหนึ่งได้ยาก และการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง รูปแบบของการกระทำที่ก้าวข้ามบทบาท โดยที่มีทรัพยากรของบทบาทหนึ่งจะเข้าไปมีส่วนในการสนับสนุน หรือทำให้การมีส่วนร่วมในบทบาทอื่นง่ายขึ้น

โดยความต้องการของงานและครอบครัวจะเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ทรัพยากรของงานและครอบครัวจะเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน

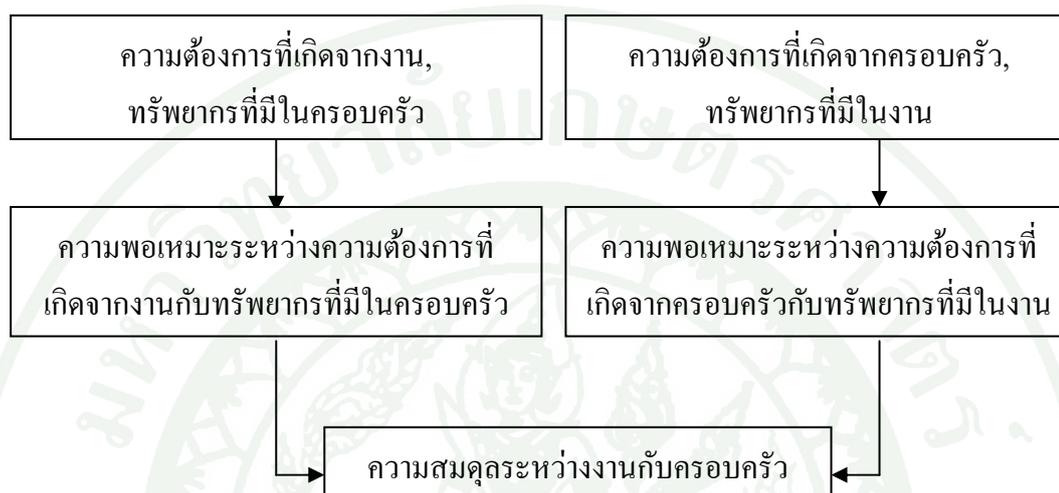
ความต้องการที่เกิดจากงาน (Work Demand) แบ่งออกเป็น ความต้องการที่เกิดจากงานที่มีพื้นฐานในเรื่องของเวลา ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานนอกเวลาและตารางการทำงานแบบพิเศษ และ ความต้องการที่เกิดจากงานซึ่งทำให้เกิดความเครียด ได้แก่ ภาระงาน

ความต้องการที่เกิดจากครอบครัว (Family Demand) แบ่งออกเป็น 1) ความต้องการของครอบครัวที่มีพื้นฐานในเรื่องของเวลา (Time-Based Demand) ได้แก่ เวลาในการดูแลบุตร เวลาในการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ เวลาในการทำงานบ้าน และ 2) ความต้องการที่เกิดจากครอบครัวซึ่งทำให้เกิดความเครียด (Strain-Based Demand) ได้แก่ ความต้องการจากคู่สมรส ความต้องการจากบุตร

ทรัพยากรที่มีในงาน (Work Resource) แบ่งออกเป็น 1) ทรัพยากรที่ให้เกิดอำนาจ (Enabling Resources) การทำให้เกิดทักษะ และการพัฒนาความสามารถในงาน โดยการให้การสนับสนุนทางสังคม ทรัพยากรรูปแบบนี้จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือครอบครัว โดยการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติของแต่ละบุคคลโดยผ่านขอบเขตของงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน 2) รางวัลทางใจ (Psychological Reward) เป็นสิ่งที่จะเพิ่มความมั่นใจ และอึดใจให้กับแต่ละบุคคล ซึ่งจะถ่ายทอดสู่การใช้ชีวิตของครอบครัวเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาในเชิงบวก ให้มีอารมณ์ดีและมีความกระตือรือร้น ได้แก่ ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความภาคภูมิใจในงาน การได้รับการยอมรับ

ทรัพยากรที่มีในครอบครัว (Family Resource) แบ่งออกเป็น 1) ทรัพยากรที่ให้เกิดอำนาจ (Enabling Resources) การทำให้เกิดทักษะ และการพัฒนาความสามารถในครอบครัว และนำไปสนับสนุนช่วยเหลือในชีวิตการทำงาน โดยการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติของแต่ละบุคคลโดยผ่านขอบเขตของครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนจากคู่สมรส ญาติพี่น้อง และ 2) รางวัลทางใจ

(Psychological Reward) เป็นสิ่งที่จะเพิ่มความมั่นใจ และอึดใจให้กับแต่ละบุคคล ซึ่งจะถ่ายทอดสู่การใช้ชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาในเชิงบวก ให้มีอารมณ์ดีและมีความกระตือรือร้น ได้แก่ รางวัลที่ได้จากพ่อแม่ หรือครอบครัว ซึ่งจะสอดคล้องกับรูปแบบแนวคิดของ ความสมดุลและความเหมาะสม ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบแนวคิดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

ที่มา: Voydanoff (2005)

ความสมดุลจึงเกิดจากการประเมินทรัพยากรในบทบาทหนึ่งให้มีเพียงพอ พอเหมาะกับความ ต้องการในอีกบทบาทหนึ่ง ดังนั้นความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว จึงเป็นกระบวนการทางความคิด ในการประเมินถึงผลกระทบของความต้องการและทรัพยากร ความขัดแย้งและการสนับสนุนเป็น สิ่งที่ใช้สำหรับเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงผลที่ตามมาของความต้องการและทรัพยากร ตัวอย่างเช่น คนที่ได้รับผลกระทบของเวลาที่ใช้ในการดูแลบุตร (Demand) คือความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัว แต่คนนั้นได้ทำงานที่อิสระเข้าออกงานได้ตามต้องการ (Resource) ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ สามารถมีเวลาดูแลบุตรได้ตามต้องการ นั่นเป็นการแสดงให้เห็นว่า มีสมดุลระหว่างงานกับ ครอบครัว

Frone (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Conflict) คือ รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทในความกดดันจากงานและครอบครัวที่ไม่สามารถทำได้อย่างที่คาดหวังไว้ นั่นคือการมีส่วนร่วมในงานหรือครอบครัวจะเกิดขึ้นได้ยากลำบาก โดยที่ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะมีด้วยกัน 2 ทิศทาง คือ

1.1 ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว (Work to Family Conflict) คือ สถานการณ์ด้านลบที่งานเข้าไปมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของครอบครัว

1.2 ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to Work Conflict) คือ สถานการณ์ด้านลบที่การใช้ชีวิตของครอบครัวเข้าไปมีผลกระทบต่องาน

2. การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Facilitation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทำงาน (หรือที่บ้าน) ทำได้ง่าย อันเกิดจากประสบการณ์ ทักษะและโอกาสที่ได้รับเพื่อพัฒนาชีวิตครอบครัว (หรือการทำงาน) ให้ดีขึ้น โดยที่การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวจะมีด้วยกัน 2 ทิศทาง คือ

2.1 การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว (Work to Family Facilitation) คือ สถานการณ์ด้านบวกที่งานสามารถให้การสนับสนุนให้ความสะดวกสบายแก่ครอบครัว

2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to Work Facilitation) คือ สถานการณ์ด้านบวกที่ครอบครัวสามารถให้การสนับสนุนให้ความสะดวกสบายแก่งาน

พื้นฐานของแนวคิดนี้จะแสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ส่วน (ดังภาพที่ 2) สองมิติแรกจะเป็นทิศทางของการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งแบ่งเป็น 1. งานที่มีผลต่อครอบครัว 2. ครอบครัวที่มีผลต่องาน และชนิดของผลกระทบ ซึ่งแบ่งเป็น 1.ความขัดแย้ง 2. การสนับสนุน เครื่องหมายลูกศรในภาพที่ 2 จะอธิบายได้ว่า ความขัดแย้งระหว่างบทบาทในระดับต่ำ และมการสนับสนุนระหว่างบทบาทในระดับสูง แสดงถึงการมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Balance)

ชนิดของผลกระทบ

	ความขัดแย้ง Conflict	การสนับสนุน Facilitation
งานที่มีผลต่อ ครอบครัว ทิศทางของ การมีอิทธิพล ต่อกัน ครอบครัวที่มี ผลต่องาน	<p>ความขัดแย้งจากงานที่มีผล ต่อครอบครัว ↓ Work to Family Conflict</p>	<p>การสนับสนุนจากงานที่มี ต่อครอบครัว ↑ Work to Family Facilitation</p>
	<p>ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผล ต่องาน ↓ Family to Work Conflict</p>	<p>การสนับสนุนจากครอบครัวที่มี ต่องาน ↑ Family to Work Facilitation</p>

ภาพที่ 2 มิติของสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

ที่มา: Frone (2003)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Greenhaus and Beutell (1985) กล่าวว่า สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวประกอบด้วย 3 สาเหตุ

1. ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (Time –Base Conflict) การมีหลากหลายบทบาท ทำให้แต่ละบุคคลไม่สามารถใช้เวลากับบทบาทต่างๆ ได้ทั้งหมด นั่นคือ การใช้เวลากับบทบาทหนึ่งจนบุคคลไม่มีเวลาให้กับบทบาทอื่น ไม่ว่าจะเป็นเวลาที่มากเกินไป ความไม่ลงตัวเรื่องตารางเวลา และการทำหน้าที่ในบทบาทหนึ่งมากเกินไป ความขัดแย้งนี้เป็นไปได้ว่ามีสาเหตุมาจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในบทบาทหนึ่งจนทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ในอีกบทบาทได้ หรือ บางครั้งบุคคลอาจรู้สึกกังวลใจกับบทบาทหนึ่งขณะที่ทำอีกบทบาทหนึ่ง

2. ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (Stain-base conflict) อาการเครียดที่เกิดจากบทบาทหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความเหนื่อยล้า อาการซึมเศร้า ความเฉื่อยชา หรือความฉุนเฉียว อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ในบทบาทอื่น

3. ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-based conflict) รูปแบบของพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งไม่สามารถนำมาใช้ในอีกบทบาทหนึ่งได้ เช่น บทบาทในการทำงาน ผู้บริหารเพศชาย ควรมีพฤติกรรมที่ให้เห็นถึงการมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ แต่บทบาทในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวจะคาดหวังให้เป็นคนอบอุ่น อ่อนโยน เข้าใจความรู้สึก หากบุคคลไม่สามารถปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังในแต่ละบทบาทได้ บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างบทบาท

Carlson, Kacmar and Williams (2000) มีความเห็นว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ผ่านมานั้นยังไม่ครอบคลุมแนวคิดเดิมของ Greenhaus and Beutell (1985) ครบถ้วน เนื่องจากการศึกษาแยกรูปแบบของความขัดแย้ง และสาเหตุของความขัดแย้งออกจากกัน จึงได้เสนอตารางที่แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสามารถแบ่งได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 แนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ

สาเหตุ	รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว	รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน
เวลา	งานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุ จากเวลา	ครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุ จากเวลา
ความเครียด	งานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุ จากความเครียด	ครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุ จากความเครียด
พฤติกรรม	งานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุ จากพฤติกรรม	ครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุ จากพฤติกรรม

ที่มา: Carlson, Kacmar and William (2000)

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-Based Work Interference with Family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับการทำงานมากเกินไป จนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-Based Work Interference with Family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้ง

ระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-Based Work Interference with Family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้น พฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

4. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-Based Family Interference with Work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับครอบครัวมากเกินไป จนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

5. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-Based Family Interference with Work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

6. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-Based Family Interference with Work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ในครอบครัวไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว

Carlson *et al.* (2006) กล่าวว่า การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว คือ รูปแบบของการส่งเสริมในบทบาทหนึ่งที่จะพัฒนาซึ่งส่วนของการกระทำและอารมณ์ให้กับอีกบทบาทหนึ่งได้ การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวจะเกิดขึ้นเมื่อ การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ในบทบาท A ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในบทบาท B ยิ่งไปกว่านั้นการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวจะเกิดขึ้นเมื่อ การได้มาซึ่งทรัพยากร เช่น ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ

สังคมทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เป็นต้น จากบทบาทหนึ่งที่จะนำไปสู่ในการพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติในอีกบทบาทหนึ่งได้ การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวมีสองทิศทาง คือ

1. การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนา การมีส่วนร่วมในงานนำไปสู่การพัฒนาซึ่งทักษะ ความรู้ พฤติกรรม หรือมุมมองต่อสิ่งต่างๆ อันจะเป็นแนวทางที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว

1.2 อารมณ์ การมีส่วนร่วมในงานนำไปสู่การมีอารมณ์ที่ดี ทักษะคิดในเชิงบวก อันจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว

1.3 หลักในชีวิต การมีส่วนร่วมในงานจะสนับสนุนให้มีทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อชีวิตความเป็นอยู่ เช่น ทรัพย์สิน เงินทอง ซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง ประสบความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายในชีวิต ซึ่งช่วยให้แต่ละบุคคลเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว

2. การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to Work Facilitation) หมายถึง การมีอารมณ์ทางบวก พฤติกรรม ความรู้สึกที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ และการสนับสนุนจากครอบครัวเพื่อสนับสนุนให้การทำงานดีขึ้น จะประกอบด้วย

2.1 การพัฒนา การมีส่วนร่วมในครอบครัวนำไปสู่การพัฒนาซึ่งทักษะ ความรู้ พฤติกรรม หรือมุมมองต่อสิ่งต่างๆ อันจะเป็นแนวทางที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร

2.2 อารมณ์ การมีส่วนร่วมในครอบครัว นำไปสู่การมีอารมณ์ที่ดี ทักษะคิดในเชิงบวก อันจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร

2.3 การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในครอบครัว ทำให้มุ่งความสนใจ โดยใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพอันจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้แต่ละบุคคลเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร

การเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

การสร้างความสำเร็จด้วยการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ประคัลภ์ ปัทมพลงกูร, 2550)

1. สร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในเรื่องลำดับความสำคัญของเป้าหมายธุรกิจ และส่งเสริมให้พนักงานพิจารณาความสำคัญของเป้าหมายของชีวิตส่วนตัวด้วย การทำงานในองค์กรจะต้องบรรลุผลสำเร็จ โดยพนักงานจะต้องไม่อ้างเรื่องของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมาเป็นเป็นสาเหตุให้งานของบริษัทต้องล่าช้าลง หรือในทางกลับกัน ต้องไม่อ้างว่าบริษัทใช้ทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว และในขณะเดียวกันก็ให้พนักงานมีความชัดเจนในเป้าหมายของชีวิตครอบครัวด้วย และเมื่อตระหนักถึงเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งสองด้าน เราจะจัดการกับแผนงานและวิธีการทำงานเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ

2. ตระหนักและให้การสนับสนุนพนักงานในฐานะคนๆหนึ่งด้วยบทบาทที่นอกเหนือจากการทำงาน ผู้จัดการจะสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้ โดยพยายามสนใจในชีวิตส่วนตัวของพนักงานมากขึ้น การสนใจจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อถือต่อตัวผู้จัดการและสุดท้ายก็จะสร้างผลดีให้กับองค์กรเช่นกัน

3. พยายามค้นหาวิธีการที่ทำให้งานสำเร็จได้ ผู้จัดการที่ฉลาดจะรู้ว่ากระบวนการในการทำงานนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและออกแบบใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะเปิดโอกาสให้สามารถทดลองกระบวนการทำงานใหม่ๆนี้ได้

เคล็ดลับในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

นอกจากหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ประการที่ได้กล่าวมาแล้ว สิ่งต่อไปนี้เป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความสมดุลให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบริษัทและตัวพนักงาน (ประคัลภ์ ปัทมพลงกูร, 2550)

1. มอบเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนแก่พนักงานแต่ต้องให้อิสระแก่พนักงานพอสมควรในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

2. ให้ความสำคัญกับผลงานมากกว่าวิธีการทำงาน
3. ทำความรู้จักพนักงานและเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัวให้มากขึ้น
4. สนับสนุนให้พนักงานค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ดีกว่าเพื่อให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายได้
5. การทำงานโดยใช้ระบบการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย เช่น การลดต้นทุนทางด้านสถานที่ทำงาน พนักงานที่มีผลผลิตสูงขึ้น พนักงานมีความจงรักภักดี และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และลดอัตราการลาออก ซึ่งสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
6. เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นนั้นเป็นอีกเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้พนักงานไม่ต้องทำงานตามเวลางานที่กำหนดไว้ตั้งแต่ 9 โมงเช้าจนถึง 5 โมงเย็นเป็นเวลา 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 วัน สิ่งนี้ช่วยให้พนักงานมีโอกาในการทำงานตามเวลาที่ตนเองสะดวก และสามารถใช้เวลาอยู่กับลูกที่ยังเด็กให้เวลากับญาติพี่น้องที่เจ็บป่วยได้

การดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

1. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสม(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550)
 - 1.1 การกำหนดรูปแบบชั่วโมงการทำงานและการลาอย่างหลากหลาย เช่น บุคลากรบางส่วนทำงานตามเวลาราชการปกติ ระหว่าง 8.30 – 17.00 น. บางส่วนเหลือมเวลา ระหว่าง 8.30-9.30 น. ในตอนเช้าเพื่อเลี่ยงปัญหาการจราจรคับคั่งในเมืองใหญ่ บางส่วนทำงานนอกเวลาราชการ เช่น การทำงานเป็นกะตอนกลางคืน หรือในวันหยุดราชการ
 - 1.2 มาตรการส่งเสริมสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตกับงาน เช่น

1.2.1 สร้างสมดุลสำหรับผู้ทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามปกติ เช่น การเลื่อนเวลาเข้าออกจากงาน ถ้าเข้าเร็วก็ได้ออกเร็ว เข้าช้าก็ออกช้า การกำหนดเพดานสูงสุดของจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาไว้ที่ไม่เกิน 24 ชั่วโมงต่อเดือน และ 150 ชั่วโมงต่อปี และการห้ามทำงานดึกเกินไป คือ ห้ามทำงานในช่วง 4 ทุ่มถึง ตี 5

1.2.2 สร้างสมดุลโดยลดชั่วโมงการทำงานลง เช่น การอนุญาตให้บุคลากรที่มีภาระเลี้ยงดูบุตรวัยเบาะาะสามารถงานได้ไม่เกินวันละ 2 ชั่วโมง จนกระทั่งเด็กมีอายุได้ 3 ขวบ หรือให้บุคลากรที่มีภาระเลี้ยงดูเด็กสามารถงานได้ตั้งแต่ 4 ชั่วโมงต่อวัน จนถึงเต็มวันจนกระทั่งเด็กอายุ 6 เดือน

1.3 สมดุลสำหรับผู้ที่ต้องการลางานเพื่อดูแลบุตรอย่างเต็มตัว คือ การให้บุคลากรสามารถลาเลี้ยงดูบุตรได้จนกระทั่งบุตรอายุ 3 ปี โดยอาจแบ่งการลาเป็นช่วงๆ สลับกับคู่สมรส

1.4 สมดุลสำหรับผู้ที่ต้องการลางานเพียงบางส่วนเพื่อดูแลบุตรตามความจำเป็นเป็นครั้งคราว เช่น สามีสามารถลาอยู่ดูแลภรรยาได้ไม่เกิน 2 วันเมื่อภรรยาคลอดบุตร และสามีสามารถลาได้ไม่เกิน 5 วัน ก่อนหรือหลังวันที่ภรรยาคลอดบุตรเพื่อช่วยภรรยาดูแลบุตร

1.5 การส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น

1.5.1 การส่งเสริมมาตรการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความป่วยไข้

1.5.2 การส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดี เช่น การจัดให้มีห้องให้คำแนะนำปรึกษา

