



การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ
ในเจนเนอเรชันวายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียด
แบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ

THE STUDY OF FACTORS AFFECTING JOB STRESS OF FREELANCER
IN GENERATION Y: THE MODERATING EFFECT

สุพิชา สรวงประเสริฐ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ
ในเจเนอเรชันวายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียด
แบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE STUDY OF FACTORS AFFECTING JOB STRESS OF FREELANCER
IN GENERATION Y: THE MODERATING EFFECT
OF PROBLEM FOCUSED COPING



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Developmental Psychology)

Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ในเจเนอเรชันวายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียด

แบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ

ของ

สุพิชา สรวงประเสริฐ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโธ)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโธ)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ
ผู้วิจัย	สุพิชา สรงประเสริฐ
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชญญา วัฒนโณ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ ตัวอย่างวิจัยคือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบจ้างงานชั่วคราวในเจเนอเรชันวายที่มีอยู่ระหว่าง 23 – 42 ปี จำนวน 196 คน แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้มาตรวัด 5 มาตรวัดประกอบด้วย มาตรวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ มาตรวัดความกดดันจากลักษณะงาน มาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มาตรวัดรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และมาตรวัดความเครียดในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานคือสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อน ผลการวิจัยพบว่า ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจมีอิทธิพลทางลบกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = -.169$, $p < .01$) ความกดดันจากลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta = .355$, $p < .001$) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta = .330$, $p < .001$) รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหามีอิทธิพลกำกับในอิทธิพลของความกดดันจากลักษณะงานที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 1.283$, $p < .01$) แต่รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่มีอิทธิพลกำกับในอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย ($\beta = .284$, $p > .05$) และไม่มีอิทธิพลกำกับอิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย ($\beta = .397$, $p > .05$)

คำสำคัญ : ผู้ประกอบอาชีพอิสระ, ความเครียดในการทำงาน, เจเนอเรชันวาย, การจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

Title	THE STUDY OF FACTORS AFFECTING JOB STRESS OF FREELANCER IN GENERATION Y: THE MODERATING EFFECT OF PROBLEM FOCUSED COPING
Author	SUPICHA SONGPRASERT
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Vitanya Vanno

The objectives of this research are to investigate the influence of economic uncertainty, job characteristic-related pressure, and work-family conflict on the job stress levels of Generation Y freelancers and to explore the moderating effects of problem-focused coping on the relationship between economic uncertainty, job characteristic-related pressure, and work-family conflict on the job stress levels of Generation Y freelancers. The sample consisted of 196 Generation Y freelancers with temporary employment, and aged between 23-42. The research instrument for data collection was a five-point rating scale, consisting of five sub-scales: an economic uncertainty scale, a job characteristic-related pressure scale, a work-family conflict scale, a problem-focused coping scale and a job stress scale. The statistics used in the data analysis to test this hypothesis was hierarchical regression analysis. The major findings indicated that economic uncertainty had a negative influence on job stress among the sample with a statistical significance level of .01 ($\beta = -.169$, $p < .01$). The factor of job characteristic-related pressure had a positive influence on job stress with a statistical significance level of .001 ($\beta = .355$, $p < .001$). The aspect of work-family conflict had a positive influence on job stress with a statistical significance level of .001 ($\beta = .330$, $p < .001$). Problem-focused coping had a moderating effect on the relationship between job characteristic-related pressure and job stress with a statistical significance level of .01 ($\beta = 1.283$, $p < .01$). However, problem-focused coping had no moderating effect on the relationship between economic uncertainty and job stress among the sample ($\beta = .284$, $p > .05$) and no moderating effect on the relationship between work-family conflict and job stress among the sample ($\beta = .397$, $p > .05$).

Keyword : Generation Y, Freelancer, Job Stress, Problem-focused Coping

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความกรุณาของผู้มีพระคุณหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทย์ญา วัฒนโธ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างการวิจัย และมอบความเมตตาในการตรวจสอบแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือตลอดการทำการวิจัยจนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร และอาจารย์ ดร.ปริญญานิพนธ์ เพี้ยซ้าย ที่สละเวลามาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และมอบความกรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

ขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. สรียา โชติธรรม อาจารย์ ดร.ปริญญานิพนธ์ เพี้ยซ้าย และอาจารย์ ดร. ชาญ รัตนะพิสิฐ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์จนสามารถพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัญญา ลีศรีตรูฟาย ตลอดจนคณาจารย์ในหลักสูตรจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่านที่ให้คำปรึกษา และความช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา

ขอบคุณเพื่อร่วมรุ่นปริญญโท และเพื่อนร่วมรุ่นปริญญตรี ที่คอยความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้วิจัยสามารถทำปริญญานิพนธ์ได้สำเร็จลุล่วงกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ ให้ความรัก ความห่วงใย และให้การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอขอบคุณตัวเองที่มีความอดทนและความพยายามจนสามารถทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุพิชา ทรงประเสริฐ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญในการวิจัย.....	6
ขอบเขตในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
นิยามปฏิบัติการ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดเกี่ยวกับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น	11
1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น	11
1.2 ภารกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น	12
1.3 การประกอบอาชีพของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น	14
1.4 ปัญหาที่พบในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น	18
2. แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น.....	19
2.1 ความหมายของเจเนอเรชั่น	19

2.2 การจัดกลุ่มและคุณลักษณะของบุคคลแต่ละเจเนอเรชัน	19
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการอาชีพอิสระ	23
3.1 ความหมายของผู้ประกอบการอาชีพอิสระ.....	24
3.2 ประเภทของอาชีพอิสระ.....	24
3.3 คุณลักษณะของผู้ประกอบการอาชีพอิสระ	25
3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการอาชีพอิสระ	26
4. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	27
4.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน	27
4.2 สาเหตุของความเครียดในการทำงาน.....	28
4.3 ผลกระทบความเครียดในการทำงาน.....	29
4.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน	31
4.5 การวัดหรือวิธีการวัดความเครียดในการทำงาน.....	39
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน	41
5.1 ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ	41
5.2 ความกดดันจากลักษณะงาน	43
5.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	46
6. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความเครียด	52
6.1 ความหมายของการจัดการความเครียด	53
6.2 กระบวนการจัดการความเครียด	53
6.3 รูปแบบการจัดการความเครียด.....	55
6.4 การจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (problem focused coping)	56
6.5 การวัดหรือวิธีการวัดการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	57

6.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	
ความเครียดในการทำงาน	58
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	59
7. สมมติฐานในการวิจัย	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
1.การกำหนดประชากรและตัวอย่างวิจัย.....	62
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ส่วนที่ 2 มาตรฐานตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	63
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย.....	74
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	76
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลกำกับของตัวแปรวิจัย	78
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
สรุปผลการวิจัย	90
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	97
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	97
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	98
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก.....	111

ภาคผนวก ก ใบอนุญาตจริยธรรม.....	112
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	114
ภาคผนวก ค ค่าสถิติการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	128
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	138
ประวัติผู้เขียน.....	145



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ตัวอย่างมาตรวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ	64
ตาราง 2 ตัวอย่างมาตรวัดความกดดันจากลักษณะงาน	66
ตาราง 3 ตัวอย่างมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	68
ตาราง 4 ตัวอย่างมาตรวัดรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	70
ตาราง 5 ตัวอย่างมาตรวัดความเครียดในการทำงาน	71
ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย	75
ตาราง 7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	78
ตาราง 8 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดัน จากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความเครียดในการทำงาน	80
ตาราง 9 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดัน จากลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และรูปแบบการจัดการความเครียดแบบ มุ่งเน้นการแก้ปัญหา กับความเครียดในการทำงาน	81
ตาราง 10 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้นเพื่อหาอิทธิพลกำกับของรูปแบบการจัดการ ความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	82
ตาราง 11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	88

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แบบจำลองความเครียดในการทำงาน.....	33
ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน	37
ภาพประกอบ 3 แบบจำลองความเครียดในการทำงาน.....	38
ภาพประกอบ 4 แบบจำลองความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	49
ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	60
ภาพประกอบ 6 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับความเครียดในการทำงานโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ.....	83
ภาพประกอบ 7 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ.....	84
ภาพประกอบ 8 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงานโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา เป็นตัวแปรกำกับ .	85

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้เศรษฐกิจทั่วโลกอยู่ในภาวะตกต่ำ แม้ประเทศไทยจะมีมาตรการรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้ดี แต่เศรษฐกิจของประเทศกลับได้รับผลกระทบอย่างแรง โดยธนาคารโลกประเมินว่าประเทศไทยจะเติบโตน้อยที่สุดในภูมิภาคอาเซียน (BBC news ไทย, 2563) เนื่องจากการประกาศปิดประเทศหรือ ล็อกดาวน์ (lock down) ที่รัฐบาลใช้เพื่อรับมือกับสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นส่งผลให้ภาคธุรกิจหยุดชะงัก การปิดสถานประกอบการบางแห่งทำให้แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้าง (เสาวณี จันทะพงษ์ และ ทศพล ต้องหุ้ย, 2563) วิกฤตทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดรูปแบบเศรษฐกิจและวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ (new normal) คนจำนวนหนึ่งจึงต้องปรับตัวโดยหันมาทำงานในลักษณะไม่เต็มเวลา หรือรับจ้างเป็นรายครั้งโดยไม่ยึดติดกับสถานที่ใดที่หนึ่ง ทำให้สามารถรับงานได้อย่างอิสระ ซึ่งค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับลักษณะงานและข้อตกลงในการจ้างงาน โดยคนที่ทำงานลักษณะนี้เรียกว่า gig worker (พิมพ์วิญญา ส่องเสนาะ, 2561) หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2563) อีกทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเติบโตของสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ทำให้ผู้ต้องการจ้างงานและผู้รับจ้างงานสามารถพบเจอและจ้างงานกันได้ง่าย การทำงานอิสระจึงมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดยคาดการณ์ว่าในปีค.ศ. 2030 จะมีจำนวนผู้ประกอบการอาชีพอิสระถึงร้อยละ 30 ของวัยทำงานทั้งหมด (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2563) โดยผู้ประกอบการอาชีพอิสระถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มของแรงงานนอกระบบ (informal workers) (พิราภรณ์ มาลาโรจน์, ธีรวรรณ ธีระพงษ์, และ เพื่อนใจ รัตตากร, 2560) ซึ่งผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปีพ.ศ. 2562 พบว่าประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบอยู่ถึงร้อยละ 54.3 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการอาชีพอิสระเป็นกลุ่มแรงงานที่มีการเติบโตขึ้นรวดเร็ว ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต

ลักษณะของการประกอบอาชีพอิสระที่ยืดหยุ่นเวลาในการทำงานได้ (กัลยรักษ์ นัยรักษ์ เสรี, 2560) สอดคล้องกับลักษณะของคนเจนเนอเรชันวาย (generation Y) ที่ต้องการงานที่ท้าทาย ยืดหยุ่นได้ เป็นอิสระ และทำงานได้ตามใจตนเอง เนื่องจากคนเจนเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์, มนทิรา เวชมงคล, และ อนันต์ชัย คงจันทร์, 2559; มณสิวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) ส่งผลให้คนเจนเนอเรชันวายประกอบอาชีพอิสระเพิ่มมากขึ้น (พิมพ์วิญญา ส่องเสนาะ,

2561) โดยภายใน 20 ปีข้างหน้า คนเจนเนอเรชันวายจะมีจำนวนร้อยละ 44 – 46 ของแรงงานทั้งหมดของประเทศ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) ซึ่งเมื่อนับตามช่วงอายุของคนเจนเนอเรชันวายที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2522 – 2541 ถือว่าคนเจนเนอเรชันวายอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่เป็นวัยแห่งการทดลองเพื่อค้นหาแนวทางชีวิตที่ต้องการ (พาสนา จุฬรัตน์, 2548) และพร้อมรับสถานภาพทางสังคม พร้อมรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และพร้อมดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น (เกษรเกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561; สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ, 2559) โดยภารกิจพัฒนาการสำคัญประการหนึ่งในช่วงวัยนี้ คือ การประกอบอาชีพ (Havighurst, 1950, อ้างถึงใน เจษฎา อังกาบสี, 2561; Levinson, 1987, อ้างถึงใน จุฬรัตน์ ชุ่มอิม, 2537; Levinson, 1987, อ้างถึงใน มณีวรรณ ชัตรอุทัย, 2542; Havighurst, 1950, อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553) อาจเรียกได้ว่าเป็นวัยแห่งการทำงาน ซึ่งการประกอบอาชีพเป็นเครื่องหมายที่แสดงว่าบุคคลเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่อย่างสมบูรณ์ มีวุฒิภาวะพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และการประกอบอาชีพยังแสดงถึงความมั่นคงในการดำเนินชีวิตในสังคมด้วย (พนิดา พรหมรัตน์, 2559) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระที่เป็นคนเจนเนอเรชันวายหรือเจนวาย เนื่องจากคนเจนเนอเรชันวายกำลังจะเป็นแรงงานหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

แม้ว่าการประกอบอาชีพอิสระจะมีความเป็นอิสระและมีลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ แต่ยังคงประสบกับปัญหาความเครียดในการทำงานเช่นกัน เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพอิสระต้องแบกรับความเสี่ยงต่าง ๆ มากมายทั้งความไม่มั่นคงในการจ้างงาน ความไม่แน่นอนของรายได้ การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง การไม่ได้รับคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานและหลักประกันสุขภาพที่ไม่ครอบคลุมกับความเจ็บป่วยที่มาจากการทำงาน (ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ และคนอื่น ๆ, 2562) อีกทั้งการแข่งขันกันเองในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระทำให้แต่ละคนต้องทำงานกันอย่างหนักเพื่อผลิตผลงานให้โดดเด่นและแตกต่างจากผู้อื่น เนื่องจากผลงานคือเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ถูกจ้างงาน ดังนั้นหากผลงานไม่โดดเด่นสะดุดตาผู้จ้างงาน หรือมีการทำงานที่ผิดพลาด หรือไร้ประสิทธิภาพ อาจทำให้โอกาสในการจ้างงานลดน้อยลง (สุธาสินี เลิศวัชรสารกุล, 2559) ซึ่งอาจสร้างแรงกดดันให้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระจนกลายมาเป็นความเครียดในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวาย

ความเครียดในการทำงาน (job stress) เป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งของกลุ่มคนวัยทำงาน โดยผลสำรวจของ AU Poll (มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2562) พบว่า คนวัยทำงานมีความเครียดในการทำงานระดับสูง โดยความเครียดในการทำงานเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของ

ร่างกายและจิตใจ เมื่อบุคคลรับรู้ถึงความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล โดยผลสำรวจของกรมสุขภาพจิต ปีพ.ศ. 2561 พบว่าความเครียดในการทำงานส่งผลให้เกิดอาการนอนไม่หลับ รู้สึกหงุดหงิดใจ มีสมาธิน้อยลง และรู้สึกไม่อยากพบเจอใคร (มติชนออนไลน์, 2561) ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน พบว่า ความเครียดในการทำงานของบุคคลเกิดจากหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะของบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร เช่น ลักษณะงานและระบบการทำงานในองค์กร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย โดยอยู่บนพื้นฐานของโมเดลหรือแบบจำลองความเครียดของ Robbins และ Judge (2017) ซึ่งระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน และผลกระทบของความเครียดในการทำงานที่มีต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล โดยส่วนของปัจจัยที่ส่งผลหรือทำให้เกิดความเครียดในการทำงานของบุคคลประกอบด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (environmental factors) ปัจจัยด้านองค์กร (organizational factors) ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) ปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences) และปัจจัยด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม (cultural differences)

แม้ว่าโมเดลหรือแบบจำลองความเครียดของ Robbins และ Judge (2017) จะระบุตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคคลไว้หลายตัวแปร แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมตามโมเดลหรือแบบจำลองความเครียดของ Robbins และ Judge (2017) ที่น่าจะส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ คือ “**ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ**” เป็นสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ไม่แข็งแรง ขาดความเชื่อมั่น และประสบปัญหาด้านเสถียรภาพ เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจมักกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของบุคคล โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มักเผชิญกับปัญหาเรื่องความไม่มั่นคง ส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดและส่งผลร้ายต่อสุขภาพจิตจากความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจได้มากกว่าผู้ประกอบอาชีพอื่นที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (แผนงานพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อสร้างเสริมสุขภาพจิต, 2560) ซึ่งการศึกษาของ Schonfeld และ Mazzola (2015) พบว่า รายได้ที่ไม่มั่นคงส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเกิดความเครียดในการทำงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านองค์กรที่น่าจะส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ คือ “**ความกดดันจากลักษณะงาน**” เป็นการรับรู้เกี่ยวกับระยะเวลาการทำงาน ความ

