



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

Work-Family Conflict Contributing to the Life Satisfaction of Employees of
Aeronautical Radio of Thailand

นายผู้วิจัย นายรัฐวัฒน์ ปรีเปรม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ทองฟู ศิริวงศ์, M.S.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์อำนาจ ชีระวินิช, วท.ม.)

ประธานสาขาวิชา

(อาจารย์สุมนรัตน์ ชื่นพูนพิ, พบ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สืบสงวี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิต
ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

Work-Family Conflict Contributing to the Life Satisfaction
of Employees of Aeronautical Radio of Thailand

โดย

นายลูติวัฒน์ ปรีเปรม

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ฐิติวัฒน์ ปรีเปรม 2553: ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัท
วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด วิทยุการบินบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ โครงการสหวิทยาการ
ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์ทองฟู ศิริวงศ์, M.S. 125 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของ
พนักงาน 2) เปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างบุคลิกภาพกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงาน และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง
ระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิต ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของ
บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ทั้งเขตกรุงเทพและปริมณฑล และส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 351
ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน
แบบจำแนกทางเดียว F-test โดยวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
ผลการวิจัยพบว่า

- 1) พนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับ
ต่ำและมีความพึงพอใจในชีวิตสูง
- 2) จากการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยด้าน เพศ อายุ
สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้อง ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมา
ทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านผู้ทำ
รายได้ในครอบครัว ที่แตกต่างกันมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่แตกต่างกัน
- 3) บุคลิกภาพแบบเอของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงาน
ก้าวก้าวครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว ที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและ
พฤติกรรม
- 4) ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทุกประเภท ทั้งเมื่อ
พิจารณาตามรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณาตามรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

ลายมือชื่อนิติ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Thitiwat Preeprem 2010: Work-Family Conflict Contributing to the Life Satisfaction of Employees of Aeronautical Radio of Thailand. Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Interdisciplinary Graduate Program. Thesis Advisor: Associate professor Tongfu Siriwongse, M.S. 125 pages.

The objectives of this research were to 1) study the work-family conflict and the life satisfaction of the employees, 2) compare the work-family conflict among the employees with different backgrounds, and 3) to investigate the relationship between the type-A personality of employees and their work-family conflict, and 4) to investigate the relationship between the work-family conflict and the life satisfaction of the employees. The samples for this research consisted of 351 employees of Aeronautical Radio of Thailand working in Bangkok, vicinity and upcountry. This research used questionnaires as a research instrument. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing by Independent Samples t-test, One-Way ANOVA (F-test) with LSD analysis and Pearson's Product Moment Correlation. The research found that:

- 1) Employees of aeronautical radio of Thailand reported low work-family conflict, high life satisfaction.
- 2) The hypothesis testing at significant level of .05 indicated that, employees with different backgrounds of gender, age, marital status, number of children, age of the youngest child, shift worker, working hours, traveling time to work and workplace had significantly different work-family conflict except for those with a differential background of wage earner in family had no difference in work-family conflict.
- 3) Type-A personality was positively related to work-family conflict; work interference with family, and both time-based and strain-based work interference with family.
- 4) Life satisfaction was negatively related to all types of work-family conflict; moreover, when considering types of conflict and the types of conflict together with the causes of conflict.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” นี้ จะไม่สำเร็จลงได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ทองฟู ศิริวงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อำนาจ ชีระวิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานของบริษัทผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และมีส่วนให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณบุคลากรและเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ตั้งแต่เริ่มศึกษาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของคุณพ่อและคุณแม่ของผู้วิจัย ผู้ให้ชีวิต สถิติปัญญา ความรัก ความอบอุ่น การดูแลเอาใจใส่ และให้การสนับสนุนในทุกด้าน ขอคุณน้องชาย และญาติพี่น้องทุกคนในครอบครัวรวมถึงพี่ๆทุกคนในที่ทำงานที่เป็นกำลังใจให้อยู่เสมอ ขอคุณประสบการณ์ทุกอย่าง และทุกๆ คนที่ผ่านเข้ามาในชีวิตของผู้วิจัย และขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนในการสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ฐิติวัฒน์ ปรีเปรม

สิงหาคม 2553

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| สารบัญตาราง | (3) |
| สารบัญภาพ | (8) |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 4 |
| ขอบเขตการวิจัย | 5 |
| ประโยชน์ที่ได้รับ | 6 |
| นิยามศัพท์ | 6 |
| บทที่ 2 การตรวจเอกสาร | 9 |
| แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | 9 |
| แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ | 21 |
| แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต | 25 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 30 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย | 33 |
| สมมติฐานการวิจัย | 34 |
| บทที่ 3 วิธีการวิจัย | 36 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 36 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | 38 |
| การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 42 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 43 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 43 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลและวิจารณ์ | 45 |
| ผลการวิจัย | 45 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 46 |
| ข้อวิจารณ์ | 81 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ | 90 |
| สรุปผลการวิจัย | 90 |
| ข้อเสนอแนะ | 94 |
| เอกสารและสิ่งอ้างอิง | 98 |
| ภาคผนวก | 109 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย | 110 |
| ภาคผนวก ข ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 117 |
| ประวัติการศึกษา และการทำงาน | 125 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | แนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ | 14 |
| 2 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย | 37 |
| 3 | ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ ของ Carlson <i>et al.</i> (2000) | 40 |
| 4 | เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต | 41 |
| 5 | ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตของ Neugarten | 42 |
| 6 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวน ชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และ บุคลิกภาพ | 46 |
| 7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวและความพึงพอใจในจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวน บุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมง การทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน | 50 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวเมื่อพิจารณาตามรูปแบบความขัดแย้ง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะ งาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน | 52 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาตามสาเหตุของความขัดแย้ง 3 สาเหตุ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน | 54 |
| 10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวเมื่อพิจารณาตามสาเหตุของความขัดแย้ง 3 สาเหตุ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน | 57 |
| 11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก้าวงาน เมื่อพิจารณาตามสาเหตุของความขัดแย้ง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน | 60 |
| 12 | เปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงาน บริษัท วิฑูการบิรินทร์ประเทศไทย จำกัด ที่มีเพศต่างกัน | 62 |
| 13 | เปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานที่มีอายุต่างกัน | 63 |
| 14 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 64 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 15 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน | 65 |
| 16 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 66 |
| 17 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกัน | 67 |
| 18 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 68 |
| 19 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งและพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มี อายุของบุตรคนสุดท้ายที่ต่างกัน | 69 |
| 20 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้ายที่ต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD | 70 |
| 21 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีผู้ที่หารายได้ในครอบครัวที่แตกต่างกัน | 71 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 22 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน | 72 |
| 23 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน แตกต่างกัน | 73 |
| 24 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 74 |
| 25 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน แตกต่างกัน | 75 |
| 26 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD | 76 |
| 27 | การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน | 78 |
| 28 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเอของพนักงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนโดยรวม เมื่อจำแนกตามรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง | 79 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|---------------------|---|------|
| 29 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานกับความ ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนโดยรวม เมื่อจำแนกตามรูปแบบของ ความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง | 80 |
| ตารางผนวกที่ | | |
| 1 | ค่า Item-total Statistics ใน Reliability Analysis - Scale (Alpha) แบบวัด ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | 118 |
| 2 | ค่า Item-total Statistics ใน Reliability Analysis - Scale (Alpha) แบบวัด ความพึงพอใจในชีวิต | 121 |
| 3 | ค่า Item-total Statistics ใน Reliability Analysis - Scale (Alpha) แบบ บุคลิกภาพแบบเอ | 123 |

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

33



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ชีวิตในวัยผู้ใหญ่เป็นวัยทำงานทำให้บุคคลมีความเป็นสมาชิกภาพในหลายสถาบัน แต่มีสถาบันที่สำคัญต่อชีวิตของคนอยู่สองสถาบันคือสถาบันครอบครัว และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งสองต่างสถาบันมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังนั้นจึงอาจเกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้นเมื่อบุคคลต้องการเป็นสมาชิกที่ดีของทั้งสองสถาบัน ความขัดแย้งที่บุคคลต้องเผชิญคือความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวเป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้ง ที่เกิดจากความต้องการแสดง ความรับผิดชอบต่อทั้งงานและครอบครัว กับความต้องการบริหารเวลาในบทบาทการเป็นสมาชิกทั้งสองสถาบัน (Netemeyer, Boles, and McMurrian, 1996)

การทำงานและการดูแลครอบครัวถือเป็นหน้าที่หลักของบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ การทำหน้าที่หลักสองประการนี้ได้อย่างราบรื่นจะส่งผลให้บุคคลดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยค่านิยมทางสังคมของไทยแบบดั้งเดิมนั้นคาดหวังให้ การทำงานบ้าน การดูแลครอบครัวและการเลี้ยงดูบุตร เป็นหน้าที่หลักของเพศหญิง ส่วนเพศชายมักจะเป็นผู้ออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว แต่สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปผลักดันให้เพศหญิงออกทำงานนอกบ้านมากขึ้น และเพศชายต้องเข้าไปช่วยรับผิดชอบหน้าที่ในครัวเรือนมากขึ้นจนอาจกล่าวได้ว่าวิถีครอบครัวแบบดั้งเดิมนั้นไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดโครงสร้างครอบครัวแบบใหม่ขึ้น คือ ครอบครัวที่มีรายได้สองทาง (Dual Career-Family) ลักษณะครอบครัวเช่นนี้คือผู้นำครอบครัวทั้งสองฝ่ายทั้งชายและหญิงต่างช่วยกันหารายได้เพื่อเลี้ยงครอบครัว และร่วมกับรับผิดชอบงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง 7 วันต่อสัปดาห์ ผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์โทรศัพท์เคลื่อนที่ เครื่องโทรสาร หรือเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆ (Lankford, 1998) ทำให้คนสามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน จนเวลาส่วนใหญ่จะให้กับงานมากกว่าชีวิตครอบครัว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของพนักงานยาวนานขึ้นกว่าเดิม เช่น การที่ภาระงานของแต่ละบุคคลมากขึ้น เนื่องจากการลดจำนวนพนักงานลง มีภาระรับผิดชอบในส่วนที่นอกเหนือจากงานมากขึ้น พนักงานต้องการ

รางวัลตอบแทนจากองค์การจากการทำงานอย่างหนัก และองค์การกำหนดความคาดหวังสูงจากการปฏิบัติงานของพนักงาน (Major, Klein, and Ehrhart, 2002)

การที่ผู้หญิงในปัจจุบันจำเป็นต้องทำงานนอกบ้านเพื่อช่วยหารายได้ให้กับครอบครัวมากขึ้น เป็นสาเหตุทำให้เวลาที่จะใช้สำหรับทำกิจกรรมกับบุคคลในครอบครัว การทำงานบ้าน และการเลี้ยงดูบุตรก็จะถูกบั่นทอนลงไปจนอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ในครอบครัว ในขณะที่เดียวกันผู้ชายก็เข้ามาช่วยรับผิดชอบหน้าที่ในครัวเรือนมากขึ้นจนอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน วิธีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมากขึ้น

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดขึ้นเมื่อความพยายามที่จะทำหน้าที่ในการทำงานเข้าไปก้าวกายการทำหน้าที่ในครอบครัว หรือ เมื่อความพยายามที่จะทำหน้าที่ในครอบครัวเข้าไปก้าวกายบทบาทหน้าที่ในการทำงาน (Greenhaus and Beutell, 1985) จากการศึกษาของงานวิจัยในอดีต Frone, Russell, and Barnes (1996) ระบุว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับอาการเครียดสูง ความพึงพอใจในชีวิตต่ำ ความเจ็บป่วยทางกายบ่อยครั้ง และการติดสุรา

ได้มีการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอย่างกว้างขวาง หนึ่งในปัจจัยเหล่านี้ก็คือเรื่องของเวลาเนื่องจากเวลาเป็นทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยม้งานวิจัยที่สนับสนุนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาจำนวนหนึ่ง เช่น งานวิจัยของ Major *et al.* (2002) ที่พบว่าการให้เวลากับการทำงานมากสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ Gutek, Searle, and Klepa (1991) ที่พบว่าการให้เวลากับครอบครัวมาก สัมพันธ์กับการรายงานความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวก้าวกายงานสูง

งานวิจัยชิ้นอื่นๆ ได้เน้นการศึกษาถึงผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อสุขภาพ ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับสุขภาพ ทั้งของบุคคลของครอบครัว และขององค์การ เช่น Cooke and Rousseau (1984) พบว่าเมื่อบุคคลเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างบทบาท ความพึงพอใจในชีวิตจะลดต่ำลง และ Higgins, Duxbury, and Irving (1992) พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลทางลบต่อทั้งคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) และต่อคุณภาพชีวิตครอบครัว (Quality of Family Life) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตครอบครัวนี้สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลได้

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนำมาซึ่งความเครียด และก่อให้เกิดปัญหาด้านอื่นๆตามมาเช่น ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมไปถึงปัญหาครอบครัวและปัญหาต่อหน่วยงาน เช่น การมาทำงานสาย การขาดงานบ่อย ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และความตั้งใจที่จะลาออก (Allen, Herst, Bruck, and Sutton, 2000) ซึ่งความตั้งใจที่จะลาออกจากงานนี้เองเป็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้หากพนักงานมีโอกาสไปทำงานอื่นที่มีระดับตำแหน่งที่ดีกว่า (จรรยาจักษ์ เนติประวัตติ, 2549) ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสนใจและช่วยหาแนวทางแก้ไขเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่เกิดขึ้น เมื่อพนักงานสามารถบริหารบทบาทการเป็นสมาชิกขององค์กรกับการเป็นสมาชิกของครอบครัวได้อย่างลงตัว ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงาน บุคคลสามารถทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้แก่การทำงานมากขึ้น มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และนำมาซึ่งความพึงพอใจในชีวิตในที่สุด

การดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขในชีวิตจะเกิดขึ้นได้มีปัจจัยหลายอย่างที่เกื้อหนุน ทั้งความสุขทางกายและความสุขทางใจ ไม่ว่าจะเป็นการมีปัจจัยในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีหน้าที่การงานที่มั่นคงหรือการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ความพึงพอใจในชีวิตเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้การมีสุขภาวะทางจิตที่ดีได้ บุคคลจะเป็นผู้ประเมินชีวิตโดยรวมของตนเอง หากบุคคลประเมินตนเองว่ามีความสุข มีความยินดีต่อการมีชีวิตอยู่ รวมทั้งการเห็นคุณค่าในตนเองและชีวิตเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับตนเองและผู้อื่นสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในชีวิตความพึงพอใจในชีวิตเป็นประเด็นที่มีผู้ศึกษาอย่างกว้างขวาง เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิตสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตในส่วนที่เป็นนามธรรมได้

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลไม่สามารถจัดการกับหน้าที่ในแต่ละบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบุคคลสามารถสร้างสมดุลระหว่างบทบาทในบริบทการทำงานและในครอบครัวได้โดยการวางแผนจัดการเวลาให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบทบาท จัดการอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทอย่างเหมาะสม รวมถึงการวางตน การใช้กลวิธีจัดการปัญหาและแสดงออกอย่างสอดคล้องกับบทบาทที่เข้าไปเกี่ยวข้อง และเนื่องจากสุขภาวะของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน (ดวงหทัย คชเสนี, 2549) ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานในองค์กร จึงมีประโยชน์ในการวางนโยบาย การจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน และยังสามารถใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน (Noor, 2008) จึงเป็นเรื่องที่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคคลกรที่

ปฏิบัติงานอยู่ในหลายๆตำแหน่ง โดยเฉพาะบุคคลกรภายในสายงานควบคุมจราจรทางอากาศ และสายงานทางวิศวกรรม ซึ่งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความรู้และทักษะเฉพาะด้าน ที่ไม่สามารถศึกษาได้จากหลักสูตรที่เปิดสอนอยู่ในสถาบัน การศึกษาภายในประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งการฝึกอบรมภายในหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญของบริษัทเอง และออกไปเรียนกับหน่วยงานภายนอกที่ได้รับการยอมรับจากต่างประเทศ ซึ่งในบางตำแหน่งต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมนานนับปีจึงจะสามารถฝึกปฏิบัติงานจริง และอาจจะต้องใช้เวลาหลายปีเพื่อที่จะก่อให้เกิดความชำนาญ ดังนั้น หากพนักงานเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่เกิดขึ้นนั้นมากจนถึงขั้นเป็นเหตุให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงาน ก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อบริษัทอย่างมากเนื่องจากต้องตั้งต้นคัดสรรบุคลากร ใช้ทั้งเงินและเวลาในการฝึกอบรมอีกจำนวนมาก และอาจจะกระทบต่อคุณภาพการให้บริการจราจรทางอากาศแก่สายการบินอีกด้วย

ปัจจุบันบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีนโยบายหลายประการที่มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานอยู่พอสมควร แต่ยังไม่เคยมีการวิจัยที่ศึกษาถึงระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานมาก่อน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่านโยบายที่ได้กล่าวมานี้เพียงพอที่จะช่วยลดระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่พนักงานเผชิญได้ดีเพียงใด โดยดูจากระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานในปัจจุบัน และผลที่ตามมาของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จะส่งผลถึงความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานหรือไม่อย่างไร โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวตามแนวของ Greenhaus and Beutell (1985) และความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมตามแนวของ Neugarten, Havighurst, and Tobin (1961)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ทั้งปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านครอบครัว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ และศูนย์ควบคุมการบินทุกแห่งทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 2,864 คน ตามแนวคิดของ Greenhaus and Beutell และ Neugarten *et al.* ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยในการศึกษาได้แบ่ง คุณลักษณะของตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวออกเป็น 3 ด้านคือ

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพการสมรส
2. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย และผู้ที่หารายได้ในครอบครัว
3. ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ด้านบุคลิกภาพ ในการวิจัยนี้จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบ เอ ได้แก่ บุคลิกภาพที่ชอบทำงานแข่งกับเวลา รักความก้าวหน้า ไม่ชอบการรอคอย ก้าวร้าว โกรธง่าย มีความเพียรพยายามเพื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. แบบ บี ได้แก่ บุคลิกภาพที่เฉื่อยชา ไม่รักความก้าวหน้า อดทน รอคอยได้ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการศึกษานี้ทำให้องค์กรและผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวให้แก่พนักงานของบริษัท ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อทั้งตัวพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน และองค์กร

นิยามศัพท์

ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ระดับความรู้สึกยินดีในการดำเนินชีวิตของตนเองโดยทั่วไปตามกรอบอ้างอิงของ Neugarten *et al.* (1961) เป็นการประเมินทางความคิดที่แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบภายในของบุคคลเอง โดยที่ไม่ถูกชักนำจากปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นการมองส่วนประกอบย่อยด้านต่างๆในชีวิตแล้วประเมินออกมาเป็นความรู้สึกในภาพรวมที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในชีวิต ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงค่าคะแนนจากมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) ของ Neugarten *et al.* (1961)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อความกดดันจากบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวไม่สอดคล้องกันเนื่องจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทหนึ่งทำให้บุคคลรู้สึกลำบากที่จะเข้าร่วมอีกบทบาทหนึ่งตามกรอบอ้างอิงของ Greenhaus, Kopelman, and Connolly (1983) และ Greenhaus and Beutell (1985)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทไม่ว่าจะเป็นด้วยสาเหตุใดอันเกิดจากริบทที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำให้กิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวเนื่องกับครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทไม่ว่าจะเป็นด้วยสาเหตุใดอันเกิดจากริบทที่เกี่ยวเนื่องกับครอบครัวเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำให้กิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวเนื่องกับงาน

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวเนื่องกับการใช้ หรือการให้

เวลากับการทำงานมากเกินไปจนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำงานหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด

หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำงานหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรมการกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำงานหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา หมายถึง

รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับครอบครัวมากเกินไปจนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำงานหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด

หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำงานหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม

หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรมการกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในครอบครัวไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำงานหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

ครอบครัว หมายถึง การอยู่ร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันผูกพันกัน เช่น ความสัมพันธ์ทางสายเลือด หรือการรับเป็นบุตรบุญธรรม โดยสมาชิกมีความสัมพันธ์กันและมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน เช่น เป็นบิดา เป็นมารดา เป็นสามีหรือภรรยา หรือเป็นบุตร ฯลฯ

เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน หมายถึง ผลรวมของเวลาทั้งหมดที่พนักงานใช้ในการเดินทางทั้งไปและกลับระหว่างที่พักและที่ทำงานซึ่งพนักงานปฏิบัติงานอยู่

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมเฉพาะของแต่ละบุคคล ทั้งที่มองเห็นได้และไม่สามารถมองเห็นได้ และสามารถวัดได้ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรม ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์แตกต่างกัน โดยแบ่งเป็นบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี

บุคลิกภาพแบบ เอ เป็นลักษณะของพนักงานที่มีความกระตือรือร้น ชอบความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ชอบการรอคอย เป็นคนเร่ร่อน ชอบแข่งขัน

บุคลิกภาพแบบ บี เป็นลักษณะของพนักงานที่เป็นคนค่อนข้างเฉื่อยชา ไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อดทนและรอคอยได้

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

บทนี้ประกอบด้วยเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ซึ่งในการศึกษาเรื่อง "ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด" ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อทราบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยโดยนำเสนอเรียงลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
2. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในงานวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นเหตุให้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น การที่พ่อแม่ต้องเลี้ยงลูกเพียงคนเดียว (Single Parent) และภาระงานที่เพิ่มขึ้นทำให้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นปัญหาที่สำคัญในปัจจุบัน เพราะไม่เพียงแต่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลและครอบครัวเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อองค์การด้วย โดยจะกล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไว้ดังนี้

Greenhaus and Beutell (1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความขัดแย้งในบทบาท ความขัดแย้งระหว่างบทบาท และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และอธิบายความหมายไว้ ดังนี้

1. ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) คือภาวะที่ความกดดันจากสองแหล่งขึ้นไปเกิดขึ้น ซึ่งการยอมตามความกดดันด้านหนึ่งทำให้บุคคลไม่สามารถยอมตามความกดดันอีกด้านหนึ่งได้อย่างเต็มที่ Kahn และคณะ (1964, cited Kopelman, Greenhaus, and Connolly, 1983) ได้แบ่งรูปแบบความขัดแย้งในบริบทการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความขัดแย้งจากการมีหลายบทบาท (Intersender Conflict) ความขัดแย้งภายในบทบาท (Intrasender Conflict) และความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (Person-Role Conflict)

2. ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Interrole Conflict) คือรูปแบบความขัดแย้งในบทบาทแบบหนึ่งซึ่งจะเกิดความกดดันขึ้นจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทต่างๆ Kahn และคณะ (1964 cited Greenhaus and Beutell, 1985) อธิบายเพิ่มเติมว่าความขัดแย้งระหว่างบทบาท เกิดขึ้นจากการที่ภาระหน้าที่ในการเป็นสมาชิกของกลุ่มหนึ่งไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่เกิดขึ้นจากการเป็นสมาชิกในกลุ่มอื่น เช่น ความต้องการจากบทบาทการทำงานอาจทำให้บุคคลต้องทำงานล่วงเวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ซึ่งขัดแย้งกับความต้องการจากสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการเวลาร่วมกัน นอกจากนี้การเข้าร่วมในบทบาทหนึ่งโดยที่ยังนึกถึงข้อดีของการเข้าร่วมอีกบทบาทหนึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกลำบากใจมากขึ้น

3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Conflict) คือความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากความกดดันจากบทบาทการทำงานและครอบครัวไม่สอดคล้องกันในแง่ใดแง่หนึ่ง การเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทการทำงานอาจทำให้บุคคลรู้สึกลำบากใจมากขึ้นเมื่อพิจารณาถึงข้อดีในการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทครอบครัว และในทำนองเดียวกันเมื่อบุคคลเข้าร่วมในบทบาทครอบครัวก็อาจรู้สึกลำบากใจมากขึ้นเมื่อพิจารณาถึงข้อดีในการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทการทำงาน

Kelly and Voydanoff (1985) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดขึ้นจากความต้องการเวลา พลังงาน และภาระผูกพันที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละบทบาททำให้เกิดความขัดแย้งและความตึงเครียดในบทบาทใน 2 ลักษณะคือ

1. ความมากเกินไป (Overload) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทั้งหมดต่อเวลาและพลังงานที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมของบทบาทที่หลากหลายนั้นมากเกินไปที่จะกระทำบทบาททั้งหมดได้อย่างเหมาะสม

2. การขัดขวาง (Interference) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการที่ขัดแย้งกันสร้างความยากลำบากในการที่จะปฏิบัติตามความต้องการในบทบาทที่หลากหลาย

Aryee, Luk, Leung, and Lo (1999) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวบ่งชี้ถึงการไม่มีความพอดีระหว่างบทบาทงานและครอบครัว

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อความกดดันจากบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวไม่สอดคล้องกันเนื่องจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทหนึ่งทำให้บุคคลรู้สึกลำบากที่จะเข้าร่วมอีกบทบาทหนึ่ง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว

Lambert (1990) กล่าวถึงทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวไว้ดังนี้

1. แบบแบ่งส่วน (Segmentation) หมายถึง งานและครอบครัวแยกออกจากกันโดยทั้งสองไม่ส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกัน นักวิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการอธิบายพนักงานระดับปฏิบัติการที่ไม่มีทั้งความรู้สึกผูกพันและไม่พึงพอใจในงาน พวกเขาสามารถแยกงานและครอบครัวออกจากกัน เพื่อจัดการกับความเครียดที่มาจากการทำงาน

2. แบบชดเชย (Compensation) หมายถึง ความพยายามชดเชยเมื่อบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานหรือครอบครัวจะหาความพึงพอใจจากอีกสิ่งหนึ่ง นั่นคือเป็นปฏิกริยาของบุคคลที่ไม่รู้สึกผูกพันหรือไม่พอใจในงาน สามารถนำมาอธิบายการที่บุคคลหันเข้ามาทำงานมากขึ้นเมื่อประสบปัญหาในครอบครัว

3. แบบถ่ายเท (Spillover) ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวแบบถ่ายเททั้งทิศทางทางบวกและลบ เช่น พนักงานอาจนำประสบการณ์ที่เข้ากับลูกอย่างได้ผลมาใช้ในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางบวก ส่วนความสัมพันธ์ทางลบ เช่น ปัญหาจากงานเข้ามากระทบกิจกรรมอื่นที่บุคคลรู้สึกลำบากใจในการทำงาน จนแสดงความก้าวร้าวต่อสมาชิกในครอบครัว เพื่อนบ้าน หรือบุคคลอื่นๆ

ความสัมพันธ์ทั้ง 3 แบบนี้ Repetti (1987 cited Muchinsky, 1997) ได้เสนอว่าในความเกี่ยวโยงระหว่างงานและครอบครัวอาจเกิดกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. เกิดการถ่ายทอดอารมณ์ที่เกิดขึ้นในบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง
2. เกิดความขัดแย้งในบทบาทจากการที่มีทรัพยากรทางกายภาพ จิตใจ และอารมณ์ที่จำกัดจนบุคคลต้องพยายามรักษาสมดุลในการใช้ทรัพยากรเหล่านี้