1.5.3 การส่งเสริมมาตรการการงดสูบบุหรี่

2. ระบบการจ่ายเงินทดแทนที่รวดเร็วและเป็นธรรมสำหรับบุคลากรผู้ประสบอุบัติเหตุ เช่น มีสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ได้รับบาดเจ็บหรือป่วยไข้ รวมถึงสวัสดิการในกรณีญาติพี่น้องถึงแก่กรรม

โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานซึ่งจัดแบ่งเป็นกลุ่มๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของพนักงาน ดังนี้ (Greefield and Terry 1995 อ้างถึง เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2552)

1. โปรแกรมที่สนับสนุนการจัดการสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน เช่น
 - 1.1 โปรแกรมให้ความช่วยเหลือพนักงาน
 - 1.2 การตรวจสุขภาพประจำปี
 - 1.3 การคุมกำเนิด
 - 1.4 การรักษาการมีบุตรยาก
 - 1.5 สวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับพนักงานไม่ประจำ
2. โปรแกรมที่สนับสนุนการดูแลสมาชิกในครอบครัว
 - 2.1 สวัสดิการดูแลรักษาสมาชิกในครอบครัว
 - 2.2 การตรวจสุขภาพและให้วัคซีนบุตร
 - 2.3 การหยุดงานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว
 - 2.4 สวัสดิการสำหรับสมาชิกในครอบครัวแก่พนักงานไม่ประจำ
3. โปรแกรมที่สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน
 - 3.1 เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น
 - 3.2 การทำงานล่วงเวลา
 - 3.3 การแบ่งงานกันทำระหว่างพนักงาน
 - 3.4 การทำงานที่บ้าน
 - 3.5 การทำงานมากชั่วโมงแต่น้อยวัน
4. โปรแกรมการลางาน
 - 4.1 การลาพักผ่อนประจำปี
 - 4.2 การลากิจ
 - 4.3 การลาป่วย การลาคลอด
 - 4.4 การลางานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว
5. โปรแกรมที่ทำให้พนักงานประหยัดเวลา
 - 5.1 การมีธนาคารภายในหรือใกล้ที่ทำงาน
 - 5.2 การมีบริการทางการแพทย์ในที่ทำงาน
 - 5.3 ห้องอาหารกลางวันในที่ทำงาน
 - 5.4 ร้านค้าสะดวกซื้อในที่ทำงาน
6. โปรแกรมที่สนับสนุนความจำเป็นด้านการเงินแก่พนักงาน เช่น
 - 6.1 เงินกองทุนหลังเกษียณอายุ
 - 6.2 เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - 6.3 เงินกู้ยืม

7. โปรแกรมอื่นๆที่เพิ่มประสิทธิผลของสมดุลชีวิตการทำงาน โดย
 - 7.1 การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน
 - 7.2 การฝึกอบรมเรื่องความสมดุลชีวิตการทำงาน
 - 7.3 การสำรวจสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน
 - 7.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องสมดุลชีวิตการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยจะได้ใช้แนวคิดของ โฟรน์เป็นแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุม เพราะนักวิจัยที่ผ่านมาจะ มุ่งศึกษาเฉพาะการลดความขัดแย้งแต่เพียงอย่างเดียว แต่ในแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับการ สนับสนุนระหว่างบทบาทด้วย โดยมีนักวิจัยหลายท่านใช้แนวคิดนี้ไปใช้ในการวัดความสมดุล ระหว่างงานกับครอบครัว เช่น Aryee, Srinivas and Tan 2005; Lu, Siu, Spector and Shi 2009

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Locke (1976 cited Freeman, 1978) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การมีอารมณ์ความรู้สึก ในทางบวกอันมีผลมาจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน

Hudson (1991 อ้างถึง วิเชียร วิทญอุตม, 2547) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของตน

Luthans (1992) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานว่าเป็นการตอบสนองด้านอารมณ์ ต่อสถานการณ์งาน และตัดสินใจว่าพึงพอใจในงานหรือไม่ โดยเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้กับความ คาดหวัง หากพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดทัศนคติทางบวกต่องานและมีความพึงพอใจในงาน

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นสภาพความ พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีทัศนคติต่อการทำงาน หรือทัศนคติของพนักงานที่เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่องานของเขา

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์(2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบาย และขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลประโยชน์และผลตอบแทน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

Glimer (1966 อ้างถึง อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา, 2544) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความปลอดภัย(Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน การทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร การจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ให้ความปลอดภัย และมีกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นการคุ้มครองบุคคลขณะปฏิบัติงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) หมายถึง โอกาสที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การศึกษาต่อ การดูงาน ฝึกอบรมและการเข้าร่วมประชุมต่างๆ
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ(Company and Management) หมายถึง สถานที่ทำงาน ขนาดขององค์กร ความพอใจในชื่อเสียง รายได้ และการดำเนินการขององค์กร นโยบาย และกฎระเบียบปฏิบัติต่างๆ
4. ค่าจ้างหรือรายได้(Wage) หมายถึง ผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินที่ได้จากการทำงาน เงินเปอร์เซ็นต์ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน พิจารณาทั้งในด้านปริมาณค่าจ้าง ความยุติธรรม หรือความเสมอภาคของค่าจ้างที่ได้รับ

5. ลักษณะของงานที่ทำ(Intrinsic Aspect of The Job) หมายถึง ลักษณะที่สำคัญและความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะกับความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ ความซ้ำซากของงาน และโอกาสที่จะดำเนินงานได้เองตลอดกระบวนการ

6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน(Supervision)หมายถึง การปกครอง การควบคุมดูแล และกำกับให้เป็นไปตามนโยบายที่องค์การกำหนด รวมทั้งการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน สวัสดิภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดทั้งบทบาทในการประสานสามัคคีของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจ และแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ลักษณะทางสังคม(Social Aspects of The Job) หมายถึง ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ ความเห็นอกเห็นใจ และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

8. การติดต่อสื่อสาร(Communication) หมายถึง การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน การปรึกษาหารือ และการสั่งงาน

9. สภาพการทำงาน(Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ อันครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงาน สถานที่ทำงานบริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การจัดสรรลักษณะงาน สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน การถ่ายเทอากาศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการทำงานประจำวันของพนักงาน

10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) หมายถึง เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

Smith *et al.* (1969 cited Luthan, 1992) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน โดยเห็นว่าเป็นงานดี น่าสนใจ มีคุณค่า ทำทายความสามารถ และภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น
2. ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้างานโดยตรง โดยเกิดจากการบัญชาการอย่างเหมาะสม มีไหวพริบปฏิภาณ มีการวางแผนและมีความคิดทันสมัย
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือ รับผิดชอบให้คำแนะนำ ประึกษาซึ่งกันและกัน
4. ด้านรายได้ หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยเห็นว่าเหมาะสม ยุติธรรม
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง โดยได้รับพิจารณาตามความสามารถและมีความยุติธรรม

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ(2540) กล่าวว่า มิติต่างๆดังจะได้กล่าวเกี่ยวกับความพอใจงานที่ใช้หรือเกิดขึ้นในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพอใจงาน ได้แก่

1. งาน จะรวมถึงความพึงพอใจด้านจิตใจ ชนิดของงาน โอกาสในการที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเร้จ เมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุม และการกำหนดเวลาของงาน
2. ค่าจ้าง ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง วิธีการให้ค่าจ้าง
3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง
4. การยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร้จ การให้เกียรติ และการเชื่อถือในงานที่ทำสำเร้จ การวิพากษ์วิจารณ์

5. ผลประโยชน์ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี การให้ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมือ อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง และลักษณะ โครงสร้างของการวางผังที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน แบบหรือวิธีการนิเทศงาน อิทธิพลจากการนิเทศงาน เทคนิคการนิเทศงาน มนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นเพื่อน

9. บริษัทและการจัดการ การเอาใจใส่ดูแลคนงาน ค่าจ้าง และนโยบาย

การวัดและวิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงาน

แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description Index) หรือ เรียกย่อๆ ว่า JDI ซึ่ง สมิท(Smith) และเค็นคอลล(Kendall) เป็นผู้คิดค้นและสร้างขึ้นเมื่อประมาณ ค.ศ. 1969 ลักษณะของ เครื่องมือวัดแบบนี้เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่างๆ คือ ความพึงพอใจในตัวเอง ผู้บังคับบัญชา การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ปรัชญาพื้นฐานของแบบทดสอบ แบบนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อของคนงานที่จะอธิบายถึงสิ่งต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ถ้าเกิดความพึงพอใจ เป็นส่วนใหญ่ก็แสดงว่าคนงานมีความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงานนี้แต่ละ ด้านประกอบด้วยข้อความ 9 ถึง 18 ข้อ และสามารถนำไปใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานใน องค์กรหลายประเภทที่มีคนงานทุกระดับการศึกษาและทุกระดับรายได้ แบบสอบถาม JDI ใช้เวลา ในการดำเนินการประมาณสิบห้านาที และวิธีการวัดโดยใช้แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงานมี ประโยชน์หลายอย่างเช่น (1) มีความง่ายพอที่พนักงานจะทำความเข้าใจและดำเนินการทดสอบเอง ได้ (2) มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนต่องาน และ (3) มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางจนสามารถนำผล มาเปรียบเทียบกันได้ (อภิสิตธี อนันตนาถรัตน์,2539)

แบบสอบถามคำบรรยายลักษณะงาน หรือแบบวัดดัชนีพรรณงาน(Job Description Index- JDI) ของ Smith และคณะ ที่สร้างขึ้นครั้งแรกในปี 1969 นั้นได้มีการปรับปรุงใหม่ในปี 1985 โดย วัดความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้าน

ผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน แบบวัดจะประกอบด้วย คำคุณศัพท์ หรือข้อความที่อธิบายลักษณะงานในแต่ละด้าน โดยที่ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานแบบวัดจะประกอบไปด้วย คำคุณศัพท์ หรือข้อความที่อธิบายลักษณะงานในแต่ละด้าน โดยที่ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีด้านละ 18 ข้อ ส่วนด้านรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้า มีด้านละ 9 ข้อ รวมเป็น 72 ข้อ สมิท และคณะหาคุณภาพของแบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job Description Index - JDI) โดยใช้ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยวิธีแบ่งครึ่งมาตรวจวัดจากกลุ่มตัวอย่าง 80 คน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .80 ถึง .88 ในมาตรวัดแยกเป็น 5 ด้าน(อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์,2539)

อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ (2539) ได้พัฒนาแบบวัดความพึงพอใจ โดยใช้แบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job Description Index - JDI) และแบบวัดลักษณะงานทั่วไป (Job in General -JIG) ตามแนวคิดของ Smith และคณะ ฉบับปรับปรุงใหม่ (Smith, 1985) โดยแปลข้อกระทงเป็นภาษาไทยจากแบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job Description Index - JDI) จำนวน 72 ข้อ แบ่งเป็นด้านลักษณะงาน 18 ข้อ ด้านรายได้ 9 ข้อ ด้านโอกาสก้าวหน้า 9 ข้อ ด้านการบังคับบัญชา 18 ข้อและด้านเพื่อนร่วมงาน 18 ข้อ และจากแบบวัดลักษณะงานทั่วไป (Job in General - JIG) จำนวน 18 ข้อ รวมเป็น 90 ข้อ และได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ โดยนำ ไปหาคุณภาพของเครื่องมือวัดกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทประกันวินาศภัยต่าง ๆ ที่เป็นนักศึกษาของสถาบัน ประกันภัยไทย จำนวน 95 คน เป็นผู้ตอบแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์มา 89 ชุด มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของแบบวัดความพึงพอใจในแต่ละด้าน (CorrelatedItem-Total Correlation) แล้วนำ มาหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบอัลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) โดยคำนวณตามความพึงพอใจในแต่ละด้าน และเนื่องจากแบบวัดความพึงพอใจในด้านรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้า มีจำนวนข้อกระทงด้านละ 9 ข้อ ดังนั้นในการคิดคะแนนในด้านรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้า ผู้วิจัยจะนำผลรวมคะแนนในแต่ละด้านซึ่งมี 9 ข้อ มาคูณกับ 2 ค่าที่ได้จะเป็นคะแนนในด้านนั้น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่นเดียวกับที่ Smith ได้ดำเนินการไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อของแบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job Description Index - JDI) ทั้ง 5 ด้าน สรุปได้คือ

1. ด้านลักษณะงาน เมื่อวิเคราะห์ 18 ข้อ พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพจำนวน 17 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .81

2. ด้านผู้บังคับบัญชา เมื่อวิเคราะห์ 17 ข้อ พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้ง 17 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .88
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน เมื่อวิเคราะห์ 18 ข้อ พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้ง 18 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .90 และผลการวิเคราะห์ข้อกระทงของแบบวัดลักษณะงานทั่วไป (Job in General - JIG) เมื่อวิเคราะห์ 18 ข้อ พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้ง 18 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .88 รวมเป็นข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้น 87 ข้อ
4. ด้านรายได้ เมื่อวิเคราะห์ 9 ข้อ พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพจำนวน 8 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .88
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า เมื่อวิเคราะห์ 9 ข้อ พบว่าได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้ง 9 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .87

จากการศึกษาวิธีการวัดความพึงพอใจจะเห็นได้ว่า มีวิธีการวัดความพึงพอใจหลายรูปแบบที่มีให้เลือกใช้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาในสิ่งที่ต้องการวัดของแต่ละองค์การ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job Description Index - JDI) ของสมิธฉบับปรับปรุงใหม่ในปี 1985 และในส่วนที่อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ ได้นำมาแปลและปรับปรุงข้อกระทง โดยนำข้อคำถามมาพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา โดยวัดความพึงพอใจในงานออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน

Larson, Wilson and Beley (1994 cited Barnett, 2003) พบว่า การทำงานของแต่ละคนจะมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว โดยพนักงานจะรู้สึกเครียด กระวนกระวายใจในบทบาทของครอบครัว จะมีผลต่อความพึงพอใจในงานด้วย

Ezra and Deckman (2009) กล่าวถึงผลของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงานจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อครอบครัวของพนักงาน พนักงานที่ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวจะมีความพึงพอใจในลักษณะของ

งาน งานใช้ทักษะความสามารถ และงานมีความท้าทาย สำหรับพ่อแม่ที่มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

Forsyth and Polzer-Debruyne (2009) พบว่าองค์กรที่สนับสนุนนโยบายความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว จะลดการลาออกจากงาน เพิ่มความพึงพอใจในงาน และลดภาวะกดดัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

ชนิกานต์ ทิพย์โส (2550) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)ระดับ 2-8 ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 2 สายงาน จำนวน 75 คน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับผลกระทบในภาพรวมของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับกลาง แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบด้านความเป็นอยู่ของตนเองในระดับมาก และได้รับผลกระทบน้อย เรื่อง การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี กลุ่มตัวอย่างเกิดความไม่สมดุลระหว่างงานกับตนเอง ครอบครัวและสังคมในระดับมาก เนื่องจากใช้เวลาในการเดินทางมากขึ้น ค่าใช้จ่ายมากขึ้น เวลาส่วนตัวและเวลาพักผ่อนน้อยลง ด้วยเหตุนี้กลุ่มตัวอย่างจึงต้องการให้บริษัทปรับปรุงระบบงานและสวัสดิการในระดับมาก เพื่อลดความไม่สมดุลที่เกิดขึ้น ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปรากฏว่า ผู้ที่ไปปฏิบัติงานเป็นบางครั้งได้รับผลกระทบสูงกว่าผู้ไปปฏิบัติงานเต็มเวลา กลุ่มตัวอย่างที่มีผู้อยู่ในความอุปการะได้รับผลกระทบสูงกว่าผู้ที่ไม่มีการอุปการะ ผู้ที่อายุไม่เกิน 35 ปี ได้รับผลกระทบสูงกว่าผู้ที่อายุ 36 ปีขึ้นไป และเพศหญิงมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าเพศชาย ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สถานะในการปฏิบัติงาน มีความสมดุลของชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Hill *et al.* (2001) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากการทำงานอย่างยืดหยุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัท IBM จำนวน 6451 คน พบว่า จำนวนชั่วโมง มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวที่ระดับนัยสำคัญ .001 และ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .001 โดยระดับตำแหน่งงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน และจำนวนชั่วโมงการร่วม

กิจกรรมกับครอบครัว และความยืดหยุ่นในเวลาและสถานที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวได้ร้อยละ 39 และเพศที่แตกต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน

Tausig and Fenwick (2001) ศึกษาเรื่อง เวลาที่สามารถเลือกได้: ตารางการทำงานและความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 2958 คน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และจำนวนชั่วโมงทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ส่วนเพศที่ต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวไม่ต่างกัน

Sverko, Arambasic and Galesic (2002) ศึกษาเรื่อง ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว และคุณภาพชีวิตของพนักงานชาวโครเอเชีย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 507 คน พบว่า เพศต่างกัน มีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และจำนวนชั่วโมงทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนปัจจัยอายุที่ต่างกัน มีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานไม่แตกต่างกัน

Clarke, Koch and Hill (2004) ศึกษาเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว: ความแตกต่างระหว่างความสมดุกับความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยริงแฮม และวิทยาลัยการจัดการในเครือข่ายของโรงแรมแมริออท จำนวน 1,451 คน พบว่า จำนวนชั่วโมงทำงาน อายุ รายได้ที่แตกต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวที่ต่างกัน ส่วนอายุงาน เพศ จำนวนบุตรที่ต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน

Aryee, Srinivas and Tan (2005) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานในประเทศอินเดีย เป็นกลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานและมีบุตรแล้ว จำนวน 267 คน พบว่า เพศหญิงจะมีระดับการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบของความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าเพศชาย

Gropel and Kuhl (2005) ศึกษาเรื่อง ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่แต่งงานแล้ว จำนวน 79 คน พบว่า1) เพศต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 และจำนวนชั่วโมงทำงานมี

ความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 2) อายุ จำนวนบุตร ที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน

Lyness and Kropf (2005) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการสนับสนุนขององค์กรกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว: กรณีศึกษาผู้จัดการในแถบยุโรป โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการจำนวน 505 คนจากประเทศในแถบยุโรป 20 ประเทศ พบว่า ผู้จัดการที่ทำงานในสาขามีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าผู้จัดการที่ปฏิบัติงานในส่วนของสำนักงานใหญ่

Marcinkus, Whelan-Berry and Gordon (2007) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของหญิงวัยกลางคนที่มีอายุระหว่าง 35 – 50 ปี จำนวน 1,089 คน ซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรการดูแลสุขภาพและการให้บริการทางการเงินในตอนเหนือและตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า 1) พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน 2) จำนวนบุตรซึ่งอายุน้อย 18 ปี ระดับการศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001

Valcour (2007) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงทำงานกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว จากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานรับโทรศัพท์จำนวน 570 คน พบว่า เพศชายมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ จำนวนบุตร ระยะเวลาการเดินทางมาทำงาน จำนวนชั่วโมงทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

Fagan and Press (2008) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของผู้เป็นบิดาต่อความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของผู้เป็นมารดา กลุ่มตัวอย่างเป็นมารดาที่มีบุตรอายุน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 179 คน พบว่า จำนวนบุตรที่มีอายุน้อยกว่า 6 ปี มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนจำนวนชั่วโมงทำงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน

William (2008) ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานที่ทำงานเป็นกะเวลาในประเทศแคนาดา พบว่า อายุ จำนวนชั่วโมงทำงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยคนที่มีอายุ 55-64 ปีมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าคนที่มีอายุ 35-54 ปี และคนที่ทำงานน้อยกว่า 39 ชั่วโมงต่อ

สัปดาห์มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าคนที่ทำงานตั้งแต่ 39 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นต้นไป และผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 1,000,000 ดอลลาร์เป็นต้นไป มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 99,999 ดอลลาร์