ยากของงานที่มากเกินไป และปริมาณของงานที่มากเกินไป เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องทำงานภายใต้เงื่อนไขของนายจ้าง หรือแรงกดดันจากความยืดหยุ่นในการจ้างงานที่มักถูกขอให้เปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือหน้าที่ต่าง ๆ ตามความต้องการของผู้จ้างงาน รวมถึงระยะเวลาการทำงานที่มีจำกัดทำให้ปัจจัยด้านความกดดันจากลักษณะงานส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเกิดความเครียดในการทำงานได้มาก (ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ และคนอื่น ๆ, 2562) ซึ่งการศึกษาของ รวิวรรณ เตชะรัก (2557) และการศึกษาของประกายน้ำ มากศรี, ชวพรพรรณ จันทรประสิทธิ์, และ ธาณี แก้วธรรมนุกุล (2561) พบว่า ความรีบเร่งในการทำงานส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ในระดับสูง

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล โมเดลหรือแบบจำลองความเครียดของ Robbins และ Judge (2017) ระบุว่าปัญหาครอบครัวส่งผลต่อความเครียดในการทำงานได้ โดย Robbins และ Judge (2017) กล่าวว่า ถ้าบุคคลไม่สามารถจัดการกับปัญหาหรือความสัมพันธ์ภายในครอบครัวได้จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัว หรือเกิด **“ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว”** เป็นความไม่สมดุลระหว่างบทบาทในการทำงานกับบทบาทในครอบครัวโดยอาจเกิดจากการให้ความสำคัญในบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากเกินไป ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากบุคคลต้องทำงานหนักเพื่อดูแลครอบครัว หรือปัญหาภายในครอบครัวส่งผลต่อการทำงาน ถือเป็น การทับซ้อนกันระหว่างบทบาทการดูแลครอบครัวและการทำงานเพื่อหารายได้ (วฤชสพร ณัฐรุจิโรจน์, 2560) ซึ่งการดูแลครอบครัวนี้นับเป็นภารกิจพัฒนาการสำคัญอีกภารกิจหนึ่งในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Havighurst, 1950, อ้างถึงใน เจษฎา อังกาบสี, 2561; Havighurst, 1950, อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553) การประกอบอาชีพอิสระเป็นอาชีพที่ไม่มีเวลางานที่เฉพาะเจาะจง และแข่งขันกันด้านผลงานอย่างชัดเจนทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระต้องทุ่มเทกับการทำงานจนอาจจะละเลยครอบครัวจนกลายมาเป็นปัญหาในครอบครัว และมีแนวโน้มของการเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่จะส่งผลต่อความเครียดในการทำงานเป็นอย่างมาก

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ความกดดันจากลักษณะงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวาย โดยไม่สนใจศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมเนื่องจากกลุ่มเป้าหมายอาศัยในประเทศไทยจึงมีลักษณะขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน ความแตกต่างทางวัฒนธรรมจึงอาจไม่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชัน

วายเป็นความเครียดในการทำงาน ทั้งนี้ ตัวแปรหนึ่งที่น่าจะช่วยลดอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นที่มีต่อความเครียดในการทำงานคือ **“รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา”** ซึ่งเป็นวิธีการจัดการและรับมือกับความเครียดโดยใช้การจัดการกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยตรง โดยใช้กระบวนการทางความคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อควบคุมสถานการณ์ เนื่องจากการศึกษาต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาช่วยลดความเครียดในการทำงานของบุคคลลง เช่น การศึกษาของ McGrown, Gardner, และ Fletcher (2006) และ Huang, Robert, และ Song (2018) พบว่า บุคคลที่ใช้การจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาจะมีความเครียดในการทำงานลดลง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในฐานะที่เป็นตัวแปรกำกับ (moderator) อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวาย กล่าวคือผู้วิจัยสนใจศึกษาด้วยว่าอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวายจะขึ้นอยู่กับระดับการใช้รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวายหรือไม่ อย่างไร

แม้ว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคคลจะมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระยังไม่มีอยู่อย่างจำกัด และยังไม่พบการศึกษารูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในฐานะที่เป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคคล ซึ่งข้อค้นพบนี้อาจช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาความเครียดของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวายซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่กำลังเริ่มปรับตัวเข้าสู่บทบาทของวัยทำงานและเริ่มแสวงหาประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตทั้งด้านครอบครัวและด้านการงาน และยังช่วยให้เข้าใจถึงความสำคัญของการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลนำไปพัฒนาและส่งเสริมให้บุคคลมีการใช้รูปแบบการจัดการความเครียดที่เหมาะสม ซึ่งอาจช่วยให้คนเจนเนอเรชันวายที่ประกอบอาชีพอิสระสามารถดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ

ความสำคัญในการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงข้อมูลความสำคัญของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ เพื่อให้ผู้ใหญ่ออนต้นที่เป็นคนเจเนอเรชันวายที่สนใจประกอบอาชีพอิสระได้เข้าใจแนวโน้มความเครียดในการทำงานที่อาจเกิดขึ้นจะได้สามารถเตรียมตัวรับมือกับปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังได้เข้าใจถึงอิทธิพลของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีต่อระดับความเครียดในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลวางแผนและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในการรับมือกับความเครียดในการทำงานที่เกิดขึ้นของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบการจ้างงานชั่วคราวในเจเนอเรชันวาย มีอายุระหว่าง 23 – 42 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างวิจัย คือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบการจ้างงานชั่วคราวในเจเนอเรชันวาย มีอายุระหว่าง 23 - 42 ปี จำนวน 196 คน

ผู้วิจัยใช้โปรแกรม G*power version 3.1 เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดรูปแบบสถิติเป็น F test แบบ linear multiple regression: fixed model, R2 increase มีตัวแปรทำนายจำนวน 7 ตัว ในระดับนัยสำคัญที่ .05 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 130 คน และเพื่อความ

เหมาะสมและป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 200 คน ซึ่งข้อมูลจากแบบสอบถามที่นำมาใช้วิเคราะห์ได้มีจำนวน 196 ฉบับ ตัวอย่างวิจัยในการวิจัยนี้จึงมีทั้งหมด 196 คน

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยเจาะจงเลือกเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบจ้างงานชั่วคราวที่มีอายุระหว่าง 23 – 42 ปี และเลือกวิธีการเก็บข้อมูลแบบบังเอิญหรือตามสะดวก (convenience sampling) โดยเก็บแบบวัดผ่าน Google Form

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ, ความกดดันจากลักษณะงาน และ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน
3. ตัวแปรกำกับ ได้แก่ รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ผู้ประกอบอาชีพอิสระ** หมายถึง บุคคลที่ทำงานหรือให้บริการตามเงื่อนไขหรือระยะสัญญาและค่าตอบแทนที่ได้ตกลงกับผู้จ้างงาน โดยอาจเป็นสัญญาปากเปล่าหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ ซึ่งสามารถทำสัญญากับผู้จ้างงานได้หลายคนและสามารถเลือกสถานที่ทำงานได้เอง โดยจะได้รับค่าตอบแทนตามระดับความสามารถในการทำงาน

นิยามปฏิบัติการ

1. **ความเครียดในการทำงาน** หมายถึง การตอบสนองของร่างกายและจิตใจของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายต่อสถานการณ์การทำงานที่เกิดจากความกดดันจากการทำงาน และความต้องการในงานที่เกินกว่าความสามารถจนส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต ทั้งยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน และเกิดทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงาน

การวัดความเครียดในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตรวัดที่ปรับปรุงมาจากมาตรวัดความเครียดในการทำงานของ เรืองอุไร อมรไชย (2550) และของ Shukla, Srivastava, และ Eldridge (2016) โดยปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้สอดคล้องลักษณะการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด

จนถึง ไม่จริงเลย ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงหมายความว่ามีความเครียดในการทำงานมากกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้คะแนนต่ำ

2. ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ หมายถึง การรับรู้ของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ไม่แข็งแรง ขาดความเชื่อมั่น ขาดการเงินที่มั่นคง และประสบปัญหาด้านเสถียรภาพของเศรษฐกิจส่งผลให้เกิดปัญหาด้านอัตราเงินเฟ้อ ตลาดแรงงานชะลอตัว และมีปริมาณรายได้ที่ลดลง ในลักษณะที่ไม่สามารถคาดคะเนหรือรับรู้ถึงความน่าจะเป็น หรือควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

การวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจในการวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตรวัดที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดของวรวงคณา ก่อเกียรติพิทักษ์ และ ดวงพร ภิญญะพันธ์ (2552) ศุภณา พันธุ์แสนทวีกุล และ ปนัดดา อินทร์พรหม (2560) และทศพล อภัยทาน, พิม มโนพิทักษ์, และ พงศ์ศักดิ์ เหลืองอร่าม (2563) มีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้คะแนนจากมาตรวัดสูงหมายความว่ารับรู้ถึงความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจมากกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้คะแนนจากมาตรวัดต่ำ

3. ความกดดันจากลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายเกี่ยวกับ ระยะเวลาการทำงาน ความยากของงาน และปริมาณของงาน ซึ่งเป็นลักษณะภาระงานที่ผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายได้รับมอบหมายจากนายจ้าง โดยมีรูปแบบในการทำงานอย่างอิสระ แต่ถูกจำกัดด้วยระยะเวลาที่นายจ้างกำหนด โดยความกดดันจากลักษณะงานที่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีความเครียดในการทำงานมีดังนี้

3.1 ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่จำกัดจึงต้องรีบเร่งทำให้เสร็จทันเวลา

3.2 ลักษณะงานที่ยากเกินไป หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายต้องทำงานที่อาศัยทักษะความรู้ ความสามารถมากเกินกว่าที่ตัวเองมี หรือมีมาตรฐานการทำงานที่สูงเกินจนไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้

3.3 ปริมาณงานที่มากเกินไป หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่มากเกินไปจนความสามารถทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น

การวัดความกดดันจากลักษณะในการวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตรวัดที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดของ Brown และ Moberg (1980, อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทรคำอ้าย, 2544) Ivancevich และ Matteson (1999, อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559) Cooper และ Marshall (1976, อ้างถึงใน มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2558) และ Robbins และ Judge (2017) มีการวัดแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้คะแนนจากมาตรวัดสูงหมายความว่ารับรู้ถึงความกดดันจากลักษณะงานมากกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้คะแนนจากมาตรวัดต่ำ

4. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเงื่อนไขที่เกี่ยวกับความกดดันและความขัดแย้งระหว่างบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัว ซึ่งเป็นความไม่สมดุลระหว่างบทบาทในการทำงานกับบทบาทในครอบครัว โดยอาจจะเกิดจากให้ความสำคัญในบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากเกินไปจนไม่สามารถจัดการหรือตอบสนองทั้งสองบทบาทได้อย่างสมบูรณ์

การวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในการวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตรวัดที่ปรับปรุงมาจากมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของวิภาวรรณ บุญมั่ง (2552) โดยปรับปรุงข้อความบางข้อให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้คะแนนจากมาตรวัดสูงหมายความว่าเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมากกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้คะแนนจากมาตรวัดต่ำ

5. รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา หมายถึง วิธีการจัดการและรับมือกับความเครียดของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเงื่อนไขของการจัดการกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยตรง โดยใช้กระบวนการทางความคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์และพยายามเข้าควบคุมสถานการณ์

การวัดการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในการวิจัยครั้งนี้ ใช้มาตรวัดที่ปรับปรุงและแปลมาจากมาตรวัด Coping Inventory for Stressful Situation (CISS) ของ Endler และ Parker (1994, as cited in Choi และคนอื่น ๆ, 2017)) มีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด จนถึง ไม่จริงเลย ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้คะแนนจากมาตรวัดสูงหมายความว่ามีการใช้รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหามากกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ได้คะแนนจากมาตรวัดต่ำ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวาย โดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
 - 1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
 - 1.2 การพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
 - 1.3 การประกอบอาชีพของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
2. แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน
 - 2.1 ความหมายของเจนเนอเรชัน
 - 2.2 การจัดกลุ่มและคุณลักษณะของบุคคลแต่ละเจนเนอเรชัน
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ
 - 3.1 ความหมายของผู้ประกอบอาชีพอิสระ
 - 3.2 ประเภทของอาชีพอิสระ
 - 3.3 คุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระ
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
 - 4.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน
 - 4.2 สาเหตุของความเครียดในการทำงาน
 - 4.3 ผลกระทบของความเครียดในการทำงาน
 - 4.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน
 - 4.5 การวัดหรือวิธีการวัดความเครียดในการทำงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน
 - 5.1 ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจและการเมือง
 - 5.2 ความกดดันจากลักษณะงาน
 - 5.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
6. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความเครียด
 - 6.1 ความหมายของการจัดการเครียด

6.2 กระบวนการจัดการความเครียด

6.3 รูปแบบการจัดการความเครียด

6.4 การจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

6.5 การวัดหรือวิธีการวัดการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

6.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

7. กรอบแนวคิด

8. สมมติฐานการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัยผู้ใหญ่ประกอบด้วยหัวข้อ ความหมายและลักษณะสำคัญของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น การกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และการประกอบอาชีพของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น รายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

วัยผู้ใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20 – 65 ปี ถือเป็นช่วงวัยที่ยาวนานและมีความซับซ้อน เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ โดยทั่วไปนักวิชาการจะแบ่งวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ช่วง คือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง และวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย ซึ่งวัยผู้ใหญ่ตอนต้น หมายถึงบุคคลที่อยู่ในช่วงอายุ 20 – 40 ปี (พาสนา จุลรัตน์, 2548; สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ, 2559) ซึ่งลักษณะการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะแตกต่างจากวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Kennedy, 1978, อ้างถึงใน จุริรัตน์ ชุ่มอิม, 2537) โดยวัยผู้ใหญ่ตอนต้นถือเป็นวัยที่ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์เต็มที่ มีพัฒนาการด้านอารมณ์ สติปัญญา และสังคมค่อนข้างสมบูรณ์ (เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561; พาสนา จุลรัตน์, 2548; สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ, 2559) ซึ่งด้านสังคมจะเด่นชัดในเรื่องการปรับตัว (พาสนา จุลรัตน์, 2548) วัยผู้ใหญ่ตอนต้นอาจเรียกได้ว่าเป็นวัยที่บรรลุภาวะโดยสมบูรณ์ (สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ, 2559) อีกทั้งยังเป็นวัยแห่งการทดลอง เพื่อค้นหาแนวทางชีวิตที่ต้องการ (พาสนา จุลรัตน์, 2548) และพร้อมรับสถานภาพทางสังคม พร้อมรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และพร้อมดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น (เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561; สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ, 2559) ถือเป็นวัยแห่งความสำเร็จของชีวิต (เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561)

1.2 การพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นวัยเชื่อมต่อระหว่างวัยรุ่นกับวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง เป็นช่วงวัยแห่งความสนุกสนานในการเริ่มต้นประสบการณ์การทำงาน การเข้าสังคม การมุ่งหวังสู่ความสำเร็จในอนาคต (จรัรัตน์ ชุ่มอิม, 2537) ซึ่ง โดยแต่ละช่วงวัยจะมีการพัฒนาการที่จะต้องก้าวผ่านไปให้ได้ สำหรับการพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 การพัฒนาการของ Havighurst

Havighurst (1950, อ้างถึงในเจษฎา อังกาบสี, 2561) มองว่างานพัฒนาการเป็นงานที่บุคคลต้องทำในแต่ละช่วงวัย ซึ่งมีลักษณะเป็นพัฒนาการตามลำดับขั้นจากขั้นหนึ่งไปอีกขั้นหนึ่ง โดยพัฒนาการในทุก ๆ ด้านเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีผลกระทบซึ่งกันและกัน งานพัฒนาการที่สมบูรณ์ในขั้นต้นจะส่งผลต่อขั้นต่อไปให้พัฒนาได้เต็มที่และสมบูรณ์แบบ ทั้งนี้ บุคคลจะมีโอกาสสำเร็จได้ในช่วงเวลาเฉพาะของชีวิตเท่านั้น (จรัรัตน์ ชุ่มอิม, 2537)