3. เกิดกระบวนการทางสังคม ซึ่งการเรียนรู้ทักษะหรือค่านิยมทางสังคมจากบทบาทหนึ่งอาจเข้าไปรบกวนหรือก้าวกายการทำหน้าที่ในบทบาทอื่น
4. ในบางครั้ง ทักษะหรือค่านิยมทางสังคมที่เรียนรู้ในบทบาทหนึ่งไม่สามารถนำไปใช้หรือแผ่ขยายไปยังบทบาทอื่นๆได้

3. สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ผู้ที่ศึกษาแนวคิดของ Greenhaus and Beutell ส่วนหนึ่งให้ความสำคัญกับสาเหตุของความขัดแย้งมากกว่ารูปแบบของความขัดแย้ง เช่น Stephens and Sommer (1996) ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 3 สาเหตุ โดยศึกษาเฉพาะทิศทางของความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานที่เข้าไปส่งผลกระทบต่อครอบครัว หรือที่เรียกว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว (Work-to-Family Conflict) เท่านั้น โดย Greenhaus and Beutell (1985) อธิบายว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีสาเหตุจากแหล่งดังต่อไปนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-Based Conflict) คือการให้เวลากับบทบาทหนึ่งจนบุคคลไม่มีเวลาให้กับบทบาทอื่น ไม่ว่าจะเป็นเวลาทำงานที่มากเกินไป ความไม่ลงตัวของตารางเวลา และการทำหน้าที่ในบทบาทหนึ่งมากเกินไปความขัดแย้งนี้เป็นไปได้ว่ามีสาเหตุมาจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในบทบาทหนึ่งจนทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ในอีกบทบาทได้ หรือ บางครั้งบุคคลอาจรู้สึกกังวลใจกับบทบาทหนึ่งในขณะที่ทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่ง
2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-Based Conflict) อาการเครียดที่เกิดจากบทบาทหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็ความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความเหนื่อยล้า อาการซึมเศร้า ความเฉื่อยชา หรือความฉุนเฉียว อาจเข้าไปก้าวกายหรือส่งผลกระทบกับการทำหน้าที่ในบทบาทอื่น
3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ในบทบาทหนึ่งอาจไม่สามารถนำมาใช้ในอีกบทบาทหนึ่งได้ เช่น ผู้บริหารเพศชายมักมีภาพลักษณ์ที่เข้มแข็ง ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ แต่บทบาทในครอบครัว เขาจะถูกคาดหวังให้เป็นคนอบอุ่น อ่อนโยน เข้าใจความรู้สึก และไวต่อความรู้สึก หากบุคคลไม่สามารถปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังในแต่ละบทบาทได้ บุคคลนั้นก็มีความเสี่ยงที่จะเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างบทบาท

4. รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

มีผู้สนใจและนำแนวคิดเรื่องความขัดแย้งระหว่างบทบาท ของ Greenhaus and Beutell มา วิเคราะห์และปรับปรุงให้มีความชัดเจนขึ้นตามแนวคิดหลักที่ว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว คือ ความขัดแย้งระหว่างบทบาทรูปแบบหนึ่งซึ่งความจำเป็นในหน้าที่การงาน และความจำเป็นในหน้าที่ทาง ครอบครัวยุบวกรวมซึ่งกันและกันในแต่ละวันใดแห่งหนึ่ง ทั้งนี้ ผู้ที่ศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่าง มีความเห็นตรงกัน (เช่น Adams, King, and King, 1996; Frone, Russell, and Cooper, 1997; Netemeyer, Bloes, and McMurrian, 1996; Greenhaus, Parasuraman, and Collins, 2001) ว่า จำเป็นต้องมีการแบ่งแยกทิศทางของความขัดแย้งระหว่างครอบครัวออกเป็น

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว (Work-to-Family Conflict)
2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน (Family-to-Work Conflict)

แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะก่อให้เกิด ผลกระทบ 2 ประการ กล่าวคือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อทางอ้อมซึ่งกันและกัน เนื่องจากมีภาระจากบทบาทที่หนักเกินไปและความเครียดที่เกิดขึ้น

5. รูปแบบและสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว 6 ด้าน

Carlson, Kacmar, and Williams (2000) มีความเห็นว่าการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวที่ผ่านมาั้นยังไม่ครอบคลุมแนวคิดเดิมของ Greenhaus and Beutell ครบถ้วน เนื่องจากเป็นการศึกษาแยกรูปแบบของความขัดแย้ง และสาเหตุของความขัดแย้งออกจากกัน Carlson *et al.* (2000) จึงเสนอตารางที่แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 แนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ

| สาเหตุ | รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว | รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน |
|------------|---|---|
| เวลา | งานก้าวก่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากเวลา | ครอบครัวก้าวก่ายงาน ที่มีสาเหตุจากเวลา |
| ความเครียด | งานก้าวก่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากความเครียด | ครอบครัวก้าวก่ายงาน ที่มีสาเหตุจากความเครียด |
| พฤติกรรม | งานก้าวก่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | ครอบครัวก้าวก่ายงาน ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม |

ที่มา: Carlson, Kacmar, and Williams (2000)

Carlson *et al.* (2000) อธิบายถึงความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-Based Work Interference with Family) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับการทำงานมากเกินไปจนเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว
2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-Based Work Interference with Family) หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเข้าไปก้าวก่ายหรือขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว
3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-Based Work Interference with Family) หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว
4. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-Based Family Interference with Work) หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจาก

สาเหตุหรือความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ หรือการให้เวลากับครอบครัวมากเกินไปจนเข้าไปก้าวกายหรือขัดขวางการทำงานกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

5. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด (Strain-Based Family Interference with Work) หมายถึง รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นจากความเครียด หรืออารมณ์ทางลบในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวไปก้าวกายหรือขัดขวางการทำงานกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

6. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-Based Family Interference with Work) หมายถึงรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้นเมื่อ พฤติกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ในครอบครัวไม่สอดคล้องหรือเข้าไปขัดขวางการทำงานกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะและบุคลิกภาพของตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เท่านั้น โดยคุณลักษณะของตัวบุคคลที่ใช้ในการทำนัยระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนั้นแบ่งออกเป็น 3 ด้านด้วยกัน (Barling, Kelloway, and Frone, 2005) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล (General Inter-Individual Predictor)

1.1 ความแตกต่างระหว่างเพศ

ความตึงเครียดในบทบาทของชายและหญิงเกิดจากแหล่งที่มาที่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งในครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งในงานและครอบครัวเป็นอย่างมากสำหรับเพศหญิง และความขัดแย้งในงานจะมีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นอย่างมากสำหรับเพศชาย (Hall, 1972) เช่นเดียวกับกับ Pleck (1984) และ Voydanoff (1988) ที่พบว่าเพศหญิงจะยอมให้บทบาทในครอบครัวเข้าไปสอดแทรกบทบาทในการทำงาน บทบาทในงานและความต้องการของครอบครัวเป็นแหล่งสำคัญของความขัดแย้งในงานและครอบครัวเพราะว่าเพศหญิงได้ถูกกำหนดให้มีบทบาทในการรับผิดชอบครอบครัว ดังนั้นจึงเกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับบรรทัดฐานของบทบาทในงาน สำหรับเพศชายยอมให้บทบาทในงานเข้าไปสอดแทรกบทบาทในครอบครัวเพราะเพศชายถูกกำหนดให้มีความ

รับผิดชอบในงาน ดังนั้นจึงเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับบรรทัดฐานของบทบาทในครอบครัว จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในงานและครอบครัวเพิ่มขึ้น และแม้ว่าจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ความคาดหวังต่อบทบาทและความรับผิดชอบของเพศหญิงก็ยังคงอยู่ นั้นหมายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเรื่องภายในครอบครัวส่วนใหญ่ รวมถึงการดูแลลูกและญาติผู้ใหญ่ก็ยังคงตกอยู่กับเพศหญิง (Carikci, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chandola (2004) ซึ่งพบว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลถึงระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่แตกต่างกันโดยในลอนดอน ประเทศอังกฤษเพศชายรายงานถึงระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่สูงกว่าเพศหญิง แต่ในประเทศญี่ปุ่นกลับพบว่า เพศหญิงรายงานถึงระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่สูงกว่าเพศชาย ในทางตรงกันข้าม การสำรวจในสหรัฐอเมริกา พบว่า ไม่มีความแตกต่างทางเพศในความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แต่พบความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความซึมเศร้าหรือความเสื่อมโทรมของสุขภาพและการติดเหล้า (Frone, Russell and Barnes, 1996)

1.2 อายุ

อายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกอย่างนี้อาจจะมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวดังที่ Thomas and Ganster (1995) ที่รายงานว่าวัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อสุขภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และในการศึกษาของดวงหทัย คชเสนี (2549) คู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในช่วงอายุ 32-38 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าว ก่ายครอบครัวมากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 39-45 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการในงานของ ผู้ใหญ่ของ Levinson *et al.* (1978) ที่กล่าวว่า ช่วงอายุ 33-40 ปี เป็นระยะที่บุคคลสร้างหลักฐานมั่นคงให้กับชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่รู้จักในแวดวงการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้วยหน้าที่การงานที่เพิ่มขึ้น อาจทำให้บุคคลรับรู้ว่าการะหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีมากขึ้นไปรอบกวนการทำหน้าที่ตามปกติในครอบครัว

1.3 สถานภาพการสมรส

บทบาทที่เพิ่มขึ้นหลังจากการสมรสไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทผู้นำหรือผู้ตามของครอบครัวก็ตาม ความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่เพิ่มขึ้นนี้ อาจเพิ่มระดับของความขัดแย้งในบทบาทและก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวขึ้นได้ดังที่ Herman and Gyllstrom (1977) พบว่าคนที่สมรสแล้วมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าคนที่ยังไม่เคยสมรส และระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจะยิ่งเพิ่มสูงขึ้นในกรณีของพ่อ-แม่เดี่ยว ที่ต้องรับผิดชอบดูแลบุตรเพียงคนเดียว (Chandola *et al.*, 2004)

2. ปัจจัยด้านครอบครัว (Family Role Environment Predictor)

2.1 จำนวนบุตร

การมีบุตรเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบในครอบครัวของคู่สมรสเพราะต้องทุ่มเทเวลาให้กับบุตรเป็นอย่างมาก จึงมีแนวโน้มว่าจะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้มากกว่าคนที่ไม่มีบุตร ดังที่ Beutell and Greenhaus (1980, cited Lu, Kao, Chang, Wu, and Cooper, 2008) กล่าวว่า การดูแลบุตรเป็นส่วนสำคัญของชีวิตครอบครัวที่จะไปขัดแย้งกับการทำงาน โดยผู้ที่มีบุตรจะมีความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากครอบครัวมากกว่าผู้ที่ไม่ใช่บุตร และจำนวนบุตรยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตที่ไม่ดีของผู้หญิงทำงาน Cooke and Rousseau (1984) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ตติยา เอ็มชัชบุตร (2542) ที่พบว่า พนักงานที่มีจำนวนบุตรที่อยู่ในอุปการะมากกว่ามีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจำนวนบุตรที่อยู่ในอุปการะน้อยกว่า

2.2 อายุของบุตรคนสุดท้าย

การที่มีบุตรในอุปการะยังมีอายุน้อย ทำให้ความต้องการทั้งในด้านเวลาและพลังงาน ที่ต้องใช้ในการเป็นผู้ปกครองของเด็กนั้นเพิ่มสูงขึ้น ดังที่ Kelly and Voydanoff (1985) ได้ศึกษาถึงความตึงเครียดในบทบาทในงานและครอบครัวของผู้ปกครองที่ทำงาน พบว่าผู้ปกครองที่มีเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปีอยู่ในความดูแลจะมีความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Beutell and Greenhaus (1980, cited Lu, Kao, Chang, Wu, and Cooper, 2008) ที่พบว่าผู้ที่มีบุตรที่ยังเล็กจะมีความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากครอบครัวมากกว่าผู้ที่มีบุตรที่โตแล้ว

2.3 ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว

ในครอบครัวที่ทั้งสามีและภรรยาทำงานนอกบ้าน (Dual-Career Couple) ทำให้ทั้งสองฝ่ายต่างก็ไม่มีเวลาให้กับหน้าที่ภายในครอบครัว ต่างกับกรณีของพนักงานที่คู่สมรสไม่ได้ทำงานเต็มเวลา เพราะเมื่อไม่ต้องทำงานเต็มเวลา คู่สมรสของพนักงานสามารถอุทิศเวลาให้กับหน้าที่ความรับผิดชอบภายในครอบครัวได้มากกว่า ฉะนั้นในครอบครัวที่คู่สมรสที่มีรายได้สองทาง ความเครียดจากที่ทำงานอาจจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานเมื่อกลับไปที่บ้าน เพราะเวลาที่เพิ่มขึ้นกับการจัดการภาระหน้าที่ภายในครอบครัว เนื่องจากคู่สมรสของตนก็ต้องออกไปทำงานนอกบ้านเช่นกัน จึงน่าจะเป็นเหตุผลที่จะ

คาดการณ์ได้ว่า ความเครียดจากที่ทำงานมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตครอบครัวเมื่อคู่สมรส ต่างต้องทำงานนอกบ้านแบบเต็มเวลา (Ford, Heinen, and Langkamer, 2007)

Benin and Niensted (1985) ได้แนะนำว่าความขัดแย้งในงานที่จะนำไปสู่เรื่องครอบครัว จะมีอิทธิพลมากในกรณีที่ทั้งสามีและภรรยาทำงานทั้งสองคน อิทธิพลนี้จะมากกว่าครอบครัวที่สามีทำงานคนเดียว ดังนั้นถ้าบุคคลสามารถลดบทบาทในครอบครัวโดยใช้เวลาและพลังงานน้อยลง ก็จะสามารถทุ่มเทกับบทบาทในการทำงานได้มากขึ้น เมื่อสามีทำงานคนเดียวจะสามารถแสดงบทบาทที่เหมาะสมในการจัดการกับความขัดแย้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงานได้ดีกว่า

3. ปัจจัยด้านการทำงาน (Work Role Environment Predictor)

3.1. ลักษณะงาน

เนื่องจากบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำเป็นต้องให้บริการแก่สายการบินต่างๆ ตลอด 24 ชั่วโมง จึงต้องจัดให้พนักงานในบางสายงานอาทิ สายงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ สายงานวิศวกรรม และสายงานอื่นๆ ที่สนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ เข้างานเป็นกะหมุนเวียน (Shift Work) โดยให้พนักงานหมุนเวียนกันเข้าทำงาน เพื่อให้มีพนักงานปฏิบัติงานตลอดเวลา ระบบการทำงานเป็นกะโดยเฉพาะเมื่อมีการปฏิบัติงานในเวลากลางคืนเข้ามาเกี่ยวข้อง อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงานในด้านสุขภาพทั้งทางร่างกาย อารมณ์ หรือจิตใจและด้านครอบครัวและสังคม ทั้งนี้ เนื่องจากการที่พนักงานมีช่วงเวลาการทำงาน การนอน การพักผ่อน และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ไม่แน่นอน หรือในกรณีที่ช่วงเวลาดำเนินกิจกรรมดังกล่าวค่อนข้างแน่นอน แต่พนักงานผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวได้อย่างสมบูรณ์ และจากการศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานกะโดยเฉพาะปัญหาเรื่องการนอน พบว่าการเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานและการนอนทำให้เกิดความเครียด ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องคือ ปัจจัยส่วนบุคคล หน้าที่การงาน สิ่งแวดล้อม ครอบครัว ก่อให้เกิดผลต่อตัวพนักงาน คือเกิดสุขภาพอนามัยเสื่อมลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง มีอารมณ์แปรปรวน หงุดหงิดง่าย ส่งผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมในครอบครัว สังคมและการสมาคมกับผู้อื่นขาดหายไป เป็นบุคคลที่ไม่ร่าเริง (วิฑูรย์ และกฤษฎา, 2537)

3.2 จำนวนชั่วโมงการทำงาน

Crompton and Lyonette (2005) ศึกษาเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานใน 5 ประเทศ คือ อังกฤษ ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส นอร์เวย์ และโปรตุเกส พบว่าประเทศที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์สูง จะมีระดับปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูง ส่วนประเทศที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ต่ำกว่า จะมีระดับปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งในจำนวน 5 ประเทศนี้พบว่า พนักงานในประเทศอังกฤษมีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์และปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงที่สุด ส่วนพนักงานในประเทศฟินแลนด์มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่ำสุดและประเทศนอร์เวย์มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ต่ำเป็นลำดับสาม พบว่าทั้งสองประเทศนี้มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่ำที่สุดและต่ำรองลงมา ตามลำดับ และในการศึกษาของ Pleck, Staines, and Lang (1980) พบว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานเป็นเงื่อนงำในการทำงานที่ส่งผลอย่างมากกับระดับของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

3.3 เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

เวลาที่ต้องใช้ไปกับการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานเป็นการบั่นทอนเวลาที่บุคคลจะมีให้กับครอบครัว ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาตามแนวคิดเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Greenhaus and Beutell (1985) โดย ฉัตรสุตา ส่องแสงเจริญ (2550) พบว่าเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และสภาพการจราจรระหว่างที่พักถึงที่ทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความเครียดอย่างมาก และความเครียดนำมาซึ่งความขัดแย้งในงานและครอบครัวจากงานดังที่ Matthews *et al.* (1996) พบว่าความขัดแย้งในงานและครอบครัวจากงานของสามีและงานของภรรยา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด อาจกล่าวได้ว่า ถ้าพนักงานมีความเครียดสูงแล้ว ระดับของความขัดแย้งในงานและครอบครัวสูงก็จะสูงตามไปด้วย

3.4 สถานที่ปฏิบัติงาน

เนื่องจากกรุงเทพและปริมณฑล เป็นศูนย์กลางของประเทศในหลายๆ ด้าน อาทิ ด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การศึกษาและการขนส่ง จึงมีประชากรอยู่อย่างหนาแน่น ส่งผลให้การจราจรมีความติดขัดและแออัดโดยเฉพาะในช่วงเวลาเร่งด่วน พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จึงมีแนวโน้มที่จะมีประสบการณ์ในการบริหารเวลาและความเครียดเนื่องจากปัญหาด้านสภาพการจราจร

7. ผลที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ผลในทางลบที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่อาจเกิดขึ้นได้บนพื้นฐานของทฤษฎีที่กล่าวมามีได้หลายประการ Allen, Herst, Bruck, and Sutton (2000) สรุปผลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งตีพิมพ์ระหว่างปี ค.ศ. 1977 ถึง ค.ศ. 1998 จำนวนทั้งสิ้น 67 งานวิจัย โดยแบ่งผลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวออกได้เป็นสามกลุ่ม ได้แก่

ผลที่เกี่ยวกับงาน (Work-Related Outcomes)

- ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
- ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment)
- ความตั้งใจลาออกจากงาน (Intention to Turnover)
- การขาดงาน (Absenteeism)
- ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)
- ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)
- การประสบความสำเร็จในอาชีพ (Career Success)

ผลที่ไม่เกี่ยวกับงาน (Nonwork-Related Outcomes)

- ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)
- ความพึงพอใจในชีวิตสมรส (Marital Satisfaction)
- ความพึงพอใจในครอบครัว (Family Satisfaction)
- การปฏิบัติต่อครอบครัว (Family Performance)
- ความพึงพอใจในเวลาว่าง (Leisure Satisfaction)

ผลที่เกี่ยวกับความเครียด (Stress- Related Outcomes)

- ความเครียดทั่วไป (General Psychological Strain)
- ความเจ็บป่วยทางกาย (Somatic/Physical Symptoms)
- ความซึมเศร้า (Depression)
- การใช้สารเสพติด (Substance Abuse)

- ความเหนื่อยล้า (Burnout)
- ความเครียดที่เกี่ยวกับการทำงาน (Work-Related Stress)
- ความเครียดที่เกี่ยวกับครอบครัว (Family-Related Stress)

8. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

จากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ผ่านมา (Moreno-Jiménez *et al.*, 2009); Judge, Boudreau, and Bretz, 1994 ; Netemeyer, Boles, and McMurrian, 1996 และ Kossek and Ozeki, 1998) มีข้อสรุปเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานต่างก็มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต เช่นเดียวกับการศึกษาภายในประเทศไทยที่ ดวงหทัย คชเสนี(2549) พบว่าพึงพอใจในชีวิตโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณาแบบรวมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ตามแนวคิดของ Carlson *et al.* (2000)

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

1. ความหมายของบุคลิกภาพ

การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ (Personality) จะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบุคคล โดยเฉพาะในแง่ความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541) นักวิชาการหลายท่านสนใจศึกษาและได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ดังนี้

Cattel, Eber, and Tatsuoka (1970) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ สิ่งที่จะช่วยให้ทำนายได้ว่า บุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ดังนั้นการศึกษาบุคลิกภาพจะต้องศึกษาพฤติกรรมทั้งหมดมิใช่ศึกษาเพียงบางอย่าง

Smith, Sarason, and Sarason (1982) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ เช่น ลักษณะของพฤติกรรมและสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น

ความคิด ความสนใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลอื่นสามารถที่จะเข้าใจ และแยกแยะความแตกต่างของบุคคลนั้นจากบุคคลอื่นได้

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2536) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า หมายถึงลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอกคือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง กิริยามารยาท การแต่งตัว การพูดจา การนั่ง การยืน เป็นต้นและส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝัน ปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

มธุรส สว่างบำรุง (2542) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นความคงที่ของแบบแผนทางด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นภาพรวมของบุคคลที่แสดงออกถึงลักษณะภายในและภายนอกที่ปรากฏออกมาโดยจะมีแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะทางพันธุกรรมและปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

ทัศน ทงภักดี (2551) กล่าวว่า ลักษณะหรือพฤติกรรม ของบุคคลที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิตและไม่จำเป็นว่า พฤติกรรมหรือคุณลักษณะเหล่านั้นจะต้องดีหรือไม่ดี ผิดหรือถูก เป็นต้น

จากความหมายของบุคลิกภาพที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมเฉพาะของแต่ละบุคคล ทั้งที่มองเห็นได้และไม่สามารถมองเห็นได้ และสามารถวัดได้ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรม ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์แตกต่างกัน

2. ทฤษฎีบุคลิกภาพ

Hilgard (1962 อ้างใน สถิต วงศ์สวรรค์, 2540) ได้แบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพออกเป็น 4 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบแบ่งประเภท (Type Theories) เป็นทฤษฎีที่มุ่งพิจารณาเกี่ยวกับตัวบุคคล โดยสิ่งสำคัญของทฤษฎีนี้คือบุคลิกภาพของคนเป็นไปตามแบบขององค์ประกอบทางกายคือ

1.1 แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะรูปร่างทางร่างกาย (Body Types) โดยเชื่อว่าโครงสร้างของแต่ละคนมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะอารมณ์แต่ละประเภท นักจิตวิทยาที่แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะนี้ เช่น Ernest Kretschmer and William H. Sheldon

1.2 แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะสารเคมีและต่อมไร้ท่อในร่างกาย (Body Chemistry and Endocrine Balance) โดยเชื่อว่าการทำงานของต่อมไร้ท่อที่มีผลต่ออารมณ์ของคนและมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล

1.3 แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior Psychological Types) การแบ่งประเภทที่เน้นความสำคัญของพฤติกรรม นักจิตวิทยาที่แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะนี้ เช่น Carl Gustav Jung and Hans Eysenck

2. ทฤษฎีบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัย (Trait Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายบุคลิกภาพจากลักษณะและวิธีการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ โดยมีความเชื่อว่าเมื่อบุคคลเรียนรู้ว่าหากประพฤติเช่นนั้นแล้วเกิดผลสบายใจก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ จนกลายเป็นความเคยชิน นอกจากนี้ยังเน้นถึงคุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักจิตวิทยาที่อธิบายบุคลิกภาพตามทฤษฎีนี้ เช่น Gordon Allport, Raymond B. Cattell and Alfred Adler

3. ทฤษฎีพัฒนาการ (Development Theories) เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญในเรื่องการพัฒนาร่างกายและจิตใจของพัฒนาการในวัยต่างๆ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมจึงทำให้เชื่อว่าบุคลิกภาพในวัยต่างๆ ของมนุษย์มีความเชื่อมโยงกัน ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์เดิม (Classical Psychoanalysis) ตามแบบของ Sigmund Freud ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ใหม่ (Neo-Freudian) ตามแบบของ Erik H. Erikson ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแบบของ Dollard and Miller และทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลตามแบบของ Linton

4. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Dynamic Theories) เชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์จนทำให้เกิดความคับข้องใจ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งในทางบวกและทางลบ ทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มจิตวิเคราะห์ตามแบบของ Sigmund Freud ซึ่งอธิบายในรูปโครงสร้างของจิต 3 ส่วนคือ อิด อีโก้ ซูเปอร์อีโก้ และทฤษฎีบุคลิกภาพของ Carl Rogers

3. แบบของบุคลิกภาพ

Friedman and Rosenman (1974) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพ แบบบี ไว้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ไ้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกว่ เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมาะพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่า อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่ได้กับการทำงานล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบบี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความ ผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเฉย ๆ หนึ่งอย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิต แบบง่าย ๆ ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และไม่ชอบการทำงานในเวลาอันรีบด่วน

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีแนวโน้มจะเป็นโรคเครียด โรคกระเพาะ โรคหัวใจ ได้ง่ายกว่า และมักจะมี ความขัดแย้งกับคนอื่นได้ง่ายและมีคุณภาพในการตัดสินใจต่ำกว่าบุคลิกภาพแบบบี (สุพานี สุธัญวาทินิช, 2549)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบีซึ่งเป็นแบบของบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัย เหตุผลที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบีเนื่องมาจากเป็นบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานโดยตรง ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอสูง อาจมีปัญหาในการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว และมีความเครียดจากการทำงานสูง รวมถึงอาจประสบปัญหาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบทบาทการทำงานที่ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อพนักงานได้

4. บุคลิกภาพกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าบุคลิกภาพแบบบี เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอมักจะชอบทำงานด้วยความรีบเร่ง ต้องการงานให้เสร็จโดยเร็วที่สุด หนีไม่ได้กับการทำงานล่าช้า ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาทั้งความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การรับภาระงานที่หนักเกินไปจนเกินขีดความสามารถของตนเอง (Jamal and Baba, 1991) และก่อให้เกิดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน (Ivancevich *et al.*, 1982) นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบเอยังนำไปสู่ชั่วโมงการทำงานที่มากขึ้น (Carlson, 1999) จนอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและความเครียด ดังที่ Burke (1988) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งสมรสแล้วในประเทศนอร์เวย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง บุคลิกภาพแบบเอกับความขัดแย้งระหว่างงานกับ

ครอบครัวโดยผู้ที่แสดงออกถึงความมีบุคลิกภาพแบบเอทีสูงกว่ามีแนวโน้มว่าจะมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงตามไปด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต

1. ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิตเกิดขึ้นจากกระบวนการประเมินชีวิตโดยรวมของตนเองของคุณ บุคคลจะสร้างหรือกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมกับตนตามการรับรู้ของตน จากนั้นบุคคลจะเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานที่ตนสร้างขึ้นหรือกำหนดขึ้นกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในชีวิต อาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการประเมินจากภายในบุคคลมากกว่าที่จะเป็นการประเมินด้วยมาตรฐานจากภายนอก (Pavot *et al*, 1991) เมื่อบุคคลเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานหรือเกณฑ์ของตนในการดำเนินชีวิตกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วพบว่า ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมีคุณค่าเกินมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตนกำหนดไว้ บุคคลก็จะประเมินชีวิตตนเองและรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต แต่ถ้าเป็นในทางตรงข้ามคือจากการเปรียบเทียบประสบการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วพบว่า มีค่าน้อยกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ที่บุคคลกำหนดไว้ บุคคลก็จะประเมินตนเองว่า ไม่มีความพึงพอใจในชีวิต (Meadow *et al*, 1992)

Barrow and Smith (1979) กล่าวถึงความพึงพอใจในชีวิตว่าเป็นความสุข ความสนุกสนาน การมีประสบการณ์ที่ดีจากสิ่งต่างๆ เช่นการได้รับรางวัล การได้รับการตอบแทนที่ดีในการทำกิจกรรมต่างๆ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังหมายถึงการที่ปราศจากความเศร้า ความเครียด และสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาทั้งปวง

Landry (2000) ได้ให้ความหมายว่าของความพึงพอใจในชีวิตว่าเป็น องค์ประกอบหนึ่งของความผาสุก ซึ่งประเมินได้จากเกณฑ์ของแต่ละบุคคลในกระบวนการตัดสินใจ โดยความพึงพอใจในชีวิตเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของการมีจิตใจหรืออารมณ์ที่ดี

สุนิตรา จตุพรพิพัฒน์ (2543) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในชีวิตว่าเป็น ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชื่นชอบความพอใจในการดำเนินชีวิตทั่วไป ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ต่อสถานการณ์ที่ปรารถนาอยากให้เป็นเปรียบเทียบกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ซึ่งบุคคลประเมินความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง โดยการมองภาพรวม การรับรู้เป้าหมาย การให้คุณค่า

นฤมล ผ่องใส (2544) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินความชื่นชอบตนเองในภาพรวม จากการประเมินในด้านต่างๆ ที่บุคคลเห็นว่ามีความหมาย และมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของเขาเป็นการประเมินความพอใจต่อสิ่งที่ประสบในชีวิต และความรู้สึกมีความสุขในการดำเนินชีวิต

Veenhoven (1991 อ้างใน นฤมล ผ่องใส, 2544) นิยามความพึงพอใจในชีวิตว่าหมายถึงความสุขเป็นระดับการตัดสินความชื่นชอบคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนหนึ่งมีระดับคงที่โดยเป็นผลมาจากคุณลักษณะทางพันธุกรรมหรือประสบการณ์ในวัยเด็ก และอีกส่วนหนึ่งเป็นส่วนที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามปัจจัยอื่นๆ ในชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิต สถานภาพสมรสและอายุ

Lucas, Diner, and Suh (1996) กล่าวว่า เมื่อบุคคลตัดสินความพึงพอใจในชีวิต บุคคลจะไตร่ตรองถึงจำนวนเวลาที่เขาอยู่ในอารมณ์ที่เป็นสุขเปรียบเทียบกับจำนวนเวลาในอารมณ์ไม่เป็นสุขจำนวนของประสบการณ์ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ และความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกับการมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมองโลกในแง่ดีเป็นความคาดหวังทั่วไป ถึงผลลัพธ์ที่ชื่นชอบเมื่อบุคคลเชื่อว่า การกระทำของเขาจะไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ ก็จะยืนยันการกระทำต่อไป แต่ผู้ที่เชื่อว่าจะพบกับความล้มเหลว ก็จะถอนตัวและความพยายามออกจากเป้าหมายที่ตั้งขึ้น ในขณะที่ความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกของชีวิตในภาพรวม

จากคำจำกัดความและความหมายดังที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิตหมายถึง การที่บุคคลรู้สึกชีวิตของตนเองมีความสุข มีความยินดีกับการมีชีวิตอยู่ มีอารมณ์สดใส และรับรู้ชีวิตของตนดำรงอยู่อย่างมีความหมายตามที่ตนคาดหวังไว้

2. แนวคิดของดีเนอร์

Diener (1984) ระบุว่าการศึกษาในเรื่องสุขภาวะเน้นลักษณะ 3 ประการ คือ ประการแรก สุขภาวะเป็นภาวะอัตวิสัยซึ่งเป็นประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล ประการที่สองในการประเมินจะใช้แบบวัดที่มีข้อความทางบวกเท่านั้น และประการที่สาม เป็นการศึกษาที่เน้นถึงการประเมินชีวิตโดยรวมของบุคคล ดังนั้นความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของ Diener คือกระบวนการประเมินคุณภาพชีวิตตามบริบทของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ หากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ บุคคลจะรายงานว่ามีความพึงพอใจในชีวิตสูง ซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นกระบวนการประเมินด้านความคิดที่แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบภายในของบุคคลเอง โดยที่ไม่ถูกชักนำจากปัจจัยภายนอก

Diener เชื่อว่าแต่ละบุคคลให้น้ำหนักกับองค์ประกอบของการมีชีวิตที่ดีไม่เท่าเทียมกัน และมีมาตรฐานเรื่องความสำเร็จในชีวิตแต่ละด้านแตกต่างกัน เขาจึงพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction With Life Scale) ขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Pavot and Diener, 1993) โดยอธิบายว่าแม้ปัจจัยเฉพาะ เช่น สุขภาพ ความมั่งมี และชีวิตสมรส จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม แต่ในที่สุด การให้น้ำหนักในการประเมินแต่ละปัจจัยก็จะเท่าๆกัน แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตนี้สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายได้และสามารถใช้แบบวัดนี้ชุดเดียว หรือใช้ร่วมกับแบบวัดอื่นๆที่วัดปัจจัยเฉพาะได้

3. แนวคิดของแคมป์เบล

Campbell (1976) ระบุว่าคุณภาพชีวิตเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตโดยเขาเชื่อว่าบริบทและปัจจัยต่างๆในชีวิตมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ในชีวิต Campbell ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริบทต่างๆที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตกับการรับรู้สุขภาวะของบุคคล พบว่าบุคคลที่อยู่ในสภาพการณ์ที่แตกต่างกันก็จะมีรูปแบบสุขภาวะแตกต่างกัน และรูปแบบนี้ก็จะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ Campbell ยังเสนอเพิ่มเติมว่าสุขภาวะของบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการประเมินทางปัญญานี้จะเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว หรือไม่สามารคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น การเกิด การเสียชีวิต การสมรสอุบัติเหตุ ความเจ็บป่วย ภาวะว่างงาน หรือสถานการณ์อื่นๆที่อาจส่งผลกระทบต่อประเมินชีวิตของบุคคล

4. แนวคิดของฟลานาแกน

Flanagan (1978) ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวอเมริกัน พบว่า มิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตนั้นคือความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ อันเป็นความต้องการของบุคคล ซึ่งเป็นทัศนคติที่สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow โดย Flanagan ได้จำแนกความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตออกเป็น 5 ด้าน โดยแต่ละด้านมีข้อปลีกย่อย ดังนี้

1. ด้านร่างกายและสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต

1.1 การมีความสุขในชีวิตด้วยความพร้อมทางวัตถุและการประกันความปลอดภัย ได้แก่การมีอาหาร มีที่อยู่อาศัย มีทรัพย์สินเงินทอง

1.2 สุขภาพและความปลอดภัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความมีจากการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่ติดยาเสพติดหรือสารเสพติดอื่นๆ ได้รับการรักษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

2.1 สัมพันธภาพกับคู่สมรสหรือคู่รัก

2.2 การมีและได้เลี้ยงดูบุตรหลาน

2.3 สัมพันธภาพกับบิดมารดาและบุคคลอื่นๆ ในครอบครัว

2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อน

3. ด้านกิจกรรมในสังคม

3.1 กิจกรรมที่ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมบุคคลอื่นๆ ในสังคม เช่น เป็นสมาชิกขององค์กรกลุ่มอาสาสมัคร และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.2 กิจกรรมในท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐ

4. ด้านการพัฒนาตนเอง และความสมหวังในการทำงาน

4.1 การพัฒนาสติปัญญา ได้แก่ การเรียนรู้ การเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา เพิ่มความเข้าใจในด้านต่างๆ ของชีวิต

4.2 ความเข้าใจส่วนบุคคลและการวางแผนของตนเอง ได้แก่ การมีเป้าหมายในชีวิตมี หลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต การตัดสินใจ และวางแผนในกิจกรรมและบทบาทของตน

4.3 การประกอบอาชีพการงาน มีความสนใจในงาน ได้รับการยอมรับ ประสบความสำเร็จในงาน ได้รับการตอบแทนที่ดี

4.4 การแสดงความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกถึงความคิดริเริ่มใหม่ ๆ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ

5. ด้านการสันทนาการ

5.1 การเข้าสังคม พบปะสังสรรค์กับบุคคลใหม่ๆ ทั้งในและนอกบ้าน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม

5.2 การได้รับสิ่งบันเทิง ได้แก่ การดูโทรทัศน์ ฟังเพลง อ่านหนังสือ ดูภาพยนตร์ หรือดูกีฬา

5.3 การหาสิ่งผ่อนคลายโดยที่ตนเองเป็นผู้ปฏิบัติ เช่น การออกกำลังกาย การเล่น กีฬาต่างๆ และการท่องเที่ยว

5. แนวคิดของนิวการ์เทนและคณะ

Neugarten, Havighurst, and Tobin (1961) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ และระบุว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินชีวิตทั้งในอดีตและปัจจุบันด้วยกรอบอ้างอิงภายในของแต่ละบุคคล ดังนั้น บุคคลผู้นั้นเองจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่จะตัดสินความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งวิธีการนี้จะมีประสิทธิภาพมากกว่าการเก็บข้อมูลโดยการสังเกต และประเมินจากบุคคลภายนอก เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิตเป็นเรื่องของจิตใจ บุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตจะเป็นผู้ที่รู้สึกเป็นสุขกับกิจวัตรประจำวันตระหนักถึงคุณค่าของการมีชีวิตและยอมรับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างแน่วแน่ บรรลุเป้าหมายหลักในชีวิต มองตนเองในทางบวก มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติและอารมณ์ในทางบวก จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นเครื่องหมายของการมีสุขภาพจิตที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งนำไปสู่สุขภาพของบุคคล โดยบุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตจะประกอบด้วยลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสุขในการต่อสู้กับความเบื่อหน่าย (Zest versus Apathy) หมายถึง ความพอใจในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน กระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมต่างๆ มีความคิดที่จะทำในสิ่งใหม่ๆ มีความสนใจในตนเอง พยายามในสภาพความเป็นอยู่

2. ความมั่นคงและความอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) หมายถึง ยอมรับว่าชีวิตมีความหมายและยืนหยัดต่อสู้กับปัญหาต่างๆ ในชีวิตได้โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ ในอดีตที่เกิดขึ้น และมองว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นประสบการณ์ชีวิต

3. ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Congruence Between Desired and Achieved Goals) หมายถึง ความรู้สึกที่ได้บรรลุเป้าหมายของชีวิตตามที่คาดหวังไว้และในช่วงชีวิตที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในเรื่องสำคัญต่างๆ มาแล้ว

4. อัตมโนทัศน์ในทางบวก (Positive Self-Concept) หมายถึง การรับรู้ตนเองมีสุขภาพดี มีความภูมิใจในความสำเร็จในชีวิต รู้สึกว่าตนเองยังมีความสำคัญสำหรับผู้อื่นและสังคม สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้

5. มีอารมณ์ทางบวก (Mood Tone) หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขมีทัศนคติและอารมณ์ที่ดีต่อผู้อื่นและสิ่งต่าง ๆ รอบตัวมีความพอใจในเหตุการณ์ ไม่รู้สึก เศร้า โดดเดี่ยว หรือขมขื่น

จากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตทั้งหมดที่ได้กล่าวมานี้ พบว่ามีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงและส่วนที่แตกต่างกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Neugarten *et al.* (1961) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม สามารถบอกถึงความพึงพอใจในชีวิตตามการรับรู้ที่ครอบคลุมชีวิตในภาพรวม และใช้ได้กับบุคคลทุกช่วงอายุ อีกทั้งข้อกระทงยังมีความง่ายในการเข้าใจของผู้ตอบและมีจำนวนข้อที่เหมาะสมในการทำวิจัยอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในต่างประเทศ

Loerch, Russell, and Rush (1989) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางครอบครัวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 3 สาเหตุ ในชายและหญิงที่ทำงานแล้ว 156 คน พบว่าปัจจัยทางครอบครัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวบางส่วนของทั้งชายและหญิงได้ การทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวในเวลางานและการให้ความสำคัญกับบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวสามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาของเพศชายได้ดีที่สุด ส่วนความขัดแย้งในครอบครัวสามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาของเพศหญิงได้ดีที่สุดในขณะที่ความขัดแย้งในครอบครัวสามารถอธิบายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดทั้งในเพศชายและหญิงได้ดีที่สุด และในเพศหญิงยังพบว่าการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวในเวลางานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มี

สาเหตุจากความเครียด ส่วนความขัดแย้งในครอบครัวยังสามารถอธิบายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมของทั้งเพศชายและเพศหญิง

Frone *et al.* (1992) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและผลที่ตามมาของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ความเครียดในงาน ความขัดแย้งในบทบาทในงาน ความคลุมเครือในบทบาทในงาน โรคทางกาย และความซึมเศร้า

Judge, Boudreau, and Bretz (1994) ศึกษาความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ในผู้บริหาร 1,388 คน เป็นเพศชายร้อยละ 93 พบว่า จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนบุตร อายุบุตรคนแรก นโยบายองค์กรทั้งด้านงานและครอบครัว และความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูง ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทางบวก โดยความพึงพอใจในงานส่งผลต่อส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าที่ความพึงพอใจในชีวิตส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และผู้บริหารที่มีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวรายงานว่า มีความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตต่ำ

Lurdberg (1996) ทำการศึกษาจากกลุ่มลูกจ้างทั้งหญิงและชายจำนวน 1800 คน ในประเทศสวีเดน ได้มีการยืนยันว่า ผู้หญิงที่มีลูกต้องคอยดูแลและมีอัตราส่วนที่จะเบียดเบียนมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นผู้หญิงที่มีลูกหรือเด็กให้ต้องดูแลและต้องทำงานนอกบ้านด้วย เท่ากับว่าผู้หญิงต้องทำงานมากกว่างานที่ผู้ชายทำอยู่ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ในแต่ละอาทิตย์ของผู้หญิงที่มีเด็กในการดูแล 3 คนหรือมากกว่านั้น ต้องทำงานหนักถึง 90 ชั่วโมง ในขณะที่ผู้ชายทำงานเพียง 70 ชั่วโมงต่ออาทิตย์เท่านั้น

Kossek and Ozeki (1998) พบว่าทั้งผู้หญิงและผู้ชายต่างต้องเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างความต้องการการแบ่งเวลาให้งานและครอบครัว แต่ผู้หญิงจะประสบปัญหามากกว่า และความขัดแย้งจากงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตลดลง ผลกระทบเหล่านี้จะเห็นได้ชัดจากผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

Lurdberg and Frenkenhaueser (1999) ศึกษา ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวน 42 คน ในประเทศสวีเดน ทั้งสองกลุ่มรายงานว่า งานของตนมีความท้าทายและน่าสนใจ แต่ผู้หญิงจะแสดงให้เห็นความเครียดที่แสดงทางกายภาพมากกว่าเพศชาย ผู้หญิงที่ทำงานในระดับบริหารและมีลูกต้อง

ดูแลที่บ้านหลังเลิกงานเธอจะมีความเครียดในระดับสูง เพราะความรับผิดชอบของเธอต้องดูแลบ้านและที่ทำงานด้วย

2. งานวิจัยในประเทศ

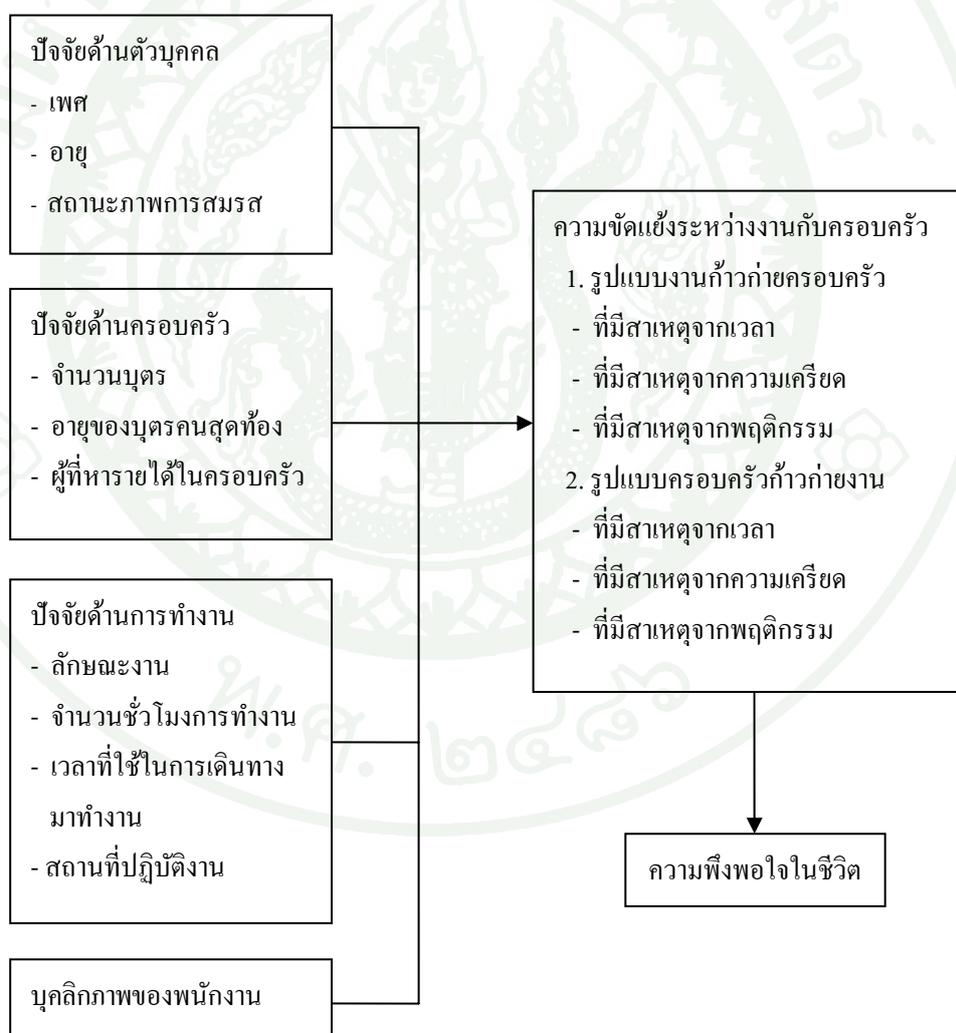
สาครินทร์ เหล่าอุบล (2546) ศึกษาการเลือกกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางบทบาทของครูสตรีที่แต่งงาน ทำงานนอกบ้านและมีบุตร พบว่าครูสตรีมีระดับความขัดแย้งระหว่างบทบาทแม่กับบทบาทครูอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ส่วนความขัดแย้งระหว่างบทบาทภรรยากับบทบาทครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ และความขัดแย้งระหว่างบทบาทภรรยากับบทบาทแม่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

นฤมล ผ่องใส (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้ง ระหว่างบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 353 คน พบว่า ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และในการวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในชีวิต ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ด้านรายได้ ด้านหัวหน้างาน และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว

ดวงหทัย คชเสนี (2549) ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือผู้ใหญ่อายุ 25-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คู่สมรสทำงานทั้งคู่ เป็นงานประจำในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 243 คน พบว่ามีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าว ก้าวครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าว ก้าวงานน้อย และคะแนนพึงพอใจในชีวิตโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ พัฒนามาจากแนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Greenhaus and Beutell (1985), Carlson, Kacmar, and Williams (2000) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ แบ่งตามปัจจัยด้านต่างๆที่ได้จากแนวคิดของ Barling *et al.* (2005) ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเอของ Friedman and Rosenman (1974) และแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตของ Neugarten *et al.* (1961) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเรื่อง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตามแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการศึกษาวิจัยเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีดังนี้

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน
 - 1.1 เพศ ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
 - 1.2 อายุ ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
 - 1.3 สถานภาพการสมรส ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
2. พนักงานที่มีปัจจัยด้านครอบครัวแตกต่างกันมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน
 - 2.1 จำนวนบุตร ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
 - 2.2 อายุของบุตรคนสุดท้ายของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
 - 2.3 ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
3. พนักงานที่มีปัจจัยด้านการทำงานแตกต่างกันมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน
 - 3.1 ลักษณะงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

3.2 จำนวนชั่วโมงการทำงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

3.3 เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

3.4 สถานที่ปฏิบัติงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

4. คุณลักษณะแบบเอของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

5. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ทุ่งมหาเมฆ สุวรรณภูมิ ดอนเมือง และศูนย์ควบคุมการบินทุกแห่งทั่วประเทศ ซึ่งมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน และมีภูมิหลังแตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ (ทุ่งมหาเมฆ) และศูนย์ควบคุมการบินทุกแห่งทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 2,864 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane ดังนี้

สูตร

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้
กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 (.05)

แทนค่าลงสูตร ดังนี้

$$n = \frac{2,864}{1+2,864(.05)^2}$$

$$= 351 \text{ คน}$$

ในการทำวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 351 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรของสถานที่ปฏิบัติงาน โดยคำนวณจากสูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| สถานที่ปฏิบัติงาน | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-------------------------------|--------------|--------------------|
| กรุงเทพและปริมณฑล | | |
| ทุ่งมหาเมฆ | 1,516 | 187 |
| สุวรรณภูมิ | 346 | 42 |
| ดอนเมือง | 176 | 22 |
| ส่วนภูมิภาค | | |
| ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ | 139 | 17 |
| ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต | 138 | 16 |
| ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่ | 129 | 16 |
| ศูนย์ควบคุมการบินพิษณุโลก | 123 | 15 |
| ศูนย์ควบคุมการบินอุดรธานี | 81 | 10 |
| ศูนย์ควบคุมการบินสุราษฎร์ธานี | 79 | 10 |
| หอควบคุมการบินหัวหิน | 53 | 6 |
| ศูนย์ควบคุมการบินอุบลราชธานี | 42 | 5 |
| ศูนย์ควบคุมการบินนครราชสีมา | 42 | 5 |
| รวม | 2,864 | 351 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้อง ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีของ Cooper's Adaptation of the Bortner Type A Scale ใน Arnold, Robertson, and Cooper (1991) โดยนำข้อคำถามจากแบบวัดฉบับนี้มาแปลทั้งฉบับ โดยแบบสอบถามมีข้อคำถามมีทั้งสิ้น 14 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ semantic differential มีมาตราประเมินค่า 11 ระดับตั้งแต่ 1 ถึง 11

ส่วนที่ 3 แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ (Multidimensional Measure of Work-Family Conflict) ของ Carlson *et al.* (2000) เพื่อเป็นแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ลักษณะของแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง (Self-Report) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Likert-Direction Scale) 5 ระดับ คือ (5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อความรายข้อทั้งสิ้น 18 ข้อ (แสดงในภาคผนวก ข)

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีคะแนนรายข้อตั้งแต่ 1-5 คะแนน ข้อคำถามในแบบวัดเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

| | | |
|------------------------------|----------------------|---------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ | 5 คะแนน |
| เห็นด้วย | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ | 4 คะแนน |
| เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ | 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ | 2 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | กำหนดให้มีค่าเท่ากับ | 1 คะแนน |

การแปลผล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การตัดคะแนนของคะแนนเฉลี่ยรวมในแต่ละด้าน โดยตัดแบ่งคะแนนแต่ละช่วงแสดงถึงการมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของบุคคลในแต่ละรูปแบบ และในแต่ละด้านมากหรือน้อยตามเกณฑ์ของคะแนนดังนี้

| ช่วงคะแนน | ระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว |
|-------------|---------------------------------------|
| 1.00 - 1.80 | น้อยที่สุด |
| 1.81 - 2.60 | น้อย |
| 2.61 - 3.40 | ปานกลาง |
| 3.41 - 4.20 | มาก |
| 4.21 - 5.00 | มากที่สุด |

คุณภาพของแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Carlson *et al.* (2000) ได้สร้างมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหลายมิติ (Multidimensional Measure of Work-Family Conflict) โดยรวบรวมข้อกระทงจากมาตรที่มีผู้สร้างขึ้นตามแนวคิดเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของ Kopleman, Greenhaus, and Connolly (1983) และ Greenhaus and Beutell (1985) ซึ่งที่เสนอไว้ว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมี 3 รูปแบบ ได้แก่ ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากเวลา (Time-Based Conflict) ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากความตึงเครียด (Strain-Based Conflict) และ ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (Behavior-Based Conflict) และทั้งที่ได้เสนอให้แยกแยะระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านงานก้ำก๋ายครอบครัว (Work Interference with Family) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านครอบครัวก้ำก๋ายงาน (Family Interference with Work) ออกจากกัน Carlson *et al.* (2000) มีความเห็นว่ามาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีอยู่เดิมนั้นไม่มีมาตรใดที่ครอบคลุมการประเมินความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวครบทุกด้าน จึงเสนอมาตรที่ครอบคลุมความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง 6 ด้านนี้ ซึ่งพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ ที่ใช้การตอบแบบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย 5 อันดับ คือ (5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และรายงานค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตราความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ
ของ Carlson *et al.* (2000)

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | | Cronbach's Alpha Coefficient |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว | สาเหตุจากเวลา | 0.87 |
| | สาเหตุจากความเครียด | 0.85 |
| | สาเหตุจากพฤติกรรม | 0.78 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน | สาเหตุจากเวลา | 0.79 |
| | สาเหตุจากความเครียด | 0.87 |
| | สาเหตุจากพฤติกรรม | 0.85 |

ที่มา: ดัดแปลงจาก Carlson *et al.* (2000)

ส่วนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลของวิจัยครั้งนี้ คือ แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) ของ Neugarten *et al.* (1961) โดยนำข้อคำถามจากแบบวัดฉบับนี้มาแปลโดยคำนึงถึง ความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทในสังคมไทย เพื่อใช้เป็นแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตในการวิจัยครั้งนี้

ลักษณะของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง (Self-report) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ (5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อความรายข้อทั้งสิ้น 20 ข้อ