Rotondo and Kincaid (2008) ศึกษาเรื่องความขัดแย้งและการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวของชาวอเมริกา เก็บข้อมูลโดย National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS) พบว่า จำนวนเวลาในการเดินทางไปทำงานทำให้เกิดความขัดแย้งจากงานที่มีผลกระทบต่อครอบครัวซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวด้วยเช่นกัน

Ezra and Deckman (2009) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว: การมีเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่นและการมีสถานที่ดูแลบุตรของพนักงานในรัฐบาลสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เป็นมารดาจำนวน 3,854 คน ผู้เป็นบิดาจำนวน 4,156 คน และผู้ที่แต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตรจำนวน 17,003 คน จากรายงานการวิจัย ในเพศหญิงที่เป็นมารดาพบว่า การมีบุตรอายุน้อยกว่า 6 ปี และชั่วโมงทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนในเพศชายที่เป็นบิดา พบว่า จำนวนชั่วโมงทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนการมีบุตรอายุน้อยกว่า 6 ปี มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน และผู้ที่แต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตร พบว่า จำนวนชั่วโมงทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

Chiang, Birtch and Kwan (2009) ศึกษาเรื่องการควบคุมการทำงานและความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวบนความเครียดของพนักงานในธุรกิจโรงแรมและจัดเลี้ยง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน พบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนอายุ และระดับการศึกษา มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน

Maruyama, Hopkinson and James (2009) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงานที่ออฟฟิศ มีการทำงานจากที่บ้าน หรือใช้เครื่องมือสื่อสารเป็นเครื่องมือในการติดต่อการทำงาน ในประเทศอังกฤษ จำนวน 1,566 คน พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 54 ปีขึ้นไปจะมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงกว่ากลุ่มอายุตั้งแต่ 16-54 ปี ส่วนเพศและการมีบุตรที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

Aryee, Srinivas and Tan (2005) ศึกษาเรื่องปัจจัยและผลของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานในประเทศอินเดีย กลุ่มตัวอย่างเป็นคนที่แต่งงานและมีบุตรแล้วจำนวน 267 คน พบว่า 1) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน 2) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว

Kirrane and Buckley (2006) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวไอริชจำนวน 170 คน พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวในด้านวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว

Yildirim and Aycan (2007) ศึกษาเรื่องความต้องการงานของอาชีพพยาบาลซึ่งมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 243 คน ในประเทศตุรกี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว

Ford, Heinen and Langkamer (2007) ศึกษาเรื่องความขัดแย้งและความพึงพอใจในการทำงานและครอบครัว โดยวิธี Meta-Analysis พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว

Karatepe and Kilic (2007) ซึ่งทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานต้อนรับส่วนหน้าของโรงแรมทางตอนเหนือของประเทศไซปรัส จำนวน 296 คน พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญ .01

Marcinkus, Whelan-Berry and Gordon (2007) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของหญิงวัยกลางคนที่มีอายุระหว่าง 35 – 50 ปี จำนวน 1,089 คน ซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรการให้การดูแลสุขภาพและการให้บริการทางการเงิน

ในตอนเหนือและตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคมจากงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญ .001

Karatepe and Bekteshi (2008) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มาก่อนและผลลัพธ์ของการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานต้อนรับส่วนหน้าโรงแรม จำนวน พบว่า 1) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน 2) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว

Ezra and Deckman (2009) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว: การมีเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่นและการมีสถานที่ดูแลบุตรของพนักงานในรัฐบาลสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เป็นมารดาจำนวน 3,854 คน ผู้เป็นบิดาจำนวน 4,156 คน และผู้ที่แต่งงานแล้วแต่ยังไม่เป็นบุตรจำนวน 17,003 คน จากรายงานการวิจัย ในเพศหญิงที่เป็นมารดาพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ส่วนในเพศชายที่เป็นบิดา และผู้ที่แต่งงานแล้วแต่ยังไม่เป็นบุตร พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

Lu *et al.* (2009) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งศึกษาจากพนักงานในประเทศจีนที่เป็นพ่อแม่ จำนวน 189 คน พบว่า 1) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญ .05 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 3) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญ .01 4) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน 5) การสนับสนุนจากครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Matsch *et al.* (2009) ซึ่งศึกษาเรื่องการรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว โดยกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นทหารจำนวน 130 คน พบว่า จำนวนบุตร อายุ และเพศที่แตกต่างกัน จะมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

และหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ระดับนัยสำคัญ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงานกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

Higgins, Duxbury and Irving (1997) ศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในครอบครัวที่มีรายได้สองทาง การวิจัยมุ่งพัฒนาและทดสอบรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญ .001

Saltzstein, Ting and Saltzstein (2001) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานและครอบครัว นโยบายของความสัมพันธ์ในครอบครัว ที่มีต่อความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในงานตามปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว จากพนักงานของรัฐบาลสหพันธรัฐในปี 1991 พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของ 1) ผู้หญิงโสด 2) ผู้หญิงที่อายุน้อยกว่า 35 ปี มีรายได้มาจากทั้งคู่สมรสและตนเอง และยังไม่เป็นบุตร จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

Sverko, Arambasic and Galesic (2002) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และคุณภาพชีวิตของพนักงานชาวโครเอเชีย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 507 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งจากครอบครัวที่ผลต่องานที่อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

Aryee, Srinivas and Tan (2005) ศึกษาเรื่องปัจจัยและผลของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานในประเทศอินเดีย กลุ่มตัวอย่างเป็นคนที่ตั้งงานและมีบุตรแล้วจำนวน 267 คน พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 2) การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) การมีส่วนร่วมในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน

Ford, Heinen and Langkamer (2007) ศึกษาเรื่องความขัดแย้งและความพึงพอใจในการทำงานและครอบครัว โดยวิธี Meta-Analysis พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน

นฤมล ผ่องใส(2544) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

สุกัญญา ตันวนรัตน์สกุล (2547) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจประเภทนำเข้า ส่งออกและนายหน้าตัวแทนระหว่างประเทศ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจำนวน 65 คน กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่งประเมินว่า ตนค่อนข้างมีความสมดุลในชีวิต ที่เหลือมีสัดส่วนของผู้ที่ระบุไม่สมดุลสูงกว่าผู้ที่ระบุว่ามีความสมดุล ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่เกิดจากความเหนื่อยล้า เนื่องจากการที่ต้องรับผิดชอบทั้งหน้าที่การงานและหน้าที่ส่วนตัวและครอบครัวและมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องเวลาที่ใช้ในการเดินทางในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้แนวทางที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่า สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาค่าความไม่สมดุลในชีวิต คือ การรู้จักจัดลำดับก่อน หลังและการจัดการกับเวลา การมีความสุขกับชีวิต การรู้จักการวางแผน มีความคาดหวังที่ยืดหยุ่นและเป็นไปได้ จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานกับความสมดุลในชีวิต สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงาน และบทบาทครอบครัว โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ด้านงาน อายุและจำนวนชั่วโมงในการนอน มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว โดยเฉพาะชั่วโมงในการทำงานกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานขัดขวางบทบาทครอบครัว จำนวนชั่วโมงทำงานมีความสัมพันธ์ทั้งกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวและความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพ จำนวนบุตร ชั่วโมงในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ตำแหน่ง และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์ทั้งกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวและความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว

สุจิตา เรื่องศิริ(2548) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณ์ ความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว กับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายบริหาร จัดจำหน่าย บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า เขาวน้อารมณ์ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน และด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ (2552) ศึกษาเรื่องตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 1,281 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวสูงกว่าความขัดแย้งจากครอบครัวต่องาน และระดับปฏิสัมพันธ์ด้านบวกสูงกว่าปฏิสัมพันธ์ด้านลบ โดยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในภาคกลาง ภาคอีสานและกรุงเทพมหานครมีระดับความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและระดับความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือและภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นบ่งชี้ว่าทรัพยากรจากงานและทรัพยากรจากครอบครัวมีผลต่อการสนับสนุนของงานและครอบครัวและการสนับสนุนของครอบครัวต่องาน แต่มีผลต่อความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนของงานต่อครอบครัวและการสนับสนุนของครอบครัวต่องานยังก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่ความขัดแย้งจากงานต่อครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานกลับส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในทางผกผัน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้กลับพบว่า ข้อเรียกร้องจากงานและข้อเรียกร้องจากครอบครัวส่งผลต่อความขัดแย้งจากครอบครัวต่องานในทางผกผัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาที่ผ่านมา

Barnett *et al.* (2003) ซึ่งได้ทำการศึกษาถึงความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรส ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครอบครัว และความพึงพอใจในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นชนชั้นระดับกลางของชาวแอฟริกัน-อเมริกัน เป็นครอบครัว

ที่มีรายได้สองทาง พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

Aryee, Srinivas and Tan (2005) ศึกษาเรื่องปัจจัยและผลของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานในประเทศอินเดีย กลุ่มตัวอย่างเป็นคนทำงานและมีบุตรแล้วจำนวน 267 คน พบว่า 1) การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 2) ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน และการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

Thompson and Prottas (2005) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,504 คน พบว่า 1) ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน และ 2) ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

Karatepe and Tekinkus (2006) ศึกษาเรื่องผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว, อารมณ์กระวนกระวายใจ และแรงจูงใจ ของพนักงานต้อนรับส่วนหน้า จำนวน 363 คน พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะเพิ่มอารมณ์ที่กระวนกระวายใจ และลดความพึงพอใจในงาน นั่นคือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

Ford, Heinen and Langkamer (2007) ศึกษาเรื่องความขัดแย้งและความพึงพอใจในการทำงานและครอบครัว โดยวิธี Meta-Analysis พบว่า ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

Gordon, Whelan-Berry and Hamilton(2007) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งและการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว วัฒนธรรมขององค์กรในเรื่องการทำงานและครอบครัว และผลลัพธ์ของผู้หญิงทำงานวัยสูงอายุ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 489 คน อายุมากกว่า 50 ปี พบว่า 1) ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน 2) ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน 3) การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน 4) การ

สนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 40 โดยการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์

Karatepe and Kilic (2007) ซึ่งทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานต้อนรับส่วนหน้าของโรงแรมทางตอนเหนือของประเทศไชปรัส จำนวน 296 คน พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

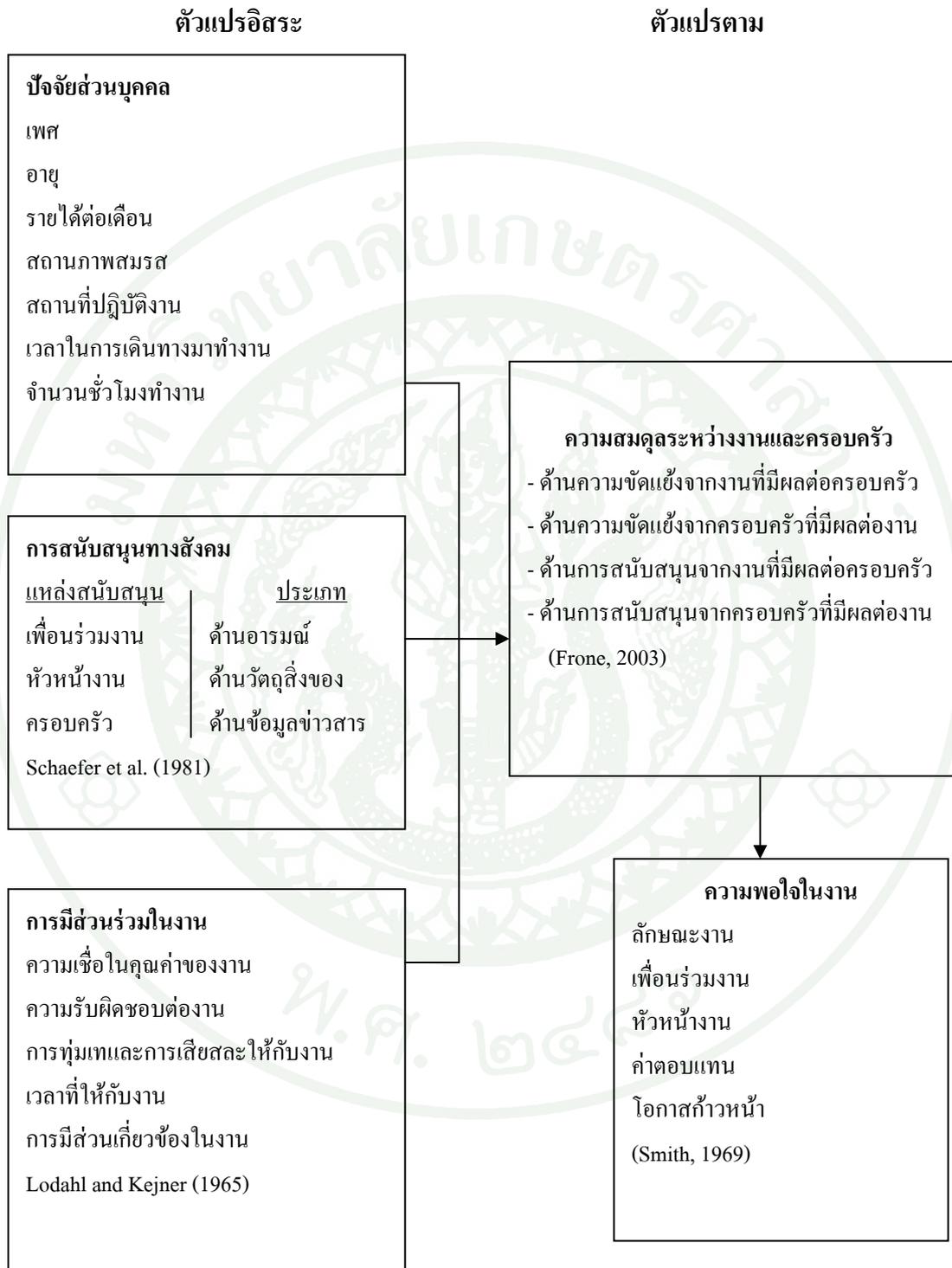
Marcinkus, Whelan-Berry and Gordon (2007) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของหญิงวัยกลางคนที่มีอายุระหว่าง 35 – 50 ปี จำนวน 1,089 คน ซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรการดูแลสุขภาพและการให้บริการทางการเงินในตอนเหนือและตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .001

Yildirim and Aycan (2007) ศึกษาเรื่องความต้องการงานของอาชีพพยาบาลซึ่งมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 243 คนในประเทศตุรกี พบว่า ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน

Ezra and Deckman (2009) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว: การมีเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่นและการมีสถานที่ดูแลบุตรของพนักงานในรัฐบาลสหรัฐอเมริกา พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

Carlson, Grzywacz and Zivnuska (2009) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 685 คนที่ทำงานเกินกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยใช้ฐานข้อมูลรายชื่อจาก Study response service ทำการส่งแบบสอบถามออนไลน์ พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยองค์ประกอบของงานกับครอบครัว และความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 53

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย(Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวและความพอใจในงาน รวมถึงศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงานกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนซึ่งปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ กรุงเทพฯ และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จำนวนทั้งหมด 1,810 คน ผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่าง (Stratified Sampling) โดยพื้นที่ในการทำงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งประชากร

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึง บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543) ดังนี้

สูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้
กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5

ข้อมูลจำนวนของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน จากศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ณ เดือนกันยายน พ.ศ.2552 มีจำนวนรวม 1,810 คน จึงสามารถหาจำนวนตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,810}{1+1,810(.05)^2} \\ &= 328 \text{ คน} \end{aligned}$$

เนื่องจากการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อป้องกันการสูญหายหรือกลับคืนไม่ครบถ้วน(นิรมล พิมพ์น้ำเย็น, 2546) ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมทั้งสิ้นจำนวน 360 คน

การศึกษาในส่วนของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนจะใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 จัดแบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามพื้นที่การปฏิบัติงาน ได้แก่ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค

ขั้นที่ 2 หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนกับประชากรในแต่ละชั้นภูมิ ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างจังหวัดในแต่ละชั้นภูมิโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยนำรายชื่อจังหวัดพร้อมมระบุนจำนวนประชากรของแต่ละจังหวัด มาจับสลากให้ได้จำนวนตัวอย่างที่คำนวณไว้ในแต่ละชั้นภูมิ

ขั้นที่ 4 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดที่สุ่มได้ โดยใช้อัตราส่วนตามสูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละจังหวัด} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละจังหวัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ขั้นที่ 5 ทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อข้าราชการในแต่ละจังหวัดให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณไว้

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน

ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
ส่วนกลาง		
กรุงเทพมหานคร	425	85
ส่วนภูมิภาค		
ภาคกลาง	447	89
ภาคเหนือ	290	58
ภาคใต้	270	54
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	378	76
	1,385	277
รวม	1,810	360

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน เวลาในการเดินทางมาทำงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยได้สร้างตามแนวคิดของ Schaefer *et al.* (1981) เป็นลักษณะแบบวัดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง (Self-report) ประกอบด้วยข้อความรายข้อทั้งสิ้น 18 ข้อ แบ่งเป็น

1. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-6
2. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7-12
3. การสนับสนุนจากครอบครัว จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13-18

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนของการสนับสนุนทางสังคม มีคะแนนรายข้อตั้งแต่ 1-5 คะแนน ข้อคำถามในแบบวัด เป็นข้อความทางบวกทั้งหมดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

คะแนน	ลักษณะความคิดเห็น	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเฉลี่ยรวม โดยจัดแบ่งช่วงแสดงถึงการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัวตามเกณฑ์ของคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัว
1.00 – 1.80	ระดับต่ำมาก
1.81 - 2.60	ระดับต่ำ
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง

3.41 - 4.20	ระดับสูง
4.21 - 5.00	ระดับสูงมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในงาน ผู้วิจัยได้แปลและปรับปรุงแบบวัดการมีส่วนร่วมในงานที่สร้างขึ้นโดย Lodahl and Kejner (1965) เป็นลักษณะแบบวัดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง (Self-report) ประกอบด้วยข้อความรายชื่อทั้งสิ้น 15 ข้อ แบ่งเป็น

ความเชื่อในคุณค่าของงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-3
ความรับผิดชอบต่องาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4-6
การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7-9
เวลาที่ให้กับงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10-12
การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13-15

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนการมีส่วนร่วมในงาน มีคะแนนรายชื่อตั้งแต่ 1-5 คะแนน ข้อคำถามในแบบวัด เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

คะแนน	ลักษณะความคิดเห็น	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเฉลี่ยรวม โดยจัดแบ่งช่วงแสดงถึงการมีส่วนร่วมในงาน ตามเกณฑ์ของคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับการมีส่วนร่วมในงาน
1.00 – 1.80	ระดับต่ำมาก
1.81 - 2.60	ระดับต่ำ
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	ระดับสูง
4.21 - 5.00	ระดับสูงมาก

ส่วนที่ 4 แบบวัดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว แบ่งเป็น

1. ด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยได้แปลและปรับปรุงจากแบบวัดของ Carlson, Kacmar and Willams (2000) แบ่งเป็น

1.1 ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-6

1.2 ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7-12

2. ด้านการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยได้แปลและปรับปรุงจากแบบวัดของ Carlson *et al.* (2006) แบ่งเป็น

2.1 การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13-18

2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19-24

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว มีคะแนนรายข้อตั้งแต่ 1-5 คะแนน ข้อคำถามในแบบวัดเป็นข้อความทางบวกและทางลบ โดยข้อความทางบวกเป็นข้อคำถามในด้านการสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว และข้อความทางลบเป็นข้อคำถามในด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ	ลักษณะความคิดเห็น
5	1	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
4	2	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

3	3	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	4	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1	5	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผล

ผู้วิจัยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเฉลี่ยรวม โดยจัดแบ่งช่วงแสดงถึงความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ตามเกณฑ์ของคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับความความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว
1.00 – 1.80	ระดับต่ำมาก
1.81 - 2.60	ระดับต่ำ
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	ระดับสูง
4.21 - 5.00	ระดับสูงมาก