Havighurst (1950, อ้างถึงในเจษฎา อังกาบสี, 2561; 1950, อ้างถึงในศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553) จำแนกพัฒนาการของมนุษย์เป็น 6 ระยะ เริ่มตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยชรา โดยช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีการพัฒนาการ ดังนี้

1. มีความรักและเลือกคู่ครอง มีการเลือกระหว่างเพื่อนหรือแฟน
2. การเข้าถึงบทบาททางสังคมของเพศชายหรือเพศหญิง
3. เรียนรู้ที่จะอยู่อย่างมีความสุขกับผู้ร่วมงานและคู่ชีวิต
4. เริ่มมีครอบครัวของตนเองและแสดงบทบาทเป็นพ่อแม่
5. เลี้ยงดูบุตร
6. มีความรับผิดชอบในการจัดการบ้านเรือน
7. เริ่มอาชีพและมียานอาชีพ
8. เริ่มมีความรับผิดชอบและตระหนักในหน้าที่ของพลเมือง มีความรับผิดชอบต่อสังคม

9. เริ่มสร้างเครือข่ายทางสังคม และค้นพบกลุ่มทางสังคมที่เข้ากันได้

1.2.2 การพัฒนาการของ Levinson

Levinson (1987, อ้างถึงใน มณีวรรณ จัตราอุทัย, 2542) แสดงรูปแบบการเปลี่ยนแปลงตามช่วงอายุ เรียกว่า Levinson's Ladder ถือเป็นรูปแบบพัฒนาการหรือการเปลี่ยนแปลงในช่วงวัยต่าง ๆ ซึ่งแบ่งเป็นลำดับขั้นที่ประกอบด้วยภารกิจที่ต้องทำให้สำเร็จก่อนจึงจะสามารถก้าวไปพัฒนาการขั้นที่สูงกว่า ประกอบด้วยลำดับขั้น 6 ลำดับ ได้แก่

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นช่วงรอยต่อจากระยะวัยรุ่น มีการย้ายออกจากครอบครัว เพื่อประกอบอาชีพ

2. การก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ในช่วงอายุ 20 ปีขึ้นไป ถือเป็นช่วงเรียนรู้และปรับตัวกับบทบาทความเป็นผู้ใหญ่

3. จุดผันแปร มักเกิดขึ้นในช่วงอายุ 28-33 ปี ซึ่งเป็นช่วงพบทบทวนบทบาทในชีวิต

4. ช่วงลงหลักปักฐานในช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป เป็นวัยที่จะเริ่มสร้างครอบครัวและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5. จุดผันแปรเข้าสู่วัยกลางคน มักเกิดขึ้นในช่วงวัย 40-45 ปี ถือเป็นช่วงพบทบทวนบทบาทในชีวิตอีกครั้ง โดยอาจปรับเปลี่ยนเป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อ หรือความฝันซึ่งอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในชีวิต

6. วัยกลางคน เป็นช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป เป็นวัยแห่งการแสวงหาความสำเร็จและความมั่นคง

นอกจากนี้ Levinson (1987, อ้างถึงใน จุริรัตน์ ชุ่มอิม, 2537) ยังได้แบ่งช่วงชีวิตวัยผู้ใหญ่เป็น 4 ระยะต่อเนื่องกัน โดยแต่ละระยะจะมีอายุต่างกันช่วงละ 20 ปี ซึ่งวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (early-adulthood) จะอยู่ในช่วงอายุ 20-40 ปี โดยพัฒนาการชีวิตของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะประกอบด้วยระยะเวลาของความมั่นคง (stable period) ซึ่งจะคงอยู่ประมาณ 6-8 ปี สลับกับระยะเชื่อมต่อ (transitional periods) ซึ่งคงอยู่ประมาณ 4-5 ปี ในระหว่างระยะเชื่อมต่อ บุคคลจะวัดผลจากโครงสร้างชีวิตเดิมเพื่อเตรียมตัวสำหรับระยะเวลาต่อไป โดยระยะเชื่อมต่อจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อบุคคลไม่มีคำถามหรือไม่รับแรงที่จะค้นหาสิ่งที่ต้องการ กล่าวคือบุคคลพร้อมที่จะมีชีวิตแบบใหม่ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระยะเชื่อมต่ออาจเกิดขึ้นได้จากอิทธิพลภายนอกและอิทธิพลภายใน แต่จะเน้นอิทธิพลภายในมากกว่าเหตุการณ์ภายนอก (จุริรัตน์ ชุ่มอิม, 2537) พัฒนาการของ Levinson เป็นการแสดงถึงบทบาทหน้าที่ของวัยผู้ใหญ่ที่ควรทำเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความมั่นคงในชีวิต (มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, 2542) โดย Levinson แสดงภารกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นไว้ดังนี้ (จุริรัตน์ ชุ่มอิม, 2537; มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, 2542)

1. ช่วงอายุ 17 - 20 ปี เป็นช่วงเชื่อมต่อจากวัยรุ่นเพื่อก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นวัยแห่งการเรียนรู้และปรับตัวกับบทบาทของผู้ใหญ่ เลิกพึ่งพาพ่อแม่ เริ่มย้ายออกมากครอบครัวมาประกอบอาชีพ

2. ช่วงอายุ 22 - 28 ปี เป็นระยะของความมั่นคง ถือเป็นช่วงวัยนี้แห่งการทำตามฝัน เก็บเกี่ยวประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตทั้งอาชีพการงานและการคบเพื่อนต่างเพศ เพื่อนำไปสู่การสร้างครอบครัว

3. ช่วงอายุ 28 - 33 ปี เป็นระยะเชื่อมต่อของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยนี้จะประสบปัญหาในชีวิตซึ่งเป็นระยะการทบทวนบทบาทในชีวิต

4. ช่วงอายุ 30 - 40 ปี เป็นระยะของความมั่นคงในชีวิต ช่วงวัยนี้เริ่มมีความชำนาญในงาน มีความมั่นคงทั้งหน้าที่การงานและรายได้ เริ่มมีชื่อเสียงเป็นที่นับถือในสังคม และเป็นช่วงวัยที่เริ่มจะสร้างครอบครัว

5. ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป เป็นช่วงเชื่อมต่อเข้าสู่วัยกลางคน ซึ่งจะพบกับวิกฤตอีกครั้ง เนื่องจากการปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับคำแนะนำเป็นผู้ให้คำแนะนำทำให้ต้องกลับมาทบทวนและปรับเปลี่ยนเป้าหมาย ค่านิยม และความเชื่อของตนเองอีกครั้ง

1.3 การประกอบอาชีพของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

การประกอบอาชีพเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงว่าบุคคลเติบโตเป็นผู้ใหญ่อย่างสมบูรณ์ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (จรัรัตน์ ชุ่มอ้อม, 2537) และยังเป็นหลักความมั่นคงในการดำเนินชีวิตในสังคม ทำให้มีรายได้และมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ (พนิตา พรหมรัตน์, 2559) จากการทบทวนแนวคิดภารกิจพัฒนาการพบว่าการประกอบอาชีพนับเป็นภารกิจสำคัญของวัยผู้ใหญ่

แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพของ Roe (1964, อ้างถึงใน กองวิจัยการตลาดแรงงานและกองส่งเสริมการมีงานทำ, 2557) เป็นการเลือกอาชีพแบบสามมิติ ซึ่งได้มาจากการวิจัยทางกายภาพ ชีวภาพ และสังคม ซึ่ง Roe (1964, อ้างถึงใน พนิตา พรหมรัตน์, 2559) สรุปว่า บุคลิกภาพ สถิติปัญญา ความถนัด และประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้มาจากการเลี้ยงดูเกี่ยวข้องกับการเลือกประกอบอาชีพ โดยบุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ และตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งพันธุกรรมและประสบการณ์ในวัยเด็กที่ถูกกระตุ้นด้วยความต้องการจะกลายมาเป็นทัศนคติในการเลือกอาชีพ อีกทั้งประสบการณ์ในวัยเด็กที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อการสร้างบุคลิกภาพของบุคคล และส่งผลให้เกิดความสนใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน (กองวิจัยการตลาดแรงงานและกองส่งเสริมการมีงานทำ, 2557)

แนวคิดการเลือกประกอบอาชีพของ Ginsberg (1974, อ้างถึงใน จรัรัตน์ ชุ่มอ้อม, 2537) อธิบายว่าการเลือกอาชีพของบุคคลมักสัมพันธ์กับตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมเสมอ โดยเป็น

กระบวนการที่เริ่มต้นในวัยเด็กและดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไปสู่ขั้นการเลือกอาชีพที่ตรงกับความเป็นจริงในวัยผู้ใหญ่ โดย Ginsberg (1974, อ้างถึงใน รัชชาวดี ครุฑธา, 2559) แสดงกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้

1. ระยะเพ้อฝัน (fantasy period) อยู่ในช่วงอายุ 0 – 10 ปี เป็นช่วงการคิดฝันว่าโตขึ้นอยากประกอบอาชีพอะไร มักได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว และมักคิดฝันโดยไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริง

2. ระยะการเปลี่ยนแปลง (tentative period) อยู่ในช่วงอายุ 11 – 17 ปี เป็นระยะการเลือกอาชีพ แต่ยังไม่ได้ตัดสินใจเลือก เป็นช่วงที่เริ่มพบว่ามีกิจกรรมบางอย่างที่สนใจและรู้สึกว่าทำได้ดีกว่ากิจกรรมชนิดอื่น ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการเลือกในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตนเอง โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

2.1 ขั้นความสนใจ เป็นช่วงที่สัมพันธ์กับระยะเพ้อฝัน ซึ่งจะเลือกอาชีพตามความสนใจ

2.2 ขั้นคำนึงถึงความสามารถ เป็นช่วงประเมินความสามารถของตนเองว่าทำอะไรได้ดีบ้าง เพราะเกิดการเรียนรู้ว่าการเลือกอาชีพตามความสนใจเพียงอย่างเดียวอาจเกิดความผิดพลาดได้

2.3 ขั้นคำนึงถึงค่านิยม เป็นช่วงเริ่มรับรู้ค่านิยมในสังคมและรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับตนเอง โดยสิ่งที่ต้องการคือ เงิน เกียรติยศ โอกาส ซึ่งค่านิยมเหล่านี้จะสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพ

2.4 ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ เป็นช่วงที่เริ่มพิจารณาถึงข้อเท็จจริง ความสนใจ ความสามารถ และค่านิยมของตนเพื่อตัดสินใจวางแผนเลือกอาชีพ แต่ยังไม่มีความแน่นอน

3. ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (realistic period) อยู่ในช่วงอายุ 17 – 20 ปี เป็นระยะการพิจารณาตนเอง และตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ เป็นการพิจารณาสภาพความเป็นจริง ระยะนี้เป็นช่วงแสวงหาข้อมูลจากอาชีพต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

3.1 ขั้นสำรวจอาชีพ เป็นขั้นสำรวจว่าอาชีพใดเหมาะสมกับตนเอง โดยประเมินพฤติกรรมตนเองกับการประกอบอาชีพอย่างใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น

3.2 ขั้นรวมตัวความคิดที่จะเลือกอาชีพ เป็นขั้นที่ตัดสินใจเลือกอาชีพที่เจาะจงมากขึ้น ไม่ใช่เพียงเป็นความคิดกว้าง ๆ แต่เจาะจงเลยไปในสาขาอาชีพนั้นเลย

3.3 ขั้นตัดสินใจเลือกอาชีพ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเลือกอาชีพ ขั้นนี้บุคคลจะเลือกอาชีพที่เจาะจงไปในอาชีพเดียว

Ginzberg (1974, อ้างถึงใน ภัชชาวดี ครุฑธา, 2559) กล่าวว่า การเลือกประกอบอาชีพไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียว แต่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต และเป็นไปตามขั้นตอน ไม่มีการย้อนกลับ โดยการเลือกประกอบอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างความต้องการกับความเป็นจริง

ด้านแนวคิดของ Super (1957, อ้างถึงใน เลิศลักษณ์ ชูเลิศ, 2549; 1957, อ้างถึงใน ภัชชาวดี ครุฑธา, 2559) กล่าวว่า พัฒนาการทางอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องอย่างมีขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การสนใจเลือกอาชีพไปจนถึงการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง และดำเนินไปตลอดเวลาตามความเหมาะสมของบุคลิกภาพ ความสนใจ ค่านิยม และทักษะความสามารถกับงานอาชีพจะสร้างความพึงพอใจในงานและชีวิต ประกอบด้วยฐานความรู้เบื้องต้น ดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences) เนื่องจากบุคคลแตกต่างกันทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ค่านิยม และทักษะความสามารถ
2. ความสามารถหลาย ๆ อย่างในตัวบุคคล (multipotentiality) แต่ละบุคคลจะมีขีดความสามารถที่จะทำให้ประสบความสำเร็จหรือพอใจในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง นั่นคือทุกคนมีความสามารถเฉพาะตัว จึงเอามาเปรียบเทียบกันไม่ได้
3. แบบแผนของความสามารถในอาชีพ (occupational ability pattern) แต่ละอาชีพจะมีแบบแผนของความสามารถเฉพาะในแต่ละอาชีพ ทำให้แต่ละอาชีพหนึ่งก็ต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพ ความสนใจ และทักษะความสามารถที่แตกต่างกัน
4. การเลียนแบบบทบาท (identification and role of models) ในการประกอบอาชีพ วัยรุ่นจะสนใจอาชีพโดยการเลียนแบบอาชีพจากผู้ใหญ่
5. ความต่อเนื่องของการตัดสินใจ (continuity of adjustment) การเลือกประกอบอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยหรือทำงานอยู่ และมีทัศนคติเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจจึงต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป
6. ช่วงชีวิต (life span) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคล โดยแบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้
 - 6.1 ขั้นการเจริญเติบโต เป็นระยะที่เด็กกำลังเจริญเติบโต

6.2 ขั้นการสำรวจ เป็นช่วงที่บุคคลพยายามเข้าใจตนเอง และทดลองสวมบทบาทของผู้ใหญ่ เช่น การหาคู่ การหาอาชีพ

6.3 ขั้นการสร้างหลักฐาน เป็นช่วงที่บุคคลเริ่มมีความคิดเรื่องการสร้างครอบครัว เริ่มมีบทบาทในสังคม มีอาชีพที่มั่นคงและแน่นอน

6.4 ขั้นชีวิตมั่นคง เป็นช่วงที่บุคคลเห็นความสำคัญของครอบครัว พยายามหาความก้าวหน้าในการทำงาน และพยายามมีหน้ามีตาในสังคม

6.5 ขั้นความเสื่อม เป็นช่วงที่บุคคลทำงานน้อยลง มีความรับผิดชอบและมีบทบาทในสังคมน้อยลง

7. แบบแผนของอาชีพ (career patterns) แบบแผนของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับทางสังคม เศรษฐกิจ และโอกาสในการทำงาน ได้แก่ ความสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงาน

8. การพัฒนาอาชีพควรได้รับคำแนะนำ (development can be guide) บุคคลควรได้รับการแนะนำที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพที่เหมาะสม

9. การพัฒนาอาชีพเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์กัน (development based on the result of interaction) คือการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและสังคม ซึ่งจะช่วยประเมิน แปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและทดลองวางแผนในการประกอบอาชีพเพื่อให้เข้าใจตนเอง และรู้จักตนเอง เช่น รู้จักความถนัด ความสนใจ และความสามารถของตนเอง ก่อให้เกิดการประนีประนอมระหว่างความสามารถของตนเองกับโอกาสที่เป็นไปได้จริง

10. การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการประกอบอาชีพ (the dynamics of career patterns) กระบวนการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับระดับทางสังคม เศรษฐกิจ สติปัญญา ความสามารถ และความสนใจของบุคคลซึ่งไม่คงที่ เช่นเดียวกับการพัฒนาตามช่วงชีวิตของบุคคล ระหว่างขั้นการเจริญเติบโตกับระยะต้นของขั้นการสำรวจที่บุคคลจะมีความเข้าใจเพียงเล็กน้อยในกระบวนการพัฒนาอาชีพซึ่งความเข้าใจเพียงเล็กน้อยนี้จะประโยชน์ในระยะหลังของขั้นการสำรวจ ขั้นการสร้างหลักฐาน และขั้นชีวิตมั่นคง

11. ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่ง และบทบาทของบุคคล ซึ่งบุคคลจะพอใจเมื่อได้งานที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความความสามารถ และได้สวมบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ โดยระดับของความพอใจขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนา และมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง

12. งานคือวิถีทางของชีวิต (work is a way of life) บุคคลจะพึงพอใจในวิถีชีวิตของตนขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้ค้นพบทางออกที่ใช้แสดงความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยมของตน อีกทั้งสามารถทำได้ตามบทบาทที่บุคคลเลือกสรรแล้ว

อาจสรุปได้ว่า การเลือกประกอบอาชีพของบุคคลจะประสบผลสำเร็จได้เมื่อบุคคลมีความสามารถ และเข้าใจตนเอง อีกทั้งเข้าใจความหลากหลายของอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและอาชีพ รวมถึงมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง

1.4 ปัญหาที่พบในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

วัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่เป็นวัยเริ่มมีหน้าที่การงานอย่างมั่นคง และเริ่มมีครอบครัวจึงต้องรับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อหาความสงบสุขและความมั่นคงให้แก่ตนเองและครอบครัวจึงอาจต้องเผชิญกับความวิตกกังวล ความขัดแย้ง และความคับข้องใจ ส่งผลให้วัยผู้ใหญ่ตอนต้นอาจต้องประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.4.1 ปัญหาสุขภาพ เป็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะการดำเนินชีวิต เช่น การทานอาหารที่มีไขมันสูง การสูบบุหรี่ และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเช่นนี้อาจบั่นทอนสุขภาพและอาจนำไปสู่การเกิดโรคต่าง ๆ ด้วย

1.4.2 ปัญหาด้านอารมณ์ เป็นปัญหาที่เกิดจากภาวะความเครียดหรือความกดดันเนื่องจากไม่สามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ รวมถึงมีการใช้รูปแบบการจัดการความเครียดที่ไม่เหมาะสม

1.4.3 ปัญหาด้านการปรับตัว เป็นปัญหาในการปรับตัวเข้าสู่บทบาทใหม่ เช่น เกิดปัญหาในการทำงานหรือเกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงานเนื่องจากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้, เกิดการเปลี่ยนงาน หรือเกิดการหย่าร้าง เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษากลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเนื่องจากภารกิจพัฒนาการที่สำคัญประการหนึ่งของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นคือการทำงานหรือการประกอบอาชีพ เพื่อแสดงถึงความเป็นผู้ใหญ่อย่างสมบูรณ์และก่อเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (จूरिटน์ ชุ่มอิม, 2537) ซึ่งเป็นช่วงวัยที่พร้อมรับสถานภาพทางสังคม พร้อมรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และพร้อมดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น (เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561; สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ, 2559) จึงพยายามแสวงหาความมั่นคงในชีวิต (มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, 2542) ทำให้วัยผู้ใหญ่ตอนต้นต้องทำงานอย่างหนักจนอาจส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ โดยผู้วิจัยสนใจศึกษากับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนเจนเอเรชั่นวายที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2522 – 2541 ซึ่งมีอายุระหว่าง 23 – 42 ปี ซึ่งจัดอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชัน

ผู้วิจัยทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันประกอบด้วยหัวข้อความหมายของเจเนอเรชัน การจัดกลุ่มและคุณลักษณะของบุคคลแต่ละเจเนอเรชัน รายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของเจเนอเรชัน

เจเนอเรชัน (generation) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีเดียวกัน (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ด้านลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ ทัศนคติ และเกิดพฤติกรรมร่วมในกลุ่มคนรุ่นราวคราวกัน (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559)

2.2 การจัดกลุ่มและคุณลักษณะของบุคคลแต่ละเจเนอเรชัน

แนวคิดการจัดกลุ่มและการอธิบายถึงคุณลักษณะของบุคคลแต่ละเจเนอเรชันของนักวิชาการหลายท่านเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเป็นการจัดกลุ่มเจเนอเรชันตามช่วงเวลา เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นบนโลก ซึ่งเหตุการณ์เหล่านั้นส่งผลให้แต่ละเจเนอเรชันมีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน แต่พบว่าการแบ่งกลุ่มเจเนอเรชันและการกำหนดช่วงปีเกิดยังมีความแตกต่างกัน โดยพบว่าด้านการแบ่งกลุ่ม มีการแบ่งกลุ่มเป็น 3 กลุ่ม (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; พัทธรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559) เป็น 4 กลุ่ม (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) และเป็น 5 กลุ่ม (มนัสวี ศรีนนท์, 2561) โดยมีกลุ่มไซเลนต์เจเนอเรชัน (silent generation) (มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) และกลุ่มเจเนอเรชันซี (generation Z) (มนัสวี ศรีนนท์, 2561) เพิ่มขึ้นมา นอกจากนี้ การกำหนดช่วงปีเกิดก็พบว่ามี ความแตกต่างกันโดยมีความเหลื่อมของช่วงปีเกิดอยู่ประมาณ 1-3 ปี ดังนี้

1. กลุ่มไซเลนต์เจเนอเรชัน (silent generation) พบว่า สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2559) กำหนดปีเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2468 – 2485 ส่วนมนัสวี ศรีนนท์ (2561) ได้กำหนดปีเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2468 – 2488

2. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (baby boomer) พบว่าธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) และพัทธรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ (2559) กำหนดช่วงปีเกิดของกลุ่มนี้ตรงกัน โดยกำหนดปีเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2475 – 2503 นอกจากนี้ นิภา วิริยะพิพัฒน์ (2559) และมนัสวี ศรีนนท์ (2561) กำหนดช่วงปีเกิดกลุ่มนี้ตรงกันเช่นกัน โดยกำหนดช่วงปีเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 – 2507 ส่วนสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2559) กำหนดช่วงปีเกิดในปี พ.ศ. 2486 – 2503

3. กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (generation X) พบว่าธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) และพัทธรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ (2559) กำหนดช่วงปีเกิดของกลุ่มนี้ตรงกันโดยกำหนดปีเกิดในช่วง

ปี พ.ศ. 2504 – 2520 ส่วนนิภา วิริยะพิพัฒน์ (2559) กำหนดช่วงปีเกิดในปี พ.ศ. 2508 – 2523 ด้านมนัสวี ศรีนนท์ (2561) กำหนดช่วงปีเกิดในปี พ.ศ. 2508 – 2522 และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2559) กำหนดช่วงปีเกิดในปี พ.ศ. 2501 – 2524

4. กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (generation Y) พบว่าธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) และพัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ (2559) กำหนดช่วงปีเกิดของกลุ่มนี้ตรงกันโดยกำหนดปีเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2521 – 2540 ส่วนนิภา วิริยะพิพัฒน์ (2559) กำหนดช่วงปีเกิดในปี พ.ศ. 2524 – 2543 ด้านมนัสวี ศรีนนท์ (2561) กำหนดช่วงปีเกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2540 และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2559) กำหนดช่วงปีเกิดในปี พ.ศ. 2525 – 2548

5. กลุ่มเจนเนอเรชันซี (generation Z) พบว่ามนัสวี ศรีนนท์ (2561) กำหนดช่วงปีเกิดในปี พ.ศ. 2543 ขึ้นไป

สำหรับคุณลักษณะของบุคคลในแต่ละเจนเนอเรชันพบว่า นักวิชาการแต่ละท่านอธิบายในลักษณะใกล้เคียงกัน รายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มไซเลนต์เจนเนอเรชัน (silent generation) เป็นเจนเนอเรชันที่เกิดในช่วงภาวะสงครามโลกครั้งที่ 2 และภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกตกต่ำ ส่งผลให้คนเจนเนอเรชันนี้มีลักษณะที่เคร่งครัดและระเบียบแบบแผน (มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) ไม่ชอบความเสี่ยง มีความเป็นอนุรักษ์นิยมมาก (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) และมีความจงรักภักดี (มนัสวี ศรีนนท์, 2561)

2. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (baby boomer generation) เป็นเจนเนอเรชันที่เกิดช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นช่วงเริ่มฟื้นฟูเศรษฐกิจ หลายประเทศจึงต้องเพิ่มอัตราเกิดของประชากร (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) ส่งผลให้คนเจนเนอเรชันนี้มีลักษณะเชื่อมั่นในตนเอง (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559) ขยัน อดทน มุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงาน (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) จึงชอบงานที่มีความมั่นคง น่าเชื่อถือ และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) ให้ความสำคัญกับระบบชนชั้น มักรับฟังและเชื่อมั่นกับคำสั่งของหัวหน้างาน (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; มนัสวี ศรีนนท์, 2561) และเคารพกฎกติกามาก (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559) อีกทั้งคนเจนเนอเรชันนี้มีความเชื่อว่าการทำงานหนักจะนำไปสู่ความก้าวหน้า จึงให้ความสำคัญกับผลงาน และมีชีวิตเพื่องาน (นิภา วิริยะพิพัฒน์,

2559; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559) นอกจากนี้ยังมีการใช้ชีวิตที่เรียบง่าย เน้นเก็บออม (มนัสวี ศรีนนท์, 2561)

3. กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (generation X) เป็นเจนเนอเรชันที่เกิดความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) ส่งผลให้คนเจนเนอเรชันนี้มีลักษณะเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559) ชอบการทำงานอย่างอิสระ (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) มักทำหายกฎระเบียบแบบเก่า ๆ ไม่ชอบงานที่มีพิธีรีตองหรืองานที่เป็นทางการ (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) เจเนอเรชันนี้ชอบงานที่ทำหายและชอบทำอะไรใหม่ ๆ (พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) มีความคิดสร้างสรรค์มาก (มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) มักทำงานด้วยตนเอง พึ่งพาตนเองเป็นหลัก (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; มนัสวี ศรีนนท์, 2561) จึงมีความอดทนต่ำ (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; มนัสวี ศรีนนท์, 2561) ที่สำคัญคนเจนเนอเรชันนี้ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work life balance) (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559)

4. กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (generation Y) เป็นเจนเนอเรชันที่เติบโตมาพร้อมเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา จึงคุ้นเคยกับเทคโนโลยี (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) ส่งผลให้คนเจนเนอเรชันนี้มีความอดทนต่ำ (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) เชื่อมั่นในตนเองสูง (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559) มีความคิดสร้างสรรค์ (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) ชอบความเป็นอิสระ ชอบงานที่ทำหาย (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559) สามารถทำงานหลายอย่างได้ในคราวเดียว (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) คนเจนเนอเรชันนี้ชอบการทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นสร้างสัมพันธ์ในกลุ่ม (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559) มักให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานมากกว่าวิธีการการทำงาน (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556; นิภา วิริยะ

พิพัฒน์, 2559) อีกทั้งต้องการเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ และให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559) นอกจากนี้คนเจนเนอเรชันนี้ต้องการความเข้าใจและการยอมรับจากสังคม (พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคนอื่น ๆ, 2559)

5. กลุ่มเจนเนอเรชันซี (generation Z) เป็นเจนเนอเรชันที่เติบโตมาด้วยการเลี้ยงดูที่เพียบพร้อม มีเทคโนโลยีทันสมัย ทำให้คนเจนนี้มักทำในสิ่งที่ชอบ ชอบความสะดวกสบาย ไม่ชอบงานพิธีการ และสามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ในคราวเดียว (มนัสวี ศรีรินทร์, 2561)

ภาวะทางด้านประชากรสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) สภาพสังคมการทำงานจึงเต็มไปด้วยกลุ่มคนหลากหลายวัย อีกทั้งผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2562 พบว่ากลุ่มคนวัยทำงานประกอบด้วยกลุ่มคนอายุ 15 ปีจนถึง 60 ปีขึ้นไป (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) อาจกล่าวได้ว่าในสังคมการทำงานประกอบด้วยกลุ่มเจนเนอเรชัน 3 กลุ่มหลัก ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งคุณลักษณะสำคัญของบุคคล 3 เจเนอเรชันนี้สรุปได้ ดังนี้

1. กลุ่มเจนเนอเรชันบี (baby boomer generation หรือ gen B) เป็นคนที่อดทน มุ่งมั่น และทุ่มเทกับงาน ให้ความสำคัญกับงานเท่าชีวิตจึงชอบงานที่มีความมั่นคง ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นอนุรักษ์นิยมสูง

2. กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (generation X หรือ gen X) มีความเป็นปัจเจกบุคคลค่อนข้างสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบความเป็นอิสระ อยากเป็นเจ้านายตนเอง มักทำงานคนเดียวและพึ่งพาความสามารถตนเองเป็นหลัก จึงชอบงานที่ท้าทายความสามารถ มักท้าทายกฎระเบียบแบบเก่า เป็นคนที่มีความอดทนต่ำ และที่สำคัญคนเจนเอ็กซ์เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

3. กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (generation Y หรือ gen Y) เป็นคนที่ปรับตัวได้ดี ชอบการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะเชื่อมั่นในตนเองสูง ชอบอิสระ ชอบงานที่ท้าทาย สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน คนเจนวายเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ มักให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานมากกว่าวิธีการ จึงไม่ชอบงานที่เป็นพิธีรีตองและระบบขนานซับซ้อน ชอบการทำงานเป็นทีม เน้นการสร้างสัมพันธ์ในกลุ่ม แต่มีความอดทนต่ำ ต้องการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ รวมถึงให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานเช่นเดียวกับคนเจนเอ็กซ์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษากับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่เป็นคนเจนเนอเรชันวายหรือเจนวาย เนื่องจากในปัจจุบันคนกลุ่มนี้กำลังจะมาเป็นแรงงานหลักสำคัญของ

ประเทศ โดยคาดการณ์ว่าคนเจนวายมีจำนวนร้อยละ 44-46 ของแรงงานทั้งหมด (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2559, น. 14) นอกจากนี้คนเจนวายที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง รักอิสระ ชอบงานท้าทาย ชอบการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสร้างสัมพันธ์ยังเป็นกลุ่มที่มีลักษณะสอดคล้องกับลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่จะต้องมีความมั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง ชอบสร้างสัมพันธ์ภาพ ทำให้คนเจนวายมีแนวโน้มที่จะประกอบอาชีพอิสระเพิ่มมากขึ้น (พิมพ์วิญญู ษ์องเสนาะ, 2561) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนเจนเอเร็นวายที่ประกอบอาชีพอิสระ

3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

การประกอบอาชีพอิสระ (independent works) เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีงานทำ มีอาชีพ และช่วยแก้ปัญหาการว่างงาน การประกอบอาชีพอิสระเป็นการประกอบกิจการส่วนตัวด้านการผลิตหรือบริการ โดยมีวิถีและรูปแบบการดำเนินงานอย่างอิสระ สามารถดำเนินกิจการด้วยตนเอง ลงทุนน้อย ใช้กำลังกายและความคิดค่อนข้างมาก เน้นการพึ่งพาตนเอง (กองวิจัยการตลาดแรงงานและกองส่งเสริมการมีงานทำ, 2557)

ผู้ประกอบอาชีพอิสระถูกจัดอยู่ในกลุ่มของแรงงานนอกระบบ (informal workers) (พิราภรณ์ มาลาโรจน์ และคนอื่น ๆ, 2560) ซึ่งแรงงานนอกระบบเป็นผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบการประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน มักได้รับค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน รายได้ที่ได้รับอาจจะเป็นไปตามจำนวนชิ้นงาน ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีสัญญาการจ้างงาน และไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) ซึ่งผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปีพ.ศ. 2562 พบว่า แรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 20.4 ล้านคน หรือร้อยละ 54.3 ซึ่งมากกว่าแรงงานที่อยู่ในระบบที่มี 17.1 ล้านคน หรือร้อยละ 45.7 และเมื่อสำรวจช่วงอายุของแรงงานนอกระบบพบว่ากลุ่มอายุ 25 – 59 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มวัยทำงานมีจำนวนมากที่สุด คือ 15.01 ล้านคน หรือร้อยละ 73.8 ของประเทศ

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบอาชีพอิสระประกอบด้วย หัวข้อความหมายของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ประเภทของผู้ประกอบอาชีพอิสระ คุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ รายละเอียดดังนี้