การตอบแบบวัดในแต่ละข้อ ให้ผู้ตอบแบบวัดประเมินตนเองว่า ผู้ตอบแบบวัดมีความคิดเห็นต่อชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยเพียงใด โดยเลือกคำตอบที่สอดคล้องกับความรู้สึก ความคิดเห็น และสภาพความเป็นจริงของตนเองมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตมีคะแนนรายข้อตั้งแต่ 1-5 คะแนน ข้อคำถามในแบบวัดมีข้อความมุ่งทางบวกและลบ เกณฑ์การให้คะแนนมีดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต

| ระดับความคิดเห็น | คะแนนข้อความทางบวก | คะแนนข้อความทางลบ |
|------------------------------|--------------------|-------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | 1 |
| เห็นด้วย | 4 | 2 |
| เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน | 3 | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 | 4 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | 5 |

ข้อความทางบวกในแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต (แสดงในภาคผนวก ข) ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, และ 19

ข้อความทางลบในแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ได้แก่ ข้อที่ 3, 5, 7, 10, 14, 17, 18, และ 20

การแปลผล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การตัดคะแนนของคะแนนเฉลี่ยรวมในแต่ละด้าน โดยทำการแบ่งช่วงของค่าคะแนนแต่ละช่วงแสดงถึงการมีความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของบุคคลมากหรือน้อยตามเกณฑ์ของคะแนน ดังนี้

| ช่วงคะแนน | ระดับความความพึงพอใจในชีวิต |
|-------------|-----------------------------|
| 1.00 – 1.80 | น้อยที่สุด |
| 1.81 - 2.60 | น้อย |
| 2.61 - 3.40 | ปานกลาง |
| 3.41 - 4.20 | มาก |
| 4.21 - 5.00 | มากที่สุด |

คุณภาพของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต

Neugarten *et al.* (1961) ได้พัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตเพื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สูงอายุ ประกอบด้วยแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต ดัชนีเอ (Life Satisfaction Index A) แบบวัดนี้มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในชีวิต ความตั้งใจและอดทนในการดำรงชีวิต ความสอดคล้อง

ระหว่าง เป้าหมายที่ต้องการและที่ได้รับ การมีอัตมโนทัศน์ทางบวก และการมีอารมณ์ทางบวก และมีรายงานค่าความเที่ยงของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต โดยใช้สูตร สเปียร์แมน-บราวน์ เท่ากับ 0.87

การหาค่าความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) นั้น Neugarten *et al.* ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และรายงานค่าสหสัมพันธ์ (Inter Correlations) ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 5 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตของ Neugarten

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

ที่มา : Neugarten *et al.* (1961)

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แปลจากรายงานการวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย จากนั้นนำแบบสอบถามปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการจะวัด จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำก่อนไปทดสอบ

2. การทดสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แปลมาจากต้นฉบับเดิมของผู้คิดค้นแบบสอบถาม จึงสามารถใช้ผลที่ได้จากการหาค่าความตรงตามโครงสร้างที่ผู้คิดค้นแบบสอบถามได้ทำการทดสอบไว้แล้วว่ามีความถูกต้องและตรงตามทฤษฎี

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามในแต่ละส่วนมีความน่าเชื่อถือทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปสุ่มทดสอบกับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ็งทั้งฉบับเท่ากับ 0.786 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งฉบับเท่ากับ 0.908 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความพึงพอใจในชีวิตทั้งฉบับเท่ากับ 0.843

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา เพื่อทำการแจกและเก็บแบบสอบถามกับพนักงานภายในบริษัท โดยการเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้การส่งแบบสอบถาม ผ่านระบบส่งเอกสารภายในของบริษัท กระจายไปตามสถานที่ปฏิบัติงานแห่งต่างๆตามที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ และรับคืนภายในเวลาที่กำหนด โดยใช้เวลาประมาณ 3 สัปดาห์ โดยทำการเก็บข้อมูลช่วงเวลาระหว่างเดือน มกราคม ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 ผลปรากฏว่าจากแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 550 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาทั้งหมด 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 65.63 และเมื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมีความสมบูรณ์ จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 63.81

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความพึงพอใจในชีวิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง เมื่อพิจารณาเฉพาะสาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง
2. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ

การสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

3. หากในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียวพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธี LSD (Least-Significant-Difference)

4. การหาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในชีวิตและบุคลิกภาพแบบเอ กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนรวม และเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลและวิจารณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 351 ชุด ผู้วิจัย นำเสนอและอธิบายผลการวิจัย โดเนแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านตัวบุคคล ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน และบุคลิกภาพ แบบเอของกลุ่มตัวอย่างในรูปของจำนวน และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต ของกลุ่ม ตัวอย่างซึ่งนำเสนอข้อมูลโดยแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว และระดับความพึงพอใจในชีวิต

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านตัวบุคคล ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน และบุคลิกภาพแบบเอของกลุ่มตัวอย่างในรูปของจำนวน และร้อยละ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และบุคลิกภาพ

(n= 351)

| | ปัจจัย | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------|----------------------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | ชาย | 187 | 53.3 |
| | หญิง | 164 | 46.7 |
| 2. อายุ | 20-30 ปี | 89 | 25.4 |
| | 31-40 ปี | 112 | 31.9 |
| | 41-50 ปี | 116 | 33.0 |
| | 51-60 ปี | 34 | 9.7 |
| 3. สถานภาพการสมรส | โสด | 145 | 41.3 |
| | สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน | 187 | 53.3 |
| | หย่า/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต | 19 | 5.4 |
| 4. จำนวนบุตร | ไม่มี | 182 | 51.9 |
| | 1 คน | 57 | 16.2 |
| | 2 คน | 96 | 27.3 |
| | 3 คน | 16 | 4.6 |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ปัจจัย | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------------|
| 5. อายุของบุตรคนสุดท้าย | | |
| แรกเกิด - 5 ปี | 44 | 25.9 |
| 6 - 11 ปี | 66 | 38.8 |
| 12 ปี ขึ้นไป | 60 | 35.3 |
| $\bar{x} = 9.02$ ปี S.D. = 5.799 ค่าพิสัย: 0.25 -28 ปี | | |
| 6. ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว | | |
| ตนเองฝ่ายเดียว | 35 | 18.7 |
| ทั้งสองฝ่าย | 159 | 81.3 |
| 7. ลักษณะงาน | | |
| เป็นกะ | 125 | 35.6 |
| เวลาปกติ | 226 | 64.4 |
| 8. จำนวนชั่วโมงการทำงาน | | |
| น้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ | 30 | 8.5 |
| 40 - 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ | 283 | 80.6 |
| มากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ | 38 | 10.8 |
| 9. เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 136 | 38.8 |
| 1-2 ชั่วโมง | 105 | 29.9 |
| มากกว่า 2 ชั่วโมง | 110 | 31.3 |
| $\bar{x} = 77.19$ นาที S.D. = 5.355 ค่าพิสัย: 4 - 240 นาที | | |
| 10. สถานที่ปฏิบัติงาน | | |
| กรุงเทพและปริมณฑล | 251 | 71.5 |
| ส่วนภูมิภาค | 100 | 28.5 |
| 11. บุคลิกภาพ | | |
| แบบเอ | 292 | 83.2 |
| แบบบี | 59 | 16.8 |
| $\bar{x} = 99.63$ คะแนน S.D. = 15.037 ค่าพิสัย: 49-136 คะแนน | | |
| รวม | 351 | 100.0 |

จากตารางที่ 6 เป็นตารางที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 187 คน และเพศหญิงจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และ 46.7 ตามลำดับ
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-60 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 116 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ตามด้วยอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7
3. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และกลุ่มตัวอย่างที่หย่าร้าง แยกกันอยู่หรือคู่สมรสเสียชีวิต มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4
4. จำนวนบุตร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตร จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาคือ ผู้ที่มีจำนวนบุตร 2 คน จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ตามด้วยผู้ที่มีบุตรคนเดียว จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และผู้ที่มีจำนวนบุตร 3 คน มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 กล่าวคือ ผู้ที่มีบุตรอย่างน้อย 1 คนมีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1
5. อายุของบุตรคนสุดท้าย กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรแล้ว มีบุตรคนสุดท้ายที่มีอายุอยู่ระหว่าง 6 - 11 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้ายที่มีอายุ 12 ปี ขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้ายที่มีอายุอยู่ในช่วงแรกเกิด - 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9
6. ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส ส่วนใหญ่ทั้งตัวพนักงานและสมรสเป็นผู้หารายได้ในครอบครัว จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 และมีกลุ่มตัวอย่างที่พนักงานเป็นผู้หารายได้ในครอบครัวฝ่ายเดียว จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7
7. ลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามเวลาปกติ จำนวน 226 คน และปฏิบัติงานเป็นกะ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 และ 35.6 ตามลำดับ

8. จำนวนชั่วโมงการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานระหว่าง 40 - 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 รองลงมาคือ พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

9. เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานระหว่าง 1-2 ชั่วโมง มีจำนวนมากที่สุดคือ 154 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ พนักงานที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และพนักงานที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4

10. สถานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 และเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5

11. บุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จำนวน 292 คน และบุคลิกภาพแบบบี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 และ 16.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน

(n= 351)

| ปัจจัย | จำนวน | | ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | | | ความพึงพอใจในชีวิต | | |
|----------------------------------|-------|--------|----------------------------------|------|-------|--------------------|------|-------|
| | คน | ร้อยละ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| <u>เพศ</u> | | | | | | | | |
| ชาย | 187 | 53.3 | 2.44 | 0.45 | ต่ำ | 3.48 | 0.37 | สูง |
| หญิง | 164 | 46.7 | 2.34 | 0.55 | ต่ำ | 3.56 | 0.44 | สูง |
| <u>อายุ</u> | | | | | | | | |
| 20-30 ปี | 89 | 25.4 | 2.33 | 0.48 | ต่ำ | 3.43 | 0.40 | สูง |
| 31-40 ปี | 112 | 31.9 | 2.50 | 0.53 | ต่ำ | 3.51 | 0.44 | สูง |
| 41-50 ปี | 116 | 33.0 | 2.37 | 0.48 | ต่ำ | 3.54 | 0.37 | สูง |
| 51-60 ปี | 34 | 9.7 | 2.28 | 0.48 | ต่ำ | 3.67 | 0.35 | สูง |
| <u>สถานภาพการสมรส</u> | | | | | | | | |
| โสด | 145 | 41.3 | 2.31 | 0.53 | ต่ำ | 3.47 | 0.44 | สูง |
| สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน | 187 | 53.3 | 2.47 | 0.46 | ต่ำ | 3.55 | 0.38 | สูง |
| หย่า/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต | 19 | 5.4 | 2.30 | 0.49 | ต่ำ | 3.53 | 0.39 | สูง |
| <u>จำนวนบุตร</u> | | | | | | | | |
| ไม่มี | 182 | 51.9 | 2.33 | 0.50 | ต่ำ | 3.47 | 0.44 | สูง |
| 1 คน | 57 | 16.2 | 2.44 | 0.49 | ต่ำ | 3.56 | 0.37 | สูง |
| 2 คน | 96 | 27.3 | 2.46 | 0.48 | ต่ำ | 3.55 | 0.35 | สูง |
| 3 คน | 16 | 4.6 | 2.51 | 0.56 | ต่ำ | 3.62 | 0.41 | สูง |
| <u>อายุของบุตรคนสุดท้าย</u> | | | | | | | | |
| แรกเกิด - 5 ปี | 44 | 26.0 | 2.57 | 0.51 | ต่ำ | 3.49 | 0.42 | สูง |
| 6 ปี - 11 ปี | 65 | 38.5 | 2.49 | 0.45 | ต่ำ | 3.57 | 0.33 | สูง |
| 12 ปี ขึ้นไป | 60 | 35.5 | 2.35 | 0.50 | ต่ำ | 3.60 | 0.34 | สูง |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ปัจจัย | จำนวน | | ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | | | ความพึงพอใจในชีวิต | | |
|--------------------------------------|------------|--------------|----------------------------------|-------------|------------|--------------------|-------------|------------|
| | คน | ร้อยละ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| <u>ผู้หารายได้ในครอบครัว</u> | | | | | | | | |
| ตนเองฝ่ายเดียว | 35 | 18.7 | 2.44 | 0.50 | ต่ำ | 3.42 | 0.48 | สูง |
| ทั้งสองฝ่าย | 152 | 81.3 | 2.44 | 0.46 | ต่ำ | 3.51 | 0.45 | สูง |
| <u>ลักษณะงาน</u> | | | | | | | | |
| เป็นกะ | 125 | 35.6 | 2.44 | 0.50 | ต่ำ | 3.51 | 0.35 | สูง |
| ปกติ | 226 | 64.4 | 2.37 | 0.50 | ต่ำ | 3.52 | 0.43 | สูง |
| <u>จำนวนชั่วโมงการทำงาน</u> | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 40 ชม.ต่อสัปดาห์ | 30 | 8.6 | 2.24 | 0.42 | ต่ำ | 3.57 | 0.44 | สูง |
| 40 - 49 ชม.ต่อสัปดาห์ | 283 | 80.6 | 2.40 | 0.50 | ต่ำ | 3.50 | 0.40 | สูง |
| มากกว่า 49 ชม.ต่อสัปดาห์ | 38 | 10.8 | 2.50 | 0.56 | ต่ำ | 3.63 | 0.41 | สูง |
| <u>เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน</u> | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 136 | 38.7 | 2.27 | 0.44 | ต่ำ | 3.58 | 0.36 | สูง |
| 1-2 ชั่วโมง | 154 | 43.9 | 2.42 | 0.52 | ต่ำ | 3.50 | 0.41 | สูง |
| มากกว่า 2 ชั่วโมง | 61 | 17.4 | 2.59 | 0.49 | ต่ำ | 3.41 | 0.46 | สูง |
| <u>สถานที่ปฏิบัติงาน</u> | | | | | | | | |
| กรุงเทพและปริมณฑล | 251 | 71.5 | 2.43 | 0.50 | ต่ำ | 3.48 | 0.42 | สูง |
| ส่วนภูมิภาค | 100 | 28.5 | 2.29 | 0.49 | ต่ำ | 3.60 | 0.35 | สูง |
| <u>บุคลิกภาพ</u> | | | | | | | | |
| แบบเอ | 292 | 83.2 | 2.40 | 0.48 | ต่ำ | 3.51 | 0.38 | สูง |
| แบบบี | 59 | 16.8 | 2.34 | 0.59 | ต่ำ | 3.54 | 0.49 | สูง |
| รวม | 351 | 100.0 | 2.39 | 0.50 | ต่ำ | 3.52 | 0.40 | สูง |

จากตารางที่ 7 พบว่า

1. พนักงานบริษัท วิหุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทั้งชายและหญิง ในอยู่ช่วงอายุต่างกัน มีจำนวนบุตร มีอายุบุตรคนสุดท้อง มีลักษณะงาน มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี ต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

2. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทั้งชายและหญิง ในอยู่ช่วงอายุต่างกัน มีจำนวนบุตร มีอายุบุตรคนสุดท้อง มีลักษณะงาน มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี ต่างก็มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาตามรูปแบบความขัดแย้ง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้อง ผู้ที่ทำรายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน

(n= 351)

| ปัจจัย | จำนวน | | ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | | | | | | |
|----------------------------------|-------|--------|----------------------------------|------|---------|---------------------|------|-------|--|
| | คน | ร้อยละ | งานก้าวก่ายครอบครัว | | | ครอบครัวก้าวก่ายงาน | | | |
| | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| เพศ | | | | | | | | | |
| ชาย | 187 | 53.3 | 2.49 | 0.52 | ต่ำ | 2.39 | 0.46 | ต่ำ | |
| หญิง | 164 | 46.7 | 2.40 | 0.62 | ต่ำ | 2.28 | 0.74 | ต่ำ | |
| อายุ | | | | | | | | | |
| 20-30 ปี | 89 | 25.4 | 2.40 | 0.54 | ต่ำ | 2.27 | 0.48 | ต่ำ | |
| 31-40 ปี | 112 | 31.9 | 2.59 | 0.62 | ต่ำ | 2.42 | 0.53 | ต่ำ | |
| 41-50 ปี | 116 | 33.0 | 2.39 | 0.53 | ต่ำ | 2.35 | 0.50 | ต่ำ | |
| 51-60 ปี | 34 | 9.7 | 2.37 | 0.55 | ต่ำ | 2.19 | 0.48 | ต่ำ | |
| สถานภาพการสมรส | | | | | | | | | |
| โสด | 145 | 41.3 | 2.36 | 0.56 | ต่ำ | 2.25 | 0.56 | ต่ำ | |
| สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน | 187 | 53.3 | 2.52 | 0.57 | ต่ำ | 2.42 | 0.45 | ต่ำ | |
| หย่า/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต | 19 | 5.4 | 2.40 | 0.53 | ต่ำ | 2.20 | 0.53 | ต่ำ | |
| จำนวนบุตร | | | | | | | | | |
| ไม่มี | 182 | 51.9 | 2.39 | 0.54 | ต่ำ | 2.27 | 0.54 | ต่ำ | |
| 1 คน | 57 | 16.2 | 2.50 | 0.59 | ต่ำ | 2.38 | 0.47 | ต่ำ | |
| 2 คน | 96 | 27.3 | 2.52 | 0.59 | ต่ำ | 2.41 | 0.47 | ต่ำ | |
| 3 คน | 16 | 4.6 | 2.58 | 0.66 | ต่ำ | 2.44 | 0.50 | ต่ำ | |
| อายุของบุตรคนสุดท้อง | | | | | | | | | |
| แรกเกิด - 5 ปี | 44 | 26.0 | 2.60 | 0.55 | ปานกลาง | 2.54 | 0.52 | ต่ำ | |
| 6 - 11 ปี | 65 | 38.5 | 2.53 | 0.57 | ต่ำ | 2.44 | 0.43 | ต่ำ | |
| 12 ปี ขึ้นไป | 60 | 35.5 | 2.43 | 0.65 | ต่ำ | 2.27 | 0.44 | ต่ำ | |

ตารางที่ 8 (ต่อ)

| ปัจจัย | จำนวน | | ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | | | | | |
|--------------------------------------|------------|--------------|----------------------------------|-------------|------------|--------------------|-------------|------------|
| | | | งานก้ำก๋ายครอบครัว | | | ครอบครัวก้ำก๋ายงาน | | |
| | คน | ร้อยละ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| <u>ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว</u> | | | | | | | | |
| ตนเองฝ่ายเดียว | 35 | 18.7 | 2.55 | 0.58 | ต่ำ | 2.34 | 0.54 | ต่ำ |
| ทั้งสองฝ่าย | 152 | 81.3 | 2.52 | 0.57 | ต่ำ | 2.37 | 0.45 | ต่ำ |
| <u>ลักษณะงาน</u> | | | | | | | | |
| เป็นกะ | 125 | 35.6 | 2.51 | 0.58 | ต่ำ | 2.38 | 0.51 | ต่ำ |
| ปกติ | 226 | 64.4 | 2.42 | 0.56 | ต่ำ | 2.31 | 0.51 | ต่ำ |
| <u>จำนวนชั่วโมงการทำงาน</u> | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 40 ชม.ต่อสัปดาห์ | 30 | 8.6 | 2.26 | 0.50 | ต่ำ | 2.22 | 0.41 | ต่ำ |
| 40 - 49 ชม.ต่อสัปดาห์ | 283 | 80.6 | 2.45 | 0.56 | ต่ำ | 2.34 | 0.51 | ต่ำ |
| มากกว่า 49 ชม.ต่อสัปดาห์ | 38 | 10.8 | 2.64 | 0.65 | ปานกลาง | 2.36 | 0.57 | ต่ำ |
| <u>เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน</u> | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 136 | 38.7 | 2.32 | 0.49 | ต่ำ | 2.22 | 0.47 | ต่ำ |
| 1-2 ชั่วโมง | 154 | 43.9 | 2.49 | 0.59 | ต่ำ | 2.35 | 0.53 | ต่ำ |
| มากกว่า 2 ชั่วโมง | 61 | 17.4 | 2.64 | 0.62 | ปานกลาง | 2.55 | 0.48 | ต่ำ |
| <u>สถานที่ปฏิบัติงาน</u> | | | | | | | | |
| กรุงเทพและปริมณฑล | 251 | 71.5 | 2.50 | 0.59 | ต่ำ | 2.37 | 0.50 | ต่ำ |
| ส่วนภูมิภาค | 100 | 28.5 | 2.33 | 0.51 | ต่ำ | 2.26 | 0.52 | ต่ำ |
| <u>บุคลิกภาพ</u> | | | | | | | | |
| แบบเอ | 292 | 83.2 | 2.47 | 0.56 | ต่ำ | 2.34 | 0.49 | ต่ำ |
| แบบบี | 59 | 16.8 | 2.34 | 0.62 | ต่ำ | 2.33 | 0.61 | ต่ำ |
| รวม | 351 | 100.0 | 2.45 | 0.57 | ต่ำ | 2.34 | 0.51 | ต่ำ |

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่า

1. พนักงานบริษัท วิฑูการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่ำ ทั้งรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัว และครอบครัวก้ำก๋ายงาน
2. พนักงานบริษัท วิฑูการบิณแห่งประเทศไทย จำกัด ทั้งชายและหญิง ในอยู่ช่วงอายุต่างกัน มีจำนวนบุตร มีอายุบุตรคนสุดท้อง มีลักษณะงาน มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมา

ทำงาน มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งที่มีปัญหาสภาพแบบเอและแบบบี ต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวและครอบครัวก้าวกายงาน อยู่ในระดับต่ำ ยกเว้น พนักงานกลุ่มที่มีอายุของบุตรคนสุดท้ายท้องระหว่างแรกเกิด - 5 ปี พนักงานกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และพนักงานกลุ่มที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อพิจารณาตามสาเหตุของความขัดแย้ง 3 สาเหตุ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน

(n= 351)

| ปัจจัย | จำนวน | | ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------|--------|----------------------------------|------|-------|---------------------|------|-------|-------------------|------|---------|
| | คน | ร้อยละ | สาเหตุจากเวลา | | | สาเหตุจากความเครียด | | | สาเหตุจากพฤติกรรม | | |
| | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| เพศ | | | | | | | | | | | |
| ชาย | 187 | 53.3 | 2.50 | 0.63 | ต่ำ | 2.31 | 0.50 | ต่ำ | 2.52 | 0.64 | ต่ำ |
| หญิง | 164 | 46.7 | 2.39 | 0.74 | ต่ำ | 2.22 | 0.59 | ต่ำ | 2.41 | 0.66 | ต่ำ |
| อายุ | | | | | | | | | | | |
| 20-30 ปี | 89 | 25.4 | 2.38 | 0.69 | ต่ำ | 2.23 | 0.46 | ต่ำ | 2.39 | 0.64 | ต่ำ |
| 31-40 ปี | 112 | 31.9 | 2.58 | 0.75 | ต่ำ | 2.33 | 0.65 | ต่ำ | 2.59 | 0.62 | ต่ำ |
| 41-50 ปี | 116 | 33.0 | 2.40 | 0.60 | ต่ำ | 2.25 | 0.50 | ต่ำ | 2.45 | 0.68 | ต่ำ |
| 51-60 ปี | 34 | 9.7 | 2.31 | 0.64 | ต่ำ | 2.21 | 0.50 | ต่ำ | 2.32 | 0.65 | ต่ำ |
| สถานภาพการสมรส | | | | | | | | | | | |
| โสด | 145 | 41.3 | 2.31 | 0.68 | ต่ำ | 2.23 | 0.59 | ต่ำ | 2.37 | 0.67 | ต่ำ |
| สมรสแล้วและ อยู่ร่วมกัน | 187 | 53.3 | 2.56 | 0.66 | ต่ำ | 2.30 | 0.51 | ต่ำ | 2.55 | 0.61 | ต่ำ |
| หย่า/แยกกันอยู่/ คู่สมรสเสียชีวิต | 19 | 5.4 | 2.31 | 0.76 | ต่ำ | 2.18 | 0.48 | ต่ำ | 2.43 | 0.83 | ต่ำ |
| จำนวนบุตร | | | | | | | | | | | |
| ไม่มี | 182 | 51.9 | 2.36 | 0.68 | ต่ำ | 2.24 | 0.57 | ต่ำ | 2.39 | 0.65 | ต่ำ |
| 1 คน | 57 | 16.2 | 2.57 | 0.75 | ต่ำ | 2.26 | 0.54 | ต่ำ | 2.49 | 0.58 | ต่ำ |
| 2 คน | 96 | 27.3 | 2.52 | 0.66 | ต่ำ | 2.30 | 0.51 | ต่ำ | 2.57 | 0.58 | ต่ำ |
| 3 คน | 16 | 4.6 | 2.49 | 0.55 | ต่ำ | 2.40 | 0.48 | ต่ำ | 2.65 | 1.13 | ปานกลาง |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| ปัจจัย | จำนวน คน | ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | | | | | | | | | | |
|---|-------------|----------------------------------|---------------|-------------|------------|---------------------|-------------|------------|-------------------|-------------|------------|--|
| | | ร้อยละ | สาเหตุจากเวลา | | | สาเหตุจากความเครียด | | | สาเหตุจากพฤติกรรม | | | |
| | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| <u>อายุของบุตรคนสุดท้าย</u> | | | | | | | | | | | | |
| แรกเกิด - 5 ปี | 44 | 26.0 | 2.73 | 0.70 | ปานกลาง | 2.39 | 0.59 | ต่ำ | 2.57 | 0.57 | ต่ำ | |
| 6 - 11 ปี | 65 | 38.5 | 2.49 | 0.61 | ต่ำ | 2.28 | 0.44 | ต่ำ | 2.69 | 0.74 | ปานกลาง | |
| 12 ปี ขึ้นไป | 60 | 35.5 | 2.44 | 0.72 | ต่ำ | 2.24 | 0.53 | ต่ำ | 2.38 | 0.55 | ต่ำ | |
| <u>ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว</u> | | | | | | | | | | | | |
| ตนเองฝ่ายเดียว | 35 | 18.7 | 2.58 | 0.60 | ต่ำ | 2.25 | 0.52 | ต่ำ | 2.50 | 0.81 | ต่ำ | |
| ทั้งสองฝ่าย | 152 | 81.3 | 2.56 | 0.68 | ต่ำ | 2.31 | 0.51 | ต่ำ | 2.46 | 0.63 | ต่ำ | |
| <u>ลักษณะงาน</u> | | | | | | | | | | | | |
| เป็นกะ | 125 | 35.6 | 2.55 | 0.73 | ต่ำ | 2.29 | 0.50 | ต่ำ | 2.48 | 0.67 | ต่ำ | |
| ปกติ | 226 | 64.4 | 2.39 | 0.65 | ต่ำ | 2.25 | 0.57 | ต่ำ | 2.46 | 0.64 | ต่ำ | |
| <u>จำนวน ชม.การทำงาน (ต่อสัปดาห์)</u> | | | | | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 40 ชม. | 30 | 8.6 | 2.36 | 0.69 | ต่ำ | 2.09 | 0.49 | ต่ำ | 2.28 | 0.49 | ต่ำ | |
| 40 - 49 ชม. | 283 | 80.6 | 2.42 | 0.67 | ต่ำ | 2.28 | 0.54 | ต่ำ | 2.49 | 0.64 | ต่ำ | |
| มากกว่า 49 ชม. | 38 | 10.8 | 2.73 | 0.70 | ปานกลาง | 2.27 | 0.59 | ต่ำ | 2.49 | 0.85 | ต่ำ | |
| <u>เวลาที่ใช้ในการ เดินทางมาทำงาน</u> | | | | | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 136 | 38.7 | 2.31 | 0.65 | ต่ำ | 2.16 | 0.46 | ต่ำ | 2.35 | 0.64 | ต่ำ | |
| 1-2 ชั่วโมง | 154 | 43.9 | 2.46 | 0.67 | ต่ำ | 2.27 | 0.57 | ต่ำ | 2.53 | 0.68 | ต่ำ | |
| มากกว่า 2 ชั่วโมง | 61 | 17.4 | 2.72 | 0.71 | ปานกลาง | 2.49 | 0.59 | ต่ำ | 2.58 | 0.56 | ต่ำ | |
| <u>สถานที่ปฏิบัติงาน</u> | | | | | | | | | | | | |
| กรุงเทพ,ปริมณฑล | 251 | 71.5 | 2.50 | 0.68 | ต่ำ | 2.30 | 0.56 | ต่ำ | 2.51 | 0.64 | ต่ำ | |
| ส่วนภูมิภาค | 100 | 28.5 | 2.32 | 0.69 | ต่ำ | 2.19 | 0.50 | ต่ำ | 2.37 | 0.67 | ต่ำ | |
| <u>บุคลิกภาพ</u> | | | | | | | | | | | | |
| แบบเอ | 292 | 83.2 | 2.45 | 0.66 | ต่ำ | 2.27 | 0.52 | ต่ำ | 2.49 | 0.64 | ต่ำ | |
| แบบบี | 59 | 16.8 | 2.41 | 0.79 | ต่ำ | 2.23 | 0.62 | ต่ำ | 2.37 | 0.72 | ต่ำ | |
| รวม | 351 | 100.0 | 2.45 | 0.68 | ต่ำ | 2.27 | 0.54 | ต่ำ | 2.47 | 0.65 | ต่ำ | |