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามที่ อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ (2539) ได้สร้างตามแนวคิดของ Smith (1969) เป็นลักษณะแบบวัดที่ให้ ผู้ตอบรายงานตนเอง (Self-report) ประกอบด้วยข้อความรายชื่อทั้งสิ้น 15 ข้อ แบ่งเป็น

ด้านลักษณะงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1-3
ด้านหัวหน้างาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 4-6
ด้านเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 7-9
ด้านค่าตอบแทน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 10-12
ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 13-15

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในงาน มีคะแนนรายชื่อตั้งแต่ 1-5 คะแนน ข้อคำถามในแบบวัด เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

คะแนน	ลักษณะความคิดเห็น	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเฉลี่ยรวม โดยจัดแบ่งช่วงแสดงถึงความพึงพอใจในงาน ตามเกณฑ์ของคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับความพึงพอใจในงาน
1.00 – 1.80	ระดับต่ำมาก
1.81 - 2.60	ระดับต่ำ
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	ระดับสูง
4.21 - 5.00	ระดับสูงมาก

การทดสอบเครื่องมือ

1. การทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นให้ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการจะวัด จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำก่อนไปทดสอบ

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามในแต่ละส่วนมีความน่าเชื่อถือทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปสุ่มทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ชุดและนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.6 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม เป็นดังนี้

- 2.1 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .919
- 2.2 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .928
- 2.3 แบบสอบถามวัดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .847
- 2.4 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .922

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากโครงการบัณฑิตศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ได้ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงพัฒนาการจังหวัด พร้อมแนบแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้เป็นชุดพร้อมรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ภายใน 3 สัปดาห์หลังได้รับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการจัดส่งกลับ
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับมาทางไปรษณีย์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2553 ถึงวันที่ 26 มกราคม 2553 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ตรวจสอบนับและบันทึกข้อมูล จำนวน 349 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 96.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. การแจกแจงความถี่และคิดอัตราร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาเดินทางมาทำงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน
2. การคิดค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของการมีสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัว ระดับการมีส่วนร่วมในงาน ระดับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวตามลักษณะส่วนบุคคล 2 กลุ่ม โดยการทดสอบ t-test
4. เปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวตามลักษณะส่วนบุคคลมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
5. หาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงาน กับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient)
6. หาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างงานกับความพึงพอใจในงานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสนับสนุนทางสังคม ระดับการมีส่วนร่วมในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.2 การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว การมีส่วนร่วมในงานกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 349 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	102	29.2
หญิง	247	70.8
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	35	10.0
30-39 ปี	91	26.1
40-49 ปี	124	35.5
มากกว่า 49 ปี	99	28.4
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	48	13.8
10,000-20,000 บาท	100	28.7
20,001-30,000 บาท	126	36.0
30,001-40,000 บาท	61	17.5
มากกว่า 40,000 บาท	14	4.0
สถานภาพสมรส		
โสด	79	22.6
สมรส	253	72.5
หม้าย/หย่าร้าง	17	4.9
สถานที่ปฏิบัติงาน		
ส่วนกลาง	85	24.4
ส่วนภูมิภาค	264	75.6
เวลาที่ใช้เดินทางมาทำงาน		
1-30 นาที	201	57.6
31-60 นาที	94	26.9
มากกว่า 60 นาที	54	15.5

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 349 คน)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงทำงาน		
8 ชั่วโมงต่อวัน	135	38.7
9-10 ชั่วโมงต่อวัน	104	29.8
11-12 ชั่วโมงต่อวัน	63	18.1
มากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน	47	13.5

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

1. เพศ ข้าราชการเพศชาย มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ข้าราชการเพศหญิงมีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8
2. อายุ ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10 อายุ 30-39 ปีมีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 อายุ 40-49 ปีมีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และอายุมากกว่า 49 ปี มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4
3. รายได้ ข้าราชการที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 รายได้ 10,000-20,000 บาท มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รายได้ 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รายได้ 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4
4. สถานภาพสมรส ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 สมรสแล้วมีจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 และที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9
5. สถานที่ปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6

6. เวลาที่ใช้เดินทางมาทำงาน ข้าราชการที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน 1-30 นาที มีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ใช้เวลา 31-60 นาที มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และใช้เวลามากกว่า 60 นาที มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

7. จำนวนชั่วโมงทำงาน ข้าราชการที่ใช้เวลาในการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ใช้เวลา 9-10 ชั่วโมงต่อวัน มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ใช้เวลา 11-12 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และใช้เวลามากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ซึ่งส่วนใหญ่จะสมรสแล้ว สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน 1-30 นาที และเวลาในการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในงาน

2.1 การวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกตามแหล่งการสนับสนุน

การสนับสนุนทางสังคม	\bar{x}	S.D	ระดับ
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	3.65	.65	สูง
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน	3.57	.68	สูง
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	4.17	.66	สูง
โดยรวม	3.79	.50	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณาจากแหล่งการสนับสนุน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 แหล่งอยู่ในระดับสูง โดยการสนับสนุนจากครอบครัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมาคือ การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และจากหัวหน้างาน ($\bar{x} = 3.65$ และ $\bar{x} = 3.57$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกตามรายด้าน

การสนับสนุนทางสังคม	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านอารมณ์	3.91	.49	สูง
ด้านวัตถุสิ่งของ	3.59	.59	สูง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.88	.53	สูง
โดยรวม	3.79	.50	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3

ด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านอารมณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.91$) รองลงมาคือ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุสิ่งของ ($\bar{x}=3.88$ และ $\bar{x}=3.59$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนจำแนกตามรายด้านและแหล่งของการสนับสนุน

การสนับสนุนทางสังคม	\bar{x}	S.D	ระดับ
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	3.65	.65	สูง
ด้านอารมณ์	3.90	.61	สูง
ด้านวัตถุสิ่งของ	3.35	.78	ปานกลาง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.70	.66	สูง
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน	3.57	.68	สูง
ด้านอารมณ์	3.54	.73	สูง
ด้านวัตถุสิ่งของ	3.37	.80	ปานกลาง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.79	.74	สูง
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	4.17	.66	สูง
ด้านอารมณ์	4.30	.66	สูงมาก
ด้านวัตถุสิ่งของ	4.05	.80	สูง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	4.15	.74	สูง
โดยรวม	3.79	.50	สูง

จากตารางที่ 6 อธิบายได้ว่า ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.79$) เมื่อพิจารณาแหล่งการสนับสนุนร่วมกับรายด้าน พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.65$) โดยด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.90$) รองลงมา คือ ด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ระดับสูง และด้านวัตถุสิ่งของอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.70$, $\bar{x}=3.35$ ตามลำดับ)

2. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนการสนับสนุนจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.57$) โดยด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.79$)

รองลงมา คือ ด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง และด้านวัตถุสิ่งของอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.54$, $\bar{x}=3.37$ ตามลำดับ)

3. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนการสนับสนุนจากครอบครัว อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.17$) โดยด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.30$) รองลงมา คือ ด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง และด้านวัตถุสิ่งของอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.15$, $\bar{x}=4.05$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกรายข้อ

การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านอารมณ์	3.90	.61	สูง
1. ให้ความเป็นมิตรและสนิทสนมเป็นกันเอง	4.01	.62	สูง
2. ให้กำลังใจในการทำงานเมื่อท่านต้องเผชิญปัญหา	3.79	.72	สูง
ด้านวัตถุสิ่งของ	3.35	.78	ปานกลาง
3. ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อท่านเดือดร้อน	2.94	1.14	ปานกลาง
4. ให้ยืมเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงานเมื่อท่านมีความจำเป็น	3.78	.74	สูง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.70	.66	สูง
5. ให้คำปรึกษาเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน	3.77	.70	สูง
6. ให้คำแนะนำในเทคนิคการทำงานแก่ท่าน	3.64	.72	สูง
โดยรวม	3.65	.50	สูง

จากตารางที่ 7 อธิบายได้ว่า ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.90$) โดยข้อที่ 1 เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรและสนิทสนมเป็นกันเองมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.01$) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญปัญหา ($\bar{x}=3.79$)

2. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านวัตถุสิ่งของอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.35$) โดยข้อที่ 4 การให้ยืมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานเมื่อมีความจำเป็นมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.78$) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อท่านเดือดร้อน ($\bar{x}=2.94$)

3. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.70$) โดยข้อ 5 ให้คำปรึกษาเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.77$) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ให้คำแนะนำในเทคนิคการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.64$)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานจำแนกตามรายชื่อ
จำแนกตามระดับความคิดเห็น

การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน	จำนวน(ร้อยละ)				
	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านอารมณ์					
1. ให้ความเป็นมิตรและสนิทสนมเป็นกันเอง	68 (19.5)	218 (62.5)	61 (17.5)	2 (.6)	0 (0)
2. ให้กำลังใจในการทำงานเมื่อท่านต้องเผชิญปัญหา	44 (12.6)	206 (59.0)	84 (24.1)	13 (3.7)	2 (.6)
ด้านวัตถุสิ่งของ					
3. ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อท่านเดือดร้อน	21 (6)	99 (28.4)	120 (34.4)	55 (15.8)	54 (15.5)
4. ให้ยืมเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงานเมื่อท่านมีความจำเป็น	55 (15.8)	176 (50.4)	105 (30.1)	13 (3.7)	0 (0)
ด้านข้อมูลข่าวสาร					
5. ให้คำปรึกษาเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน	42 (12.0)	196 (56.2)	101 (28.9)	8 (2.3)	2 (.6)
6. ให้คำแนะนำในเทคนิคการทำงานแก่ท่าน	31 (8.9)	180 (51.6)	122 (35.0)	14 (4.0)	2 (.6)

จากตารางที่ 8 การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานจำแนกตามรายชื่อ และจำแนกตามระดับความคิดเห็น พบว่า ด้านอารมณ์ ข้อที่ให้ความเป็นมิตรและสนิทสนมเป็นกันเอง มี

ข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับมาก ร้อยละ 62.5 ส่วนด้านวัตถุประสงค์ของ ข้อที่ให้ยืมเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงานเมื่อท่านมีความจำเป็น มีข้าราชการเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 50.4 และด้านข้อมูลข่าวสาร ข้อที่ให้คำปรึกษาเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน มีข้าราชการเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 56.2

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกรายข้อ

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านอารมณ์	3.57	.68	สูง
7. ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของท่าน	3.62	.75	สูง
8. ให้กำลังใจในการทำงานเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหา	3.48	.84	สูง
ด้านวัตถุประสงค์ของ	3.37	.80	ปานกลาง
9. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้กับท่าน	3.48	.87	สูง
10. ให้สิ่งของหรือสิ่งตอบแทนแก่ท่านในบางโอกาส	3.26	.92	ปานกลาง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.79	.74	สูง
11. ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำงานแก่ท่าน	3.69	.80	สูง
12. เปิดโอกาสให้ท่านพูดคุยและปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ ได้ อย่างสะดวก	3.90	.81	สูง
โดยรวม	3.57	.68	สูง

จากตารางที่ 9 อธิบายได้ว่า ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.57$) โดยข้อที่ 7 หัวหน้างานให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.62$) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ให้กำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญปัญหา ($\bar{x}=3.48$)

2. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านวัตถุประสงค์ของอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.37$) โดยข้อที่ 9 จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นใน

การทำงานให้กับท่านมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.48$) รองลงมา คือ ข้อที่ 10 ให้สิ่งของหรือสิ่งตอบแทนแก่ท่าน ในบางโอกาส ($\bar{x}=3.26$)

3. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.79$) โดยข้อ 12 เปิดโอกาสให้ท่านพูดคุยและปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ ได้อย่างสะดวกมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.90$) รองลงมา คือ ข้อที่ 11 ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.69$)

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานจำแนกตามรายชื่อ
จำแนกตามระดับความคิดเห็น

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน	จำนวน(ร้อยละ)				
	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านอารมณ์					
7. ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของท่าน	30 (8.6)	180 (51.6)	120 (34.4)	14 (4.0)	5 (1.4)
8. ให้กำลังใจในการทำงานเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหา	27 (7.7)	158 (45.3)	127 (36.4)	28 (8.0)	9 (2.6)
ด้านวัตถุประสงค์ของ					
9. จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้กับท่าน	28 (8.0)	160 (45.8)	125 (35.8)	24 (6.9)	12 (3.4)
10. ให้สิ่งของหรือสิ่งตอบแทนแก่ท่านในบางโอกาส	20 (5.7)	128 (36.7)	142 (40.7)	41 (11.7)	18 (5.2)
ด้านข้อมูลข่าวสาร					
11. ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำงานแก่ท่าน	47 (13.5)	171 (49.0)	110 (31.5)	18 (5.2)	3 (.9)
12. เปิดโอกาสให้ท่านพูดคุยและปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ ได้ อย่างสะดวก	78 (22.3)	175 (50.1)	82 (23.5)	10 (2.9)	4 (1.1)

จากตารางที่ 10 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานจำแนกตามรายชื่อ และจำแนกตามระดับความคิดเห็น พบว่า ด้านอารมณ์ ข้อที่ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของท่าน มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับมาก ร้อยละ 51.6 ส่วนด้านวัตถุประสงค์ของ ข้อที่จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้กับท่าน มีข้าราชการเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 45.8

และด้านข้อมูลข่าวสาร ข้อที่ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำงานแก่ท่านมีข้าราชการเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 49

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกรายข้อ

การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านอารมณ์	4.30	.66	สูงมาก
13. ให้ความรัก และความสุขแก่ท่าน	4.40	.69	สูงมาก
14. ปลอดภัยและให้กำลังใจเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหา	4.21	.76	สูงมาก
ด้านวัตถุสิ่งของ	4.05	.80	สูง
15. ให้สิ่งของหรือของขวัญแก่ท่านในบางโอกาส	3.93	.86	สูง
16. ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อท่านเดือดร้อน	4.18	.95	สูง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	4.17	.74	สูง
17. ให้คำแนะนำในสิ่งที่ท่านทำอยู่ว่าเหมาะสมหรือไม่	4.14	.79	สูง
18. สามารถปรึกษาหารือด้วยได้เสมอ	4.18	.80	สูง
โดยรวม	4.17	.66	สูง

จากตารางที่ 11 อธิบายได้ว่า ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}=4.30$) โดยข้อที่ 13 ครอบครัวให้ความรัก และความสุขแก่ท่านมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.40$) รองลงมา คือ ข้อที่ 14 ปลอดภัยและให้กำลังใจเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหา ($\bar{x}=4.21$)

2. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านวัตถุสิ่งของอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.05$) โดยข้อที่ 16 ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อท่านเดือดร้อนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.18$) รองลงมา คือ ข้อที่ 15 ให้สิ่งของหรือสิ่งตอบแทนแก่ท่านในบางโอกาส ($\bar{x}=3.93$)

3. ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.17$) โดยข้อ สามารถปรึกษาหารือด้วยได้เสมอมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.18$) รองลงมา คือ ข้อที่ 11 ให้คำแนะนำในสิ่งที่ท่านทำอยู่ว่าเหมาะสมหรือไม่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.14$)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจำแนกตามรายข้อ
จำแนกตามระดับความคิดเห็น

การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	จำนวน(ร้อยละ)				
	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านอารมณ์					
13. ให้ความรัก และความสุขแก่ท่าน	177 (50.7)	137 (39.3)	32 (9.2)	3 (.9)	0 (0)
14. ปลอดภัยและให้กำลังใจเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหา	137 (39.3)	154 (44.1)	51 (14.6)	7 (2.0)	0 (0)
ด้านวัตถุสิ่งของ					
15. ให้สิ่งของหรือของขวัญแก่ท่านในบางโอกาส	98 (28.1)	144 (41.3)	94 (26.9)	10 (2.9)	3 (.9)
16. ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อท่านเดือดร้อน	161 (46.1)	119 (34.1)	47 (13.5)	15 (4.3)	7 (2.0)
ด้านข้อมูลข่าวสาร					
17. ให้คำแนะนำในสิ่งที่ท่านทำอยู่ว่าเหมาะสมหรือไม่	127 (36.4)	154 (44.1)	57 (16.3)	11 (3.2)	0 (0)
18. สามารถปรึกษาหารือด้วยได้เสมอ	139 (39.8)	142 (40.7)	59 (16.9)	9 (2.6)	0 (0)

จากตารางที่ 12 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานจำแนกตามรายข้อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น พบว่า ด้านอารมณ์ ข้อที่ให้ความรัก และความสุขแก่ท่านมีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับมากที่สุด ร้อยละ 50.7 ส่วนด้านวัตถุสิ่งของ ข้อที่ให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อท่านเดือดร้อนมีข้าราชการเห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 46.1 และด้านข้อมูลข่าวสาร ข้อที่ให้คำแนะนำในสิ่งที่ท่านทำอยู่ว่าเหมาะสมหรือไม่ มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.1

2.2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนจำแนกรายด้าน

การมีส่วนร่วมในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน	4.24	.92	สูงมาก
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.31	.53	สูงมาก
ด้านการทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	4.25	.54	สูงมาก
ด้านเวลาที่ให้กับงาน	4.10	.63	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน	4.11	.65	สูง
โดยรวม	4.20	.51	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานด้านความรับผิดชอบต่องานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน และด้านความเชื่อคุณค่าของงาน ($\bar{x} = 3.65$ และ $\bar{x} = 3.57$ ตามลำดับ) ส่วนด้านเวลาที่ให้กับงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.10$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนจำแนกเป็นรายข้อ

การมีส่วนร่วมในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน	4.24	.92	สูงมาก
1. การทำงานทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	4.20	.70	สูง
2. การทำงานของท่านเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.15	.64	สูง
3. การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	4.38	.66	สูงมาก
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.31	.53	สูงมาก
4. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.42	.57	สูงมาก
5. ท่านให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.34	.61	สูงมาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
6. ท่านปรับปรุงการทำงานของ ท่านให้ดีขึ้นกว่าเดิม	4.19	.65	สูง
ด้านการทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน			
7. ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.33	.61	สูงมาก
8. การทุ่มเทให้กับการทำงานเป็นเป้าหมายหนึ่งของชีวิต	4.16	.63	สูง
9. ท่านทำงานอย่างระมัดระวังเพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด	4.29	.60	สูงมาก
ด้านเวลาที่ให้กับงาน			
10. การเจ็บป่วยเล็กน้อยๆ ไม่สามารถทำให้ท่านขาดงานได้	3.93	.93	สูง
11. ท่านทำงานได้คุ้มค่างับเวลาที่เสียไป	4.17	.69	สูง
12. ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จ แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทน	4.20	.74	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน			
13. ความสำเร็จของงาน คือความภูมิใจของชีวิตของท่าน	4.24	.71	สูงมาก
14. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.19	.65	สูง
15. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	3.93	.85	สูง
โดยรวม	4.20	.51	สูง

จากตารางที่ 14 อธิบายได้ว่า

1. ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านความเชื่อมั่นคุณค่าของงานอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.38$) รองลงมา คือ การทำงานทำให้รู้สึกว่าคุณค่าอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}=4.20$) ส่วนการทำงานของ ท่านเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.15$)

2. ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความ

ข้อสุดท้ายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.42$) รองลงมา คือ ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}=4.34$) ส่วนปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.19$)

3. ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านการทุ่มเทและเสียสละให้กับงานอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}=4.25$) เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.42$) รองลงมาคือ ทำงานอย่างระมัดระวังเพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}=4.29$) ส่วนการทุ่มเทให้กับการทำงานเป็นเป้าหมายหนึ่งของชีวิตอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.16$)

4. ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านเวลาที่ให้กับงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.10$) เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จ แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.20$) รองลงมาคือ ท่านทำงานได้คุ้มค่างบเวลาที่เสียไปอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.17$) ส่วนการเจ็บป่วยเล็กน้อยๆ ไม่สามารถทำให้ท่านขาดงานได้อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.93$)

5. ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.11$) เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า ความสำเร็จของงาน คือ ความภูมิใจของชีวิตของท่านอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.24$) รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.19$) ส่วนท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.93$)

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของการมีส่วนร่วมในงานจำแนกตามรายชื่อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น

การมีส่วนร่วมในงาน	จำนวน(ร้อยละ)				
	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน					
1.การทำงานทำให้ท่านรู้ดีกว่าตนเองมีคุณค่า	121 (34.7)	182 (52.1)	40 (11.5)	6 (1.7)	0 (0)
2.การทำงานของท่านเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	100 (28.7)	205 (58.7)	41 (11.7)	3 (.9)	0 (0)
3.การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	135 (38.7)	174 (49.9)	36 (10.3)	4 (1.1)	0 (0)
ด้านความรับผิดชอบต่องาน					
4.ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	160 (45.8)	175 (50.1)	14 (4.0)	0 (0)	0 (0)
5.ท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	142 (40.7)	183 (52.4)	23 (6.6)	1 (.3)	0 (0)
6.ท่านปรับปรุงการทำงานของท่านให้ดีขึ้นกว่าเดิม	107 (30.7)	205 (58.7)	33 (9.5)	3 (.9)	1 (.3)
ด้านการทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน					
7.ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	143 (41)	180 (51.6)	25 (7.2)	1 (.3)	0 (0)
8.การทุ่มเทให้กับการทำงานเป็นเป้าหมายหนึ่งของชีวิต	102 (29.2)	203 (58.2)	43 (12.3)	1 (.3)	0 (0)
9.ท่านทำงานอย่างระมัดระวังเพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด	120 (34.4)	202 (57.9)	26 (7.4)	1 (.3)	0 (0)
ด้านเวลาที่ให้กับงาน					
10.การเจ็บป่วยเล็กน้อยๆ ไม่สามารถทำให้ท่านขาดงานได้	98 (28.1)	173 (49.6)	51 (14.6)	18 (5.2)	9 (2.6)
11.ท่านทำงานได้คุ้มค่างับเวลาที่เสียไป	110 (31.5)	193 (55.3)	41 (11.7)	4 (1.1)	1 (.3)
12.ท่านยินดีทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จ แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทน	130 (37.2)	166 (47.6)	47 (13.5)	5 (1.4)	1 (.3)

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในงาน	5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน					
13.ความสำเร็จของงาน คือความภูมิใจของชีวิตของท่าน	137 (39.3)	164 (47.0)	44 (12.6)	4 (1.1)	0 (0)
14.การปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	110 (31.5)	199 (57.0)	36 (10.3)	4 (1.1)	0 (0)
15.ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	85 (24.4)	177 (50.7)	70 (20.1)	10 (2.9)	7 (2.0)

จากตารางที่ 15 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจำแนกตามรายชื่อ และจำแนกตามระดับความคิดเห็น พบว่า ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ข้อที่ให้การทำงานของท่านเกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับมาก ร้อยละ 58.7 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ต่องาน ข้อที่ให้ท่านปรับปรุงการทำงานของท่านให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีข้าราชการเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 58.7 ด้านการทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ข้อที่ให้การทุ่มเทให้กับการทำงานเป็นเป้าหมายหนึ่งของชีวิต มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับมาก ร้อยละ 58.2 ด้านเวลาที่ให้กับงาน ข้อที่ให้ท่านทำงานได้คุ้มค่างับเวลาที่เสียไป มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับมาก ร้อยละ 55.3 และด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน การปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับมาก มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับมาก ร้อยละ 57.0

2.3 การวิเคราะห์ระดับความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกรายด้าน

ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	2.98	.91	ปานกลาง
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	2.55	.94	ต่ำ
ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.55	.70	สูง
ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	3.72	.69	สูง
โดยรวม	3.45	.52	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.45$) เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.72$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.55$) ส่วนด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$) รองลงมา คือ ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.55$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	\bar{x}	S.D	ระดับ
สาเหตุจากเวลา	3.04	1.04	ปานกลาง
1. หน้าที่การงานของท่าน ทำให้ท่านไม่สามารถให้เวลากับครอบครัวได้ตามที่ท่านต้องการ	3.12	.89	ปานกลาง
2. ท่านต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ท่านไม่มีเวลาทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆในครัวเรือนน้อยลง	2.95	.80	ปานกลาง

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	\bar{x}	S.D	ระดับ
สาเหตุจากความเครียด	2.96	1.03	ปานกลาง
3.เมื่อท่านกลับบ้านหลังจากเลิกงาน ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าเกินกว่าจะร่วมกิจกรรมของครอบครัว	2.92	.83	ปานกลาง
4.ปัญหาจากการทำงาน บางครั้งก็ทำให้ท่านรู้สึกเครียดไปด้วยเมื่ออยู่ที่บ้าน	3.00	.79	ปานกลาง
สาเหตุจากพฤติกรรม	2.94	1.05	ปานกลาง
5.พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ท่านใช้ในการทำงาน ใช้ไม่ได้ผลกับปัญหาในครอบครัว	2.88	.75	ปานกลาง
6.พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในการครอบครัว	3.00	.80	ปานกลาง
โดยรวม	2.98	.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 อธิบายได้ว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$) เมื่อพิจารณาจากรายข้อ

1.ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.04$) พบว่า หน้าที่การงานของท่าน ทำให้ท่านไม่สามารถให้เวลากับครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$) รองลงมาคือ ท่านต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ท่านไม่มีเวลาทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆในครัวเรือนน้อยลงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$)

2.ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.96$) พบว่า ปัญหาจากการทำงาน บางครั้งก็ทำให้ท่านรู้สึกเครียดไปด้วยเมื่ออยู่ที่บ้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$) รองลงมาคือ เมื่อท่านกลับบ้านหลังจากเลิกงาน ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าเกินกว่าจะร่วมกิจกรรมของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$)

3.ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$) พบว่า พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานกลับให้ผลในทางลบเมื่อ

นำมาใช้ในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$) รองลงมาคือ พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ท่านใช้ในการทำงาน ใช้ไม่ได้ผลกับปัญหาในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.88$)

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวจำแนกตามรายข้อ
จำแนกตามระดับความคิดเห็น

ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	จำนวน(ร้อยละ)				
	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สาเหตุจากเวลา					
1. หน้าที่การงานของท่าน ทำให้ท่านไม่สามารถให้เวลากับครอบครัวได้ตามที่ท่านต้องการ	41 (11.7)	81 (23.2)	131 (37.5)	70 (20.1)	26 (7.4)
2. ท่านต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ท่านไม่มีเวลาทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆในครัวเรือนน้อยลง	23 (6.6)	74 (21.2)	154 (44.1)	59 (16.9)	39 (11.2)
สาเหตุจากความเครียด					
3. เมื่อท่านกลับบ้านหลังจากเลิกงาน ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าเกินกว่าจะร่วมกิจกรรมของครอบครัว	22 (6.3)	73 (20.9)	135 (38.7)	93 (26.6)	26 (7.4)
4. ปัญหาจากการทำงาน บางครั้งก็ทำให้ท่านรู้สึกเครียดไปด้วยเมื่ออยู่ที่บ้าน	46 (13.2)	48 (13.8)	147 (42.1)	78 (22.3)	30 (8.6)
สาเหตุจากพฤติกรรม					
5. พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ท่านใช้ในการทำงาน ใช้ไม่ได้ผลกับปัญหาในครอบครัว	16 (4.6)	65 (18.6)	156 (44.7)	86 (24.6)	26 (7.4)
6. พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในครอบครัว	67 (19.2)	16 (4.6)	160 (45.8)	64 (18.3)	42 (12.0)

จากตารางที่ 18 ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวจำแนกตามรายข้อ และจำแนกตามระดับความคิดเห็น พบว่า สาเหตุจากเวลา ข้อที่ให้หน้าที่การงานของท่าน ทำให้ท่านไม่สามารถให้เวลากับครอบครัวได้ตามที่ท่านต้องการ มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับปานกลาง ร้อยละ 37.5 ส่วนสาเหตุจากความเครียด ข้อที่ปัญหาจากการทำงาน บางครั้งก็ทำให้ท่านรู้สึกเครียดไปด้วยเมื่ออยู่ที่บ้าน มีข้าราชการเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 42.1 ส่วนสาเหตุจากพฤติกรรม ข้อที่พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในครอบครัว มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับปานกลาง ร้อยละ 45.8

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีต่องานของ
ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
สาเหตุจากเวลา	2.37	1.08	ต่ำ
7. ท่านต้องเลื่อนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ออกไปเนื่องจากมี ความจำเป็นต้องให้เวลากับครอบครัว	2.42	.80	ต่ำ
8. เวลาที่ท่านให้กับครอบครัวทำให้ท่านไม่มีเวลาไปทำงานที่ อาจส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของท่าน	2.33	.88	ต่ำ
สาเหตุจากความเครียด	2.57	1.12	ต่ำ
9. ในขณะที่ทำงาน ท่านมักจะครุ่นคิดเกี่ยวกับปัญหาต่างๆใน ครอบครัว	2.58	.84	ต่ำ
10. ความเครียดที่เกิดขึ้นจากชีวิตครอบครัว ทำให้ ความสามารถในการทำงานลดลง	2.56	.92	ต่ำ
สาเหตุจากพฤติกรรม	2.71	1.03	ปานกลาง
11. พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ท่านใช้ที่บ้านดูเหมือนว่าจะไม่ ได้ผลเมื่อนำมาใช้ในที่ทำงาน	2.67	.79	ปานกลาง
12. พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อครอบครัวกลับ ให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในการทำงาน	2.74	.80	ปานกลาง
โดยรวม	2.55	.94	ต่ำ

จากตารางที่ 19 อธิบายได้ว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.55$)
เมื่อพิจารณาจากรายชื่อ

1. ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานที่มีสาเหตุจากเวลาอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.37$)
พบว่า ท่านต้องเลื่อนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ออกไปเนื่องจากมีความจำเป็นต้องให้เวลากับ
ครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.42$) รองลงมาคือเวลาที่ท่านให้กับครอบครัวทำให้ท่านไม่มีเวลาไป
ทำงานที่อาจส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของท่านอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.33$)

2. ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานที่มีสาเหตุจากความเครียดอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.57$) พบว่า ในขณะที่ทำงาน ท่านมักจะครุ่นคิดเกี่ยวกับปัญหาต่างๆในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.58$) รองลงมาคือ ความเครียดที่เกิดขึ้นจากชีวิตครอบครัว ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$)

3. ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.71$) พบว่า พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$) รองลงมาคือ พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ท่านใช้ในการทำงาน ใช้ไม่ได้ผลกับปัญหาในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.88$)

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานจำแนกตามรายชื่อ
จำแนกตามระดับความคิดเห็น

ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	จำนวน(ร้อยละ)				
	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สาเหตุจากเวลา					
1. หน้าที่การงานของท่าน ทำให้ท่านไม่สามารถให้เวลากับครอบครัวได้ตามที่ท่านต้องการ	41 (11.7)	81 (23.2)	131 (37.5)	70 (20.1)	26 (7.4)
2. ท่านต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ท่านไม่มีเวลาทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆในครัวเรือนน้อยลง	23 (6.6)	74 (21.2)	154 (44.1)	59 (16.9)	39 (11.2)
สาเหตุจากความเครียด					
3. เมื่อท่านกลับบ้านหลังจากเลิกงาน ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าเกินกว่าจะร่วมกิจกรรมของครอบครัว	22 (6.3)	73 (20.9)	135 (38.7)	93 (26.6)	26 (7.4)
4. ปัญหาจากการทำงาน บางครั้งก็ทำให้ท่านรู้สึกเครียดไปด้วยเมื่ออยู่ที่บ้าน	46 (13.2)	48 (13.8)	147 (42.1)	78 (22.3)	30 (8.6)
สาเหตุจากพฤติกรรม					
5. พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ท่านใช้ในการทำงาน ใช้ไม่ได้ผลกับปัญหาในครอบครัว	16 (4.6)	65 (18.6)	156 (44.7)	86 (24.6)	26 (7.4)
6. พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในครอบครัว	67 (19.2)	16 (4.6)	160 (45.8)	64 (18.3)	42 (12.0)

จากตารางที่ 20 ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานจำแนกตามรายชื่อ และจำแนกตามระดับความคิดเห็น พบว่า สาเหตุจากเวลา ข้อที่ทำงานต้องใช้เวลานานไปกับการทำงาน ทำให้ท่านไม่มีเวลาทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆในครัวเรือนน้อยลง มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับปานกลาง ร้อยละ 44.1 ส่วนสาเหตุจากความเครียด ข้อที่ปัญหาจากการทำงาน บางครั้งก็ทำให้ท่านรู้สึกเครียดไปด้วยเมื่ออยู่ที่บ้าน มีข้าราชการเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 42.1 ส่วนสาเหตุจากพฤติกรรม ข้อที่พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในครอบครัว มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับปานกลาง ร้อยละ 45.8

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านพัฒนา	3.52	.81	สูง
6. งานของท่านทำให้ท่านเข้าใจความคิดเห็นที่ต่างกันได้ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	3.53	.80	สูง
7. งานของท่าน ทำให้ท่านมีทักษะความรู้ในการจัดการ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	3.52	.88	สูง
ด้านอารมณ์	3.44	.89	สูง
8. งานของท่านทำให้ท่านมีความสุข ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	3.47	.84	สูง
9. งานของท่านทำให้ท่านมีอารมณ์ดี ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	3.43	.92	สูง
ด้านหลักชีวิต	3.70	.78	สูง
10. งานของท่านทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายในชีวิต ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	3.74	.83	สูง
11. การประสบความสำเร็จในการทำงาน ช่วยให้คุณเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	3.66	.80	สูง
โดยรวม	3.55	.70	สูง

จากตารางที่ 21 อธิบายได้ว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.55$) พบว่า

1. การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวด้านการพัฒนาอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.52$) พบว่า งานของท่าน ทำให้ท่านเข้าใจความคิดเห็นที่ต่างกัน ได้ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.53$) รองลงมาคืองานของท่านทำให้ท่านมีทักษะความรู้ในการจัดการ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.52$)

2. การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.44$) พบว่า งานของท่าน ทำให้ท่านมีความสุข ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.47$) รองลงมาคือ งานของท่านทำให้ท่านมีอารมณ์ดี ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.43$)

3. การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวด้านหลักชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.70$) พบว่า งานของท่าน ทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายในชีวิต ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.47$) รองลงมาคือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน ช่วยให้คุณเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.43$)

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวจำแนกตามรายชื่อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น

ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	จำนวน(ร้อยละ)				
	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านพัฒนา					
10. งานของท่านทำให้ท่านเข้าใจความคิดเห็นที่ต่างกัน ได้ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	27 (7.7)	169 (48.4)	119 (34.1)	30 (8.6)	4 (1.1)
11. งานของท่าน ทำให้ท่านมีทักษะความรู้ในการจัดการ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	36 (10.3)	156 (44.7)	122 (35.0)	24 (6.9)	11 (3.2)
ด้านอารมณ์					
12. งานของท่านทำให้ท่านมีความสุข ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	29 (8.3)	152 (43.6)	127 (36.4)	35 (10.0)	6 (1.7)

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	จำนวน(ร้อยละ)				
	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
13. งานของท่านทำให้ท่านมีอารมณ์ดี ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	440 (11.5%)	1839 (39.8%)	129 (37.0)	144 (44.0)	227 (77.7)
ด้านหลักชีวิต					
14. งานของท่านทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายในชีวิต ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	54 (15.5)	177 (50.7)	96 (27.5)	16 (4.6)	6 (1.7)
15. การประสบความสำเร็จในการทำงาน ช่วยทำให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว	35 (10.0)	194 (55.6)	98 (28.1)	13 (3.7)	9 (2.6)

จากตารางที่ 22 การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวจำแนกตามรายชื่อ และจำแนกตามระดับความคิดเห็น พบว่า ด้านพัฒนา ข้อที่งานของท่านทำให้ท่านเข้าใจความคิดเห็นที่ต่างกันได้ ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับมาก ร้อยละ 48.4 ส่วนด้านอารมณ์ ข้อที่งานของท่านทำให้ท่านมีความสุข ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว มีข้าราชการเห็นด้วยระดับสูง ร้อยละ 43.6 ส่วนด้านหลักชีวิต ข้อที่การประสบความสำเร็จในการทำงาน ช่วยทำให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับสูง ร้อยละ 55.6

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีต่องานข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีต่องาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านพัฒนา	3.62	.82	สูง
10. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีทักษะความรู้ในการจัดการ ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	3.67	.82	สูง
11. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	3.57	.89	สูง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีต่องาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านอารมณ์	3.78	.74	สูง
12. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีความสุข ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	3.84	.80	สูง
13. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีอารมณ์ที่ดี ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	3.70	.75	สูง
ด้านการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	.73	สูง
14. ครอบครัวของท่าน ต้องการให้ท่านไม่เสียเวลาไปกับงานที่ไร้ประโยชน์ ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	3.82	.79	สูง
15. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมุ่งมั่นในงานมากขึ้น ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	3.73	.75	สูง
โดยรวม	3.72	.69	สูง

จากตารางที่ 23 อธิบายได้ว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาลด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า

1. การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องานด้านพัฒนาอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.62$) พบว่า ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีทักษะความรู้ในการจัดการ ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.67$) รองลงมาคือครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.57$)

2. การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องานด้านการพัฒนาอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.62$) พบว่า ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีทักษะความรู้ในการจัดการ ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.67$) รองลงมาคือครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.57$)

3. การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องานด้านการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสูง ($\bar{x} = 3.77$) พบว่า ครอบครัวของท่าน ต้องการให้ท่านไม่เสียเวลาไปกับงานที่ไร้ประโยชน์

ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82$) รองลงมาคือ ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมุ่งมั่นในงานมากขึ้น ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.43$)

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวจำแนกตามรายข้อ จำแนกตามระดับความคิดเห็น

ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	จำนวน(ร้อยละ)				
	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านพัฒนา					
1. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีทักษะความรู้ในการจัดการ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	46 (13.2)	174 (49.9)	102 (29.2)	23 (6.6)	4 (1.1)
2. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งช่วยให้ ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	30 (8.6)	187 (53.6)	104 (29.8)	9 (2.6)	19 (5.4)
ด้านอารมณ์					
3. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีความสุข ซึ่งช่วยทำให้ท่าน เป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	65 (18.6)	185 (53.0)	82 (23.5)	13 (3.7)	4 (1.1)
4. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีอารมณ์ที่ดี ซึ่งช่วยทำให้ท่าน เป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	28 (8.0)	218 (62.5)	85 (24.4)	9 (2.6)	9 (2.6)
ด้านการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ครอบครัวของท่าน ต้องการให้ท่านไม่เสียเวลาไปกับงานที่ไร้ ประโยชน์ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	60 (17.2)	188 (53.9)	82 (23.5)	17 (4.9)	2 (.6)
6. ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมุ่งมั่นในงานมากขึ้น ซึ่งช่วย ให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร	34 (9.7)	212 (60.7)	84 (24.1)	13 (3.7)	6 (1.7)

จากตารางที่ 24 การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องานจำแนกตามรายข้อ และจำแนกตามระดับความคิดเห็น พบว่า ด้านพัฒนา ข้อที่ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับสูง ร้อยละ 53.6 ส่วนด้านอารมณ์ ข้อที่ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีอารมณ์ที่ดี ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กรมีข้าราชการเห็นด้วยระดับสูง ร้อยละ 62.5 ส่วนด้านการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมุ่งมั่นในงานมากขึ้น ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับสูง ร้อยละ 60.7

2.4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนจำแนกรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านลักษณะงาน	3.84	.73	สูง
ด้านหัวหน้างาน	3.68	.74	สูง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.93	.62	สูง
ด้านรายได้	3.23	.76	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น	3.03	.81	ปานกลาง
โดยรวม	3.54	.55	สูง