3.1 ความหมายของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หมายถึง บุคคลที่ทำงานหรือให้บริการตามระยะเวลาและค่าตอบแทนที่ได้ตกลงกับผู้จ้างงานไว้ ซึ่งอาจรับจ้างหรือไม่รับจ้างงานก็ได้แล้วแต่ความพึงพอใจของตน (จารุวรรณ คงขุนเทียน, 2548; พิราภรณ์ มาลาโรจน์ และคนอื่น ๆ, 2560) โดยผู้ประกอบอาชีพอิสระจะวางแผนและดำเนินงานด้วยตนเอง (กัลยกร คณาวัฒน์ไชย, 2551; จารุวรรณ คงขุนเทียน, 2548; พนิดา พรหมรัตน์, 2559) มีรูปแบบการทำงานเป็นอิสระ เน้นพึ่งพาตนเอง และไม่ขึ้นตรงกับใคร (กัลยกร คณาวัฒน์ไชย, 2551; พนิดา พรหมรัตน์, 2559) สามารถทำข้อสัญญากับนายจ้างได้หลายคนและสามารถเลือกสถานที่ทำงานได้เอง (พิราภรณ์ มาลาโรจน์ และคนอื่น ๆ, 2560) โดยค่าตอบแทนได้มาจากการทำงานตามความสามารถ ความเชี่ยวชาญและความถนัดของตนเอง (จารุวรรณ คงขุนเทียน, 2548; พนิดา พรหมรัตน์, 2559; พิราภรณ์ มาลาโรจน์ และคนอื่น ๆ, 2560)

3.2 ประเภทของอาชีพอิสระ

กฤษฎา วีระโกศลพงศ์ (2562) กล่าวว่า ลักษณะของอาชีพอิสระต้องเป็นงานที่ทำได้ทุกที่และเป็นงานที่ตรงตามความต้องการของตน ซึ่งมีทั้งงานที่จะต้องใช้ทักษะต่ำและสูง โดยอาชีพอิสระแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้ (McKinsey Global Institute, 2016; กฤษฎา วีระโกศลพงศ์, 2562)

1. ประเภทให้เข้าทรัพย์สิน เป็นกลุ่มที่ไม่เน้นการทำงาน แต่เป็นการลงทุนให้บุคคลอื่นเข้าสินทรัพย์ประเภทบ้านหรือห้องพักในระยะสั้น
2. ประเภทค้าขาย เป็นการทำงานที่ต้องใช้เวลา การทำงาน และทรัพยากรในการขายสินค้าต่าง ๆ เพื่อสร้างรายได้
3. ประเภทแรงงาน เป็นกลุ่มที่เน้นการทำงานแบบรับงานเป็นครั้ง เช่น งานส่งสินค้า งานช่าง งานครีเอทีฟ งานบริการด้านธุรกิจ งานด้านการสื่อสาร เป็นต้น แบ่งได้ 4 รูปแบบ ดังนี้ (International Labour Organization, 2016; กฤษฎา วีระโกศลพงศ์, 2562)

3.1 การจ้างงานชั่วคราว (temporary employment) เป็นการจ้างงานตามระยะสัญญาระยะสั้นหรือยาว โดยสัญญาอาจเป็นสัญญาปากเปล่าหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ ลักษณะการจ้างงานอาจเป็นการจ้างตามรูปแบบงาน หรือเป็นงานตามฤดูกาล แต่จะมีการกำหนดระยะเวลาและค่าตอบแทนไว้แล้ว

3.2 งานพาร์ทไทม์ (part-time) เป็นการทำงานที่ระบุจำนวนชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน แต่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่น้อยกว่างานปกติ

3.3 การจ้างงานแบบตัวแทนซึ่งมีการทำงานร่วมกันหลายฝ่าย (multi-party employment relationship) เป็นการทำงานภายใต้ข้อตกลงตามสัญญาที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย และได้รับค่าตอบแทนจากองค์กรที่จ้างงาน บางครั้งก็ถือว่าเป็นแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว

3.4 การจ้างงานแบบไม่เปิดเผยผู้จ้างงาน (disguised employment) เป็นการจ้างงานผ่านบุคคลที่สาม หรือให้มีส่วนในสัญญาาร่วมกันแทนสัญญาจ้างงาน มีอิสระในการทำงานแต่ก็ถูกตรวจสอบลักษณะการทำงานอยู่เสมอ ถือเป็นการจ้างงานตนเอง คือเหมือนจะเป็นการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระแต่ยังมีสัญญา แต่บุคคลนั้นมีความสัมพันธ์ในฐานะผู้ได้บังคับบัญชา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษากับกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระในรูปแบบการจ้างงานชั่วคราว (temporary employment) เนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นอิสระ แต่ต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา อีกทั้งผู้ประกอบการอาชีพอิสระในรูปแบบการจ้างงานชั่วคราวยังได้รับค่าตอบแทนตามระดับความสามารถของตนเอง และจำนวนชิ้นงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระมีความเครียดในการทำงาน

3.3 คุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

การประกอบอาชีพอิสระเป็นงานที่มีอิสระ มีรูปแบบและวิธีการดำเนินงานของตนเอง เป็นงานที่มีความท้าทาย แต่สามารถสร้างรายได้ไม่ต่างจากการประกอบอาชีพอื่น (กองวิจัยการตลาดแรงงานและกองส่งเสริมการมีงานทำ, 2557) โดยบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระจะมีลักษณะและบุคลิกภาพของตนที่ชัดเจน (กัลยกร คณาวัดนไชย, 2551) ซึ่งผู้ประกอบการอาชีพอิสระมีลักษณะสำคัญดังนี้ (กองวิจัยการตลาดแรงงานและกองส่งเสริมการมีงานทำ, 2557; กัลยกร คณาวัดนไชย, 2551)

1. มีความอดทนในการทำงาน พร้อมที่จะแก้ไข้ปัญหา และไม่กลัวที่จะถอยเพื่อก้าวไปข้างหน้า นั่นคือไม่กลัวและไม่ท้อที่จะกลับไปเริ่มต้นใหม่
2. มีความขยันหมั่นเพียร และมีวินัยในตนเอง โดยถือคติทำมาค้าขายได้มาก มีความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน
3. มีความคิดสร้างสรรค์ สรรหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยพยายามหาหนทางในการสร้างงานในตนเอง และมีความฉลาด มีไหวพริบ รู้ทันลูกค้าและรู้ทันสถานการณ์
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีน้ำใจและเป็นกันเอง
5. มีความจำที่ดี ทั้งในเรื่องเทคนิคการทำงาน และรายละเอียดของผู้จ้างงาน สถานการณ์

6. การตรงต่อเวลา คือทำงานให้เสร็จตรงตามกำหนด
7. มีความซื่อสัตย์จริงใจกับการทำงาน
8. กล้าเสี่ยง คือกล้าลองผิดลองถูก และแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ
9. มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา
10. มีทัศนคติที่ดีกับงานและอุทิศตนให้กับการทำงาน ทูมเทเวลาให้กับการทำงาน และให้เกียรติกับงาน
11. มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมพัฒนาตนเองให้เหมาะกับการประกอบอาชีพ

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

3.4.1 ความเป็นอิสระในการทำงาน

การศึกษาของ Prottas และ Thompson (2006) ศึกษาเปรียบเทียบความเครียด ความพึงพอใจในงานของเจ้าของธุรกิจที่ทำงานด้วยตนเอง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และพนักงานในองค์กร พบว่า เจ้าของธุรกิจที่ทำงานด้วยตนเองและผู้ประกอบอาชีพอิสระมีอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานในองค์กร การศึกษาเชิงคุณภาพของพิชญา สวัสดิ์ (2557) ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการประกอบอาชีพอิสระ พบว่า ความมั่นคงเกิดขึ้นจากลักษณะในการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ทำให้ออกแบบรูปแบบการทำงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และการศึกษาของกัลยกร คณาวัดนไชย (2551) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ประกอบอาชีพอิสระ พบว่า มีการเลือกประกอบอาชีพอิสระเนื่องจากสามารถเป็นผู้ดำเนินกิจการเอง ไม่ต้องอยู่ใต้อำนาจใคร สามารถวางแผนได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีผู้ใดออกคำสั่ง และสามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่

3.4.2 สุขภาพ

การศึกษาของรวีวรรณ เตชะรัก (2557) ศึกษาประเมินภาวะสุขภาพตามความเสี่ยงในการทำงานของช่างทำผมในจังหวัดเชียงใหม่ และการศึกษาของประกายน้ำ มากศรี และคนอื่น ๆ (2561) ศึกษาปัจจัยคุกคามสุขภาพจากการทำงานและภาวะสุขภาพตามความเสี่ยงของช่างตัดเย็บเสื้อผ้า พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางกาย เช่น อาการปวดเมื่อยทางกาย และยังพบอีกว่าการทำงานอย่างรีบเร่งทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน การศึกษาของ Prottas และ Thompson (2006) ศึกษาเปรียบเทียบความเครียด ความพึงพอใจในงานของเจ้าของธุรกิจที่ทำงานด้วยตนเอง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และพนักงานในองค์กร พบว่า เจ้าของธุรกิจที่ทำงานด้วยตนเองและผู้ประกอบอาชีพอิสระมีความเครียดและความกดดันในการ

ทำงานมากกว่าพนักงานในองค์กร และการศึกษาของ Ertel, Pech, Ullsperger, Von Dem Knesebeck, และ Siegrist (2005) ศึกษาสภาพการทำงานและสุขภาพจิตของผู้ประกอบอาชีพอิสระด้านอุตสาหกรรมสื่อในประเทศเยอรมัน พบว่า สภาพการทำงานที่ไม่ดีก่อให้เกิดสุขภาพจิตที่ไม่ดี

แม้ว่าการประกอบอาชีพอิสระจะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (พิมพ์ธัญญา ส่องเสนาะ, 2561) แต่เมื่อค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอิสระพบว่ามีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งเมื่อพิจารณาลักษณะของการประกอบอาชีพอิสระก็จะเห็นได้ว่าค่อนข้างสอดคล้องกับลักษณะของคนเจนเนอเรชันวาย (generation Y) และกลุ่มเจนเนอเรชันวายยังเป็นกลุ่มที่มีจำนวนของการประกอบอาชีพอิสระเพิ่มมากขึ้นด้วย (พิมพ์ธัญญา ส่องเสนาะ, 2561) แต่ปัญหาหนึ่งของผู้ประกอบอาชีพอิสระคือความเครียดเรื่องการเงินและความเครียดเรื่องการทำงาน ดังจะเห็นได้จากผลวิจัยเชิงสำรวจเรื่องดัชนีความเครียดของคนไทยไตรมาส 4 ของ AU Poll (มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2562) พบว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีความเครียดในเรื่องการเงินและความเครียดเรื่องการทำงานมากที่สุด การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวายที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งภารกิจสำคัญของวัยนี้คือการทำงานหรือการประกอบอาชีพ

4. แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงานประกอบด้วย หัวข้อ ความหมายของความเครียดในการทำงาน สาเหตุของความเครียดในการทำงาน ผลกระทบของความเครียดในการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน และการวัดหรือวิธีการวัดความเครียดในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

4.1 ความหมายของความเครียดในการทำงาน

สภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นอาจส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงักไปชั่วขณะ วิธีชีวิตการทำงานจึงเต็มไปด้วยสถานการณ์ที่ไม่มั่นคงก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย อีกทั้งสภาพสังคมการทำงานจะต้องเผชิญกับความต้องการที่หลากหลายจนกลายเป็นแรงกดดันและเกิดเป็นความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน (job stress) หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองของร่างกายและจิตใจ (มัทนา วังธนอมศักดิ์, 2558) เมื่อบุคคลรับรู้ถึงกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beegr และ Newman, 1978; Beheshtifar และ Nazarian, 2013; Frantz และ Holmgren, 2019; Khamisa, Oldenburg, Peltzer, และ Ilic, 2015; ชูติมา พระโพธิ์, 2558; มัทนา วังธนอม

ศักดิ์, 2558) และรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการงานที่มากเกินไปความสามารถของตนเอง (Beegr และ Newman, 1978; Beheshtifar และ Nazarian, 2013; Khamisa และคนอื่น ๆ, 2015; ชุตติมา พระโพธิ์, 2558; มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2558) ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย อารมณ์ความรู้สึก กระบวนการรู้คิด และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (Beegr และ Newman, 1978; Beheshtifar และ Nazarian, 2013; Frantz และ Holmgren, 2019; Khamisa และคนอื่น ๆ, 2015; มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2558) และทำให้บุคคลรู้สึกเหนื่อยหน่าย ขาดความมุ่งมั่น และขาดความพึงพอใจในการทำงาน (Frantz และ Holmgren, 2019; Khamisa และคนอื่น ๆ, 2015)

4.2 สาเหตุของความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงานมีสาเหตุมาจาก 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยระดับสิ่งแวดล้อม คือสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านสังคมและด้านกายภาพที่สลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตการทำงานและทำให้เกิดความเครียด เช่น สภาพการเมืองและเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สถานที่ในการทำงาน เป็นต้น (Brown และ Moberg, 1980, อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทรคำอ้าย, 2544; สุพานี สถะภูวณิช, 2552, อ้างถึงใน อุทุมพร เมืองนามา, 2553)

2. ปัจจัยระดับบุคคล เป็นปัจจัยความเครียดที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล

2.1 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ คือบุคคลรับรู้ถึงความพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพของตน และเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสเลื่อนตำแหน่งจะส่งผลให้บุคคลวิตกกังวล สับสน และสิ้นหวัง (เบญจมาศ อิมมาก, 2558; Ivancevich และ Matteson, 1999, อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559)

2.2 ลักษณะของบุคคล คือลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ทั้งด้านบุคลิกภาพ ลักษณะทางเพศ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาการเงิน ปัญหาครอบครัว เป็นต้น (Brown และ Moberg, 1980, อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทรคำอ้าย, 2544; Ivancevich และ Matteson, 1999, อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559; สุพาริ สถะภูวณิช, 2553, อ้างถึงใน อุทุมพร เมืองนามา, 2553)

3. ปัจจัยระดับองค์กร คือ ลักษณะโครงสร้างขององค์กรหรือสภาพแวดล้อมที่บุคคลต้องเผชิญในการทำงาน (เบญจมาศ อิมมาก, 2558; Brown และ Moberg, 1980, อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทรคำอ้าย, 2544; Ivancevich และ Matteson, 1999, อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559; สุพาริ สถะภูวณิช, 2553, อ้างถึงใน อุทุมพร เมืองนามา, 2553)

3.1 ด้านความกดดันจากลักษณะงาน เป็นความเครียดที่เกิดจากงาน มีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ระยะเวลาในการทำงาน เมื่อบุคคลต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่จำกัด จึงต้องรีบเร่งทำให้เสร็จทันเวลา ก่อให้บุคคลเกิดความเครียดและความกดดัน

3.1.2 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไปความสามารถของตนที่จะทำให้สำเร็จส่งผลให้บุคคลรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน รวมถึงบุคคลเกิดความสับสนและไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่เนื่องจากจากขาดข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตน หรือเกิดความขัดแย้งในบทบาทที่ได้รับอย่างหลากหลายจนไม่สามารถทำงานได้อีกทั้งขอบเขตการทำงานที่แคบทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าตนไม่มีความสำคัญในงาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดในการทำงาน

3.1.3 ลักษณะงานที่ยากเกินไป เมื่อบุคคลต้องทำงานที่อาศัยทักษะความรู้ ความสามารถมากกว่าที่บุคคลมี หรือมีมาตรฐานการทำงานที่สูงเกินจนไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ทำให้บุคคลเกิดความเครียด

3.1.4 ความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น หมายถึง ภาวะที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ดูแลควบคุม รับผิดชอบโดยตรงกับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านนี้เกิดขึ้นกับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ ซึ่งสร้างความเครียดและความกดดันกับผู้ใต้บังคับบัญชาการ

3.2 โครงสร้างขององค์กร คือระบบการทำงานภายในองค์กรที่ไม่เหมาะสม อาจเกิดจากนโยบายในการทำงานไม่ชัดเจน หรือยึดกฎระเบียบการทำงานมากเกินไปจนทำให้พนักงานเกิดความกดดัน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรไร้ประสิทธิภาพ ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมดำเนินงาน รวมถึงการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการทำงานของพนักงาน และไม่จัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความเครียดและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