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เมื่อพิจารณาเฉพาะสาเหตุ 3 ด้าน คือ เวลา ความเครียด และพฤติกรรม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน จากตารางที่ 9 สรุปได้ว่า

1. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด หรือพฤติกรรม อยู่ในระดับต่ำ

2. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทั้งชายและหญิง ในอยู่ช่วงอายุต่างกัน มีจำนวนบุตร มีอายุบุตรคนสุดท้าย มีลักษณะงาน มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งที่มีมีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี ต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งสาเหตุจาก เวลา ความเครียด และพฤติกรรม อยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้ายอยู่ในช่วงแรกเกิด - 5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่จำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง ซึ่งพบว่าเป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาในระดับปานกลาง และยังพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตร 3 คน และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้ายอยู่ในช่วง 6 - 11 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งที่มีสาเหตุจากพฤติกรรมในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวเมื่อพิจารณาตามสาเหตุของความขัดแย้ง 3 สาเหตุ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวน ชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน

(n= 351)

| ปัจจัย | จำนวน | | ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------|--------|--|------|---------|---------------------|------|-------|-------------------|------|---------|
| | คน | ร้อยละ | สาเหตุจากเวลา | | | สาเหตุจากความเครียด | | | สาเหตุจากพฤติกรรม | | |
| | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| เพศ | | | | | | | | | | | |
| ชาย | 187 | 53.3 | 2.67 | 0.83 | ปานกลาง | 2.28 | 0.59 | ต่ำ | 2.53 | 0.69 | ต่ำ |
| หญิง | 164 | 46.7 | 2.49 | 0.86 | ต่ำ | 2.30 | 0.74 | ต่ำ | 2.42 | 0.70 | ต่ำ |
| อายุ | | | | | | | | | | | |
| 20-30 ปี | 89 | 25.4 | 2.51 | 0.86 | ต่ำ | 2.24 | 0.59 | ต่ำ | 2.44 | 0.66 | ต่ำ |
| 31-40 ปี | 112 | 31.9 | 2.73 | 0.89 | ปานกลาง | 2.42 | 0.75 | ต่ำ | 2.61 | 0.68 | ปานกลาง |
| 41-50 ปี | 116 | 33.0 | 2.54 | 0.79 | ต่ำ | 2.22 | 0.63 | ต่ำ | 2.41 | 0.72 | ต่ำ |
| 51-60 ปี | 34 | 9.7 | 2.48 | 0.87 | ต่ำ | 2.25 | 0.56 | ต่ำ | 2.38 | 0.69 | ต่ำ |
| สถานภาพการสมรส | | | | | | | | | | | |
| โสด | 145 | 41.3 | 2.45 | 0.82 | ต่ำ | 2.28 | 0.70 | ต่ำ | 2.37 | 0.68 | ต่ำ |
| สมรสแล้วและ อยู่ร่วมกัน | 187 | 53.3 | 2.71 | 0.84 | ปานกลาง | 2.30 | 0.63 | ต่ำ | 2.57 | 0.67 | ต่ำ |
| หย่า/แยกกันอยู่/ คู่สมรสเสียชีวิต | 19 | 5.4 | 2.44 | 0.97 | ต่ำ | 2.32 | 0.68 | ต่ำ | 2.46 | 0.85 | ต่ำ |
| จำนวนบุตร | | | | | | | | | | | |
| ไม่มี | 182 | 51.9 | 2.51 | 0.85 | ต่ำ | 2.29 | 0.67 | ต่ำ | 2.38 | 0.65 | ต่ำ |
| 1 คน | 57 | 16.2 | 2.61 | 0.86 | ปานกลาง | 2.33 | 0.70 | ต่ำ | 2.54 | 0.67 | ต่ำ |
| 2 คน | 96 | 27.3 | 2.71 | 0.85 | ปานกลาง | 2.25 | 0.67 | ต่ำ | 2.58 | 0.66 | ต่ำ |
| 3 คน | 16 | 4.6 | 2.67 | 0.81 | ปานกลาง | 2.33 | 0.40 | ต่ำ | 2.73 | 1.13 | ปานกลาง |
| อายุของบุตรคนสุดท้าย | | | | | | | | | | | |
| แรกเกิด - 5 ปี | 44 | 26.0 | 2.74 | 0.75 | ปานกลาง | 2.34 | 0.63 | ต่ำ | 2.70 | 0.67 | ปานกลาง |
| 6 - 11 ปี | 65 | 38.5 | 2.69 | 0.80 | ปานกลาง | 2.21 | 0.57 | ต่ำ | 2.70 | 0.76 | ปานกลาง |
| 12 ปี ขึ้นไป | 60 | 35.5 | 2.61 | 0.96 | ปานกลาง | 2.33 | 0.76 | ต่ำ | 2.36 | 0.67 | ต่ำ |
| ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว | | | | | | | | | | | |
| ตนเองฝ่ายเดียว | 35 | 18.7 | 2.79 | 0.80 | ปานกลาง | 2.26 | 0.55 | ต่ำ | 2.59 | 0.79 | ต่ำ |
| ทั้งสองฝ่าย | 152 | 81.3 | 2.69 | 0.86 | ปานกลาง | 2.30 | 0.65 | ต่ำ | 2.56 | 0.64 | ต่ำ |
| ลักษณะงาน | | | | | | | | | | | |
| เป็นกะ | 125 | 35.6 | 2.71 | 0.87 | ปานกลาง | 2.31 | 0.67 | ต่ำ | 2.50 | 0.74 | ต่ำ |
| ปกติ | 226 | 64.4 | 2.52 | 0.83 | ต่ำ | 2.28 | 0.66 | ต่ำ | 2.47 | 0.67 | ต่ำ |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ปัจจัย | จำนวน คน | ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัว | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------------|--|---------------|-------------|------------|---------------------|-------------|------------|-------------------|-------------|------------|
| | | ร้อยละ | สาเหตุจากเวลา | | | สาเหตุจากความเครียด | | | สาเหตุจากพฤติกรรม | | |
| | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| <u>จำนวนชั่วโมงการทำงาน</u> | | | | | | | | | | | |
| (ต่อสัปดาห์) | | | | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 40 ชม. | 30 | 8.6 | 2.43 | 0.92 | ต่ำ | 2.00 | 0.53 | ต่ำ | 2.36 | 0.53 | ต่ำ |
| 40 - 49 ชม. | 283 | 80.6 | 2.55 | 0.83 | ต่ำ | 2.30 | 0.66 | ต่ำ | 2.49 | 0.68 | ต่ำ |
| มากกว่า 49 ชม. | 38 | 10.8 | 2.97 | 0.86 | ปานกลาง | 2.45 | 0.72 | ต่ำ | 2.49 | 0.90 | ต่ำ |
| <u>เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน</u> | | | | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 136 | 38.7 | 2.39 | 0.78 | ต่ำ | 2.20 | 0.60 | ต่ำ | 2.37 | 0.68 | ต่ำ |
| 1-2 ชั่วโมง | 154 | 43.9 | 2.65 | 0.85 | ปานกลาง | 2.30 | 0.67 | ต่ำ | 2.53 | 0.71 | ต่ำ |
| มากกว่า 2 ชั่วโมง | 61 | 17.4 | 2.87 | 0.90 | ปานกลาง | 2.46 | 0.75 | ต่ำ | 2.58 | 0.64 | ต่ำ |
| <u>สถานที่ปฏิบัติงาน</u> | | | | | | | | | | | |
| กรุงเทพ,ปริมณฑล | 251 | 71.5 | 2.66 | 0.85 | ปานกลาง | 2.33 | 0.67 | ต่ำ | 2.51 | 0.69 | ต่ำ |
| ส่วนภูมิภาค | 100 | 28.5 | 2.39 | 0.82 | ต่ำ | 2.19 | 0.62 | ต่ำ | 2.40 | 0.69 | ต่ำ |
| <u>บุคลิกภาพ</u> | | | | | | | | | | | |
| แบบเอ | 292 | 83.2 | 2.62 | 0.84 | ปานกลาง | 2.30 | 0.65 | ต่ำ | 2.50 | 0.68 | ต่ำ |
| แบบบี | 59 | 16.8 | 2.42 | 0.90 | ต่ำ | 2.21 | 0.72 | ต่ำ | 2.39 | 0.75 | ต่ำ |
| รวม | 351 | 100.0 | 2.59 | 0.85 | ต่ำ | 2.29 | 0.66 | ต่ำ | 2.48 | 0.69 | ต่ำ |

จากตารางที่ 10 สรุปได้ว่า

1. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวโดยรวมที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม อยู่ในระดับต่ำ
2. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา อยู่ในระดับต่ำได้แก่ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี และ 41-60 ปี กลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสโสด หย่า แยกกันอยู่ หรือคู่สมรสเสียชีวิต กลุ่มที่ไม่มีบุตร กลุ่มที่มีลักษณะงานปกติ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 49 ชั่วโมง กลุ่มที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง กลุ่มที่สถานที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค และกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบบี ส่วนพนักงานที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้ำก๋ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี กลุ่มที่สมรสแล้วและอยู่รวมกันกับคู่สมรส กลุ่มที่มีบุตรอย่างน้อย 1 คน กลุ่มที่มีลักษณะงานซ้ำๆ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานเกิน 49 ชั่วโมง กลุ่มที่ใช้เวลาในการเดินทาง

มาทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป กลุ่มที่สถานที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพและปริมณฑล และกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบบีทั้งที่มีอายุของบุตรคนสุดท้ายต่างกัน และมีผู้หารายได้ในครอบครัวต่างกัน

3. พนักงานบริษัท วิสาหกิจนแห่งประเทศไทย จำกัด ทั้งชายและหญิง ในอยู่ช่วงอายุต่างกัน มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีจำนวนบุตรต่างกัน มีอายุบุตรคนสุดท้ายต่างกัน มีผู้ที่หารายได้ในครอบครัวต่างกัน มีลักษณะงานต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี ต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด อยู่ในระดับต่ำ

4. พนักงานบริษัท วิสาหกิจนแห่งประเทศไทย จำกัด ทั้งชายและหญิง ในอยู่ช่วงอายุต่างกัน มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีจำนวนบุตรต่างกัน มีอายุบุตรคนสุดท้ายต่างกัน มีผู้ที่หารายได้ในครอบครัวต่างกัน มีลักษณะงานต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี ต่างก็มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม อยู่ในระดับต่ำยกเว้นกลุ่มที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี กลุ่มที่มีบุตรจำนวน 3 คน และกลุ่มที่มีบุตรคนสุดท้ายอายุต่ำกว่า 11 ปีซึ่งพบว่าเป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน เมื่อพิจารณาตามสาเหตุของความขัดแย้ง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน

(n= 351)

| ปัจจัย | จำนวน คน | ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------------|---|---------------|------|---------|---------------------|------|-------|-------------------|------|---------|
| | | ร้อยละ | สาเหตุจากเวลา | | | สาเหตุจากความเครียด | | | สาเหตุจากพฤติกรรม | | |
| | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| เพศ | | | | | | | | | | | |
| ชาย | 187 | 53.3 | 2.29 | 0.63 | ต่ำ | 2.33 | 0.67 | ต่ำ | 2.51 | 0.72 | ต่ำ |
| หญิง | 164 | 46.7 | 2.29 | 0.75 | ต่ำ | 2.14 | 0.63 | ต่ำ | 2.40 | 0.76 | ต่ำ |
| อายุ | | | | | | | | | | | |
| 20-30 ปี | 89 | 25.4 | 2.25 | 0.67 | ต่ำ | 2.22 | 0.57 | ต่ำ | 2.34 | 0.73 | ต่ำ |
| 31-40 ปี | 112 | 31.9 | 2.44 | 0.80 | ต่ำ | 2.24 | 0.77 | ต่ำ | 2.57 | 0.72 | ต่ำ |
| 41-50 ปี | 116 | 33.0 | 2.27 | 0.60 | ต่ำ | 2.28 | 0.62 | ต่ำ | 2.50 | 0.76 | ต่ำ |
| 51-60 ปี | 34 | 9.7 | 2.15 | 0.58 | ต่ำ | 2.17 | 0.61 | ต่ำ | 2.26 | 0.68 | ต่ำ |
| สถานภาพการสมรส | | | | | | | | | | | |
| โสด | 145 | 41.3 | 2.18 | 0.68 | ต่ำ | 2.19 | 0.70 | ต่ำ | 2.38 | 0.76 | ต่ำ |
| สมรสแล้วและอยู่ ร่วมกัน | 187 | 53.3 | 2.42 | 0.68 | ต่ำ | 2.30 | 0.62 | ต่ำ | 2.53 | 0.71 | ต่ำ |
| หย่า/แยกกันอยู่/ คู่สมรสเสียชีวิต | 19 | 5.4 | 2.18 | 0.74 | ต่ำ | 2.03 | 0.53 | ต่ำ | 2.40 | 0.88 | ต่ำ |
| จำนวนบุตร | | | | | | | | | | | |
| ไม่มี | 182 | 51.9 | 2.22 | 0.67 | ต่ำ | 2.19 | 0.69 | ต่ำ | 2.40 | 0.75 | ต่ำ |
| 1 คน | 57 | 16.2 | 2.54 | 0.77 | ต่ำ | 2.18 | 0.58 | ต่ำ | 2.43 | 0.66 | ต่ำ |
| 2 คน | 96 | 27.3 | 2.32 | 0.69 | ต่ำ | 2.34 | 0.59 | ต่ำ | 2.56 | 0.66 | ต่ำ |
| 3 คน | 16 | 4.6 | 2.31 | 0.38 | ต่ำ | 2.46 | 0.84 | ต่ำ | 2.56 | 1.20 | ต่ำ |
| อายุของบุตรคนสุดท้าย | | | | | | | | | | | |
| แรกเกิด - 5 ปี | 44 | 26.0 | 2.73 | 0.78 | ปานกลาง | 2.44 | 0.73 | ต่ำ | 2.44 | 0.65 | ต่ำ |
| 6 - 11 ปี | 65 | 38.5 | 2.29 | 0.64 | ต่ำ | 2.34 | 0.56 | ต่ำ | 2.69 | 0.82 | ปานกลาง |
| 12 ปี ขึ้นไป | 60 | 35.5 | 2.27 | 0.63 | ต่ำ | 2.16 | 0.55 | ต่ำ | 2.39 | 0.64 | ต่ำ |
| ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว | | | | | | | | | | | |
| ตนเองฝ่ายเดียว | 35 | 18.7 | 2.36 | 0.61 | ต่ำ | 2.24 | 0.66 | ต่ำ | 2.42 | 0.98 | ต่ำ |
| ทั้งสองฝ่าย | 152 | 81.3 | 2.43 | 0.70 | ต่ำ | 2.32 | 0.61 | ต่ำ | 2.36 | 0.83 | ต่ำ |
| ลักษณะงาน | | | | | | | | | | | |
| เป็นกะ | 125 | 35.6 | 2.39 | 0.77 | ต่ำ | 2.27 | 0.64 | ต่ำ | 2.46 | 0.74 | ต่ำ |
| ปกติ | 226 | 64.4 | 2.26 | 0.64 | ต่ำ | 2.22 | 0.67 | ต่ำ | 2.46 | 0.74 | ต่ำ |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ปัจจัย | จำนวน | | ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวแก้วทำงาน | | | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|------------|---|-------------|------------|---------------------|-------------|------------|-------------------|-------------|------------|
| | คน | ร้อยละ | สาเหตุจากเวลา | | | สาเหตุจากความเครียด | | | สาเหตุจากพฤติกรรม | | |
| | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| จำนวนชั่วโมงการทำงาน (ต่อสัปดาห์) | | | | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 40 ชม. | 30 | 8.6 | 2.28 | 0.57 | ต่ำ | 2.18 | 0.62 | ต่ำ | 2.20 | 0.54 | ต่ำ |
| 40 - 49 ชม. | 283 | 80.6 | 2.28 | 0.70 | ต่ำ | 2.27 | 0.65 | ต่ำ | 2.48 | 0.73 | ต่ำ |
| มากกว่า 49 ชม. | 38 | 10.8 | 2.48 | 0.70 | ต่ำ | 2.10 | 0.71 | ต่ำ | 2.49 | 0.89 | ต่ำ |
| เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน | | | | | | | | | | | |
| น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 136 | 38.7 | 2.22 | 0.65 | ต่ำ | 2.12 | 0.54 | ต่ำ | 2.32 | 0.74 | ต่ำ |
| 1-2 ชั่วโมง | 154 | 43.9 | 2.27 | 0.68 | ต่ำ | 2.24 | 0.71 | ต่ำ | 2.54 | 0.74 | ต่ำ |
| มากกว่า 2 ชั่วโมง | 61 | 17.4 | 2.57 | 0.75 | ต่ำ | 2.51 | 0.68 | ต่ำ | 2.57 | 0.68 | ต่ำ |
| สถานที่ปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | | |
| กรุงเทพมหานคร | 251 | 71.5 | 2.33 | 0.69 | ต่ำ | 2.26 | 0.68 | ต่ำ | 2.49 | 0.72 | ต่ำ |
| ส่วนภูมิภาค | 100 | 28.5 | 2.25 | 0.69 | ต่ำ | 2.19 | 0.59 | ต่ำ | 2.36 | 0.77 | ต่ำ |
| บุคลิกภาพ | | | | | | | | | | | |
| แบบเอ | 292 | 83.2 | 2.28 | 0.67 | ต่ำ | 2.24 | 0.65 | ต่ำ | 2.48 | 0.72 | ต่ำ |
| แบบบี | 59 | 16.8 | 2.41 | 0.80 | ต่ำ | 2.25 | 0.70 | ต่ำ | 2.34 | 0.81 | ต่ำ |
| รวม | 351 | 100 | 2.30 | 0.69 | ต่ำ | 2.24 | 0.66 | ต่ำ | 2.46 | 0.74 | ต่ำ |

จากตารางที่ 11 สรุปได้ว่า

1. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวแก้วทำงานโดยรวม ที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม อยู่ในระดับต่ำ
2. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ทั้งชายและหญิง ในอยู่ช่วงอายุต่างกัน มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีจำนวนบุตรต่างกัน มีอายุบุตรคนสุดท้ายต่างกัน มีผู้ที่หารายได้ในครอบครัวต่างกัน มีลักษณะงานต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่างกัน มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี ต่างมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวแก้วทำงาน ทั้งสาเหตุจากทั้ง เวลา ความเครียดและ พฤติกรรม อยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้ายอยู่ในช่วงแรกเกิด - 5 ปี ซึ่งพบว่าเป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวแก้วทำงาน ที่มีสาเหตุจากเวลา ในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้ายอยู่ในช่วง 6-11 ปี ซึ่งพบว่าเป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวแก้วทำงาน ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีเพศต่างกัน

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | เพศ | \bar{X} | t | p |
|---|------|-----------|--------|--------|
| โดยรวม | ชาย | 2.44 | 1.866 | .063 |
| | หญิง | 2.34 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว | ชาย | 2.49 | 1.471 | .142 |
| | หญิง | 2.40 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงาน | ชาย | 2.39 | 2.069 | .039* |
| | หญิง | 2.28 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | ชาย | 2.67 | 2.055 | .041* |
| | หญิง | 2.49 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | ชาย | 2.28 | -0.260 | .795 |
| | หญิง | 2.30 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | ชาย | 2.53 | 1.366 | .173 |
| | หญิง | 2.42 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา | ชาย | 2.32 | 0.360 | .719 |
| | หญิง | 2.29 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | ชาย | 2.33 | 2.811 | .005** |
| | หญิง | 2.14 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | ชาย | 2.51 | 1.454 | 0.147 |
| | หญิง | 2.40 | | |

หมายเหตุ: *, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานชายมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวก้าว ครอบครัวยุคที่มีสาเหตุจากเวลา รูปแบบครอบครัวก้าวก้าว และรูปแบบครอบครัวก้าวก้าว ที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่าพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | F | p |
|--|-------|-------|
| โดยรวม | 2.881 | .036* |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุค | 3.135 | .026* |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก้าว | 2.393 | .068 |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุคที่มีสาเหตุจากเวลา | 1.660 | .175 |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุคที่มีสาเหตุจากความเครียด | 2.099 | .100 |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุคที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 2.074 | .103 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก้าวที่มีสาเหตุจากเวลา | 2.326 | .075 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก้าวที่มีสาเหตุจากความเครียด | 0.309 | .819 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก้าวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 2.588 | .053 |

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม โดยพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม และรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวยุค ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นราย
คู่ ด้วยวิธี LSD

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | อายุ | \bar{X} | 20 - 30 ปี | 31 - 40 ปี | 41 - 50 ปี | 51 - 60 ปี |
|----------------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| โดยรวม | 20 - 30 ปี | 2.23 | | -0.167* | -0.036 | 0.054 |
| | 31 - 40 ปี | 2.50 | | | 0.132* | 0.221* |
| | 41 - 50 ปี | 2.30 | | | | 0.089 |
| | 51 - 60 ปี | 2.20 | | | | |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว | 20 - 30 ปี | 2.40 | | -0.191* | 0.006 | 0.026 |
| | 31 - 40 ปี | 2.59 | | | 0.198* | 0.217* |
| | 41 - 50 ปี | 2.39 | | | | 0.020 |
| | 51 - 60 ปี | 2.37 | | | | |

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม และรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวมากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรส ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | F | p |
|---|-------|--------|
| โดยรวม | 4.890 | .008** |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว | 3.322 | .037* |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงาน | 5.334 | .005** |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | 4.111 | .017* |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | 0.054 | .948 |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 3.595 | .028* |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา | 5.414 | .005** |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | 2.327 | .099 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 1.794 | .168 |

หมายเหตุ: *, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

จากตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม โดยพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงาน รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและพฤติกรรม รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากทั้งเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานที่มีสถานะภาพการสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | สถานะภาพการสมรส | \bar{X} | โสด | สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน | หย่า/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต |
|--|----------------------------------|-----------|-----|------------------------|----------------------------------|
| โดยรวม | โสด | 2.31 | | -0.165** | 0.002 |
| | สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน | 2.47 | | | 0.167 |
| | หย่า/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต | 2.30 | | | |
| รูปแบบงานก้าวกาย ครอบครัว | โสด | 2.36 | | -0.160* | -0.040 |
| | สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน | 2.52 | | | 0.120 |
| | หย่า/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต | 2.40 | | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน | โสด | 2.25 | | -0.170** | 0.043 |
| | สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน | 2.42 | | | 0.213 |
| | หย่า/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต | 2.20 | | | |
| รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | โสด | 2.45 | | -0.257** | 0.011 |
| | สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน | 2.71 | | | 0.268 |
| | หย่า/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต | 2.44 | | | |
| รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | โสด | 2.37 | | -0.203** | -0.091 |
| | สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน | 2.57 | | | 0.112 |
| | หย่า/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต | 2.46 | | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจากเวลา | โสด | 2.18 | | -0.240** | 0.002 |
| | สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน | 2.42 | | | 0.242 |
| | หย่า/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต | 2.18 | | | |

หมายเหตุ: *, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

จากตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีสมรสแล้วและอาศัยอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม รูปแบบงานก้าวกายครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและพฤติกรรม รูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่าพนักงานที่มีสถานะภาพการสมรสโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยด้านครอบครัวแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 จำนวนบุตรของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกัน

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | F | p |
|---|-------|-------|
| โดยรวม | 2.020 | .111 |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว | 1.439 | .231 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงาน | 2.072 | .104 |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | 1.348 | .259 |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | 0.198 | .898 |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 2.771 | .042* |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา | 3.128 | .026* |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | 1.948 | .122 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 1.078 | .358 |

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม และรูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัว | จำนวนบุตร | \bar{X} | ไม่มีบุตร | 1 คน | 2 คน | 3 คน |
|--|-----------|-----------|-----------|----------|---------|--------|
| รูปแบบงานก้าวกายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | ไม่มีบุตร | 2.38 | | -0.161 | -0.198* | -0.347 |
| | 1 คน | 2.54 | | | -0.037 | -0.186 |
| | 2 คน | 2.58 | | | | -0.149 |
| | 3 คน | 2.73 | | | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน ที่มีสาเหตุจากเวลา | ไม่มีบุตร | 2.22 | | -0.317** | -0.102 | -0.091 |
| | 1 คน | 2.54 | | | 0.215 | 0.226 |
| | 2 คน | 2.32 | | | | 0.011 |
| | 3 คน | 2.31 | | | | |

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานที่ไม่มีบุตรมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม น้อยกว่า พนักงานที่มีบุตร 2 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าพนักงานที่ไม่มีบุตร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจากเวลา น้อยกว่า พนักงานที่มีบุตร 1 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.2 อายุของบุตรคนสุดท้ายของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งและพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มี อายุของบุตรคนสุดท้ายที่แตกต่างกัน

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | F | p |
|---|-------|--------|
| โดยรวม | 2.583 | .079 |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว | 1.011 | .366 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน | 4.505 | .012* |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | 0.315 | .730 |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | 0.740 | .479 |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 4.643 | .011* |
| รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา | 7.129 | .001** |
| รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | 3.008 | .052 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 2.974 | .054 |