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.54$) เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.93$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานและด้านหัวหน้างาน ($\bar{x} = 3.84$ และ $\bar{x} = 3.68$ ตามลำดับ) ส่วนด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.03$)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนจำแนกรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านลักษณะงาน	3.84	.73	สูง
1.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	3.89	.79	สูง
2.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำให้ท้อความสามารถ	3.83	.76	สูง
3.ท่านพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	3.84	.74	สูง
ด้านหัวหน้างาน	3.68	.74	สูง
4.หัวหน้างานของท่าน วางแผนการทำงาน ได้รัดกุม	3.63	.82	สูง
5.หัวหน้างานของท่านมีความรอบรู้เรื่องการบริหารปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.75	.79	สูง

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
6.หัวหน้างานของท่านจะกล่าวชมเชยเมื่อท่านทำงานดี	3.52	.89	สูง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.93	.62	สูง
7.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.98	.69	สูง
8.เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.90	.77	สูง
9.เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.88	.67	สูง
ด้านรายได้	3.23	.76	ปานกลาง
10.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	3.34	.74	ปานกลาง
11.รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	3.15	.85	ปานกลาง
12.อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี	3.14	.82	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า	3.03	.81	ปานกลาง
13.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	3.19	.81	ปานกลาง
14.ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยสม่ำเสมอ	3.03	.86	ปานกลาง
15. ท่านคิดว่านโยบายในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	2.87	1.03	ปานกลาง
โดยรวม	3.52	.51	สูง

จากตารางที่ 26 อธิบายได้ว่า

1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.84$) เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.89$) รองลงมา คือ ท่านพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.84$) ส่วนงานของท่านเป็นงานที่ทำทายความสามารถอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.83$)

2. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อพิจารณาจากรายข้อ พบว่า หัวหน้างานของท่านมีความรอบรู้เรื่องการทำงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.75$) รองลงมา คือ หัวหน้างานของ

ท่าน วางแผนการทำงานได้รัดกุมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.64$) ส่วนหัวหน้างานของท่านจะกล่าวชมเชยเมื่อท่านทำงานคืออยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.83$)

3. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}= 3.93$) เมื่อพิจารณาจากรายชื่อ พบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.98$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีคืออยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.90$) ส่วนเพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดีคืออยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.88$)

4. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.23$) เมื่อพิจารณาจากรายชื่อ พบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.34$) รองลงมา คือ รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.15$) ส่วนอัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับคืออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.14$)

5. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.03$) เมื่อพิจารณาจากรายชื่อ พบว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดีคืออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.19$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.03$) ส่วนท่านคิดว่านโยบายในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=2.87$)

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของความพึงพอใจในงานจำแนกตามรายชื่อ จำแนกตามระดับ
ความคิดเห็น

ความพึงพอใจในงาน	จำนวน(ร้อยละ)				
	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงาน					
1.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	68 (19.5)	188 (53.9)	81 (23.2)	9 (2.6)	3 (.9)
2.งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำท่ายความสามารถ	61 (17.5)	188 (53.9)	83 (23.8)	11 (3.2)	6 (1.7)
3.ท่านพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	58 (16.6)	191 (54.7)	83 (23.8)	11 (3.2)	6 (1.7)
ด้านหัวหน้างาน					
4.หัวหน้างานของท่าน วางแผนการทำงานได้รัดกุม	53 (15.2)	166 (47.6)	107 (30.7)	17 (4.9)	6 (1.7)
5.หัวหน้างานมีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	59 (16.9)	176 (50.4)	101 (28.9)	10 (2.9)	3 (.9)
6.หัวหน้างานของท่านจะกล่าวชมเชยเมื่อท่านทำงานดี	43 (12.3)	158 (45.3)	113 (32.4)	25 (7.2)	10 (2.9)
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
7.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	78 (22.3)	197 (56.4)	70 (20.1)	4 (1.1)	0 (0)
8.เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	65 (18.6)	200 (57.3)	77 (22.1)	6 (1.7)	1 (.3)
9.เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	51 (14.6)	209 (59.9)	85 (24.4)	3 (.9)	1 (.3)
ด้านรายได้					
10.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	19 (5.4)	131 (37.5)	166 (47.6)	27 (7.7)	6 (1.7)
11.รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	18 (5.2)	104 (29.8)	157 (45.0)	56 (16.0)	14 (4.0)
12.อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี	17 (4.9)	94 (26.9)	179 (51.3)	47 (13.5)	12 (3.4)

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า					
13. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	21 (6.0)	93 (26.6)	174 (49.9)	51 (14.6)	10 (2.9)
14. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยสม่ำเสมอ	18 (5.2)	72 (20.6)	181 (51.9)	62 (17.8)	16 (4.6)
15. ท่านคิดว่านโยบายในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	16 (4.6)	67 (19.2)	167 (47)	56 (16.0)	43 (12.3)

จากตารางที่ 27 ความพึงพอใจในงาน จำแนกรายข้อและจำแนกตามระดับความคิดเห็น พบว่า ด้านลักษณะงาน ข้อที่ท่านพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับสูง ร้อยละ 54.7 ส่วนด้านหัวหน้างาน ข้อที่หัวหน้างานของท่านมีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีข้าราชการเห็นด้วยระดับสูง ร้อยละ 50.4 ส่วนด้านเพื่อนร่วมงาน ข้อที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับสูง ร้อยละ 59.9 ด้านรายได้ ข้อที่อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี มีข้าราชการเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 51.3 และด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ข้อที่ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยสม่ำเสมอ มีข้าราชการเห็นด้วยกับข้อความนั้นระดับปานกลาง ร้อยละ 51.9

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมของข้าราชการ กรมการ
พัฒนาชุมชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน		ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว			
	คน	ร้อยละ	\bar{x}	S.D.	t/F	P
เพศ						
ชาย	102	29.2	3.54	.40		
หญิง	247	70.8	3.42	.56	2.065	.040*
อายุ						
น้อยกว่า 30 ปี	35	10.0	3.25	.50		
30-39 ปี	91	26.1	3.38	.51		
40-49 ปี	124	35.5	3.49	.53		
มากกว่า 49 ปี	99	28.4	3.55	.52	3.661	.013*
รายได้						
< 10,000 บาท	48	13.8	3.34	.46		
10,000-20,000 บาท	100	28.7	3.39	.54		
20,001-30,000 บาท	126	36.0	3.47	.54		
30,001-40,000 บาท	61	17.5	3.53	.46		
> 40,000 บาท	14	4.0	3.73	.52	2.313	.057
สถานภาพสมรส						
โสด	79	22.6	3.60	.44		
สมรส	253	72.5	3.41	.54		
หม้าย/หย่าร้าง	17	4.9	3.42	.63	3.940	.020*

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน		ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว			
	คน	ร้อยละ	\bar{x}	S.D.	t/F	P
สถานที่ปฏิบัติงาน						
ส่วนกลาง	85	24.4	3.28	.58		
ส่วนภูมิภาค	264	75.6	3.51	.49	-3.605	.000*
เวลาที่ใช้เดินทางมาทำงาน						
1-30 นาที	201	57.6	3.56	.48		
31-60 นาที	94	26.9	3.36	.58		
มากกว่า 60 นาที	54	15.5	3.23	.50	10.735	.000*
จำนวนชั่วโมงทำงาน						
8 ชั่วโมงต่อวัน	135	38.7	3.61	.51		
9-10 ชั่วโมงต่อวัน	104	29.8	3.48	.48		
11-12 ชั่วโมงต่อวัน	63	18.1	3.32	.56		
มากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวัน	47	13.5	3.12	.42	12.328	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้เดินทางมาทำงาน และจำนวนชั่วโมงทำงาน พบว่าข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน เวลาที่ใช้เดินทางมาทำงาน และจำนวนชั่วโมงทำงานที่แตกต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่เพศต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมของข้าราชการ กรมการ
พัฒนาชุมชน จำแนกตามเพศ

(n=349)

ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว	ชาย (n=102)		หญิง (n=247)		t	P
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	2.74	.65	3.07	.98	-3.198	.002*
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	2.28	.68	2.66	1.01	-3.451	.001*
ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.54	.67	3.56	.71	-.313	.754
ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	3.69	.69	3.82	.72	-1.531	.127
โดยรวม	3.54	.40	3.42	.56	2.065	.040*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 พบว่า ข้าราชการที่เพศต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการชายมีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมสูงกว่าข้าราชการหญิง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการหญิงมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวสูงกว่าข้าราชการชายอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการหญิงมีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่อายุต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและรายด้านของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามอายุ

(n=349)

ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	< 30 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		> 49 ปี		F	P
	(n=35)		(n=91)		(n=124)		(n=99)			
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.38	.86	3.10	.90	2.84	.90	2.89	.90	4.115	.007*
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	2.90	1.11	2.73	.98	2.46	.86	2.37	.90	4.342	.005*
ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.45	.72	3.55	.74	3.60	.66	3.55	.70	.419	.740
ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	3.68	.68	3.79	.68	3.74	.73	3.87	.70	.879	.452
โดยรวม	3.25	.50	3.38	.51	3.49	.53	3.55	.52	3.661	.013*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

อายุ	\bar{x}	น้อยกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	มากกว่า 49 ปี
ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว					
น้อยกว่า 30 ปี	3.38		.284	.540*	.490*
30-39 ปี	3.10			.255*	.205
40-49 ปี	2.84				.050
มากกว่า 49 ปี	2.89				
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน					
น้อยกว่า 30 ปี	2.90		.163	.437*	.524*
30-39 ปี	2.73			.279*	.360*
40-49 ปี	2.46				.086
มากกว่า 49 ปี	2.37				
ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว					
น้อยกว่า 30 ปี	3.25		.132	.240*	.300*
30-39 ปี	3.38			.107	.168*
40-49 ปี	3.49				.060
มากกว่า 49 ปี	3.55				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 พบว่า

1. ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 40-49 ปีและ มากกว่า 49 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่มีอายุ 30-39 ปีมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 40-49 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2. ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 40-49 ปีและ มากกว่า 49 ปีอย่างมี

นัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่มีอายุ 30-39 ปีมีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 40-49 ปีและมากกว่า 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

3. ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวน้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 40-49 ปีและ มากกว่า 49 ปีอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่มีอายุ 30-39 ปีมีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวน้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและรายด้านของ ข้าราชการกรมการพัฒนารัฐมนตรีประจำคณะรัฐมนตรี

ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว	< 10,000		10,000-20,000		20,001-30,000		30,001-40,000		>40,000		F	P
	(n=42)		(n=86)		(n=140)		(n=65)		(n=16)			
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.26	.83	3.01	.95	2.89	.91	2.98	.92	2.52	.55	2.361	.053
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	2.78	1.06	2.68	.97	2.52	.89	2.31	.88	2.09	.77	3.109	.016*
ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.57	.68	3.50	.75	3.59	.66	3.53	.67	3.67	.89	.402	.807
ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	3.75	.70	3.77	.73	3.78	.72	3.84	.63	3.73	.82	.147	.964
โดยรวม	3.34	.46	3.39	.54	3.47	.54	3.53	.51	3.73	.46	2.313	.057

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มี

ผลต่องาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ที่มีรายได้แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n=349)						
รายได้	\bar{x}	< 10,000	10,000- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	>40,000
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีต่องาน						
< 10,000 บาท	2.78		.098	.258	.473*	.689*
10,000-20,000 บาท	2.68			.160	.375*	.591*
20,001-30,000 บาท	2.52				.214	.431
30,001-40,000บาท	2.31					.216
>40,000 บาท	2.09					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 พบว่า ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ข้าราชการที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทมีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท มีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและรายด้านของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=349)

ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	โสด (n=79)		สมรส (n=253)		หม้าย /หย่าร้าง (n=17)		F	P
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	2.71	.81	3.08	.92	2.72	.89	5.650	.004*
ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	2.04	.66	2.71	.98	2.56	.80	1.128	.000*
การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.44	.71	3.60	.69	3.47	.67	1.674	.189
การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	3.72	.74	3.82	.67	3.54	.99	1.609	.202
โดยรวม	3.60	.44	3.41	.54	3.42	.63	3.940	.020*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีสถานภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

สถานภาพสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว				
โสด	2.71		-.365*	-.010
สมรส	3.08			.365
หม้าย/หย่าร้าง	2.72			
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน				
โสด	2.04		-.666*	-.524*
สมรส	2.71			.142
หม้าย/หย่าร้าง	2.56			
ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว				
โสด	3.60		.189*	.181
สมรส	3.41			-.007
หม้าย/หย่าร้าง	3.42			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่า

1. ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญที่ .05
2. ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ข้าราชการที่สมรสแล้วมีความขัดแย้งจากครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญที่ .05
3. ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม ข้าราชการที่โสดมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่สมรสแล้วอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและรายด้านของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

(n=349)

ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว	ส่วนกลาง (n=85)		ส่วนภูมิภาค (n=264)		t	P
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.41	.88	2.84	.88	5.216	.000*
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	2.85	1.03	2.45	.90	3.376	.001*
ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.61	.70	3.53	.70	.908	.366
ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	3.70	.76	3.81	.69	-1.195	.234
โดยรวม	3.28	.58	3.51	.49	-3.605	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและรายด้านของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามเวลาเดินทางมาทำงาน

(n=349)

ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว	1-30 นาที (n=201)		31-60 นาที (n=94)		> 60 นาที (n=54)		F	P
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
	ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	2.69	.75	3.28	.95	3.50		
ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	2.35	.81	2.70	1.01	3.02	1.08	13.40	.000*
การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.50	.72	3.69	.62	3.51	.73	2.482	.085
การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	3.80	.71	3.79	.71	3.69	.70	.572	.565
โดยรวม	3.56	.48	3.36	.58	3.23	.50	10.73	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 พบว่า ข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสมคูลระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีเวลาเดินทางมาทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

ระยะเวลาเดินทางมาทำงาน	\bar{x}	1-30 นาที	31-60 นาที	> 60 นาที
ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว				
1-30 นาที	2.69		.594*	.811*
31-60 นาที	3.28		.	.217
> 60 นาที	3.50			
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน				
1-30 นาที	2.35		.356*	.675
31-60 นาที	2.70			.318*
> 60 นาที	3.02			
ความสมคูลระหว่างงานกับครอบครัว				
1-30 นาที	3.56		.197*	.328*
31-60 นาที	3.36			.131
> 60 นาที	3.23			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 พบว่า

1. ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว ข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน 31-60 นาทีมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน 1-30 นาที อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานที่ใช้นเวลามากกว่า 60 นาที มีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน 1-30 นาทีอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2. ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน 31-60 นาทีมีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน 1-30 นาที อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานมากกว่า 60 นาที มีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน 1-30 นาทีอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานมากกว่า 60 นาทีมีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน 31-60 นาที

3. ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม ข้าราชกรที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน 1-30 นาทีที่มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าข้าราชกรที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน 31-60 นาทีอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชกรที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน 1-30 นาทีที่มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าข้าราชกรที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานมากกว่า 60 นาทีอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชกรที่มีชั่วโมงทำงานต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและรายด้านของ ข้าราชกรกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน

(n=349)

ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	8 ชม.		9-10 ชม.		11-12 ชม.		> 12 ชม.		F	P
	(n=135)		(n=104)		(n=63)		(n=47)			
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	2.59	.74	2.79	.81	3.48	.86	3.81	.79	3.835	.000*
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	2.21	.78	2.63	.88	2.71	1.08	3.12	.97	1.364	.000*
ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	3.51	.69	3.61	.62	3.55	.78	3.56	.79	.368	.776
ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	3.73	.74	3.80	.65	3.83	.64	3.82	.80	.390	.760
โดยรวม	3.61	.51	3.48	.48	3.32	.56	3.13	.42	1.232	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 พบว่า ข้าราชกรที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชกรที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่างกัน มีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชกรที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่างกัน มีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

จำนวนชั่วโมงทำงาน	\bar{x}	8 ชม.	9-10 ชม.	11-12 ชม.	> 12 ชม.
ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว					
8 ชม.	2.59		.196	-.893*	-1.219*
9-10 ชม.	2.79			-.696*	-1.022*
11-12 ชม.	3.48				-.326*
> 12 ชม.	3.81				
ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน					
8 ชม.	2.21		-.427*	-.504*	-.908*
9-10 ชม.	2.63			-.077	-.481
11-12 ชม.	2.71				-.403*
> 12 ชม.	3.12				
ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว					
8 ชม.	3.61		.123	.289*	.479*
9-10 ชม.	3.48			.166*	.356*
11-12 ชม.	3.32				.190
> 12 ชม.	3.13				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 พบว่า

1. ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว ข้าราชการที่มีชั่วโมงการทำงานตั้งแต่ 11 ชั่วโมงต่อวันขึ้นไป มีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่มีชั่วโมงการทำงาน 8-10 ชั่วโมงต่อวันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้าราชการที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อวันมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่มีชั่วโมงทำงาน 11-12 ชั่วโมงต่อวันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2. ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน ข้าราชการที่มีชั่วโมงทำงานตั้งแต่ 9 ชั่วโมงต่อวันขึ้นไป มีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่มีชั่วโมงทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

3. ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม ข้าราชการที่มีชั่วโมงทำงานตั้งแต่ 11 ชั่วโมงต่อวันขึ้นไป มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวน้อยกว่าข้าราชการที่มีชั่วโมงทำงาน 8 - 10 ชั่วโมงต่อวันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

3.2 การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว การมีส่วนร่วมในงานกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 8 การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจำแนกตามแหล่งการสนับสนุนกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

การสนับสนุนทางสังคม	ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	
	r	Sig
การสนับสนุนทางสังคมเพื่อนร่วมงาน	.295**	.000
การสนับสนุนทางสังคมหัวหน้างาน	.293**	.000
การสนับสนุนทางสังคมครอบครัว	.464**	.000
โดยรวม	.457**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ($r=.457$) อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาตามแหล่งการสนับสนุน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ($r=.295, .293, .464$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

สมมุติฐานที่ 9 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในงานกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การมีส่วนร่วมในงาน	ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	
	r	Sig
ความเชื่อในคุณค่าของงาน	.170**	.001
ความรับผิดชอบต่องาน	.393**	.000
การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน	.350**	.000
เวลาที่ให้กับงาน	.273**	.000
การมีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน	.390**	.000
โดยรวม	.385**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ($r=.385$) อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 จึงเป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านของการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

สมมุติฐานที่ 10 ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 43 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงานโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว	ความพึงพอใจในงาน	
	r	Sig.
ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	.013	.808
ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	.033	.537
การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว	.400**	.000
การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน	.303**	.000
รวม	.194**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าความสมดุระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = .194$) กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่าความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน และความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ($r=.400, .303$ ตามลำดับ)

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาระดับการสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในงาน

1.1 การสนับสนุนทางสังคม

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง กล่าวคือ โดยเมื่อพิจารณาจากแหล่งการสนับสนุนร่วมกับองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมแล้ว พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยครอบครัวของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนจะให้ความรักและความสุข จะปลอดภัยและให้กำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ซึ่งเป็นการสนับสนุนทางด้านอารมณ์เป็นสำคัญ และรองลงมาคือการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานจะให้ความเป็นมิตรและสนิทสนมเป็นกันเอง และจะคอยให้กำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ซึ่งเป็นการสนับสนุนทางอารมณ์เป็นสำคัญเช่นเดียวกับจากครอบครัว และลำดับสุดท้าย คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน พบว่า หัวหน้างานจะเปิดโอกาสที่จะพูดคุยและปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ ได้อีกทั้งยังคอยให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารเป็นสำคัญ ซึ่งนับได้ว่า เป็นการสนับสนุนที่ตรงประเด็น คือ ความสุขที่ได้รับจากครอบครัวก็ควรเป็นการได้รับความรัก ความเอาใจใส่จากครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ก็ควรที่จะเป็นคนที่คอยให้คำปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนหัวหน้างานซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุผลสำเร็จ ฉะนั้นหัวหน้างานก็ควรที่จะเป็นคนที่ให้คำปรึกษาการทำงานได้ คอยให้แนะนำการทำงานที่เป็นประโยชน์ ดังนั้นเมื่อพิจารณาแล้วจึงทำให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับสูง

1.2 การมีส่วนร่วมในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมในงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามทั้งรายข้อและรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ความ

รับผิดชอบต่องาน และการทุ่มเทและเสียสละให้กับงานอยู่ในระดับที่สูงมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน ให้ความสำคัญกับงานพัฒนาชุมชน ว่าการทำงานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและการทำงานของตนจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยที่ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนจะปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของงานข้าราชการ อีกทั้งยังให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานพัฒนาชุมชน และจะพยายามปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยจะพยายามทำงานอย่างระมัดระวังเพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด และทุ่มเทให้กับการทำงานอันเป็นเป้าหมายหนึ่งของชีวิตข้าราชการ เพราะความสำเร็จของงาน คือ ความภูมิใจของชีวิต นอกจากนี้ ปัจจัยด้านอื่นที่มีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านเวลาที่ให้กับงาน และด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน นั่นคือ ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนจะยินดีที่จะทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานเสร็จ โดยคิดว่างานที่ได้ทำไปนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการจะเป็นคั้งส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน โดยที่จะมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมในงานโดยรวมแล้ว จึงทำให้ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน มีระดับการมีส่วนร่วมในงานสูง

1.3 ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามทั้งรายข้อและรายด้าน พบว่า ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สาเหตุด้านเวลาที่หน้าที่การงานในการพัฒนาชุมชนมีผลกระทบปานกลางที่จะสามารถให้เวลากับครอบครัวได้ตามที่ต้องการ และถ้ามองจากสาเหตุของความเครียด ปัญหาจากการทำงานของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการรู้สึกเครียดไปด้วยเมื่ออยู่ที่บ้านเพียงปานกลาง ส่วนพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับครอบครัวได้เพียงปานกลางเช่นกัน ส่วนด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการจะต้องเลื่อนเวลาการปฏิบัติงานออกไป เพราะต้องให้เวลากับครอบครัวเพียงเล็กน้อย หรือ ข้าราชการก็ไม่ค่อยครุ่นคิดปัญหาต่างๆ ในครอบครัวในขณะที่ทำงาน และพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพที่ใช้กับครอบครัว สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้เพียงปานกลาง ส่วนด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัวอยู่ในระดับสูง เป็นผลมาจากงานของข้าราชการทำให้ข้าราชการได้เข้าใจถึงการอยู่ร่วมกันจะมีความคิดเห็นที่ต่างกันได้ การมีทักษะความรู้ที่ได้รับจากการทำงาน การมี

ความสุข มีอารมณ์ที่ดีจากการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลดีต่อเนื่องเมื่อข้าราชการมาอยู่กับครอบครัว อีกทั้งเมื่อข้าราชการประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน จะช่วยทำให้ข้าราชการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ส่วนด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องานอยู่ในระดับสูง เป็นผลมาจากสมาชิกในครอบครัวของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการได้มีทักษะ ความรู้ และได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานที่จะส่งผลให้เป็นข้าราชการที่ดี รวมทั้งเมื่อข้าราชการได้อยู่กับครอบครัวก็จะรู้สึกอารมณ์ดี มีความสุข ซึ่งส่งผลให้เมื่อมาทำงานก็จะอารมณ์ดีตามไปด้วย ยิ่งไปกว่านั้น ครอบครัวของข้าราชการยังคอยส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการมุ่งความสนใจในงานมากขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4 ความพึงพอใจในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนมีพึงพอใจในงานในระดับสูงที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ถ้าพิจารณาโดยด้านลักษณะงานจะอยู่ในระดับสูง เพราะงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ที่จะได้แก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน ส่วนด้านหัวหน้างานซึ่งเป็นคนที่มีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อีกทั้งยังสามารถวางแผนงาน ได้อย่างรัดกุม ทำให้สามารถคอยให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกที่จะให้งานให้บรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น ไม่เพียงเท่านั้นเพื่อนร่วมงานยังคอยให้การช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เมื่อต้องทำงานเป็นทีม ก็จะทำให้ราบรื่น แต่ด้านรายได้ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เพราะอัตราตอบแทนเงินเดือนของข้าราชการไทยครองชีพในปัจจุบัน จะเห็นว่ารายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ซึ่งอยู่ที่ประมาณ 20,000-30,000บาท ในขณะที่ข้าราชการที่ได้เงินเดือนระดับนี้ ก็จะมีอายุที่ประมาณ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ส่วนด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น จะอยู่ในระดับปานกลาง เพราะข้าราชการคิดว่านโยบายของการเลื่อนตำแหน่งยังมีความยุติธรรมไม่มากนัก อีกทั้งการเลื่อนขั้นก็มีไม่บ่อย

2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับครอบครัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่เพศต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายจะมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าเพศหญิง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการหญิงมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวสูงกว่าข้าราชการชาย และมีความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเครียด ความรับผิดชอบ หลากหลายบทบาท และความคาดหวังในบทบาทของผู้หญิงจะสูงกว่าผู้ชาย ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการทำงาน รวมไปถึงความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานนั้นก็คือ งานบ้านและการดูแลบุตรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกันต์ ทิพย์โส (2550), Sverko, Arambasic and Galesic (2002), Aryee, Srinivas and Tan (2005), Gropel and Kuhl (2005), Chiang, Birtch and Kwan (2009)

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่อายุต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการที่มีอายุน้อยจะมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อย มีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการที่มีอายุน้อยเป็นช่วงที่กำลังสร้างหลักฐานและความมั่นคงให้กับชีวิต จึงต้องทุ่มเทเวลาและความรับผิดชอบให้กับหน้าที่การงานเป็นอย่างมาก และด้วยภาระหน้าที่เหล่านี้อาจส่งผลให้ข้าราชการนั้นครุ่นคิด หรือกังวลเกี่ยวกับหน้าที่การงานอยู่ แม้ว่าจะต้องทำหน้าที่ในครอบครัว หรือทำกิจกรรมอยู่กับสมาชิกในครอบครัว และข้าราชการที่มีอายุน้อยยังต้องรับผิดชอบต่อชีวิตครอบครัวที่เพิ่งเริ่มต้นใหม่อีกด้วย ซึ่งบางครั้งก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ William (2008) พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 35-54 ปีจะมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 54 ปี รวมถึงงานวิจัยของ Maruyama, Hopkinson and James (2009) ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 55 ปี เพราะไม่ต้องรับภาระในการดูแลบุตรที่มีอายุน้อยๆที่จะส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งต่อการทำงานได้ และงานวิจัยของชนิกันต์ ทิพย์โส (2550), Tausig and Fenwick (2001), Clarke, Koch and Hill (2004),

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการรายได้ต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจากรายด้าน ข้าราชการที่มีรายได้น้อยจะมีขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้สูง อธิบายได้ว่า ข้าราชการที่มีรายได้น้อยอาจมีค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอที่จะจ่ายสิ่งที่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับครอบครัวได้เท่าที่ควร เช่น การมีผู้ช่วยในการดูแลทำความสะอาดบ้าน การมีผู้ช่วยในการดูแลบุตร ทำให้ข้าราชการต้องทำหน้าที่เหล่านั้นเอง ซึ่งบางครั้งอาจต้องมีการก้าวก่ายเวลาการทำงานไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ William (2008) กล่าวว่า คนที่มีรายได้สูง จะสามารถซื้อสิ่งที่จะอำนวยความสะดวกด้วยการทานอาหารในร้านอาหาร ภัตตาคาร การจ้างทำความสะอาดหรืออื่นๆที่จะสามารถลดเวลา ลดภาระหนักในการรับผิดชอบสิ่งต่าง ๆ นำมาซึ่งความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ Saltzstein, Ting and Saltzstein (2001) Clarke, Koch and Hill (2004), Marcinkus, Whelan-Berry and Gordon (2007), William (2008),

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการที่มีสถานภาพโสดจะมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงข้าราชการที่สมรสแล้ว เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส จะมีความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัวและความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด อธิบายได้ว่า ข้าราชการที่สมรสแล้ว อาจจะต้องมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบมากขึ้นกว่าคนโสดที่ไม่ใช่มีเพียงตัวคนเดียว แต่ยังคงมีสามี หรือภรรยา หรือบางคนที่มีบุตรด้วยที่ต้องคอยดูแล เอาใจใส่ให้ทั้งความรัก ให้เวลา เงินทอง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hill. et al (2001) ,Tausig and Fenwick (2001)

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน โดยข้าราชการที่ทำงานในส่วนภูมิภาคจะมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมากกว่าข้าราชการที่ทำงานในส่วนกลาง อธิบายได้ว่า ข้าราชการที่ทำงานในส่วนภูมิภาคอาจจะไม่ต้องรับความกดดันจากการจราจรเหมือนในส่วนกลาง ทำให้ไปทำงานได้ไปทันเวลา ไม่รู้สึกหงุดหงิด หรือวิถีชีวิตของคนต่างจังหวัดที่เรียบง่าย พึ่งพาอาศัยกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lyness and Kropf (2005)

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

ข้าราชการที่มีระยะเวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน โดยข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 60 นาทีมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่ใช้เวลาเดินทางมากกว่า 60 นาที เพราะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานจะมีผลต่อเวลาการทำงาน เช่น การมาทำงานสายเนื่องจากต้องใช้เวลาเดินทางนานๆ จะก่อให้เกิดความเครียดในขณะทำงาน อันเป็นผลกระทบเชิงลบต่อความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Valcour (2007) เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ (Bond *et al.*, 1998 cited Hill *et al.*, 2001) ซึ่งพบว่า การเดินทางมาทำงานในชั่วโมงเร่งด่วนก่อให้เกิดความเครียด อาจเกิดจากอากาศที่เลวร้ายในระหว่างการเดินทาง และงานวิจัยของ, Rotondo and Kincaid (2008)

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวต่างกัน โดยข้าราชการที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันจะมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าข้าราชการที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานสูงกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน อธิบายได้ว่า การมีชั่วโมงการทำงานตามปกติ จะก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว เพราะการมีจำนวนชั่วโมงการทำงานตามที่กำหนดไว้ในแต่ละวันขององค์กร จะช่วย

ลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เวลาของการทำงานจะไม่เข้าไปแทรกแซงเวลาของครอบครัว โดยเมื่อเสร็จภาระหน้าที่จากการทำงานในเวลาตามปกติข้าราชการก็จะได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวได้เต็มที่ไปด้วยนั่นเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Valcour (2007) และงานวิจัยของ William (2008) ซึ่งพบว่า คนที่มีความเครียดจากการทำงาน ทำงานมากกว่า 46 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือที่เรียกว่าเป็นคนที่ทำงานจะมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Tausig and Fenwick (2001), Ezra and Deckman (2009)

สมมุติฐานที่ 8 การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูง อธิบายได้ว่า

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้ข้าราชการสามารถทำให้การทำงานและครอบครัวรวมเข้าไว้เป็นอันเดียวกันได้ โดยการติดต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานจะประกอบด้วยเรื่องต่างๆไป การถ่ายทอดความรู้สึก และอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เมื่อการสนับสนุนกันมุ่งไปที่การใช้ความช่วยเหลือกัน ส่งเสริมกัน คอยให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา ก็จะก่อให้เกิดความสมบูรณ์แก่ทั้งครอบครัวและการทำงาน

และผลของความเกี่ยวเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ขอมรับและรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งมีส่วนให้ข้าราชการได้ทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งการที่ข้าราชการทำงานได้สำเร็จ จะส่งผลต่ออารมณ์ให้มีความสุข มีอารมณ์ที่ดี เมื่อกลับจากทำงาน และไปอยู่กับครอบครัวก็มีความสุขที่ดี มีความสุขตามไปด้วย

และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ข้าราชการจะรู้สึกลดความกังวลสิ่งที่จะเกิดขึ้นในครอบครัวขณะที่กำลังปฏิบัติงาน ผลลัพธ์คือ จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้นั่นเอง สิ่งสำคัญคือ การได้รับความเข้าใจและการสนับสนุนจากครอบครัวจะทำให้พนักงานได้มุ่งความสนใจที่จะทำงานได้

อย่างเต็มที่ และมีความมั่นใจในขณะที่อยู่ในที่ทำงาน ครอบครัวที่สามารถให้คำแนะนำ และเมื่ออยู่ด้วยแล้วมีอารมณ์ที่ดี มีความสุขแล้ว ย่อมส่งผลต่อที่ทำงานได้ที่จะนำทักษะ ความรู้ หรืออารมณ์ที่ดีติดตามไปยังที่ทำงาน ได้อีกด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Aryee, Srinivas and Tan (2005), Kirrane and Buckley (2006), Ford, Heinen and Langkamer (2007), Karatepe and Kilic (2007), Marcinkus, Whelan-Berry and Gordon (2007), Matsch, Sachau, Gertz and Englert (2009), Ezra and Deckman (2009), Lu, Siu, Spector and Shi, (2009)

สมมุติฐานที่ 9 การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

จากผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า หากข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนมีส่วนร่วมในงานสูง ย่อมส่งผลให้มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวในระดับสูง อาจเนื่องมาจากสาเหตุ

ความเชื่อในคุณค่าของงาน ซึ่งมีความเชื่อว่า งานการพัฒนาชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นงานที่มีคุณค่าที่จะสามารถทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งคุณค่าที่ได้รับจากการได้คลุกคลีกับประชาชน ทำให้ข้าราชการได้เข้าใจถึงความคิดเห็นที่ต่างกันของการอยู่ร่วมกัน การได้มีทักษะความรู้ ที่ได้จากประสบการณ์ของประชาชนที่ได้ทำงานร่วมกัน ซึ่งจะสามารถนำมาปรับใช้กับครอบครัวได้

ความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งการที่ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นข้าราชการที่จะให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งการที่ข้าราชการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน จะส่งผลต่อความมั่นคงในเศรษฐกิจของครอบครัว อันจะเป็นสิ่งที่จะสร้างความมั่นใจ และก่อให้เกิดความผาสุกในครอบครัว

ด้านการทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ซึ่งการที่ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน มีความทุ่มเทให้กับการทำงานอันเป็นเป้าหมายของการทำงาน และไม่รู้ลี้ก้อแท้ต่อการทำงาน เหล่านี้

ล้วน ทำให้ข้าราชการได้บรรลุเป้าหมายในชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งช่วยให้ข้าราชการ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ที่ทำให้ครอบครัวภาคภูมิใจนั่นเอง

ด้านเวลาที่ให้กับงาน การที่ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน เสียสละเวลา และรู้ดีกว่าการที่แม้จะเหนื่อยเพียงใด ก็คิดว่าคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป ทำให้ข้าราชการจะไม่นำเรื่องปัญหาของครอบครัว เข้ามาครุ่นคิดในขณะที่ปฏิบัติงาน ที่จะทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงได้

ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน การที่ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจในชีวิต ทำให้ข้าราชการมีความสุขที่ได้ทำงาน ซึ่งการที่ข้าราชการมีความสุข มีอารมณ์ที่ดีจากการทำงานแล้ว อารมณ์ที่ดีก็จะติดตามไปถึงเมื่อมีเวลาอยู่กับครอบครัว

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Saltzstein, Ting and Saltzstein (2001), Sverko, Arambasic and Galesic (2002), Aryee, Srinivas and Tan (2005)

สมมุติฐานที่ 10 ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสูง ย่อมส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Ezra and Deckman (2009), Marcinkus, Whelan-Berry and Gordon (2007), Barnett *et al* (2003) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งสามารถอธิบายถึงได้ว่า

ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว นั่นคือ เมื่อข้าราชการได้มีความเข้าใจ มีทักษะความรู้ มีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงาน จะทำให้ข้าราชการรู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้ทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน นั่นคือ เมื่อข้าราชการ ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวที่จะทำให้มีทักษะในการจัดการ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากประสบการณ์ของสมาชิกในครอบครัว และนำมาปรับใช้กับการทำงานได้ หรือครอบครัวทำให้ข้าราชการได้มุ่งสนใจทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องเป็นกังวลกับครอบครัว จะทำให้ข้าราชการรู้สึกมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเช่นกัน

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุริศา เรื่องศิริ(2548), Carlson, Grzywacz and Zivnuska (2009), Gordon, Whelan-Berry and Hamilton(2007), Thompson and Prottas (2005), Aryee, Srinivas and Tan (2005) , Karatepe and Kilic (2007), Karatepe and Tekinkus (2006), Ford, Heinen and Langkamer (2007), Yildirim and Aycan (2007)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับของการสนับสนุนทางสังคม ระดับการมีส่วนร่วมในงาน ระดับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวและระดับความพึงพอใจในงาน รวมถึงศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว พร้อมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงาน กับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนซึ่งปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ กรุงเทพฯ และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จำนวนทั้งหมด 1,810 คน ผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่าง (Stratified Sampling) โดยพื้นที่ในการทำงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามทั้งสิ้น 5 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. การสนับสนุนทางสังคม 3. การมีส่วนร่วมในงาน 4. ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว 5. ความพึงพอใจในงาน

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าสถิติโดยหาความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาเดินทางมาทำงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน การคิดค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของการมีสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัว ระดับการมีส่วนร่วมในงาน ระดับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวตามลักษณะส่วนบุคคล 2 กลุ่ม โดยการทดสอบ t-test และตามลักษณะส่วนบุคคลมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธี LSD (Least-Significant-Difference) และใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's

Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็น ข้าราชการเทศาภิบาลมีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 อายุ 40-49 ปีมีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รายได้ 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36 สมรสแล้วมีจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 สถานที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน 1-30 นาที มีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 ใช้เวลาในการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7

2. ผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาการสนับสนุนทางสังคม การมีส่วนร่วมในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน สรุปว่า

1. ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีระดับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง จากหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง จากครอบครัวอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานและชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การหาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. การสนับสนุนทางสังคม จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีระดับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง จากหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง จากครอบครัวอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ฉะนั้นผู้บริหารงานบุคคลควรเพิ่มระดับของการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ได้แก่ การแข่งขันกีฬา ดนตรี กิจกรรมวันสำคัญเนื่องในเทศกาลต่างๆ

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้ทำงานเป็นทีม เพื่อให้ข้าราชการและเพื่อนร่วมงาน ได้ร่วมกันระดมความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้แนะนำเทคนิคการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.3 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักแก่หัวหน้างานให้ทราบถึงความสำคัญขอบทบาทของการเป็นหัวหน้างานในการสนับสนุนการทำงานและการทำกิจกรรมของของครอบครัว โดยดำเนินการชี้แจงหรือฝึกอบรมบทบาทของหัวหน้างานในการสนับสนุนการทำงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน

1.4 หัวหน้างานควรมีทัศนคติ และปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งจะสามารถเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษา แนะนำที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทั้งในด้านของงานและครอบครัว เมื่อข้าราชการมีปัญหาจากการทำงานหรือครอบครัว

1.5 หัวหน้างานควรสนับสนุนเครื่องมือสื่อสารและระบบสารสนเทศที่จะช่วยเพิ่มความสะดวกสบายให้กับการทำงานได้ง่ายขึ้น

1.6 การสนับสนุนจากครอบครัว สมาชิกในครอบครัวอาจให้การสนับสนุนการทำงาน และการทำกิจกรรมครอบครัวแก่ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนได้หลายวิธี เช่น การแสดงความรัก การให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว การมอบสิ่งของแก่กัน ในโอกาสพิเศษ การให้หยิบยืมเงินทองเมื่อเดือดร้อน ช่วยให้การคำแนะนำและคำปรึกษา เมื่อประสบกับปัญหา

2. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน จากผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ฉะนั้นผู้บริหารงานบุคคล ควรส่งเสริมให้มีระดับการมีส่วนร่วมในงานให้สูงขึ้น โดยเมื่อพิจารณารายด้านของการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า ด้านความเชื่อในคุณค่า ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทและเสียสละในงาน อยู่ในระดับสูงมากแล้ว แต่ด้านเวลาที่ให้กับงาน และด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งควรส่งเสริมให้มีระดับที่สูงขึ้น นั่นคือ เพิ่มการมีส่วนร่วมในงานด้านเวลาที่ให้กับงาน หัวหน้างานต้องคอยกระตุ้น ให้ข้าราชการใช้เวลาทำงานได้คุ้มค่างับเวลาที่เสียไป และเพิ่มด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน โดยหัวหน้างานควรกระตุ้นให้ข้าราชการได้ร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมประชุมเพื่อได้เสนอแนวคิดใหม่ๆในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานและชั่วโมงการทำงานมีผลต่อความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่แก่ข้าราชการเพศหญิงมากขึ้น ด้วยโปรแกรมที่ทำให้ผู้หญิงสามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวได้ เช่น การหยุดงานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว การจัดสถานที่สำหรับดูแลเด็กเล็กในตอนกลางวัน การจัดสถานที่สำหรับเด็กโตเพื่อนั่งรอคุณแม่หลังเลิกงาน

3.2 ควรจัดสรรเวลาทำงานให้เหมาะสมและจัดลำดับความสำคัญของงานว่างานใดมีความจำเป็นเร่งด่วน

3.3 ควรขอความร่วมมือจากสมาชิกในครอบครัว ทำได้โดยการแบ่งงานกันระหว่างสามี ภรรยา สมาชิกในครอบครัว เช่น การแบ่งงานกันทำงานบ้าน โดยไม่ถือว่าเป็นงานของเพศหญิงแต่เพียงอย่างเดียว

3.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีความยืดหยุ่นในเวลาทำงาน เช่น ให้นักงานแต่ละฝ่ายมีเวลาการเข้าและออกจากที่ทำงานแตกต่างกัน เพื่อลดปัญหาการจราจรติดขัดในช่วงโมงเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการที่ทำงานกับประชาชนที่ต้องลงพื้นที่ได้สัมผัสกับชีวิตประชาชนได้ครอบคลุม กว้างขวางกว่า เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล

2. ควรทำการศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต เพื่อให้ครอบคลุมผลลัพธ์ในด้านครอบครัว

3. ควรศึกษาตัวแปรต้นในเรื่องบุคลิกภาพแบบ A แบบ B.

4. ควรศึกษาตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น อายุการทำงาน จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน. 2550. **สถาปนากิจการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ไร่ไทยเพรส จำกัด.

_____. 2551. **การศึกษาแนวทางการพัฒนางานพัฒนาชุมชน**. บริษัท บีทีเอสเพรส จำกัด

เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. 2551. “สมดุลชีวิตการทำงาน.” **วารสารทรัพยากรมนุษย์** 4(1): 36-45.

เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. 2552. **ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์การจัดการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2551. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

ชนิกานต์ ทิพย์ไธ. 2551. **ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงการเตรียมโยกย้ายสุวรรณภูมิ**. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ตติยา เอ็มบุต. 2542. **ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด

นฤมล ผ่องใส. 2544. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่าง
บทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิรมล พิมน้ำเย็น. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าฝ่ายการ
พยาบาล โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. 2543. รวมบทความ การวิจัย การวัดและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

ประคัลภ์ ปันจพคลังกูร. 2550. การว่าจ้างและรักษาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
แปลจาก P. Cappelli. 2007. **Hiring and Keeping the Best People**. Harvard Business
School Press/Boston, Massachusetts.

รัตนา จิตโสภณ. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจค้น
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิเชียร วิทยอุดม. 2547. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
จำกัด.

สุกัญญา ตันนวนรัตน์สกุล. 2547. ความสมดุลในชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการที่ประกอบ
ธุรกิจประเภทนำเข้า ส่งออกและนายหน้าตัวแทนระหว่างประเทศ. สารนิพนธ์พัฒนา
แรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- สุธิดา เรืองศิริ. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างเขavnอ้ารมณ์ ความขัดแย้งระหว่างการทำงาน และครอบครัวกับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายบริการจัดจำหน่าย บริษัท เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2550. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน: กระแสใหม่ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน.
- อารยา ชนประสิทธิ์พัฒนา. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรูปแบบพฤติกรรม ของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Aryee, S., E. S. Srinivas, and H. H. Tan. 2005. "Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents." *Journal of Applied Psychology* 90: 132-146.
- Barnett, K. A., R. L Campo, D. A Campo and R. L. Steiner. 2003. "Work and family balance among dual-earner working-class Mexican-Americans: Implications for therapists." *Contemporary Family Therapy* 25(4): 353-366.

- Carlson, D. S., J. G. Grzywacz, and S. Zivnuska. 2009. "Is work-family balance more than conflict and enrichment?." **Human Relations**. 1-28.
- Carlson, D. S., K. M. Kacmar, J. H. Wayne, and J. G. Grzywacz. 2006. "Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale." **Journal of Vocational Behavior** 68: 131-164.
- Carlson, D. S., K. M. Kacmar, and L. J. Williams. 2000. "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict." **Journal of Vocational Behavior** 56: 249-76.
- Chiang, F. T., T. A. Birtch, and H. K. Kwan. 2009. "The moderating role of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry." **International Journal of Hospitality Management** 8: 1-8.
- Clark, S. 2000. "Work/family border: A new theory of work/family balance." **Human Relations** 53: 747-770.
- Clarke, M. C., L. C. Koch, and E. J. Hill. 2004. "The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit." **Family and Consumer Sciences Research Journal** 33: 121-140.
- Cobb, S. 1976. "Social Support as a Moderator of Life Stress." **Psychosomatic Medicine** 38: 300 - 301.
- Ezra, M. and M. Deckman. 1996. "Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government." **Public Administration Review** 56: 174-179.
- Fagan, J. and J. Press. 2008. "Father Influences on Employed Mothers' Work Family Balance." **Journal of Family Issues** 29: 1136-1160.

- Ford, M., B. Heinen, and K. Langkamer. 2007. "Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations." **Journal of Applied Psychology** 92: 57-80.
- Freeman, R. B. 1978. "Job Satisfaction as an Economic Variable." **The American Economic Review** 68(2): 135-141.
- Frone, M. R. 2003. **Handbook of occupational health psychology**. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gordon, J. R., K. S. Whelan-Berry, and E. A. Hamilton. 2007. "The Relationship among Work-Family Conflict and Enhancement Organizational Work-Family Culture, and Work Outcomes for Older Working Women." **Journal of Occupational Health Psychology** 12(4): 350-364.
- Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." **Academy of Management Review** 10: 76-88.
- Greenhaus, J. H, K. M. Collins, and J. D. Shaw. 2003. "The relation between work-family balance and quality of life." **Journal of Vocational Behavior** 63: 510-531.
- Gropel, P. and J. Kuhl. 2009. "Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfillment." **British Journal of Psychology** 100(2): 365-375.
- Grzywacz, J. G. and D. S. Carlson. 2007. "Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research." **Advances in Developing Human Resources** 9(4): 455-471.
- Hill, E. J., A. J. Hawkins, M. Ferris, and M. Weitzman. 2001. "Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance." **Family Relations** 50(1): 49-58.

- Higgins, C. A., L. E. Duxbury, and R. H. Irving. 1997. "Work-Family Conflict in the Dual-Career Family." **Organization Behavior and Human Decision Process** 51:51-75
- Hutton, A. 2005. **The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice.** New Zealand: Hudson Highland Group, Inc
- Hymen, J. and J. Summers. 2004. "Lacking balance? Work - life employment practices in the modern economy." **Personnel Review** 23(4): 418-429.
- Jacobson, D. E. 1986. "Types and Timing of Social Support." **Journal of Health and Social Behavior** 27(3): 250-264.
- Kaplan, B. H., J. C. Cassel and S. Gore. 1977. "Social Support and Health." **Medical Care** 15: 50-51.
- Karatepe, O. M. and H. Kilic. 2007. "Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees." **Tourism Management** 28 (1), 238-252.
- Karatepe, O. and M. Tekinkus. 2006. "The effects of Work-Family Conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees." **International Journal of Bank Marketing**, 24(3): 173-193.
- Kirrane, M. and F. Buckley. 2004. "The Influence of Support Relationships on Work-Family Conflict: Differentiating Emotional from Instrumental Support." **Equal Opportunity International**, 78-97.
- Kanungo, R.N. 1982. "Measurement of job and involvement." **Journal of Applied Psychology**, 67, 345-349.
- Lodahl, T. M., and M. Kejner. 1965. "The Definition and Measurement of Job Involvement." **Journal of Applied Psychology** 49(1): 24-33.

- Lu, J. F., O. L. Siu, P. E. Spector, and K. Shi. 2009. "Antecedents and Outcomes of a Four-fold Taxonomy of Work-Family Balance in Employed Parents." **Journal of Occupational Health Psychology** 14: 182-192.
- Luthans, F. 1992. **Organization Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Lyness, K. S. and M. B. Kropf. 2005. "The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European Managers." **Human Relations** 58: 33-60.
- Marcinkus, W. C., K. S. Whelan-Berry, and J. R. Gordon. 2007. "The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women." **Women in Management Review** 22 (2): 86-111.
- Marks, S. R. and S. M. MacDermid. 1996. "Multiple roles and the self: A theory of role balance." **Journal of Marriage and the Family** 58: 417-432.
- Maruyama, T., P. Hopkinson, and P. James. 2009. "A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme." **New Technology, Work, and Employment** 24(1): 76.
- Matsch, M. A., D. A. Sachau, J. Gertz, and D. R. Englert. 2009. "Perceptions of Work-Life Balance among Military Law Enforcement Personnel and their Spouses." **J Police Crim Psych** 113-119.
- Rotondo, D. M. and J. F. Kincaid. 2008. "Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains." **Journal of Managerial Psychology** 23(5): 484-506.

- Saltzstein, A. L., Y. Ting, and G. H. Saltzstein. 2001. "Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees." **Public Administration** 61(4): 452-467"
- Schaefer, C., J. C. Coyne, and R. S Lazarus. 1981. "The Health-Related Functions of Social Support." **Journal of Behavioral Medicine** 4(4): 381-406.
- Sverko, B., L. Arambasic, and M. Galesic. 2002. "Work-life Balance among Croatian Employees: Role Time Commitment, Work-home Interference and Well-being." **Social Science Information** 41: 281-301
- Tausig, M., and R. Fenwick, 2001. "Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance." **Journal of Family and Economic Issues** 22(2): 101-119.
- Thoits, P. A. 1982. "Conceptual, Methodological and Theoretical Problems in Studying Social Support as A Buffer against Life Stress." **Journal of Health and Social Behavior** 23: 147-148.
- Thompson, C. A. and D. P. Prottas. 2005. "Relationships among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, and Employee Well-being." **Journal of Occupational Health Psychology** 10(4): 100-118
- Valcour, M. 2007. "Work-based resources as moderators of the relationship between hours and satisfaction with work-family balance." **Journal of Applied Psychology** 92(6): 1512-1523.
- Voydanoff, P. 2005. "Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach." **Journal of Marriage and Family** 67: 822-836.
- Williams, C. 2008. "Work life balance of shift workers." **Perspectives** 5-16.

Yildirim, D. and Z. Aycan. 2007. "Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey." **International Journal of Nursing Studies** 45: 1366-1378.







ตอนที่ 2 การสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้มีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งสนับสนุน 3 แหล่ง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และครอบครัว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง

- 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	เพื่อนร่วมงานของท่าน...					
1.	ให้ความเป็นมิตรและสนิทสนมเป็นกันเอง					
2.	ให้กำลังใจในการทำงานเมื่อท่านต้องเผชิญปัญหา					
3.	ให้สิ่งของหรือของขวัญแก่ท่านในบางโอกาส					
4.	ให้ยืมเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ในการทำงาน เมื่อท่านมีความจำเป็น					
5.	ให้คำปรึกษาเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน					
6.	ให้คำแนะนำในเทคนิคการทำงานแก่ท่าน					
	หัวหน้างานของท่าน...					
7.	ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของท่าน					
8.	ให้กำลังใจในการทำงานเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหา					
9.	จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานให้กับท่าน					
10.	ให้สิ่งของหรือสิ่งตอบแทนแก่ท่านในบางโอกาส					
11.	ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำงานแก่ท่าน					
12.	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านพูดคุยและปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ ได้อย่างสะดวก					
	ครอบครัวของท่าน..					
13.	ครอบครัวให้ความรัก และความสุขแก่ท่าน					
14.	ครอบครัวให้กำลังใจเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาโดยไม่ซ้ำเดิม					
15.	ครอบครัวให้สิ่งของหรือของขวัญแก่ท่านในบางโอกาส					
16.	ครอบครัวมักให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อท่านเดือดร้อน					
17.	ให้คำแนะนำในสิ่งที่ท่านทำอยู่ว่าเหมาะสมหรือไม่					
18.	ครอบครัวให้คำแนะนำและคำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหา					

ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง

- 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน					
	การทำงานทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า					
	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำ มีคุณค่ามีประโยชน์ต่อองค์กร					
3.	ด้านความรับผิดชอบต่องาน					
	ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะถือว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต					
	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
5.	ด้านการทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน					
	ท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
	ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของท่านให้ดีขึ้นกว่าเดิม					
7.	ด้านเวลาที่ให้กับงาน					
	ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ					
	การทุ่มเทให้กับการทำงานเป็นเป้าหมายหนึ่งของดำรงชีวิตของท่าน					
9.	ด้านเวลาที่ได้รับมอบหมาย					
	ท่านไม่รู้สึกท้อแท้ต่อการทำงาน					
	การเจ็บป่วยเล็กน้อยๆ ไม่สามารถทำให้ท่านขาดงานหรือลางานได้					
11.	ด้านความรับผิดชอบต่องาน					
	การทำงานถึงจะเหนื่อยสักเพียงใด คิดว่าคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป					
	ท่านจะดำเนินงานต่อไปให้เสร็จ แม้ว่าจะนอกเหนือเวลาทำงาน โดยไม่หวังค่าตอบแทน					
13.	ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน					
	ความสำเร็จของงาน คือความภูมิใจของชีวิตของท่าน					
	การปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
15.	ด้านการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น					
	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น					

ตอนที่ 4 ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง
ในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว					
1	หน้าที่การงานของท่าน ทำให้ท่านไม่สามารถให้เวลากับครอบครัวได้ตามที่ท่านต้องการ					
2	ท่านต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ทำให้ท่านไม่มีเวลาทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆในครัวเรือนน้อยลง					
3	เมื่อท่านกลับบ้านหลังจากเลิกงาน ท่านรู้สึกเหนื่อยล้าเกินกว่าจะร่วมกิจกรรมของครอบครัว					
4	ปัญหาจากการทำงาน บางครั้งก็ทำให้ท่านรู้สึกเครียดไปด้วยเมื่ออยู่ที่บ้าน					
5	พฤติกรรมที่แก้ปัญหานั้นที่ใช้ในการทำงาน ใช้ไม่ได้ผลกับปัญหาในครอบครัว					
6	พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในครอบครัว					
	ด้านความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน					
7	ท่านต้องเลื่อนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ออกไปเนื่องจากมีความจำเป็นต้องให้เวลากับครอบครัว					
8	เวลาที่ท่านให้กับครอบครัวทำให้ท่านไม่มีเวลาไปทำงานที่อาจส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของท่าน					
9	ในขณะที่ทำงาน ท่านมักจะครุ่นคิดเกี่ยวกับปัญหาต่างๆในครอบครัว					
10	ความเครียดที่เกิดขึ้นจากชีวิตครอบครัว ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง					
11	พฤติกรรมที่แก้ปัญหานั้นที่ใช้ที่บ้าน ดูเหมือนว่าจะไม่ได้ผลเมื่อนำมาใช้ในที่ทำงาน					
12	พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อครอบครัวกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ด้านการสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว งานของท่าน ทำให้ท่านเข้าใจความคิดเห็นที่ต่างกัน ได้ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของ ครอบครัว					
14	งานของท่าน ทำให้ท่านมีทักษะความรู้ในการจัดการ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของ ครอบครัว					
15	งานของท่าน ทำให้ท่านมีความสุข ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว					
16	งานของท่าน ทำให้ท่านมีอารมณ์ดี ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว					
17	งานของท่าน ทำให้ท่านบรรลุเป้าหมายในชีวิต ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของ ครอบครัว					
18	การประสบความสำเร็จในการทำงาน ช่วยให้ท่านเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว					
	ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีต่อท่าน					
19	ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีทักษะความรู้ในการจัดการ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นข้าราชการ ที่ดีขององค์กร					
20	ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีของ องค์กร					
21	ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีความสุข ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร					
22	ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมีอารมณ์ที่ดี ซึ่งช่วยทำให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดีของ องค์กร					
23	ครอบครัวของท่าน ต้องการให้ท่านไม่เสียเวลาไปกับงานที่ไร้ประโยชน์ ซึ่งช่วยให้ท่าน เป็นข้าราชการที่ดีขององค์กร					
24	ครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านมุ่งมั่นในงานมากขึ้น ซึ่งช่วยให้ท่านเป็นข้าราชการที่ดี ขององค์กร					

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจในงาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านลักษณะงาน					
1.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					
2.	งานของท่านเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความสามารถ					
3.	ท่านพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน					
	ด้านหัวหน้างาน					
4.	หัวหน้างานของท่าน วางแผนการทำงานได้รัดกุม					
5.	หัวหน้างานของท่านมีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
6.	หัวหน้างานของท่านจะกล่าวชมเชยเมื่อท่านทำงานดี					
	ด้านเพื่อนร่วมงาน					
7.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
8.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
9.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี					
	ด้านรายได้					
10.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ					
11.	รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน					
12.	อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของท่านจัดว่าอยู่ในระดับดี					
	ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น					
13.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี					
14.	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยสม่ำเสมอ					
15.	ท่านคิดว่านโยบายในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม					



ภาคผนวก ข
รายชื่อจังหวัดตามภาค

รายชื่อจังหวัดตามภาค

ภาคเหนือ	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดน่าน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุตรดิตถ์ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร
ภาคใต้	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสงขลา
ภาคกลาง	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลพบุรี สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดชลบุรี สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดขอนแก่น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดหนองคาย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเลย



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



โครงการบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Regular
MBA
Program

50 ถนนพหลโยธิน ลาดยาว จตุจักร กทม. 10900 โทรศัพท์ 0 2942 8611-2

5 มกราคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำรายงาน

เรียน พัฒนาการจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวปณิดา ชุมแก้ว ซึ่งศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท โครงการบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ (ภาคปกติ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งในภาคปลาย ปีการศึกษา 2552 นี้ นิสิตต้องจัดทำรายงาน วิทยานิพนธ์ (Thesis) โดยให้นิสิตค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำรายงาน ภายใต้การดูแลของอาจารย์ผู้สอน ทั้งนี้ เพื่อให้ นิสิตได้รับความรู้และประสบการณ์ตามความเป็นจริง ในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

ข้าพเจ้าได้ทำรายงานให้หัวข้อ "ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชน" ซึ่งในการทำรายงานครั้งนี้ ข้าพเจ้ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ นางสาวปณิดา ชุมแก้ว เบอร์โทรศัพท์ 086-5665660

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว และขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปณิดา ชุมแก้ว)

โครงการบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ (ภาคปกติ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ขอรับรองว่านางสาวปณิดา ชุมแก้ว กำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จริง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลตามแต่จะเห็นสมควร จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ สุมนรัตน์ ชื่นพุดมิ)

ประธานโครงการบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ (ภาคปกติ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ -นามสกุล

นางสาวปณิดา ชุมแก้ว

วัน เดือน ปี ที่เกิด

วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2524

สถานที่เกิด

จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