4.3 ผลกระทบความเครียดในการทำงาน

ด้านผลกระทบของความเครียดในการทำงาน Style (1978, อ้างถึงใน นาดยา สุวรรณจันทร์, 2560) มองว่า บุคคลพอใจที่จะตกอยู่ในความเครียดระดับหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า ซึ่งระดับความเครียดที่ต้องการนี้เรียกว่า eustress หมายถึง บุคคลรู้สึกตื่นเต้นและรู้สึกท้าทายในชีวิต นอกจากนี้ความเครียดที่ต้องการยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละ

บุคคล และเมื่อประเมินถึงผลกระทบของความเครียดที่เกี่ยวข้องกับสภาพร่างกายและจิตใจ สามารถสรุปได้ว่าเมื่อบุคคลมีปริมาณความเครียดที่พอดีกับความต้องการ ทำให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี แต่เมื่อบุคคลมีปริมาณความเครียดที่มากเกินไปจะส่งผลร้ายต่อสภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล ทำให้เพิ่มโอกาสในการใช้สารเสพติด มีสภาพอารมณ์เปลี่ยนแปลงได้ง่าย มีพฤติกรรมป้องกันตัวเองสูง ขาดสมาธิในการทำงาน ขาดการควบคุมอารมณ์

เมื่อบุคคลที่มีความเครียดในการทำงานระดับสูงอาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ (จักรวาล สุขไมตรี และ พระมหา นรากร วรเมธี(ช่างบุ), 2562; Beehr และ Newman, 1978, อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559; Cooper และ Marshall, 1976, อ้างถึงใน มัทนา วังธนอมศักดิ์, 2558; Robbins และ Judge, 2007, อ้างถึงใน อัยยรัช ลิ้มเจริญพร, 2556)

1. ผลกระทบต่อตัวบุคคล

1.1 ด้านร่างกาย ความเครียดต่าง ๆ มักมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายอาจนำไปสู่การเกิดโรคต่าง ๆ เช่น มีอาการกล้ามเนื้อเกร็ง ปวดศีรษะ อัตราการเต้นของหัวใจผิดปกติ ความดันโลหิตสูงซึ่งอาจนำไปสู่โรคหัวใจ เป็นต้น

1.2 ด้านจิตใจ ความเครียดในการทำงานอาจส่งผลให้บุคคลจะมีอารมณ์อ่อนไหว เกิดความวิตกกังวล โกรธง่าย เบื่อหน่าย ขาดความมั่นใจ เป็นต้น

1.3 ด้านพฤติกรรม ความเครียดส่งผลให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากปกติ เช่น มีพฤติกรรมการบริโภคเพิ่มมากขึ้นหรือน้อยลง สูบบุหรี่หรือใช้สารเสพติด อาการนอนไม่หลับ เป็นต้น

2. ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงส่งผลให้ปริมาณและคุณภาพของงานลดลง อาจทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย รวมถึงเกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาด

2.2 มีความรู้สึกอ่อนล้าในการทำงาน รู้สึกไม่อยากทำงาน มีการผัดวันประกันพรุ่ง หลีกเลียงงาน อาจลางานบ่อย หรือรู้สึกอยากลาออกจากงาน

2.3 เกิดทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงาน ขาดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีสัมพันธภาพกับครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงานลดลง

4.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

4.4.1 แนวคิดทฤษฎีความเครียดในการทำงานของ Cooper และ Cartwright

Cooper (1976, อ้างถึงใน มัทนา วังธนอมศักดิ์, 2558, น. 296) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานไม่เพียงส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลในด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการทำงานด้วย โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมีหลากหลาย เช่น ปริมาณงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย นอกจากนี้ Cooper และ Cartwright (1997, อ้างถึงในอัยยรัช ลิ้มเจริญพร, 2556) ได้สรุปถึงปัจจัยสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานไว้ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สภาพการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป ได้แก่ เสียงรบกวน แสงสว่างที่ไม่เหมาะสม กลิ่น หรือตัวกระตุ้นอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์และสภาพจิตใจของบุคคล โดยแต่ละอาชีพจะมีการสภาพการทำงานที่เป็นสาเหตุของความเครียดแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะงานที่เป็นกะ หมายถึงลักษณะงานที่หมุนเวียนช่วงเวลาตามตารางการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของร่างกาย สภาพจิตใจ และแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงส่งผลกระทบต่อรูปแบบการนอนและการใช้ชีวิตในสังคม

1.3 ลักษณะงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน มักส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของร่างกาย ซึ่งอาจเกิดปัญหาสุขภาพและส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการทำงาน

1.4 การเดินทาง เป็นอุปสรรคในการเดินทางจากสภาพการจราจรซึ่งทำให้สูญเสียเวลา

1.5 เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้บุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดเป็นความกดดันและความเครียดในการทำงาน

1.6 ปริมาณงานที่มากเกินไป แบ่งออกเป็นปริมาณงานที่มากเกินไปความสามารถทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น และลักษณะงานที่เกินขีดความสามารถของบุคคล

1.7 ปริมาณงานที่น้อยเกินไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่างงานไม่ท้าทายความสามารถของตน

1.8 ลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อร่างกาย การทำงานที่มีความเสี่ยงสูงทำให้บุคคลมีความเครียดระดับสูงด้วย เนื่องจากต้องระมัดระวังและเตรียมพร้อมสำหรับอันตรายที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

2. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร เมื่อองค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่แก่พนักงานและทำให้พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนก็จะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือความเครียดในการทำงาน โดยปัจจัยด้านบทบาทในองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความไม่ชัดเจนหรือสับสนในบทบาทหน้าที่

2.2 ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่

2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ซึ่งมีอิทธิพลต่ออารมณ์และความเครียดในการทำงานของบุคคล โดยปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การได้รับมิตรภาพ ความไว้วางใจ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจนำไปสู่ความคับข้องใจและเกิดเป็นความเครียดได้

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง หมายถึง การที่หัวหน้าเห็นความสำคัญของลูกน้องโดยการให้เวลา และให้ความสนใจกับลูกน้อง ถ้าหัวหน้าเห็นงานสำคัญมากกว่าลูกน้องไม่ใส่ใจ และไม่เห็นความจำเป็นในการสร้างสัมพันธ์กับลูกน้อง ซึ่งทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเครียดจากการไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เกิดการแข่งขันในการทำงาน รวมถึงการขัดแย้งทางบุคลิกภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิต บรรยากาศและความสำเร็จขององค์กร

4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความคาดหวังด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ หากไม่เป็นไปตามความคาดหวังก็ทำให้เกิดความเครียด

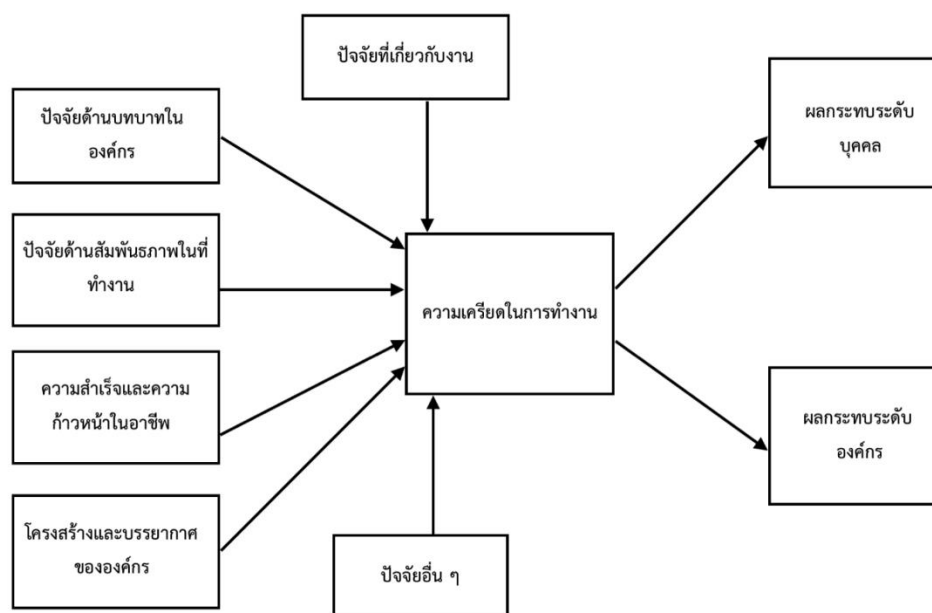
5. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร หมายถึง องค์กรไม่มีโครงสร้างและบรรยากาศที่เหมาะสม พนักงานขาดการรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ทำให้พนักงานขาดอิสระในการแสดงพฤติกรรม และรู้สึกถูกกีดกันออกจากองค์กร จึงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

6. ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทในการทำงานกับบทบาทในครอบครัว อาจเป็นเรื่องของการจัดสรรเวลา ซึ่งการทำหน้าที่ทั้งสองอย่างอาจเกิดปัญหา และเป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน

นอกจากนี้ Cooper และ Marshall (1976, อ้างถึงใน มัทนา วังธนอมศักดิ์, 2558, น. 296) กล่าวถึงผลกระทบของปัจจัยความเครียดในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลกระทบระดับบุคคล คือ ความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบกับตัวบุคคลโดยตรง ทำให้เกิดอาการผิดปกติทางกายและสุขภาพจิต เช่น โรคหัวใจ โรคซึมเศร้า มีอารมณ์แปรปรวน อ่อนล้า ซึมเศร้า ความอดทนต่ำ เป็นต้น

2. ผลกระทบระดับองค์กร คือ ความเครียดในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความผิดปกติในองค์กร ซึ่งเกิดจากบุคลากรในองค์กรมีความเครียดในการทำงาน สามารถสังเกตได้จากมีอัตราการขาดงานสูง มีอัตราการลาออกสูง เกิดปัญหาด้านการทำงานส่งผลให้ปริมาณและคุณภาพของงานลดลง เช่น เกิดการประท้วง หรือการนัดหยุดงาน เกิดความผิดพลาดในการทำงานมากขึ้นจนเกิดผลร้ายกับองค์กร



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองความเครียดในการทำงาน

ที่มา; ปรับจาก Cooper และ Marshall (1976, อ้างถึงใน มัทนา วังธนอมศักดิ์, 2558)

4.4.2 แนวคิดทฤษฎีของ Robbins และ Judge

Robbins และ Judge (2017, pp. 659-668) ได้เสนอแบบจำลองความเครียด ซึ่งเป็นการนำปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (environmental factors) ปัจจัยด้านองค์กร (organizational factors) ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) ปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences) และปัจจัยด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม (cultural differences) เข้ามาผนวกกัน โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (environmental factors) คือความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อโครงสร้างขององค์กรและความเครียดของพนักงาน ซึ่งความไม่แน่นอนนี้เป็นสาเหตุใหญ่ที่ทำให้บุคคลเผชิญปัญหาในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ หรือวิกฤตเศรษฐกิจที่ส่งผลให้บุคคลวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.2 ความไม่แน่นอนทางการเมือง และภัยคุกคามทางการเมือง ถือเป็นแหล่งเพิ่มความเครียด

1.3 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อาจเกิดความเครียดในการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยี

2. ปัจจัยด้านองค์กร (organizational factors) เป็นตัวแปรสำคัญที่สร้างแรงกดดันกับตัวพนักงานในด้านความพยายามทำงานไม่ให้ผิดพลาด หรือต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบในระยะเวลาจำกัด ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะงาน คือความต้องการจากงานของบุคคล ถือเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานของบุคคล ประกอบด้วยเนื้อหางาน เงื่อนไขและรูปแบบในการผลิตงานทั้งความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน และการควบคุมงาน รวมถึงสภาพการทำงานและสภาพร่างกาย ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการความเครียดในการทำงานมากที่สุด คือ ปริมาณงานที่ต้องทำให้สำเร็จทันเวลาที่กำหนด

2.2 บทบาทหน้าที่ในการทำงาน เป็นความกดดันของบุคคลที่เกิดจากบทบาทหน้าที่การทำงานอาจเกิดการได้รับบทบาทที่หลากหลายในเวลาเดียวกันจนก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ทำให้เกิดความสับสนและไม่เข้าใจในบทบาทจนก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และความคลุมเครือไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่บุคคลทำให้บุคคลขาด

ข้อมูลความรู้ว่าต้องทำหน้าที่อย่างไร รวมถึงข้อจำกัดต่าง ๆ อย่างชัดเจนในการทำงาน และได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไปซึ่งส่งผลให้บุคคลเผชิญความยุ่งยากในการทำงานและกระตุ้นให้เกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นแรงกดดันที่เกิดจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทั้งความขัดแย้งของพนักงานและหัวหน้างาน การคุมคามทางเพศหรือเชื้อชาติ ทำให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันลดลงส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน

2.4 โครงสร้างขององค์กรและหัวหน้างาน โดยเฉพาะในบุคลิกภาพของหัวหน้าที่บ่งถึงรูปแบบของการทำงาน ซึ่งอาจสร้างความกดดันกับพนักงานได้ (Robbins, 2007, อ้างถึงใน อัยยรัช ลิ้มเจริญพร, 2556)

2.5 วงจรชีวิตองค์กร อาจสร้างแรงกดดันและปัญหาให้กับพนักงานได้ โดยเฉพาะเมื่อองค์กรถดถอย ทำให้พนักงานเกิดความไม่มั่นใจว่าตนจะถูกปลดออกจากการงานหรือถูกลดเงินเดือน หรือถูกตัดสวัสดิการ (Robbins, 2007, อ้างถึงใน อัยยรัช ลิ้มเจริญพร, 2556)

3. ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) เป็นตัวแปรที่สร้างความเครียดกับตัวบุคคล ถือเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย

3.1 ปัญหาครอบครัว บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับปัญหาหรือความสัมพันธ์ภายในครอบครัวได้ ย่อมไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ปัญหาครอบครัวอาจทำให้เกิดความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลได้และยังส่งผลกับความขัดแย้งในการทำงานด้วย

3.2 ปัญหารายได้ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการเงิน

4. ปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences) ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นอาจมีสาเหตุมาจากปัญหาเดียวกัน แต่การตอบสนองต่อความเครียดของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งการรับรู้ระดับความเครียดที่มากหรือน้อยนั้นปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลถือเป็นตัวแปรสำคัญต่อการแสดงอาการความเครียด โดยปัจจัยที่ทำให้แต่ละบุคคลรับรู้ความเครียดที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน ได้แก่

4.1 การรับรู้ของบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดที่เกิดขึ้นกับการตอบสนองต่อความเครียดของบุคคล โดยการยอมรับกับความเครียดจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองในเชิงบวก

4.2 ประสิทธิภาพการทำงาน บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง จะต้านทานต่อความเครียดและพัฒนารูปแบบการจัดการความเครียดได้ดี ซึ่งมีแนวโน้มที่จะปรับตัวได้ดีและมีความเครียดน้อยลง

4.3 การสนับสนุนทางสังคม เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน โดยความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลต่อความเครียดในการทำงานโดยอาจช่วยลดหรือบรรเทาความเครียด

4.4 ลักษณะบุคลิกภาพ บุคคลที่มีลักษณะภาพแบบโรคประสาทมีแนวโน้มพบความเครียดในการทำงานมากกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น รวมถึงบุคคลที่มีลักษณะบ้างาน จะหมกมุ่นอยู่กับงานของตน และใช้เวลาเป็นจำนวนมากจมอยู่กับการทำงาน ความพยายามและทุ่มเทในการทำงานอย่างมากจะส่งผลให้บุคคลรู้สึกถึงความขัดแย้งระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน โดย Robbins (2007, อ้างถึงใน อัยยรัช ลิ้มเจริญพร, 2556) แสดงรายละเอียดไว้ว่า

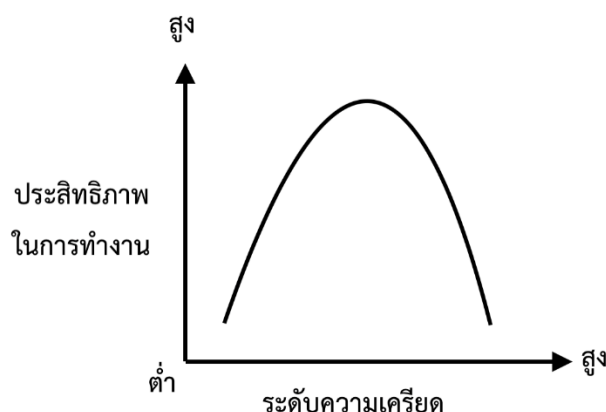
4.4.1 ความเชื่อเรื่องการควบคุม เป็นความเชื่ออำนาจการควบคุมตนเอง โดยคนที่มีความเชื่ออำนาจการควบคุมภายในตนเองจะมีปรับตัวต่อความเครียดได้ดี กล่าวคือเมื่อบุคคลรู้ว่าตนเกิดเครียด บุคคลจะรู้จักยับยั้งอารมณ์ตนเอง