หมายเหตุ: *, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้ายแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกรูปแบบและรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งพบว่า พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้ายแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้ายที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | อายุของบุตรคนสุดท้าย | \bar{X} | แรกเกิด - 5 ปี | 6 - 11 ปี | 12 ปี ขึ้นไป |
|---|----------------------|-----------|----------------|-----------|--------------|
| รูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงาน | แรกเกิด - 5 ปี | 2.54 | | 0.095 | 0.264** |
| | 6 - 11 ปี | 2.44 | | | 0.169* |
| | 12 ปี ขึ้นไป | 2.27 | | | |
| รูปแบบงานก้าวหน้าครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | แรกเกิด - 5 ปี | 2.70 | | 0.007 | 0.349* |
| | 6 - 11 ปี | 2.70 | | | 0.342** |
| | 12 ปี ขึ้นไป | 2.36 | | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา | แรกเกิด - 5 ปี | 2.73 | | 0.434** | 0.461** |
| | 6 - 11 ปี | 2.29 | | | 0.026 |
| | 12 ปี ขึ้นไป | 2.27 | | | |

หมายเหตุ: *, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

จากตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้าย ระหว่างแรกเกิด - 5 ปี และ 6 - 11 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงาน และรูปแบบงานก้าวหน้าครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม มากกว่า พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้าย ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้าย ระหว่างแรกเกิด - 5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวหน้าทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุของบุตรคนสุดท้ายระหว่าง 6 - 11 ปี และ ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.3 ผู้ที่หารายได้ในครอบครัวของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีผู้หารายได้ในครอบครัวที่แตกต่างกัน

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | ผู้หารายได้ในครอบครัว | \bar{X} | t | p |
|---|-----------------------|-----------|--------|-------|
| โดยรวม | ฝ่ายเดียว | 2.47 | -0.008 | 0.994 |
| | ทั้งสองฝ่าย | 2.47 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว | ฝ่ายเดียว | 2.55 | 0.255 | .799 |
| | ทั้งสองฝ่าย | 2.52 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงาน | ฝ่ายเดียว | 2.39 | -0.352 | 0.725 |
| | ทั้งสองฝ่าย | 2.42 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | ฝ่ายเดียว | 2.79 | 0.642 | .522 |
| | ทั้งสองฝ่าย | 2.69 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | ฝ่ายเดียว | 2.26 | -0.407 | .684 |
| | ทั้งสองฝ่าย | 2.30 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | ฝ่ายเดียว | 2.59 | 0.217 | .829 |
| | ทั้งสองฝ่าย | 2.56 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา | ฝ่ายเดียว | 2.36 | -0.530 | .597 |
| | ทั้งสองฝ่าย | 2.43 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | ฝ่ายเดียว | 2.24 | -0.707 | .480 |
| | ทั้งสองฝ่าย | 2.32 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | ฝ่ายเดียว | 2.58 | 0.480 | 0.632 |
| | ทั้งสองฝ่าย | 2.52 | | |

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานที่มีผู้หารายได้ในครอบครัวต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งความขัดแย้งโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีปัจจัยด้านการทำงานแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 ลักษณะงานของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | ลักษณะงาน | \bar{X} | t | p |
|---|-----------|-----------|--------|-------|
| โดยรวม | เป็นกะ | 2.44 | 1.342 | .180 |
| | ปกติ | 2.37 | | |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว | เป็นกะ | 2.51 | 1.377 | .169 |
| | ปกติ | 2.42 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน | เป็นกะ | 2.38 | 1.093 | .275 |
| | ปกติ | 2.31 | | |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | เป็นกะ | 2.71 | 2.057 | .040* |
| | ปกติ | 2.52 | | |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | เป็นกะ | 2.31 | 0.490 | .624 |
| | ปกติ | 2.28 | | |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | เป็นกะ | 2.50 | 0.398 | .690 |
| | ปกติ | 2.47 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา | เป็นกะ | 2.39 | 1.810 | .071 |
| | ปกติ | 2.26 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | เป็นกะ | 2.27 | 0.690 | .490 |
| | ปกติ | 2.22 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | เป็นกะ | 2.46 | -0.066 | .947 |
| | ปกติ | 2.46 | | |

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกรูปแบบของความขัดแย้ง และรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งพบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานเป็นกะ มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานที่มีลักษณะงานปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.2 จำนวนชั่วโมงการทำงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน แตกต่างกัน

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | F | p |
|---|-------|--------|
| โดยรวม | 2.250 | .107 |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว | 3.733 | .025* |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน | 0.874 | .418 |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | 4.770 | .009** |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | 4.039 | .018* |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 0.519 | .596 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา | 1.424 | .242 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | 1.323 | .268 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 2.025 | 0.134 |

หมายเหตุ : *, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกรูปแบบและรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งพบว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาและความเครียด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | จำนวนชั่วโมงการทำงาน (ต่อสัปดาห์) | \bar{X} | น้อยกว่า 40 ชม. | 40 - 49 ชม. | มากกว่า 49 ชม. |
|---|-----------------------------------|-----------|-----------------|-------------|----------------|
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว | น้อยกว่า 40 ชม. | 2.26 | | -0.183 | -0.375** |
| | 40 - 49 ชม. | 2.45 | | | -0.192 |
| | มากกว่า 49 ชม. | 2.64 | | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | น้อยกว่า 40 ชม. | 2.43 | | -0.117 | -0.540** |
| | 40 - 49 ชม. | 2.55 | | | -0.422** |
| | มากกว่า 49 ชม. | 2.97 | | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | น้อยกว่า 40 ชม. | 2.00 | | -0.297* | -0.446** |
| | 40 - 49 ชม. | 2.30 | | | -0.149 |
| | มากกว่า 49 ชม. | 2.45 | | | |

หมายเหตุ: *, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

จากตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ และ 40 - 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด น้อยกว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน 40 - 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และพนักงานที่มีจำนวนมากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.2 เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงาน มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบ ของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน แตกต่างกัน

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | F | p |
|---|-------|----------|
| โดยรวม | 9.788 | 0.000*** |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว | 7.642 | 0.001** |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก้าวงาน | 9.411 | 0.000*** |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | 7.843 | 0.000*** |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | 3.580 | 0.029* |
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 2.744 | 0.066 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก้าวงานที่มีสาเหตุจากเวลา | 5.928 | 0.003** |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก้าวงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | 7.702 | 0.001** |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก้าวงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 2.977 | 0.052 |

หมายเหตุ: *, ** และ *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน แตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแยกตามรูปแบบของความขัดแย้ง พบว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน แตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว และครอบครัวก้าวก้าวงาน กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาแยกตามรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง พบว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน แตกต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากทั้ง เวลา และความเครียด และรูปแบบครอบครัวก้าวก้าวงานที่มีสาเหตุจากเวลาและความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน | \bar{X} | น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 1-2 ชั่วโมง | มากกว่า 2 ชั่วโมง |
|---|-----------------------------|-----------|--------------------|-------------|-------------------|
| โดยรวม | น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 2.27 | | -0.153* | -0.337*** |
| | 1-2 ชั่วโมง | 2.42 | | | -0.183* |
| | มากกว่า 2 ชั่วโมง | 2.59 | | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว | น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 2.32 | | -0.176** | -0.318*** |
| | 1-2 ชั่วโมง | 2.49 | | | -0.142 |
| | มากกว่า 2 ชั่วโมง | 2.64 | | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงาน | น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 2.22 | | -0.131* | -0.357*** |
| | 1-2 ชั่วโมง | 2.35 | | | -0.226** |
| | มากกว่า 2 ชั่วโมง | 2.55 | | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 2.39 | | -0.264** | -0.481*** |
| | 1-2 ชั่วโมง | 2.65 | | | -0.217 |
| | มากกว่า 2 ชั่วโมง | 2.87 | | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 2.20 | | -0.105 | -0.268** |
| | 1-2 ชั่วโมง | 2.30 | | | -0.164 |
| | มากกว่า 2 ชั่วโมง | 2.46 | | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา | น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 2.22 | | -0.048 | -0.351** |
| | 1-2 ชั่วโมง | 2.27 | | | -0.303** |
| | มากกว่า 2 ชั่วโมง | 2.57 | | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | น้อยกว่า 1 ชั่วโมง | 2.12 | | -0.113 | -0.388*** |
| | 1-2 ชั่วโมง | 2.24 | | | -0.275** |
| | มากกว่า 2 ชั่วโมง | 2.51 | | | |

หมายเหตุ : *, **, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม มากกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง และ 1-2 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1-2 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม มากกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เมื่อพิจารณาแยกตามรูปแบบของความขัดแย้ง พบว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน น้อยกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1-2 ชั่วโมง และมากกว่า 2 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบอีกว่าพนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1-2 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน น้อยกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เมื่อพิจารณาแยกตามรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง พบว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและความเครียด น้อยกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบอีกว่าพนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากทั้งเวลา น้อยกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1-2 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและความเครียด มากกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง และ 1-2 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.4 สถานที่ปฏิบัติงาน ของพนักงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และพิจารณารูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ของพนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | สถานที่ปฏิบัติงาน | \bar{X} | t | p |
|---|-------------------|-----------|-------|--------|
| โดยรวม | กรุงเทพและปริมณฑล | 2.43 | 2.419 | .016* |
| | ส่วนภูมิภาค | 2.29 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัว | กรุงเทพและปริมณฑล | 2.50 | 2.578 | .010* |
| | ส่วนภูมิภาค | 2.33 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงาน | กรุงเทพและปริมณฑล | 2.37 | 1.862 | .063 |
| | ส่วนภูมิภาค | 2.26 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | กรุงเทพและปริมณฑล | 2.66 | 2.718 | .007** |
| | ส่วนภูมิภาค | 2.39 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | กรุงเทพและปริมณฑล | 2.33 | 2.081 | .038* |
| | ส่วนภูมิภาค | 2.19 | | |
| รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | กรุงเทพและปริมณฑล | 2.51 | 1.349 | .178 |
| | ส่วนภูมิภาค | 2.40 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา | กรุงเทพและปริมณฑล | 2.33 | 1.001 | .318 |
| | ส่วนภูมิภาค | 2.25 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | กรุงเทพและปริมณฑล | 2.26 | 0.938 | .349 |
| | ส่วนภูมิภาค | 2.19 | | |
| รูปแบบครอบครัวก้าวท่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | กรุงเทพและปริมณฑล | 2.49 | 1.775 | .077 |
| | ส่วนภูมิภาค | 2.37 | | |

หมายเหตุ: *, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

จากตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

1.พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม มากกว่า พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลาและความเครียด มากกว่า พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบเอของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเอของพนักงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนโดยรวม เมื่อจำแนกตามรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณาแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

| ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว | บุคลิกภาพแบบเอของพนักงาน | | ระดับความสัมพันธ์ |
|---|--------------------------|-------|-------------------|
| | r | p | |
| โดยรวม | 0.086 | .108 | ต่ำ |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว | 0.129 | .015* | ต่ำ |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน | 0.023 | .674 | ต่ำ |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา | 0.118 | .027* | ต่ำ |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด | 0.102 | .057 | ต่ำ |
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 0.122 | .022* | ต่ำ |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา | -0.051 | .338 | ต่ำ |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด | -0.031 | .560 | ต่ำ |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม | 0.079 | .141 | ต่ำ |

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเอของพนักงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าบุคลิกภาพแบบเอ

ของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและพฤติกรรม ในระดับต่ำ ($r = 0.129, 0.118$ และ 0.122 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นการ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบเอของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของ พนักงาน

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานกับความขัดแย้งระหว่างงาน กับครอบครัวทั้งคะแนนโดยรวม เมื่อจำแนกตามรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณา รูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง

| | LS | C | CW | CF | CWT | CWS | CWB | CFT | CFS | CFB |
|-----|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| LS | 1.000 | -0.342** | -0.270** | -0.369** | -0.199** | -0.264** | -0.172** | -0.155** | -0.367** | -0.291** |
| C | - | 1.000 | 0.933** | 0.915** | 0.736** | 0.696** | 0.742** | 0.722** | 0.615** | 0.669** |
| CW | - | - | 1.000 | 0.708** | 0.831** | 0.765** | 0.725** | 0.606** | 0.415** | 0.528** |
| CF | - | - | - | 1.000 | 0.510** | 0.506** | 0.643** | 0.737** | 0.740** | 0.719** |
| CWT | - | - | - | - | 1.000 | 0.477** | 0.373** | 0.572** | 0.258** | 0.289** |
| CWS | - | - | - | - | - | 1.000 | 0.352** | 0.451** | 0.358** | 0.305** |
| CWB | - | - | - | - | - | - | 1.000 | 0.365** | 0.368** | 0.660** |
| CFT | - | - | - | - | - | - | - | 1.000 | 0.381** | 0.249** |
| CFS | - | - | - | - | - | - | - | - | 1.000 | 0.286** |
| CFB | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1.000 |

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

LS หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต

C หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม

CW หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว

CF หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน

CWT, CWS, CWB หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม ตามลำดับ

CFT, CFS, CFB หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน ที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม ตามลำดับ

จากตารางที่ 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม เมื่อจำแนกตามรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง พบว่า

1. ความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงลบกับทั้งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจาก ความเครียด และพฤติกรรม ในระดับต่ำ ($r = -0.342, -0.270, -0.369, -0.199, -0.264, -0.172, -0.155, -0.367$ และ -0.291 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง ทั้ง รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวทำงาน ($r = 0.933, 0.915$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ทั้ง รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรม ($r = 0.736, 0.696, 0.742, 0.722, 0.615, 0.669$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัย เรื่อง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในชีวิตสูง (ตารางที่ 6) ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก การที่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Harriett *et al.*(1985) , Thomas *et al.* (2003) และ จุริรัตน์ ชุ่ม

อิม (2537) ที่พบว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความพึงพอใจในชีวิตสูง โดยให้เหตุผลว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีวิสัยทัศน์ในการมองหาโอกาส มีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ เมื่อพิจารณาถึงด้านหน้าที่การงาน การได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความภาคภูมิใจในผลงานของตน ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งผลให้บุคคลลดความวิตกกังวลถึงความไม่มั่นคงในอนาคต และสามารถวางแผนอนาคตให้กับตนเองและครอบครัวได้ (Nele De Cuyper and Hans De Witte, 2006) ความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลกลุ่มนี้จึงเกิดขึ้นจากการได้รับการยอมรับ และการยกย่องว่าได้ดำเนินชีวิตตามบรรทัดฐานของสังคมมีภาพลักษณ์ทางบวก มีความสามารถที่จะทำประโยชน์ต่อคนในครอบครัว และต่อคนอื่นในสังคม อันช่วยส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญ มีความสุขกับการทำหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิตครอบครัว และเป็นไปได้ว่ามีคู่ชีวิต หรือสมาชิกในครอบครัวคนอื่นๆ เป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่จะคอยให้กำลังใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลเมื่อประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินชีวิต

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เมื่อพิจารณาจำแนกตาม ปัจจัยด้านตัวบุคคล ด้านครอบครัว และด้านการทำงาน

2.1 ปัจจัยด้านตัวบุคคล

2.1.1 เพศ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเพศชายมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวท่างานมากกว่า เพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันเพศชายให้ความใส่ใจในครอบครัวมากขึ้น เนื่องจากทั้งตนเองและภรรยาต่างต้องออกไปทำงานนอกบ้าน โดยเฉพาะเมื่อภรรยาที่แต่เดิมเคยมีหน้าที่ดูแลบ้านและเลี้ยงดูบุตรเมื่อต้องออกมาทำงานนอกบ้าน ทำให้ลดบทบาทในครอบครัวลง ในขณะที่เพศชายจะต้องเพิ่มบทบาทของตนเองในครอบครัวมากขึ้น และต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวมากขึ้น ในขณะเดียวกันเรื่องของการประกอบอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความคาดหวังของสังคมและครอบครัวทำให้เพศชายเกิดความรู้สึกว่าความรับผิดชอบภายในครอบครัวนั้นส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบด้านการทำงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chandola (2004) ซึ่งพบว่าในลอนดอน ประเทศอังกฤษเพศชายรายงานถึงระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่สูงกว่าเพศหญิง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มเพศ

ชาย มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาและรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่า หญิง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า เมื่อเพศชายต้องการที่ประสบความสำเร็จด้านหน้าที่การงาน ตามความคาดหวังของสังคมและครอบครัว จึงจำเป็นต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานจนบ่อยครั้งที่มีปัญหาในการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว เพื่อนฝูง และชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะในสังคมไทยที่ถือว่าเพศชายเป็นหัวหน้าครอบครัว เมื่อครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหา หรือต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ บ่อยครั้งที่มีความรับผิดชอบมักตกอยู่กับเพศชายซึ่งเป็นเสาหลักของครอบครัว ส่งผลให้เกิดความเครียดจากความคาดหวังให้ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ทั้งในเรื่องหน้าที่การงาน และการทำหน้าที่ในครอบครัว

2.1.2 อายุ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม และรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว มากกว่า พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 20 - 30 ปี 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Matthews, et al. (2010) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของช่วงอายุที่มีต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของบุคคลจากหลากหลายอาชีพ ในสหรัฐอเมริกา พบว่าบุคคลที่มีอายุระหว่าง 29-45 ปี มีคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงกว่าช่วงอายุอื่นทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี อยู่ในช่วงเปลี่ยนวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (33-40 ปี) ตามแนวคิดของ Levinson (1978, อ้างใน Levinson, 1986) เกี่ยวกับพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ ที่อธิบายว่าช่วงอายุนี้เป็นระยะที่บุคคลสร้างหลักฐานมั่นคงให้กับชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เริ่มปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานจากระดับปฏิบัติการมารับผิดชอบงานด้านการบริหารมากขึ้น เป็นที่รู้จักในแวดวงการทำงานกว้างขวางมากขึ้น ด้วยหน้าที่การงานที่เพิ่มขึ้น อาจทำให้บุคคลรับรู้ภาวะหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการงานมีมากขึ้นไปรอบกวนการทำหน้าที่ตามปกติในครอบครัวและอาจส่งผลให้บุคคลยังคงครุ่นคิด หรือกังวลเกี่ยวกับหน้าที่การงานอยู่แม้ขณะอยู่ร่วมหรือทำกิจกรรมกับครอบครัว และเป็นไปได้ว่าผู้ใหญ่วัยนี้อาจมีบุตรเป็นคนแรก จึงอาจประสบกับปัญหาในการปรับตัวที่เหมาะสมกับการทำหน้าที่ในหลายบทบาท ทั้งบทบาทการเป็นบิดามารดาที่จะต้องรับผิดชอบต่อการเลี้ยงดูบุตรช่วงแรกเกิด หรืออยู่ในช่วงวัยทารกและวัยเด็กตอนต้น บทบาทคู่สมรสในการดูแลสมาชิกและรักษาสัมพันธ์ภาพในครอบครัว และบทบาทในหน้าที่การงาน จึงทำให้บุคคลปรับใช้พฤติกรรมวิธีการแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจไม่เหมาะสมกับบทบาทหรือความต้องการของสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบทบาท ทั้งในบริบทครอบครัวและบริบทที่ทำงาน

2.1.3 สถานภาพการสมรส

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและพฤติกรรม และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานที่มีสถานะภาพการสมรสโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Byron (2005) ซึ่งพบว่า การสมรสมีส่วนเพิ่มระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานของโดยเฉพาะในเพศชายจะได้รับผลกระทบสูงกว่าในเพศหญิง สามารถอธิบายตามแนวคิดเรื่องการปรับตัวในชีวิตสมรส (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2549) ได้ว่า บุคคลแต่ละคนมีเอกลักษณ์เฉพาะตน เมื่อชายและหญิงแต่งงานและอยู่ร่วมกันแล้วจะต้องปรับตัวในบทบาทใหม่อย่างสามภรรยา ทั้งวิธีการดำเนินชีวิต กิจวัตรประจำวัน ความรับผิดชอบในครัวเรือน ทัศนคติ ค่านิยม อารมณ์ และความสัมพันธ์กับญาติและเพื่อนฝูงของอีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้น ความยากลำบากในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบทบาทอาจเกิดขึ้นได้หากบุคคลนั้นยังไม่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ หรือต้องเผชิญกับความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่สูง

2.2 ปัจจัยด้านครอบครัว

2.2.1 จำนวนบุตร

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ไม่มีบุตรมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม น้อยกว่า พนักงานที่มีบุตร 2 คน และพบว่าพนักงานที่ไม่มีบุตร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา น้อยกว่า พนักงานที่มีบุตร 1 คน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงหทัย คชเสนี (2549) ที่อธิบายว่า แม้ว่าการมีบุตรจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างสามภรรยาแน่นแฟ้นขึ้น เนื่องจากการมีบุตรจะช่วยเติมเต็มให้ครอบครัวสมบูรณ์และทำให้สามภรรยามีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพิ่มขึ้นมากมาย อย่างไรก็ตามการที่ในครอบครัวมีสมาชิกเพิ่มขึ้นมาทำให้บุคคลจะต้องใช้เวลากับครอบครัวและกิจกรรมในครอบครัวมากขึ้นและยังต้องจัดสรรเวลาให้กับการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมเช่นกันอีกทั้งบุคคลยังต้องวางท่าที จัดการปัญหา และแสดงออกอย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับทั้งในบริบทการทำงานและบริบทในครอบครัว จึงอาจสรุปได้ว่าการปฏิบัติตัวหรือพฤติกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เข้าไปรบกวนการทำหน้าที่ในครอบครัว นอกจากนี้เวลาที่ให้กับครอบครัวและการปฏิบัติตัวหรือพฤติกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ก็เข้าไปรบกวนการทำหน้าที่ในการทำงานเช่นกัน ในขณะที่ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ในครอบครัวและจากการทำงาน ไม่

ส่งผลกระทบต่อซึ่งกันระหว่างบริบททั้งสอง นอกจากนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้อย่างสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Judge, Boudreau, and Bretz (1994), Netemeyer et al. (1996) ;Grandey and Cropanzano (1999) และ Byron (2005) ที่พบว่าจำนวนบุตรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวถ่างงาน

2.2.2 อายุของบุตรคนสุดท้าย

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้าย ระหว่างแรกเกิด - 5 ปี และ 6 - 11 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวถ่างงาน และรูปแบบงานก้าวถ่างครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม มากกว่า พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้าย ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป นอกจากนี้ ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้าย ระหว่างแรกเกิด - 5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวถ่างงานที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุของบุตรคนสุดท้าย ระหว่าง 6 - 11 ปี และ ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Beutell and Greenhaus (1980, cited Lu, Kao, Chang, Wu, and Cooper, 2008) ที่พบว่าผู้ที่มีบุตรที่ยังเล็กจะมีความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากครอบครัวมากกว่าผู้ที่มีบุตรที่โตแล้ว กล่าวคือ พนักงานที่มีบุตรอายุแรกเกิด -5 ปี ซึ่งเป็นวัยที่ต้องการการดูแลเอาใจใส่ และความทุ่มเทจากบิดามารดาเป็นพิเศษ เมื่อเทียบกับบุตรในวัยอื่น พนักงานมีบุตรในวัยนี้จึงต้องใช้เวลาในการดูแลบุตรเพิ่มมากขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุตรในการเข้าสู่สังคมที่กว้างขึ้น สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนวัยเดียวกันได้ (Duvall, 1977 อ้างใน Friedman และ คณะ 2003) ดังนั้น การที่พนักงานต้องใช้เวลาจำนวนมากในการดูแลบุตร และปรับเปลี่ยนการวางตนให้เหมาะสมกับบทบาทการเป็นบิดามารดา เวลาที่ใช้ไปกับการทำหน้าที่ในครอบครัวจึงมีผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ในงาน และในขณะเดียวกัน พฤติกรรมจากบทบาทการทำงานทั้งความทุ่มเทให้กับงาน ความอุสสาหะ และกระบวนกรตัดสินใจที่ใช้ในการทำงาน ก็อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ในบทบาทการเป็นบิดามารดาอีกด้วย

2.2.3 ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีผู้ที่หารายได้ในครอบครัวต่างกัน มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งความขัดแย้งโดยรวม เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณา รูปแบบของความขัดแย้งร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบัน ด้วยสภาพสังคม วัฒนธรรม ที่เปลี่ยนไปทำให้แนวคิดเรื่องเพศชายและหญิงมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น ทั้งชายและหญิงสามารถร่วมกันวางแผนและดูแลครอบครัว ด้านการทำงานก็เช่นกัน มีการให้ความยอมรับเพศ

หญิงมากขึ้น และไม่ว่าหญิงหรือชายต่างก็มีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ดังนั้นในคู่สมรสที่มีบุตร จึงเป็นเรื่องปกติที่เพศหญิงไม่จำเป็นต้องรับภาระเลี้ยงดูบุตรเพียงอย่างเดียว ดังนั้นภาระงานบ้านและเลี้ยงดูบุตรจึงเป็นหน้าที่ของทั้งพ่อและแม่ช่วยเหลือกัน ถึงแม้คู่สมรสของพนักงานจะไม่สามารถทุ่มเทให้กับบทบาทการทำหน้าที่ภายในครอบครัวได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากต้องคำนึงถึงบทบาทในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย (Ford, Heinen, and Langkamer, 2007) แต่การที่คู่สมรสของพนักงาน ยังคงประกอบอาชีพจะทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความภูมิใจในตนเอง มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความรู้รอบตัวเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมดี สามารถเป็นคู่คิด คู่ปรึกษาซึ่งกันและกันได้ดี (Lefrancois, 1990) ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถให้คำปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน ทั้งด้านหน้าที่การงานและความรับผิดชอบในครอบครัว ถือเป็นภาระสนับสนุนทางสังคมแบบหนึ่ง ซึ่งช่วยลดความเครียดจากการเผชิญกับการทำหน้าที่ในหลายบทบาทได้ อีกทั้งการที่คู่สมรสมีรายได้จากทั้งสองทางทำให้สถานะภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น จึงเป็นไปได้ว่า คู่สมรสจะมีทางเลือกในการหาแรงสนับสนุนทางสังคมด้านอื่นๆ อาทิ การจ้างผู้ช่วยในครัวเรือน การจัดหาสิ่งของหรือบริการที่ช่วยแบ่งเบาภาระทั้งด้านงานและครอบครัวของตนลงได้

2.3 ปัจจัยด้านการทำงาน

2.3.1. ลักษณะงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานเป็นกะ มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานที่มีลักษณะงานปกติ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โดยปกติแล้วรูปแบบของสังคมจะดำเนินไปโดยยึดตามวงจรของการทำงานตามเวลาปกติ (Wilson et al., 2007) พนักงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานเป็นกะ จะทำให้มีช่วงเวลาทำงาน การนอน การพักผ่อน รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ไม่แน่นอน ทำให้พนักงานไม่สามารถปรับตัวได้อย่างสมบูรณ์ จึงส่งผลกระทบต่อการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่นทั้งในครอบครัวและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของพนักงานที่มีลักษณะงานเป็นกะที่มีบุตรอยู่ในวัยเรียน จะประสบปัญหาในการจัดสรรเวลาสูงขึ้นเนื่องจากบุตรในวัยนี้ต้องการเวลาและการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครองเพื่อช่วยสนับสนุนการศึกษา (Loudon and Bohle, 1997) และเนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นกะจะมีเวลาทำงานที่ตายตัว ไม่ยืดหยุ่น ต่างจากพนักงานที่มีลักษณะงานปกติซึ่งปัจจุบันบริษัทอนุญาตให้พนักงานยืดหยุ่นเวลาทำงานได้ ส่งผลให้พนักงานที่มีลักษณะงานปกติสามารถปรับเปลี่ยนเวลาทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่ใช้สำหรับการทำหน้าที่ภายในครอบครัวได้ดีกว่า ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Cinamon and Rich (2002) ที่พบว่าเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับ แต่เนื่องจากบริษัทมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของพนักงานด้วยการจัดให้มีการเว้นช่วงเวลากการปฏิบัติงาน มีการจัดสถานที่ทำงานที่มีความเป็นส่วนตัวและ

ปลอดภัยให้กับพนักงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงานที่มีลักษณะงานเป็นกะอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยให้พนักงานที่มีลักษณะงานเป็นกะ สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบทบาททั้งในครอบครัวและที่ทำงาน

2.3.2 จำนวนชั่วโมงการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์และ 40 - 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนั้นยังพบอีกว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด น้อยกว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน 40 - 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Judge, Boudreau, and Bretz (1994), Ngo & Lau (1998), Frone (2000), Frye and Breugh (2004) และ Crompton and Lyolette (2005) ที่พบว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว โดยอาจอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีชั่วโมงการทำงานที่สูงขึ้น ทำให้เวลาที่มีให้กับบทบาทในครอบครัวนั้นลดน้อยลงไป จึงส่งผลกระทบต่อบทบาทการทำหน้าที่ในครอบครัว ทั้งการจัดสรรเวลาในการรับผิดชอบภาระงานต่างๆภายในครอบครัว การดูแลเอาใจใส่และทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่นในครอบครัว และการที่พนักงานใช้เวลากับการทำงานเป็นเวลานาน เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานที่บทบาทครอบครัวของพนักงาน

2.3.3 ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยพนักงานกลุ่มที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง จะมีคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาและความเครียด รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลาและความเครียด มากกว่า พนักงานกลุ่มที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง และพนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานระหว่าง 1-2 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่าพนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัตรสุดา ส่องแสงเจริญ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการความเครียดของพนักงานที่

ย้ายฐานปฏิบัติการจากท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองไปยังท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสภาพการเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงานซึ่งรวมถึงเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการเดินทางมาทำงานที่มากขึ้น มีส่วนในการบั่นทอนเวลาที่พนักงานจะสามารถจัดสรรให้กับบทบาทการทำหน้าที่ทั้งในครอบครัวและในที่ทำงาน จนพนักงานประสบความยากลำบากในการตอบสนองต่อบทบาททั้งสองด้านตามที่ถูกต้องหวังไว้ ซึ่งอาจเป็นอีกสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดตามมา นอกเหนือจากความเครียดที่พนักงานต้องเผชิญในขณะเดินทางซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ หลายประการ เช่น การจราจรที่คับคั่ง ความเหนื่อยล้า ความปลอดภัย และผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยจากการเดินทาง หากพนักงานไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในแต่ละบทบาทได้ ความเครียดนี้อาจจะถ่ายเทไปยังอีกบทบาทหนึ่ง และกระทบต่อการทำหน้าที่ในบทบาทนั้นๆ ได้

2.3.4 สถานที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งคะแนนโดยรวม รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาและความเครียด มากกว่า พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยอาจอธิบายได้ว่า เนื่องจากกรุงเทพและปริมณฑล เป็นศูนย์กลางของประเทศในหลายๆ ด้าน อาทิ ด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การศึกษาและการขนส่ง จึงมีประชากรอยู่อย่างหนาแน่น ส่งผลให้การจราจรมีความติดขัดและแออัดโดยเฉพาะในช่วงเวลาเร่งด่วน ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องใช้การจราจรเพื่อรับ-ส่งสมาชิกในครอบครัว และเดินทางไปยังสถานที่ทำงาน ทำให้พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ต้องใช้เวลากับการเดินทางมากกว่า พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค ในขณะที่จำนวนชั่วโมงการทำงานอยู่ในระดับเดียวกัน ผลที่ตามมาคือ พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีเวลาให้กับบทบาทการทำหน้าที่ในครอบครัวน้อยกว่าที่ตนเองหรือครอบครัวต้องการ และด้วยการที่กรุงเทพและปริมณฑลเป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งทางอากาศเนื่องจากเป็นที่ตั้งของสนามบินหลักของประเทศ ทั้งท่าอากาศยานดอนเมืองและสุวรรณภูมิ รวมทั้งสำนักงานใหญ่ของทุกแห่ง ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้านการบริหารจัดการ การควบคุมจราจรทางอากาศ และด้านวิศวกรรมของบริษัท จึงมีความเป็นไปได้ที่ในหลายส่วนงานจะมีปริมาณงานและความรับผิดชอบสูง จึงก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค ส่วนในรูปแบบและสาเหตุอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างแต่อย่างใด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบเอของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัว ที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Burke (1988) ที่ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งสมรส พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบุคลิกภาพแบบเอกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยผู้ที่แสดงออกถึงความมีบุคลิกภาพแบบเอที่สูงกว่า มีแนวโน้มว่าจะมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูง และเมื่อพิจารณาทิศทางของความขัดแย้งเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ Bruck and Allen (2002) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในสหรัฐอเมริกา พบว่าระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเฉพาะรูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวเท่านั้น ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอสูง จะมีความขยัน ปรารถนาความสำเร็จในการทำงานสูง จึงมักจะทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานจนส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวรวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบทบาทการทำหน้าที่ภายในครอบครัวเนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานอาจใช้ไม่ได้ผลกับการทำหน้าที่ภายในครอบครัวของพนักงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของ พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมและเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง และยังพบอีกว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเมื่อจำแนกออกตามรูปแบบของความขัดแย้ง และเมื่อพิจารณารูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้ง ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Moreno-Jiménez *et al.* (2009); Judge, Boudreau, and Bretz (1994) และ Kossek and Ozeki, (1998) ที่มีข้อสรุปเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินสถานการณ์ในชีวิตทั้งในอดีตและปัจจุบันด้วยกรอบอ้างอิงภายในของแต่ละบุคคล ดังนั้น หากบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทตามที่ตนเองบุคคลใกล้ชิด หรือสังคมกำหนดได้ บุคคลก็จะประเมินว่าตนเองมีความพึงพอใจในชีวิตด้วยเช่นกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน 2) เปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงาน และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 251 คน และพนักงานซึ่งปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 100 คน รวมทั้งสิ้น 351 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างพนักงานโดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วน ประชากรของสถานที่ปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ ทดสอบ t-test (Independent Sample Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) เมื่อพบการมีนัยสำคัญทางสถิติผู้วิจัยได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

1. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งในรูปแบบงานก้าว่ายครอบครัวและครอบครัวก้าว่างานอยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นพนักงานบางกลุ่ม ได้แก่ พนักงานกลุ่มที่มีอายุของบุตรคนสุดท้องระหว่างแรกเกิด - 5 ปี พนักงานกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน

มากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และพนักงานกลุ่มที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมอยู่ในระดับต่ำ และมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานทั้งที่มีสาเหตุจากเวลา ความเครียด และพฤติกรรมอยู่ในระดับต่ำ

4. ผลการเปรียบเทียบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานะการสมรส จำนวนบุตร อายุของบุตรคนสุดท้าย ผู้ที่ทำรายได้ในครอบครัว ลักษณะงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงานเฉพาะที่มีนัยสำคัญ ปรากฏผลดังนี้

4.1 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

4.1.1 พนักงานชายมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน มากกว่าพนักงานหญิง

4.1.2 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี

4.1.3 พนักงานที่มีสมรสแล้วและอาศัยอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวและรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานะการสมรสโสด

4.1.4 พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้าย ระหว่างแรกเกิด - 5 ปี และ 6 - 11 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้าย ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป

4.1.5 พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์

4.1.6 พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน น้อยกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1-2 ชั่วโมงและ มากกว่า 2 ชั่วโมง ยังพบอีกว่าพนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1-2 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงาน น้อยกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง

4.1.7 พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค

4.2 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัดเมื่อพิจารณาเฉพาะรูปแบบร่วมกับสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

4.2.1 พนักงานชายมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา และรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด มากกว่าพนักงานหญิง

4.2.2 พนักงานที่มีสมรสแล้วและอาศัยอยู่รวมกันกับคู่สมรส มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและพฤติกรรม รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานที่มีสถานะภาพการสมรสโสด

4.2.3 พนักงานที่ไม่มีบุตรมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม น้อยกว่า พนักงานที่มีบุตร 2 คน และพบว่าพนักงานที่ไม่มีบุตร มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา น้อยกว่า พนักงานที่มีบุตร 1 คน

4.2.4 พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้ายระหว่างแรกเกิด - 5 ปี และ 6 - 11 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม มากกว่า พนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้าย ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป และพบว่าพนักงานที่มีอายุของบุตรคนสุดท้ายระหว่างแรกเกิด -

5 ปี มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุของบุตรคนสุดท้อง ระหว่าง 6 - 11 ปี และ ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป

4.2.5 พนักงานที่มีลักษณะงานเป็นกะ มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงาน ก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานที่มีลักษณะงานปกติ

4.2.6 พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากเวลา มากกว่า พนักงานที่มีจำนวน ชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ และ 40 - 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และพบว่าพนักงานที่มี จำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงาน ก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด น้อยกว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน 40 - 49 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ และพนักงานที่มีจำนวนมากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.2.7 พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง มีความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและความเครียด น้อยกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง และพบว่าพนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการ เดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว ที่มีสาเหตุจากทั้งเวลา น้อยกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 1-2 ชั่วโมง นอกจากนั้น พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 2 ชั่วโมง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้ง รูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจากทั้งเวลาและความเครียด มากกว่า พนักงานที่ใช้ระยะเวลาในการ เดินทางมาทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง และ 1-2 ชั่วโมง

4.2.8 พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความขัดแย้งระหว่าง งานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจากเวลาและความเครียด มากกว่า พนักงานที่มี สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค

5. บุคลิกภาพแบบเอชของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัว และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวกายครอบครัว ที่มี สาเหตุจากทั้งเวลาและพฤติกรรม ในระดับต่ำ

6. ความพึงพอใจในชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงลบกับทั้งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวม รูปแบบงานก้าวกายครอบครัว รูปแบบครอบครัวก้าวกายงาน รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจาก เวลา ความเครียด และพฤติกรรม รูปแบบครอบครัวก้าวกายงานที่มีสาเหตุจาก ความเครียด และพฤติกรรม ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

ผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ควรเน้นการบริหารคนโดยเน้นเฉพาะ กระบวนการทำงานของคนในองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่ควรให้ความสำคัญต่อชีวิตครอบครัวของบุคลากร ด้วย โดยมุ่งเน้นการลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เพื่อเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขและความพึงพอใจในชีวิตให้แก่พนักงาน เนื่องจากการที่องค์กรใส่ใจและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานทั้งปัญหาด้านงาน และด้านครอบครัว เปรียบเสมือนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา จากผลงานวิจัยพบว่ามีพนักงาน หลายกลุ่มที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลาอยู่ใน ระดับปานกลาง ได้แก่ กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มพนักงานที่สมรสแล้วและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส กลุ่มพนักงานที่ ทำงานเป็นกะ กลุ่มพนักงานที่ทำงานมากกว่า 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กลุ่มพนักงานที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงาน มากกว่า 1 ชั่วโมง กลุ่มพนักงานที่มีบุตรแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มพนักงานที่มีอายุบุตรระหว่างแรกเกิด - 5 ปี ที่มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งรูปแบบงานก้าวกายครอบครัวและรูปแบบครอบครัวที่มี สาเหตุจากเวลาก้าวกายงานในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีนโยบายสนับสนุนเพื่อให้พนักงาน สามารถบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1.1 นโยบายที่สนับสนุนการดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น เพิ่มวันลาหยุดพิเศษสำหรับพนักงานที่มีบุตรในอุปการะ อนุญาตให้พนักงานที่ปฏิบัติงานกะสามารถลางานครั้งละครึ่งกะได้ จัดสถานที่สำหรับดูแล เด็กเล็กทั้งเวลากลางวันและกลางคืน จัดลัมมนาหรือทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน

1.2 นโยบายที่สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น อนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ เพิ่มจำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันต่อลดวันทำงานลงเพื่อลดการเดินทางของพนักงานทำให้พนักงานมีเวลาสำหรับครอบครัวมากขึ้น

2. ด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด จากผลงานวิจัยพบว่า กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานรวมถึงระยะเวลาเดินทางที่มาก มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวท่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียดสูงกว่ากลุ่มอื่น ผู้บริหารของบริษัทจึงควรวางแผนและให้การสนับสนุนแก่พนักงานในการลดความเครียดในการทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะสามารถลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ วิธีการลดความเครียดอาจทำได้ดังนี้

2.1 การลดความเครียดในระดับองค์กร ผู้บริหารของบริษัทและฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีนโยบายหรือกลยุทธ์ เพื่อลดความเครียดที่เกิดจากความขัดแย้งในบทบาทการทำงาน ความเครียดจากภาระงานที่มากเกินไป และความกำกวมในบทบาทการทำงาน โดยใช้ กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคล วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน การจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้และทักษะตามความเหมาะสมของสายงาน จัดระบบสวัสดิการรับ-ส่งพนักงานให้ครอบคลุมโดยเฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร จัดสรรสวัสดิการที่อยู่อาศัยที่อยู่ใกล้ที่ทำงานหรือสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อลดทั้งเวลาและความเครียดจากการเดินทางมาทำงาน

2.2 การลดความเครียดในระดับบุคคล พนักงานควรสำรวจถึงระดับความเครียดที่ตัวเองกำลังเผชิญอยู่ และบริหารความเครียดเหล่านั้นอย่างเหมาะสม การลดความเครียดของพนักงานสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

2.2.1 การจัดแบ่งเวลาทำงาน แบ่งงานเป็นช่วงๆ มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ

2.2.2 การฝึกการผ่อนคลายตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีคิด ออกกำลังกายสม่ำเสมอ หางานอดิเรก

2.2.3 การเข้าสังคม พูดคุยสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน สร้างความสามัคคีในทีมงาน เสริมสร้างความรักและความเข้าใจอันดีภายในครอบครัว

2.2.4 ควรจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม และไม่มีสิ่งรบกวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีอีกทั้งมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

3. ด้านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม จากผลงานวิจัยพบว่า กลุ่มพนักงานที่สมรสแล้วและอยู่ร่วมกันกับคู่สมรส และกลุ่มพนักงานที่มีบุตรอายุน้อยกว่า 12 ปีซึ่งอยู่ในวัยที่ต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นอย่างมาก การปรับตัวในการอยู่อาศัยกับคู่สมรสและการดูแลบุตรส่งผลให้พนักงานกลุ่มนี้มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม สูงกว่ากลุ่มอื่น ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท จึงควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้แก่พนักงาน โดยมีนักจิตวิทยาเป็นผู้ให้คำปรึกษา หาทางช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้กับพนักงานเหล่านี้เป็นพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องสภาวะการณ์ที่มีหลายบทบาท หาแนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำหน้าที่หลายบทบาท และช่วยเหลือพนักงานที่ประสบกับปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบทบาททั้งในครอบครัวและหน้าที่การงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการแสดงออกที่เหมาะสมกับแต่ละบทบาท เพื่อให้พนักงานเข้าใจพร้อมรับมือ และจัดการกับสภาวะการณ์ที่มีหลายบทบาทได้

4. ด้านบุคลิกภาพจากผลงานวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว เนื่องจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมเป็นตัวที่กำหนดบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจึงทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นผู้บริหารควรสำรวจว่าพนักงานในการปกครอง มีบุคลิกภาพแบบใดเพื่อจัดให้พนักงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ถ้าพนักงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพแล้วอาจทำให้ พนักงานมีความพอใจในงานและช่วยลดความขัดแย้งในบทบาทลงได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างในบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัดเท่านั้นจึงเป็นที่น่าสนใจว่าผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจหรือบริษัทเอกชนอื่นๆ ซึ่งมีโครงสร้าง ระบบงานระเบียบปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมและสังคมที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร

2. ควรศึกษาตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวร่วมกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตสมรส หรือการสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้ยังควรมีการศึกษาหองค์ประกอบหรือปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งเสริมให้พนักงานหรือบุคคลมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวลดลงและมีความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้น

3. ควรศึกษาคุณภาพตามแนวคิดหรือทฤษฎีรูปแบบอื่นว่ามีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรในการจัดสรรและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข สร้างสรรค์ผลงานได้เต็มที่ตามศักยภาพของตน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- จิระศักดิ์ เนติประวัติ. 2549. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นัทรสุดา ส่องแสงเจริญ. 2550. **ความเครียดของพนักงานที่ย้ายฐานปฏิบัติการจากท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองไปยังท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัทรสุดา ส่องแสงเจริญ และ อัมพล สุอำพัน. 2551. “ความเครียดของพนักงานที่ย้ายฐานปฏิบัติการจากท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมืองไปยังท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ.” **จุฬาลงกรณ์เวชสาร** 52 (จ. พิเศษ, กรกฎาคม 2551): 29-42
- ดวงหทัย คชเสนี. 2549. **ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตติยา เอ็มชัญบุตร. 2542. **ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนาก ทอภักดี. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในมหาวิทยาลัย กับบุคลิกภาพของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.” **รายงานการวิจัยฉบับที่ 112 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- มธุรส สว่างบำรุง. 2542. **จิตวิทยาทั่วไป.** เชียงใหม่: โรงพิมพ์กิตติการพิมพ์.
- นฤมล ฝ่องไธ. 2544. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิฑูรย์ ลิ้มชะโคคี และกฤษฎา ชัยกุล. 2537. **เออร์گونอมิกส์ : วิทยาการจัดสภาพงานเพื่อการเพิ่มผลผลิต และความปลอดภัย**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น, ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2536. **จิตวิทยาบุคลิกภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ศิริกร อักษรดี. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงานกับความเครียดของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน บริษัทการบินไทย จำกัด มหาชน (ที่ทำงานประจำ ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถิต วงศ์สุวรรณค์. 2540. **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รวมสาส์น (1997) จำกัด.
- สุนิตรา จตุพรพิพัฒน์. 2543. **การพึ่งพา อัตมโนทัศน์ และความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ โรคหลอดเลือดสมอง**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพานี สนธิรัตน์ และคณะ. 2545. **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- สุพานี สฤษฏีวานิช. 2549. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาครินทร์ เหล่าอุบล. 2546. **การเลือกกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบทบาทของครูสตรีที่แต่งงาน ทำงานนอกบ้าน และมีบุตร**. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Adams, G. A., L. A. King, and D. W. King. 1996. "Relationships of job and family involvement, family support, and work-family conflict with job and life satisfaction." **Journal of Applied Psychology** 81: 411-420.

- Allen, T. D., D. E. L. Herst, C. S. Bruck, and M. Sutton. 2000. "Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research." **Journal of Occupational Health Psychology** 5(2): 278-308.
- Arnold, J., I. T. Robertson, and C. L. Cooper. 1991. **Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace**. London: Pitman Publishing.
- Aryee, S., V. Luk, A. Leung, and S. Lo. 1999. "Role stressors, interrole conflict and well-being: An examination of the effects of spouse support and coping behaviors among employed parents." **Journal of Vocational Behavior** 54: 259-278.
- Barling, J., E. K. Kelloway, and M. R. Frone. 2005. **Handbook of work stress**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Barrow, G. M. and P. A. Smith. 1979. **Aging Ageism and Society**. St. Paul, Minn: West.
- Benin, M. H. and B. C. Nienstedt. 1985. "Happiness in Single and Dual-Earner Families: The Effects of Marital Happiness, Job Satisfaction, and Life Cycle." **Journal of Marriage and the Family** 47(4): 975-984.
- Bruck, C.S. and T. D. Allen. 2003. "The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict." **Journal of Vocational Behavior** 63(3): 457-472.
- Burke, R. J. 1988. "Sources of Managerial and Professional Stress in Large Organizations." **Causes, Coping and Consequences of Stress at Work**. C. L. Cooper and R. Payne, eds. Chichester: John Wiley. 77-114.
- Byron, K. 2005. "A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents." **Journal of Vocational Behavior** 67(2): 169-198.

- Campbell, A. 1976. "Subjective measures of well-being." **American Psychologist** 31: 117-124.
- Carlson, D. S. 1999. "Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work Family Conflict." **Journal of Vocational Behavior** 55(2): 236-253.
- _____, 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(2): 249-76.
- Carikci, I. 2002. "Gender Difference In Work Family Conflict Among Managers In Turkey: Non Western Perspective." **Department of Management, University of Suleyman Demirel.**
- Cattell, R. B., H. W. Eber, and M. M. Tatsuoka. 1970. **Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire.** Illinois: Institution for Personality and Ability Testing.
- Chandola, T. 2004. "Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? comparative study of Finland, Japan, and the UK." **International Journal of Epidemiology** 33: 884-892.
- Cinamon, R. G. and Y. Rich. 2002. "Profiles of Attribution of Importance to Life Roles and Their Implications for the Work-Family Conflict." **Journal of Counseling Psychology** 49(2): 212-220.
- Cooke, R. A. and D. M. Rousseau 1984. "Stress and strain from family roles and work role expectations." **Journal of Applied Psychology** 69(2): 252-260.
- Crompton, R. and C. Lyonette. 2005. "Work-life 'balance' in Europe." **Department of Sociology, City University.**

- De Cuyper, N. and H. De Witte. 2006. "Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance." **International Journal of Stress Management** 13(4): 441-459.
- Diener, E. 1984. "Subjective well-being." **Psychological Bulletin** 95: 542-575.
- Flanagan, J. C. 1978. "A Research approach to improving our quality of life." **American Psychologist** 33: 138-147.
- 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.
- Friedman, M. and R. Rosenman. 1974. **Type A Behavior and Your Heart**. New York: Knopf.
- Frone, M. R., M. Russell, and G. M. Barnes. 1996. "Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples." **Journal of Occupational Health Psychology** 1: 57-69.
- _____, M. Russell, and Cooper, M. L. 1992. "Antecedents and outcomes of Work-Family Conflict: Testing a model of the work-family interface." **Journal of Applied Psychology** 77: 65-78.
- Frone, M. R., M. Russell, and M. L. Cooper. 1997. "Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents." **Journal of Occupational and Organizational Psychology** 70: 325-335.
- Frye, N. K. and J. A. Breugh. 2004. "Family-friendly Policies, Supervisor Support, Work-family Conflict, Family-work Conflict, and Satisfaction: Test of a Conceptual Model." **Journal of Business and Psychology** 19: 197-222.

- Grandey, A. A. and R. Cropanzano. 1999. "The conservation of resources model applied to work family conflict and strain." **Journal of Vocational Behavior** 54: 350-370.
- Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell. 1985. "Sources of conflict between work and family roles." **Academy of Management review** 10: 76-88.
- _____, S. Parasuraman, and K. M. Collins. 2001. "Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession." **Journal of Occupational Health and Psychology** 6(2): 91-100.
- Gutek, B. A., S. Searle, and L. K. Klepa. 1991. "Rational versus gender role expectation for work-family conflict." **Journal of Applied Psychology** 76: 560-568.
- Hall, D. T. 1972. "A model of copy with role conflict: the role behavior of college educated woman." **Administrative Science Quarterly** 17: 471-486.
- Herman, J. B. and K. K. Gyllstrom. 1977. "Working men and women: inter- and intra-role conflict." **Psychology of Women Quarterly** 1: 319-33.
- Higgins, C. A., L. E. Duxbury, and R. H. Irving. 1992. "Work-family conflict in the dualcareer family." **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 51: 51-75.
- Harriett, K. L., H. Doris, and E. M. Ruth. 1985. "Education and Income: Significant Factors in Life Satisfaction of Farm Men and Women." **Research in Rural Education** 3(1), 7-12.
- Ivancevich, J. M., M. T. Matteson., and C. Preston. 1982. "Occupational stress, Type A behavior, and physical well being." **Academy of Management Journal** 25: 373-391.

- Jamal, M. and V. V. Baba. 2001. "Type-A Behavior, Job Performance, and Well-Being in College Teachers." **International Journal of Stress Management** 8(3): 231-240.
- Judge, T. A., J. W. Boudreau, and R. D. Bretz. 1994. "Job and life attitudes of male executives." **Journal of Applied Psychology** 79: 767-782.
- Karatepe, O. M. and A. Sokmen. 2006. "The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees." **Tourism Management** 27(2): 255-268.
- Kelly, R. F. and P. Voydanoff. 1985. "Work/Family Role Strain among Employed Parents." **Family Relationships** 34: 367-374.
- Kopelman, R. E., J. H. Greenhausand, and T. F. Connolly. 1983. "A model of work, family, and interrole conflict:: A construct validation study." **Organizational Behavior and Human Performance** 32: 198-215.
- Kossek, E. E. and C. Ozeki. 1998. "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research." **Journal of Applied Psychology** 83: 139-149.
- Lambert, S. J. 1990. "Processes linking work and family: A critical review and research agenda." **Human Relations** 43: 239-257.
- Lambert, V. and C. Lambert. 2002. "A review of the literature on role stress/strain in nurses: An international perspective." **Nursing & Health Sciences** 3(3): 161-172.
- Landry, M. B. 2000. "The effects of life satisfaction and job satisfaction on reference librarians and their work." **Reference and User Services Quarterly** 40(2): 166-177.

- Lankford, W.M. 1998. "Changing schedules: a case for alternative work schedules." **Career Development** 3: 161-163.
- Lefrancois, G.R. 1990. **The Lifespan**. 3rd. ed. California: Wadsworth Publishing. Co.
- Levinson, D. J. 1986. "A Conception of Adult Development." **American Psychologist** 41(1): 3-13.
- Loerch, D. J., E. A. Russel., and M. C. Rush. 2004. "The relationship among family domain variables and work-family conflict for men and women." **Journal of Occupational Behavior** 35: 288-308.
- Loudon, R. and P. Bohle. 1997. "Work/non-work conflict and health in shiftwork: relationships with family status and social support." **International Journal of Occupational and Environmental Health** 3(27): 71-77.
- Lu, L., Kao, S. F., T. T. Chang, H. P. Wu, and C. L. Cooper. 2008. "Work/family demands, work flexibility, work/family conflict and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan." **International journal of Stress Manage** 15: 1-21.
 cited N. J. Beutell and J. H. Greenhaus, 1980. "Some Sources and Consequences of Interrole Conflict among Married Women" **Proceeding of the Annual Meeting of the Eastern Academy of Management** 17: 2-6.
- Lundberg, U. 1996. "Influence of Paid and Unpaid Work on Psychophysiological Stress Responses of Men and Women." **Journal of Occupational Health Psychology** 1(2): 117-130.
- Lundberg, U. and M. Frankenhaeuser. 1999. "Stress and Workload of Men and Women in High-Ranking Positions." **Journal of Occupational Health Psychology** 4(2): 142-151.

Lucas, R. E., Ed. Diener, and E. Suh. 1996. "Discriminant validity of well-being measures." **Journal of Personality and Social Psychology** 71: 616-628.

Major, V. S., K. J. Klein, and . G. Ehrhart. 2002. "Work time, work interference with family, and psychological distress." **Journal of Applied Psychology** 87(3): 427-736.

Matthews, L. S., R. D. Conger, and K. A. Wickrama. 1996. "Work-family conflict and marital quality: Mediating processes." **Social Psychology Quarterly** 59(1): 62-79.

Matthews, R. A., C. A. Bulger, and J. L. Barnes-Farrell. 2010. "Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age." **Journal of Vocational Behavior** 76(1): 78-90.

Meadow H. L., J. T. Mentzer, D. R. Rahtz, and M. J. Sirgy. 1992. "A Life Satisfaction Measure Based on Judgment Theory." *Social Indicators Research* 26: 23-59.

Moreno-Jimnez, B., M. Mayo, G. S. Sanz-Vergel AI, A. Rodriguez-Muoz, and E. Garrosa. 2009. "Effects of Work-Family Conflict on Employees' Well-Being: The Moderating Role of Recovery Strategies." **Journal of Occupational Health Psychology** 14(4): 427-440.

Muchinsky, P. M. 1997. **Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology** (5th ed). California: Wadsworth/Thomson Learning.

Nag, A., and P. K. Nag. 2004. "Do the work stress factors of women telephone operators change with the shift schedules?." **International Journal of Industrial Ergonomics** 33: 449-461.

Netemeyer, R. G., J. S. Boles, and R. McMurrian. 1996. "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales." **Journal of Applied Psychology** 81(4): 400-410.

- Neugarten, B. L., R. J. Havighurst, and S. S. Tobin. 1961. "The measurement of life satisfaction." **Journal of Gerontology**. 16 : 134-143.
- Ngo, H. & C. Lau. 1998. "Interferences between Work and Family among Male and Female Executives in Hong Kong." **Research and Practice in Human Resource Management** 6(1): 17-34.
- Noor, S. 2008. "Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan." **International journal of Business and Management** 3(11): 93-102.
- Pavot, W. and E. Diener. 1993. "Review of the satisfaction with life scale." **Psychological Assessment** 5: 164-172.
- _____, E Diener, C. R. Colvin, and E. Sandvik. 1991. "Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures." **Journal of Personality Assessment** 57: 149-161.
- Pleck, J. H. 1984. **The work-family role system, work and family: changing roles of men and women.** (Voydanoff, P. Eds). Mayfield, Palo Alto, CA.
- _____, G. L. Staines, and L. Lang. 1980. "Conflicts Between Work and Family Life." **U.S.Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Monthly Labor Review** 103(3): 29-32.
- Smith, R. E., I. G. Sarason, and B. R. Sarason. 1982. **Psychology: The Frontiers of Behavior.** New York: Harper and Row.
- Stephens, G. K. and S. M. Sommer. 1996. "The measure of work to family conflict." **Educational and Psychological Measurement** 56: 475-486.

Tang, T. L. P., R. Luna-Arocas, and H. D. Whiteside. 2003. "Money ethic endorsement, self-reported income, and life satisfaction: University faculty in the US and Spain."

Personnel Review 32(6): 756-773.

Thomas, L.T. and D. C. Ganster. 1995. "Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective." **Journal of Applied**

Psychology 80(1): 6-15.

Voydanoff, P. 1988. "Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict." **Journal of Marriage and the Family** 50: 749-61.



ภาคผนวก



แบบสอบถามชุดที่

แบบสอบถาม

เรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวต่อความพึงพอใจในชีวิต
ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง รวมทั้งบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวของผู้ใหญ่ทำงาน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่รับจากแบบสอบถามนี้เป็นความลับไม่มีการนำเสนอผลจากการวิจัยเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอเป็นภาพรวมและใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสำรวจบุคลิกภาพ แบบสำรวจบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัว และแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจในชีวิต ขอให้ท่านสำรวจตนเองและประเมินว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับตัวท่านประสพการณ์ หรือความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใด **กรุณาตอบให้ครบทุกข้อและเลือกคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด** โดยไม่ต้องลงชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากคำตอบที่ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริงของท่านนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสุขภาพของบุคคลากรในองค์กรต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

นายสุจิตวิวัฒน์ ปรีเปรม

นิสิตบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

- กรุณาภาเครื่องหมาย ลงในช่องสี่เหลี่ยมที่สอดคล้องกับตัวท่าน
1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี
3. สถานภาพการสมรส โสด (ให้ข้ามไปทำต่อข้อ 7) สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน
 หย่า / แยกกันอยู่ / คู่สมรสเสียชีวิต
4. จำนวนบุตร ไม่มี มี _____ คน (โปรดระบุ)
5. อายุของบุตรคนสุดท้าย _____ ปี _____ เดือน (โปรดระบุ)
6. ผู้ที่หารายได้ในครอบครัว
 ตัวท่านฝ่ายเดียว คู่สมรสฝ่ายเดียว
 ทั้งสองฝ่าย

7. ลักษณะงานของท่านเป็นแบบเช้ากะ (เช้าเวร)

ใช่

ไม่ใช่

8. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (รวมการทำงานในเวลาปกติ เวลาทำงานล่วงเวลา และเวลาที่นำงานกลับไปทำที่บ้าน)

น้อยกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

40 - 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

50 - 59 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป

9. ท่านใช้เวลาเดินทางจากที่บ้านถึงที่ทำงาน ประมาณ _____ ชั่วโมง _____ นาที

10. ท่านใช้เวลาเดินทางจากที่ทำงานถึงที่บ้าน ประมาณ _____ ชั่วโมง _____ นาที

11. สถานที่ปฏิบัติงาน

มหาเมฆ

สุวรรณภูมิ

ดอนเมือง

ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

ศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต

ศูนย์ควบคุมการบินหาดใหญ่

ศูนย์ควบคุมการบินพิษณุโลก

ศูนย์ควบคุมการบินอุดรธานี

ศูนย์ควบคุมการบินสุราษฎร์ธานี

หอควบคุมการบินหัวหิน

ศูนย์ควบคุมการบินอุบลราชธานี

ศูนย์ควบคุมการบินนครราชสีมา

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจบุคลิกภาพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายวงกลม อ้อมรอบตัวเลขใดตัวเลขหนึ่ง สำหรับแต่ละประโยคต่อไปนี้ ที่ตรงกับ การดำเนินชีวิตประจำวันของท่านได้ดีที่สุด

ตัวอย่างเช่น หากท่านเป็นผู้ที่มักจะตรงต่อเวลาเมื่อมีการนัดหมาย ท่านสามารถวงกลมได้ตั้งแต่เลข 7-11 แต่ถ้า หากท่านเป็นคนที่มักจะไม่เคร่งเครียดกับการนัดหมายนัก ท่านสามารถวงกลมเลขที่ต่ำลงมานั้นคือ ระหว่างเลข 1-5 เป็นต้น

| | | |
|--|-------------------------|---|
| ไม่เคร่งเครียดกับการนัดหมาย | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | ตรงต่อเวลานัดหมายเสมอ |
| ไม่กระตือรือร้นที่จะเอาชนะ | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | กระตือรือร้นที่จะเอาชนะอย่างมาก |
| เป็นผู้ฟังที่ดี | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | พร้อมจะร่วมสนทนาในหัวข้อที่คนอื่นกำลังจะพูด |
| ไม่เคยรู้สึกกริบบร้อน (แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะกดดัน) | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | กริบบร้อนเสมอ |
| สามารถอดทนรอได้ | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | มักทนไม่ไหวเมื่อต้องรอคอย |
| ทำอะไรทีละอย่าง | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | ทำหลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กัน มักคิดถึงสิ่งที่จะต้องทำต่อไป |
| เป็นผู้พูดที่ไตร่ตรอง และพูดซ้ำ | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | แสดงความคิดเห็นโดยตรงไปตรงมา รุนแรง และรวดเร็ว |

| | | |
|---|-------------------------|--|
| สนใจการสร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง ไม่เกี่ยงว่าคนอื่นคิดเห็นอย่างไร | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | อยากให้ผู้อื่นสังเกตเห็นผลงานที่ดีของตน |
| มักทำอะไรช้า ๆ (กิน เดิน ฯลฯ) | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | ทำอะไรเร็ว ๆ (กิน เดิน ฯลฯ) |
| เป็นคนง่าย ๆ | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | แรงขับรุนแรง (กระตุ้นตนเอง หรือผู้อื่น) |
| แสดงความรู้สึก | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | เก็บงำความรู้สึก |
| มีความสนใจภายนอกมากมาย | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | มีความสนใจภายนอกบ้าน หรือที่ทำงานจำนวนน้อย |
| ไม่มีความทะเยอทะยาน | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | มีความทะเยอทะยาน |
| ไม่เคร่งเครียด สบาย | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 | กระตือรือร้นที่จะทำงานให้เสร็จ |

ส่วนที่ 3 แบบสำรวจบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่ท่านมีต่อตนเอง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนกาเครื่องหมาย ลงในช่องที่ ✓ ใ้ตัวท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอกันกับข้อความนั้น
 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

| ข้อความ | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอกัน | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---|-------------------|----------|-----------------------------|-------------|----------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. หน้าที่การงานของฉันทำให้ฉันไม่สามารถให้เวลากับครอบครัวได้ตามที่ฉันต้องการ | | | | | |
| 2. การที่ฉันต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงานทำให้ฉันมีเวลาทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆในครอบครัวน้อยลง | | | | | |
| 3. ฉันต้องเลื่อนการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวออกไปเนื่องจากจำเป็นต้องให้เวลากับการทำงาน | | | | | |
| 4. เวลาที่ฉันให้กับครอบครัวมักกระทบกับการทำงาน | | | | | |
| 5. เวลาที่ฉันให้แก่ครอบครัวทำให้ฉันไม่มีเวลาไปทำงานที่อาจส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของฉัน | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 | เห็นด้วย 4 | เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย พอๆกัน 3 | ไม่เห็นด้วย 2 | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|---|------------------------|---------------|---------------------------------------|------------------|-------------------------------|
| 6. ฉันต้องเลื่อนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ออกไป เนื่องจากมีความจำเป็นต้องให้เวลากับครอบครัว | | | | | |
| 7. เมื่อฉันกลับบ้านหลังเลิกงาน ฉันรู้สึกเหนื่อยเกินกว่า จะทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว | | | | | |
| 8. บ่อยครั้งเมื่อกลับจากที่ทำงาน ฉันรู้สึกเหนื่อยใจจน ทำให้ฉันไม่อยากมีส่วนร่วมร่วมกับครอบครัว | | | | | |
| 9. ความกดดันจากที่ทำงาน ทำให้เมื่อกลับมาที่บ้าน ฉันรู้สึกเครียดเกินกว่าที่จะทำในสิ่งที่ฉันชอบ | | | | | |
| 10. ในขณะที่ทำงาน ฉันมักครุ่นคิดเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในครอบครัว | | | | | |
| 11. ความเครียดจากภาวะครอบครัวทำให้ฉันไม่มีสมาธิ ที่จะทำงาน | | | | | |
| 12. ความเครียดที่เกิดขึ้นจากชีวิตครอบครัวมักทำให้ ความสามารถในการทำงานของฉันลดลง | | | | | |
| 13. พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ฉันใช้ในการทำงาน ใช้ไม่ ได้ผลกับปัญหาในครอบครัว | | | | | |
| 14. พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงาน ของฉันกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้กับ ครอบครัว | | | | | |
| 15. พฤติกรรมที่ฉันปฏิบัติเพื่อให้ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ กลับไม่ช่วยให้ฉันทำหน้าที่ของพ่อแม่ หรือคู่สมรสได้ดีขึ้น | | | | | |
| 16. สิ่งที่ฉันทำแล้วได้ผลดีที่บ้าน ไม่สามารถนำมาใช้ใน ที่ทำงานได้ | | | | | |
| 17. พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อครอบครัว ของฉันกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในที่ทำงาน | | | | | |
| 18. พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ฉันใช้ที่บ้านได้ดี ดู เหมือนว่าจะไม่ได้ผลเมื่อนำมาใช้ในที่ทำงาน | | | | | |

ส่วนที่ 4 แบบสำรวจความพึงพอใจในชีวิต

คำชี้แจง แบบสอบถามต่อไปนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่ท่านมีต่อตนเอง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียดก่อนกาเครื่องหมาย ลงในช่องที่ บัตรที่ท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอกันกับข้อความนั้น
 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

| ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็นด้วย 4 | เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วย พอกัน 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|---|----------------------------|---------------|--|----------------------|-----------------------------------|
| 1. เมื่อฉันอายุมากขึ้น สิ่งต่างๆดูเหมือนจะดีกว่าที่ฉันคิดไว้ | | | | | |
| 2. ฉันมีเวลาพักผ่อนมากกว่าคนส่วนใหญ่ที่ฉันรู้จัก | | | | | |
| 3. ขณะนี้เป็นช่วงเวลาที่น่าเบื่อที่สุดในชีวิตของฉัน | | | | | |
| 4. ฉันรู้สึกมีความสุขเหมือนเมื่อฉันเป็นเด็ก | | | | | |
| 5. ชีวิตฉันควรจะมีความสุขมากกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้ | | | | | |
| 6. ตอนนี้เป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดในชีวิตของฉัน | | | | | |
| 7. สิ่งต่างๆที่ฉันทำส่วนใหญ่ซ้ำซาก น่าเบื่อ | | | | | |
| 8. ฉันคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่น่าสนใจและน่ารื่นรมย์เกิดขึ้นกับฉันในอนาคต | | | | | |
| 9. สิ่งต่างๆที่ฉันทำยังคงน่าสนใจเหมือนอย่างเคย | | | | | |
| 10. ฉันรู้สึกว่าแก่และค่อนข้างเหนื่อยล้า | | | | | |
| 11. อายุที่เพิ่มขึ้น ไม่ได้ทำให้ฉันเป็นกังวล | | | | | |
| 12. เมื่อย้อนมองชีวิตที่ผ่านมา ฉันพอใจกับมันพอสมควร | | | | | |
| 13. ถึงแม้ว่าจะเปลี่ยนแปลงชีวิตในอดีตได้ฉันก็จะไม่ทำ | | | | | |
| 14. ในชีวิตที่ผ่านมา ฉันตัดสินใจผิดพลาดครั้งมากกว่าคนอื่นในวัยเดียวกัน | | | | | |
| 15. ฉันยังดูดีเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นในวัยเดียวกัน | | | | | |
| 16. ฉันได้วางแผนสำหรับสิ่งที่ฉันจะทำใน 1 เดือน หรือ 1 ปีข้างหน้าไว้แล้ว | | | | | |

| ข้อความ | เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5 | เห็นด้วย 4 | เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วย พอๆกัน 3 | ไม่ เห็นด้วย 2 | ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1 |
|---|----------------------------|---------------|---|----------------------|-----------------------------------|
| 17. เมื่อคิดถึงชีวิตที่ผ่านมา ฉันไม่ได้ในสิ่งที่สำคัญๆ อย่าง ที่ฉันต้องการ | | | | | |
| 18. เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นแล้ว ฉันเศร้าสร้อย บ่อยกว่า เขา | | | | | |
| 19. ฉันสมหวังกับสิ่งที่ฉันคาดหวังไว้ในชีวิต | | | | | |
| 20. ใครจะว่าอย่างไรก็ตาม ฉันรู้สึกว่ามันมากเกินไปแล้วชีวิตคน มีแต่จะแย่งๆ ไม่ใช่ดีขึ้น | | | | | |

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ



ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item-total Statistics ใน Reliability Analysis - Scale (Alpha) แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

| รายการ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| รูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวโดยสาเหตุจากเวลา | | | | |
| 1. หน้าที่การงานของฉันทำให้ฉันไม่สามารถใช้เวลากับครอบครัวได้ตามที่ฉันต้องการ | 40.04 | 89.957 | 0.525 | 0.904 |
| 2. การที่ฉันต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงานทำให้ฉันมีเวลาทำกิจกรรมหรือหน้าที่ต่างๆในครอบครัวน้อยลง | 39.87 | 89.882 | 0.614 | 0.901 |
| 3. ฉันต้องเลื่อนการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวออกไปเนื่องจากจำเป็นต้องให้เวลากับการทำงาน | 39.75 | 88.621 | 0.663 | 0.900 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานโดยสาเหตุจากเวลา | | | | |
| 1. เวลาที่ฉันให้กับครอบครัวมักกระทบกับการทำงาน | 40.12 | 91.043 | 0.604 | 0.902 |
| 2. เวลาที่ฉันให้แก่ครอบครัวทำให้ฉันไม่มีเวลาไปทำงานที่อาจส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของฉัน | 40.09 | 91.45 | 0.546 | 0.903 |
| 3. ฉันต้องเลื่อนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ออกไป เนื่องจากมีความจำเป็นต้องให้เวลากับครอบครัว | 40.06 | 92.605 | 0.5 | 0.905 |

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

| รายการ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| รูปแบบงานก้าวกายครอบครัวโดยสาเหตุจากความเครียด | | | | |
| 1. เมื่อฉันกลับบ้านหลังเลิกงาน ฉันรู้สึกเหนื่อยเกินกว่าจะทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว | 40.01 | 92.075 | 0.475 | 0.905 |
| 2. บ่อยครั้งเมื่อกลับจากที่ทำงาน ฉันรู้สึกเหนื่อยใจจนทำให้ฉันไม่อยากมีส่วนร่วมกับครอบครัว | 40.07 | 91.046 | 0.559 | 0.903 |
| 3. ความกดดันจากที่ทำงาน ทำให้เมื่อกลับมาที่บ้าน ฉันรู้สึกเครียดเกินกว่าจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ | 40.12 | 92.743 | 0.5 | 0.905 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวกายงานโดยสาเหตุจากความเครียด | | | | |
| 1. ในขณะที่ทำงาน ฉันมักครุ่นคิดเกี่ยวกับปัญหาต่างๆในครอบครัว | 40.17 | 92.989 | 0.51 | 0.904 |
| 2. ความเครียดจากภาระครอบครัวทำให้ฉันไม่มีสมาธิที่จะทำงาน | 40.06 | 89.872 | 0.609 | 0.902 |
| 3. ความเครียดที่เกิดขึ้นจากชีวิตครอบครัวมักทำให้ความสามารถในการทำงานของฉันลดลง | 39.95 | 90.298 | 0.587 | 0.902 |

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

| รายการ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| รูปแบบงานก้าวก้าวครอบครัวโดยสาเหตุจากพฤติกรรม | | | | |
| 1. พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ฉันใช้ในการทำงาน ใช้ไม่ได้ผลกับปัญหาในครอบครัว | 39.55 | 93.5 | 0.385 | 0.908 |
| 2. พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อการทำงานของฉันกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้กับครอบครัว | 39.94 | 91.072 | 0.605 | 0.902 |
| 3. พฤติกรรมที่ฉันปฏิบัติเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลับไม่ช่วยให้ฉันทำหน้าที่ของพ่อแม่หรือคู่สมรสได้ดีขึ้น | 40.08 | 87.976 | 0.679 | 0.899 |
| รูปแบบครอบครัวก้าวทำงานโดยสาเหตุจากพฤติกรรม | | | | |
| 1. สิ่งที่ทำแล้วได้ผลที่บ้าน ไม่สามารถนำมาใช้ในที่ทำงานได้ | 39.77 | 90.613 | 0.556 | 0.903 |
| 2. พฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นต่อครอบครัวของฉันกลับให้ผลในทางลบเมื่อนำมาใช้ในที่ทำงาน | 39.99 | 90.308 | 0.655 | 0.901 |
| 3. พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ฉันใช้ที่บ้านได้ดี ดูเหมือนว่าจะไม่ได้ผลเมื่อนำมาใช้ในที่ทำงาน | 39.84 | 89.8 | 0.625 | 0.901 |
| Alpha Coefficient (ทั้งหมด) | 0.908 | | | |
| N of Cases | 30 | | | |
| N of Items | 18 | | | |

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item-total Statistics ใน Reliability Analysis - Scale (Alpha) แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต

| รายการ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| ด้านความสุขในการต่อสู้กับความเหนื่อย | | | | |
| 1. ขณะนี้เป็นช่วงเวลาที่น่าเบื่อที่สุดในชีวิตของฉัน | 66.900 | 55.748 | 0.537 | 0.830 |
| 2. สิ่งต่างๆที่ฉันทำส่วนใหญ่ซ้ำซาก น่าเบื่อ | 67.166 | 59.454 | 0.329 | 0.840 |
| 3. สิ่งต่างๆที่ฉันทำยังคงน่าสนใจเหมือนอย่างเคย | 66.966 | 57.895 | 0.475 | 0.834 |
| 4. ฉันได้วางแผนสำหรับสิ่งที่ฉันจะทำใน 1 เดือน หรือ 1 ปีข้างหน้าไว้แล้ว | 66.800 | 63.545 | 0.006 | 0.852 |
| ด้านความมั่งคั่งและความอดทนต่อชีวิต | | | | |
| 1. ฉันมีเวลาพักผ่อนมากกว่าคนส่วนใหญ่ที่ฉันรู้จัก | 66.900 | 58.783 | 0.349 | 0.840 |
| 2. อายุที่เพิ่มขึ้น ไม่ได้ทำให้ฉันเป็นกังวล | 66.900 | 54.852 | 0.578 | 0.828 |
| 3. ถึงแม้ว่าจะเปลี่ยนแปลงชีวิตในอดีตได้ฉันก็จะไม่ทำ | 67.266 | 55.237 | 0.511 | 0.832 |
| 4. ในชีวิตที่ผ่านมา ฉันตัดสินใจผิดพลาดบ่อยครั้งมากกว่าคนอื่นๆ ในวัยเดียวกัน | 66.766 | 60.944 | 0.271 | 0.842 |
| ด้านความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง | | | | |
| 1. เมื่อฉันอายุมากขึ้น สิ่งต่างๆดูเหมือนจะดีกว่าที่ฉันคิดไว้ | 66.900 | 58.231 | 0.575 | 0.831 |
| 2. เมื่อย้อนมองชีวิตที่ผ่านมา ฉันพอใจกับมันพอสมควร | 66.733 | 55.099 | 0.678 | 0.824 |
| 3. เมื่อคิดถึงชีวิตที่ผ่านมา ฉันไม่ได้ในสิ่งที่สำคัญๆ อย่างที่ฉันต้องการ | 67.133 | 57.154 | 0.653 | 0.828 |
| 4. ฉันสมหวังกับสิ่งที่ฉันคาดหวังไว้ในชีวิต | 66.800 | 58.372 | 0.447 | 0.835 |

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

| รายการ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|--|-------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------|
| ด้านการมีอัตมโนทัศน์ในทางบวก | | | | |
| 1. ฉันคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่น่าสนใจและน่ารื่นรมย์เกิดขึ้นกับฉันในอนาคต | 66.367 | 62.723 | 0.107 | 0.847 |
| 2. ฉันรู้สึกว่แก่และค่อนข้างเหนื่อยล้า | 66.867 | 58.74 | 0.405 | 0.837 |
| 3. ฉันยังดูดีเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นในวัยเดียวกัน | 66.700 | 62.286 | 0.168 | 0.845 |
| 4. เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นแล้ว ฉันเศร้าสร้อย บ่อยกว่าเขา | 66.667 | 54.230 | 0.779 | 0.821 |
| ด้านอารมณ์ทางบวก | | | | |
| 1. ฉันรู้สึกมีความสุขเหมือนเมื่อฉันเป็นเด็ก | 67.633 | 62.102 | 0.067 | 0.855 |
| 2. ชีวิตฉันควรจะมีสุขมากกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้ | 67.533 | 58.189 | 0.415 | 0.836 |
| 3. ตอนนี้เป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดในชีวิตของฉัน | 67.400 | 55.283 | 0.566 | 0.829 |
| 4. ใครจะว่าอย่างไรก็ตาม ฉันรู้สึกว่ส่วนมากแล้วชีวิตคนมีแต่จะแย่งๆ ไม่ใช่ดีขึ้น | 66.467 | 58.051 | 0.577 | 0.831 |
| Alpha Coefficient (ทั้งฉบับ) | 0.8431 | | | |
| N of Cases | 30 | | | |
| N of Items | 20 | | | |

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item-total Statistics ใน Reliability Analysis - Scale (Alpha) แบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ

| รายการ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| 1. ไม่เคร่งเครียดกับการนัดหมาย / ตรงต่อเวลานัดหมายเสมอ | 92.07 | 216.852 | .576 | .762 |
| 2. ไม่กระตือรือร้นที่จะเอาชนะ / กระตือรือร้นที่จะเอาชนะอย่างมาก | 93.69 | 219.650 | .554 | .765 |
| 3. เป็นผู้ฟังที่ดี / พร้อมจะร่วมสนทนาในหัวข้อที่คนอื่นกำลังจะพูด | 93.55 | 207.685 | .504 | .764 |
| 4. ไม่เคยรู้สึกริบร้อน (แม้จะอยู่ที่ภาวะกดดัน) / ริบร้อนเสมอ | 93.21 | 209.241 | .577 | .758 |
| 5. สามารถอดทนรอได้ / มักทนไม่ไหวเมื่อต้องรอคอย | 93.76 | 237.833 | .100 | .799 |
| 6. ทำอะไรทีละอย่าง / ทำหลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กัน มักคิดถึงสิ่งที่จะต้องทำต่อไป | 94.07 | 211.067 | .378 | .777 |
| 7. เป็นผู้พูดที่ไตร่ตรอง และพูดช้า / แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา รุนแรง และรวดเร็ว | 93.90 | 220.596 | .394 | .774 |
| 8. สนใจการสร้างภาพพจน์ให้กับตนเอง ไม่เกี่ยงว่าคนอื่นคิดเห็นอย่างไร / อยากให้ผู้อื่นสังเกตเห็นผลงานที่ดีของตน | 93.86 | 212.266 | .516 | .763 |
| 9. มักทำอะไรช้า ๆ (กิน เดิน ฯลฯ) / ทำอะไรเร็ว ๆ (กิน เดิน ฯลฯ) | 93.14 | 232.195 | .248 | .785 |
| 10. เป็นคนง่าย ๆ / แรงขี้บรุนแรง (กระตุ้นตนเอง หรือผู้อื่น) | 95.03 | 211.249 | .479 | .766 |
| 11. แสดงความรู้สึก / เก็บงำความรู้สึก | 94.79 | 229.313 | .255 | .785 |
| 12. มีความสนใจภายนอกมากมาย / มีความสนใจภายนอกบ้าน หรือที่ทำงานจำนวนน้อย | 94.55 | 232.042 | .173 | .793 |
| 13. ไม่มีความทะเยอทะยาน / มีความทะเยอทะยาน | 93.86 | 209.409 | .582 | .758 |

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

| รายการ | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|--|-------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------|
| 14. ไม่เคร่งเครียด สบาย / กระตือรือร้นที่จะทำงานให้เสร็จ | 93.07 | 210.638 | .428 | .771 |
| Alpha Coefficient (ทั้งฉบับ) | 0.7861 | | | |
| N of Cases | 30 | | | |
| N of Items | 20 | | | |

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

| | |
|------------------------------|--|
| ชื่อ - นามสกุล | นายฐิติวัฒน์ ปรีเปรม |
| วัน เดือน ปี ที่เกิด | วันที่ 6 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2526 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดอุบลราชธานี |
| ประวัติการศึกษา | วิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมโทรคมนาคม) เกียรตินิยมอันดับ 2 สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | วิศวกรระบบ กองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด 102 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ 02-2873531 |