4.4.2 การรับรู้ประสิทธิภาพของตนเอง เป็นการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด หากบุคคลไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมักจะเกิดความเครียดได้ง่ายกว่าคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4.4.3 การต่อต้าน กล่าวคือบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบต่อต้านสูง โกรธง่าย มักไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น

5. ความแตกต่างทางวัฒนธรรม (cultural differences) บุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมที่ต่างกันจะรับรู้ความเครียดในการทำงานที่ต่างกัน อย่างไรก็ตามความเครียดก็ส่งผลร้ายต่อบุคคลในทุกวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

Robbins และ Judge (2017) อธิบายว่าความเครียดกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นความสัมพันธ์แบบตัว U หักกลับ (inverted-U relationship) กล่าวคือ หากบุคคลมีความเครียดระดับต่ำจะมีประสิทธิภาพในการทำงานระดับต่ำ แต่เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นมาอยู่ในระดับปานกลาง ร่างกายจะถูกกระตุ้นให้ตอบสนองกับสิ่งเร้า ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นและทำงานได้เร็วขึ้น แต่เมื่อบุคคลเกิดความเครียดในระดับสูงจนเกินขีดจำกัดความสามารถที่จะรับมือได้ ความเครียดจะเป็นตัวขัดขวางประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง



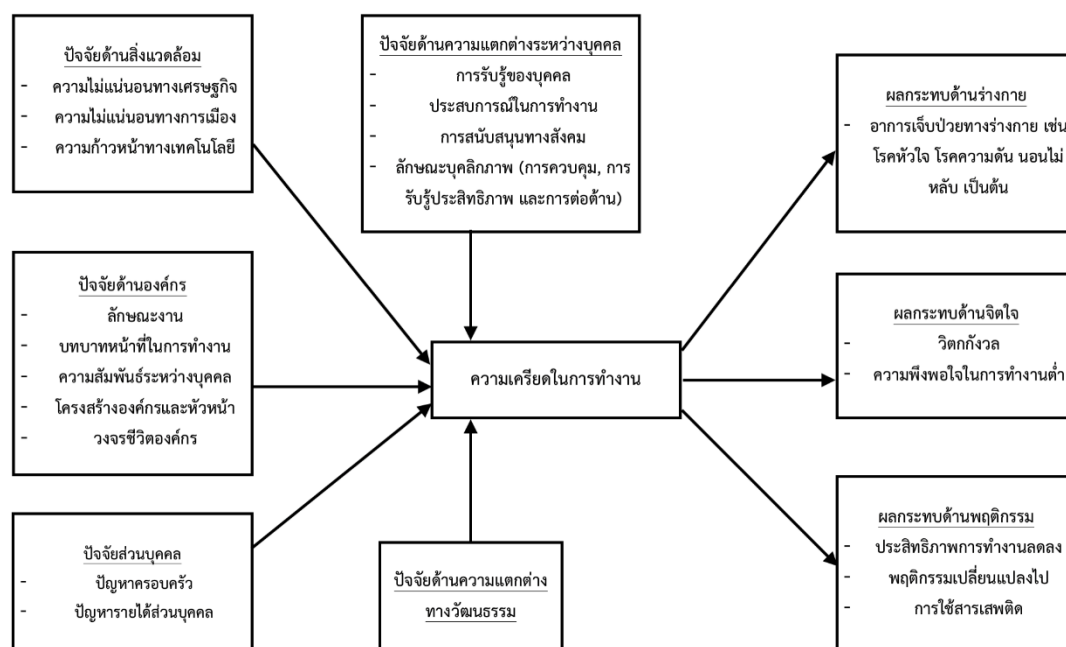
ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่มา; ปรับจาก Robbins และ Judge (2017)

สำหรับผลกระทบของความเครียดในการทำงาน Robbins และ Judge (2017) อธิบายว่าบุคคลที่มีความเครียดในการทำงานระดับสูงอาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลกระทบด้านร่างกาย ความเครียด มักมีผลกระทบต่อร่างกาย ทำให้ระบบเมตาบอลิซึมในร่างกายเปลี่ยนแปลงไป อัตราการเต้นของหัวใจและการหายใจเร็วขึ้น เกิดความดันโลหิตสูง และนำไปสู่การเกิดโรคหัวใจ ปวดหัว ปวดหลัง นอนไม่หลับ หรือรับประทานอาหารไม่ลง
2. ผลกระทบด้านจิตใจ ความเครียดในการทำงานอาจส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความเครียดส่งผลต่อจิตใจ ทำให้เกิดอาการต่าง ๆ อาจแสดงออกในรูปแบบของความรู้สึกกดดัน วิตกกังวล โกรธง่าย เป้อ่อน่าย เฉื่อยชา ไม่อยากทำอะไร หรือไม่อยากพบใคร อีกทั้งยังส่งผลต่อสุขภาพทางอารมณ์ (emotional well-being) ลดลง โดยเฉพาะบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป หรือรู้สึกสับสนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ หรือเกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ หรือขาดอิสระในการดำเนินงานจนเกิดความเครียดในการทำงานส่งผลให้บุคคลขาดความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกอ่อนล้าและเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
3. ผลกระทบด้านพฤติกรรม ความเครียดส่งผลให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป เช่น มีพฤติกรรมการบริโภคเพิ่มมากขึ้นหรือน้อยลง สูบบุหรี่หรือใช้สารเสพติด มีอาการนอนไม่หลับ และยังส่งผลกระทบต่อการทำงาน คือ บุคคลรู้สึกอยากออกจากงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หรือเกิดผลกระทบต่อการเพิ่มผลผลิต เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน และผลกระทบของความเครียดในการทำงานตามแบบจำลองของ Robbins และ Judge (2017) แสดงไว้ในภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองความเครียดในการทำงาน

ที่มา; ปรับจาก Robbins และ Judge (2017, pp. 659-668)

การวิจัยครั้งนี้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดความเครียดในการทำงานของ Robbins และ Judge (2017) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงสาเหตุของความเครียดในการทำงานได้อย่างครอบคลุม โดยผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้รู้สึกถึงไม่มั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระบบการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัญหาครอบครัว และปัญหารายได้ และความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือลักษณะบุคลิกภาพที่ทำให้แต่ละบุคคลเกิดความเครียดในการทำงานในระดับที่ต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของ Cooper และ Cartwright (1997, อ้างถึงใน อัยยรัช ลิ้มเจริญพร, 2556) ที่ปัจจัยสาเหตุของความเครียดในการทำงานมาจากปัจจัยภายนอกอย่างด้านองค์กร รูปแบบการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิด

ความเครียดเท่านั้น โดยไม่ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความเครียดที่ต่างกัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพิจารณาถึงคุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระร่วมด้วย พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือ ปัจจัยด้านความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจเนื่องจากปัญหาด้านเศรษฐกิจมักส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของบุคคลซึ่งผู้ประกอบอาชีพอิสระมักต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในการจ้างงานจนอาจส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กร คือ ด้านลักษณะงานเนื่องจากผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องทำงานภายใต้เงื่อนไขของนายจ้าง หรือมักถูกขอให้ปรับเปลี่ยนงานตามความต้องการของนายจ้าง รวมถึงมีระยะเวลาในการทำงานที่มีอย่างจำกัด จนรู้สึกถึงความกดดันจากลักษณะงานซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล คือ ด้านปัญหาครอบครัวเนื่องจากการประกอบอาชีพอิสระเป็นอาชีพที่ไม่มีเวลาในการทำงานอย่างเฉพาะเจาะจง รวมถึงการแข่งขันด้านผลงานภายในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระทำให้ต้องทุ่มเทเวลาในการทำงานจนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครอบครัวได้ ส่งผลให้เกิดปัญหาภายในครอบครัวและมีแนวโน้มเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน

4.5 การวัดหรือวิธีการวัดความเครียดในการทำงาน

Karasek (1979, อ้างถึงใน พิษญา ตันติเศรณี และ นวลตา อาภาศัพพะกุล, 2548) ได้นำเสนอแบบวัดความเครียดในการทำงานที่ชื่อว่า Job Content Questionnaire (JCQ) ซึ่งเป็นการอธิบายความเครียดจากงานโดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยการเรียกร้องของงาน (job demand) และปัจจัยอำนาจการควบคุมงาน (decision latitude) ซึ่งความเครียดจากการทำงานเป็นผลรวมของปัจจัยการเรียกร้องของงาน และปัจจัยอำนาจการควบคุมงาน โดยแบบวัดของ Karasek (1979, อ้างถึงใน พิษญา ตันติเศรณี และ นวลตา อาภาศัพพะกุล, 2548) ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในการศึกษาถึงผลกระทบของความเครียดในการทำงาน แต่ความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความเชื่ออาจทำให้ความแม่นยำของแบบวัดไม่แน่นอน ดังนั้นพิษญา ตันติเศรณี และ นวลตา อาภาศัพพะกุล (2548) จึงได้ปรับปรุงแบบวัดความเครียดในการทำงาน JCQ ให้เหมาะสมกับบริบทคนไทย โดยเพิ่มข้อคำถามที่สอดคล้องกับคนไทยด้วย และตั้งชื่อว่า Thai-JCQ โดยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือแบบ ก. มีจำนวนคำถามทั้งหมด 54 ข้อ และแบบ ข. มีจำนวนข้อคำถามทั้ง 45 ข้อ โดยทั้ง 2 รูปแบบประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ (พิษญา พรหมทองสุข และนวลตา อาภาศัพพะกุล, 2548, อ้างถึงใน จิตกาญจนา ชาญศิลป์, 2558) ได้แก่ การ

ควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจ (job control or decision latitude) ข้อเรียกร้องจากงานด้านจิตใจ (psychological job demand) คือ ระดับข้อเรียกร้องจากด้านปริมาณงาน ข้อเรียกร้องจากงานด้านกายภาพ (physical job demand) คือ ภาระความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (job security) การสนับสนุนทางสังคม (social support) และความอันตรายในที่ทำงาน (hazard at work)

เรืองอุไร อมรไชย (2550) ได้พัฒนาแบบวัดความเครียดในการทำงานโดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของ บุญชู ชาวเชียงขวาง และคนอื่น ๆ (2543, อ้างถึงใน เรืองอุไร อมรไชย, 2550) โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งแบบวัดนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่วัดเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ และส่วนที่ถามสุขภาพกายจำนวน 12 ข้อ

Shukla และคนอื่น ๆ (2016) ได้นำแบบวัดความเครียดในการทำงานฉบับสั้น (job stress scale) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีของ Parker และ DeCotiis (1983, as cited in Shukla และคนอื่น ๆ, 2016) ซึ่งแบ่งความเครียดในการทำงานประกอบด้วย 2 มิติคือ ความวิตกกังวล (anxiety stress) และความกดดันด้านเวลา (time stress) แบบวัดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน (job stress) ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ (role expectation conflict) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (coworker support) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work life balance) ซึ่งใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย โดยอยู่บนพื้นฐานของโมเดลหรือแบบจำลองความเครียดของ Robbins และ Judge (2017) ซึ่งระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล เนื่องจากการศึกษานี้ต้องการศึกษากลุ่มเป้าหมายที่อาศัยในประเทศไทยจึงมีลักษณะชนบทนิยม ประเพณีหรือวัฒนธรรมของคนไทยที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งในกรณีนี้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมอาจไม่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายเกิดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลถือเป็นสื่อกลางสำคัญในการตอบสนองต่อความเครียด กล่าวคือเมื่อเจอ

สถานการณ์ที่กระตุ้นให้เกิดความเครียดเดียวกัน แต่ปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลจะทำให้เกิดระดับความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน (Kenny และ Cooper, 2003) ซึ่งการจัดการความเครียดถือเป็นหนึ่งในปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการจัดการความเครียดอาจจะมีประสิทธิภาพหรือไร้ประสิทธิภาพก็ได้ (Schaufeli, 2001) ขึ้นอยู่กับรูปแบบการจัดการความเครียดที่บุคคลจะเลือกใช้ในการรับมือหรือจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงนำมาศึกษาในฐานะตัวแปรกำกับที่จะส่งอิทธิพลต่อระดับความเครียดในการทำงาน โดยแต่ละปัจจัยผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่น่าจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย ประกอบด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ความกดดันจากลักษณะงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายประกอบด้วยความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รายละเอียดดังนี้

5.1 ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ

ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน (Robbins และ Judge, 2017) เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจมักกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของบุคคล โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มักเผชิญกับปัญหาเรื่องความไม่มั่นคง ส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดและปัญหาสุขภาพจิตจากความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจได้มากกว่าผู้ประกอบการอื่น (ประเวศ ตันติพิวัฒนสกุล, 2553, น. 71) โดยเฉพาะประเทศไทยในปัจจุบันที่กำลังเผชิญสถานการณ์ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจในระดับสูง (ทศพล อภัยทาน, พงศ์ศักดิ์ เหลืองอร่าม, และ พิม มโนพิโมกษ์, 2563) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจที่เป็นหนึ่งในสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายซึ่งเป็นวัยแห่งการทำงานที่ต้องเผชิญกับภาวะความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ประกอบด้วยหัวข้อความหมายของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ การวัดหรือวิธีการวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับความเครียดในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

5.1.1 ความหมายของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ

ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ หมายถึง ภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่ไม่แข็งแรง ขาดความยั่งยืน ขาดความเชื่อมั่น ขาดการเงินที่มั่นคง และประสบปัญหาด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ และ สุธี ประศาสนเศรษฐกิจ, 2560; พิสิฐ ลี้อาธรรม, 2552; ศุภณา พันธุ์แสนทวีกุล และ ปณัดดา อินทร์พรหม, 2560) ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านอัตราเงินเฟ้อ ตลาดแรงงานชะลอตัว และมีปริมาณรายได้ที่ลดลง (วรางคณา ก่อเกียรติพิทักษ์ และ ดวงพร ภิญญะพันธ์, 2552) ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่บุคคลไม่สามารถคาดคะเนหรือรับรู้ถึงความน่าจะเป็นหรือควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ (ปิยวรรณ เหตุทอง, 2560; พิสิฐ ลี้อาธรรม, 2552) ส่งผลให้เกิดผู้ประกอบการอาชีพอิสระเกิดความเครียดและวิตกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

5.1.2 ปัจจัยสาเหตุของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ

ปัจจัยที่ชี้วัดถึงความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจได้ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (ทศพล อภัยทาน, พิม มโนพิทักษ์, และคนอื่น ๆ, 2563; วรางคณา ก่อเกียรติพิทักษ์ และ ดวงพร ภิญญะพันธ์, 2552; ศุภณา พันธุ์แสนทวีกุล และ ปณัดดา อินทร์พรหม, 2560)

1. ความไม่แน่นอนทางด้านเศรษฐกิจมหภาคและการเงิน สามารถสังเกตได้จากความคลาดเคลื่อนของอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ หรือผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (gross domestic product: GDP) รวมถึงปัญหาเงินเฟ้อที่ส่งผลให้สินค้าอุปโภค บริโภคมีราคาสูงขึ้น หรือการชะลอตัวของตลาดแรงงานที่ส่งผลให้บุคคลมีปริมาณรายได้ที่ลดลงและมีอัตราผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น เช่น อัตราการเติบโตของการส่งออก หรือการลงทุนของต่างประเทศ เป็นต้น

2. ความไม่แน่นอนทางนโยบายเศรษฐกิจ คือความไม่ชัดเจน ความล่าช้า หรือการเลื่อนโครงการในด้านนโยบายทางการเงิน นโยบายการคลัง และนโยบายทางการเมือง

3. ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจในภาพรวม เป็นการสำรวจถึงความเชื่อมั่นหรือความผันผวนในตลาดการเงิน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นของผู้บริโภค ความเชื่อมั่นภาคธุรกิจ ความผันผวนของค่าเงินบาท และความผันผวนของดัชนีในตลาดหลักทรัพย์ เช่น ดุลบัญชีเกิน สะพัด อัตราแลกเปลี่ยนเงิน เป็นต้น

5.1.3 การวัดหรือวิธีการวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ

อัญชลี ปิงวัก (2558) ได้พัฒนาแบบวัดปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งแบ่งปัจจัยทางเศรษฐกิจออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ รายได้ที่ไม่เพียงพอ รายจ่ายเพื่อการบริโภค การออมเงิน และภาระหนี้สิน โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ คือ มีอิทธิพลมากที่สุด จนถึง มีอิทธิพลน้อยที่สุด

วีระชัย ชูประจิตต์ (2560) ได้พัฒนาแบบวัดด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยแบ่งออกเป็นด้านเศรษฐกิจจำนวน 6 ข้อ และด้านการเมืองจำนวน 4 ข้อ โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด จนถึงน้อยที่สุด

5.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับความเครียดในการทำงาน

การศึกษาของ Schonfeld และ Mazzola (2015) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ พบว่า รายได้ที่ไม่มั่นคงส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานมากที่สุด การศึกษาของสนธยา พุกษัยยานน์ และ นิตยา เงินประเสริฐศรี (2559) ศึกษาความเครียดในการงานของข้าราชการตำรวจไทย พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจในด้านภาระหนี้สินและด้านความไม่เพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานและการศึกษาของวีระชัย ชูประจิตต์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

จากโมเดลหรือแบบจำลองความเครียดของ Robbins และ Judge (2017) ที่ได้ระบุว่าความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคคล ตลอดจนการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจก็แสดงให้เห็นว่าความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคคล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานข้อที่ 1 ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย

5.2 ความกดดันจากลักษณะงาน

ความกดดันจากลักษณะงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานเนื่องจากบุคคลรู้สึกว่างานได้รับหนักเกินไปจะรับผิดชอบ หรือน้อยเกินไปจนรู้สึกว่างานไม่มีคุณค่า (ฐาปนี วังกานนท์, 2556) โดยผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความกดดันจากลักษณะงาน ประกอบด้วยหัวข้อความหมายของความกดดันจากลักษณะงาน องค์ประกอบของความกดดันจากลักษณะงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความกดดันจากลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

5.2.1 ความหมายของความกดดันจากลักษณะงาน

ความกดดันจากลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงาน ความยากของงาน และปริมาณของงาน ซึ่งเป็นลักษณะภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง โดยมีรูปแบบในการทำงานอย่างอิสระ แต่ถูกจำกัดด้วยระยะเวลาที่นายจ้างกำหนดอื่น (Robbins และ Judge, 2017; ซิลเวอร์ แจ่มจำรัส, 2557; บังอร อยู่จำ, 2552; วิภาวรรณ บุญมั่ง, 2552; ศราวุธ โทชนะสมบัติ, 2559)

5.2.2 องค์ประกอบของความกดดันจากลักษณะงาน

องค์ประกอบของความกดดันจากลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน มีดังนี้ (Robbins และ Judge, 2017; Brown และ Moberg, 1980, อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทร์คำอ้าย, 2544; Ivancevich และ Matteson, 1999, อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559; Cooper และ Marshall, 1976, อ้างถึงใน มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2558)

1. ระยะเวลาในการทำงาน เมื่อบุคคลต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่จำกัด จึงต้องรีบเร่งทำให้เสร็จทันเวลา ก่อให้เกิดความเครียดและความกดดัน
2. ลักษณะงานที่ยากเกินไป เมื่อบุคคลต้องทำงานที่อาศัยทักษะความรู้ความสามารถมากกว่าที่บุคคลมี หรือมีมาตรฐานการทำงานที่สูงเกินจนไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ทำบุคคลเกิดความเครียด
3. ปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งปริมาณงานที่มากเกินไปความสามารถทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น
4. ความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้ดูแล ควบคุมและรับผิดชอบงานโดยตรงกับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลรู้สึกว่ายากที่จะควบคุมงานก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

5.2.3 การวัดหรือวิธีการวัดความกดดันจากลักษณะงาน

ธนพร เบญจาทิกุล (2558) ได้พัฒนาแบบวัดด้านลักษณะงาน ซึ่งแบ่งปัจจัยด้านลักษณะงานออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง และด้านความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 49 ข้อ ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ธัญลักษณ์ หงษ์โต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ได้พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะงานโดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของอริสา สารอง (2553, อ้างถึงใน ธัญลักษณ์ หงษ์โต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) ซึ่งสร้างบนพื้นฐานแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1975,

อ้างอิงใน ัญญลักษณ์ หงษ์โต และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) ซึ่งแบ่งคุณลักษณะงานออกเป็น 3 ด้านคือความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีเอกสิทธิ์ของงาน โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความกดดันจากลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน

การศึกษาของบังอร อยู่ชุ่ม (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน การศึกษาของฐาปนี วงกานนท์ (2556) ศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน พบว่า ลักษณะงานในด้านความรับผิดชอบงาน ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน และงานที่ทำมีความเร่งด่วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน การศึกษาของ Abidin, Mansor, และ Abu (2013) ศึกษาความปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานในประเทศมาเลเซีย พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านปริมาณงาน การศึกษาของชุตติมา พระโพธิ์ (2558) ศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี พบว่า มีความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานระดับมาก โดยเฉพาะด้านปริมาณงานและการทำงานให้ทันเวลาที่กำหนด การศึกษาของวชิระ เพ็ชรรวม และ กลางเดือน โพชนา (2559) ศึกษาความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน พบว่า ลักษณะงานด้านการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานมากที่สุด การศึกษาของวีระชัย ชูประจิตต์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงานได้ร้อยละ 44.80 และการศึกษาของนิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ, กิ่งแก้ว สำรวยรีน, วิภาดา ศรีเจริญ, นุชจร ครองดี, และ สุทธธญาณ์ เพ็งปรางค์ (2562) ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ด้านปัจจัยด้านลักษณะงานมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด แสดงว่าลักษณะงานส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน

จากโมเดลหรือแบบจำลองความเครียดของ Robbins และ Judge (2017) ที่ได้ระบุว่าความกดดันจากลักษณะงานเป็นปัจจัยส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคคล ตลอดจนการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความกดดันจากลักษณะงานก็แสดงให้เห็นว่าความกดดันจาก

ลักษณะงานมีอิทธิพลผลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคคล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานข้อที่ 2 ความกดดันจากลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย

5.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานคือปัญหาครอบครัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลและชีวิตการทำงาน (Robbins และ Judge, 2017) จนเกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวประกอบด้วยหัวข้อความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

5.3.1 ความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (work-family conflict) หมายถึง ความกดดันและความขัดแย้งระหว่างบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัว (Greenhaus และ Beutell, 1985; Lin, Chen, และ Sun, 2015; ชัยพร ภัทรวารีกุล, 2548) โดยบุคคลรับรู้ถึงความไม่สมดุลระหว่างบทบาทในการทำงานกับบทบาทในครอบครัวซึ่งทั้งสองบทบาทก้ำก่ายซึ่งกันและกัน (Lin และคนอื่น ๆ, 2015; ชัยพร ภัทรวารีกุล, 2548; วิภาวรรณ บุญมั่ง, 2552) อาจเกิดจากความสำคัญในบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากเกินไป (วิภาวรรณ บุญมั่ง, 2552) จนบุคคลไม่สามารถจัดการหรือตอบสนองทั้ง 2 บทบาทได้อย่างสมบูรณ์ (Greenhaus และ Beutell, 1985; Lin และคนอื่น ๆ, 2015; อิศราภรณ์ ผิวขำ, 2555) โดยความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้ 2 รูปแบบคือ บทบาทในการทำงานเข้ามาแทรกแซงบทบาทในครอบครัว และบทบาทในครอบครัวเข้ามาแทรกแซงบทบาทในการทำงาน (Lin และคนอื่น ๆ, 2015; วิภาวรรณ บุญมั่ง, 2552)

5.3.2 รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดขึ้นจากบุคคลต้องจัดสรรเวลาที่เคยให้กับการทำงานหรือสิ่งสำคัญอื่น ๆ ให้กับอีกสิ่งหนึ่งทำให้บุคคลต้องการเวลาและพลังงานที่มากขึ้นจากภาระผูกพันที่เพิ่มมากขึ้น โดยความขัดแย้งและความตึงเครียดของบทบาทเกิดจากความต้องการ

ทำงานมากเกินไป (overload) คือมีความต้องการเวลาและพลังงานในการทำกิจกรรมมากเกินไป ความสามารถที่จะทำได้ทั้งหมด และการขัดขวาง (interference) คือความต้องการที่ขัดแย้งกัน สร้างความลำบากในการปฏิบัติต่อความต้องการในบทบาทที่หลากหลาย (Kelly และ Voydanoff, 1985, อ้างถึงใน พิทยา แจ่มศักดิ์, 2556) โดยรูปแบบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอยู่ 2 ลักษณะ ดังนี้ (Wiley, 1987, อ้างถึงใน ทิพเกล้า นพกุลวงศ์, 2558; Kossek และ Ozeki, 1998, อ้างถึงใน วิภาวรรณ บุญมั่ง, 2552; Netemeyer et al., 1996, อ้างถึงใน อิศราภรณ์ ผิวซ่า, 2555)

1. บทบาทในการทำงานเข้ามาแทรกแซงบทบาทในครอบครัว (work interfered with family conflict) คือความขัดแย้งที่เกิดจากความต้องการและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่การทำงานส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ในครอบครัว กล่าวได้ว่าเป็นการทุ่มเทเวลาในการทำงานจนเกิดความเครียดในการทำงานและส่งผลกระทบต่อครอบครัว

2. บทบาทในครอบครัวเข้ามาแทรกแซงบทบาทในการทำงาน (family interfered with work conflict) คือความขัดแย้งที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ซึ่งเกิดจากความต้องการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว หรือความเครียดในครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5.3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Kahn et al. (1964, อ้างถึงใน Greenhaus และ Beutell, 1985) นำเสนอบทบาทที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความขัดแย้งของบทบาท (role conflict) เป็นความกดดันที่บุคคลต้องรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ตั้งแต่ 2 บทบาทขึ้นไปและไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าจะปฏิบัติบทบาทใดก่อน อาจเกิดจากความขัดแย้งระหว่างภายในตัวเอง (intra-sender conflict) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (inter-sender conflict) และความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท (Person-role conflict)

2. ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (inter-role conflict) เป็นรูปแบบความขัดแย้งของบทบาทรูปแบบหนึ่งที่ทำให้บุคคลรู้สึกกดดันเมื่อต้องรับผิดชอบต่อหลายบทบาทที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยความขัดแย้งระหว่างบทบาทจะเกิดขึ้นเมื่อบทบาทหนึ่งไม่เข้ากับอีกบทบาทหนึ่งจนบุคคลเกิดความกดดัน โดย Kahn et al. (1964, อ้างถึงใน อิศราภรณ์ ผิวซ่า, 2555) ได้ยกตัวอย่างของความขัดแย้งระหว่างบทบาท ดังนี้ ความต้องการงานทำให้

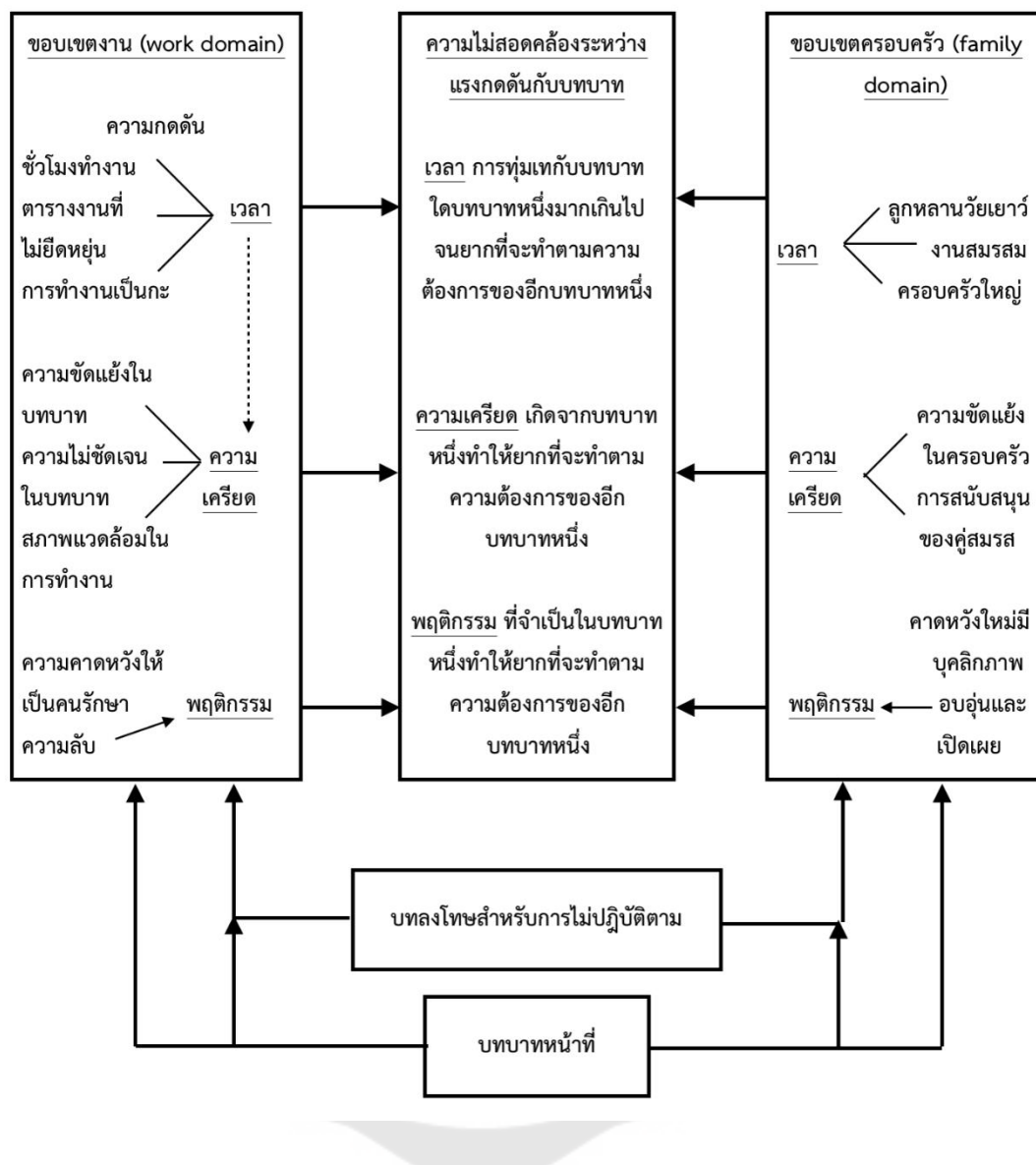
บุคคลต้องนำงานกลับมาทำที่บ้าน หรือต้องการทำงานล่วงเวลา ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกับสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการใช้เวลาว่างกัน

Greenhaus และ Beutell (1985) ศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Kahn et al. (1964, อ้างถึงใน Greenhaus และ Beutell, 1985) และพบรูปแบบความขัดแย้งระหว่างบทบาทของงานกับครอบครัว ซึ่งจำแนกออกมาได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านเวลา (time-based-conflict) คือความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านเวลา เมื่อบุคคลได้รับบทบาทหน้าที่หลายบทบาทพร้อมกัน บุคคลจึงต้องสรรเวลา แต่เมื่อบุคคลทุ่มเทหรือใช้เวลากับบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้อีกบทบาทหนึ่งส่งผลให้บุคคลไม่สามารถทำหน้าที่ใดได้อย่างสมบูรณ์ โดยพิทยา แจ่มศักดิ์ (2556) ได้ยกตัวอย่างความขัดแย้งด้านเวลา เช่น การทำงานที่เลิกไม่เป็นเวลา การทำงานล่วงเวลา จนไม่มีเวลาให้ครอบครัว หรือการดูแลครอบครัวจนส่งผลกระทบต่อการทำงาน เป็นต้น

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านความเครียด (strain-based-conflict) คือความขัดแย้งที่มีสาเหตุมาจากความตึงเครียด หรือความเหนื่อยล้า ทำให้บุคคลวิตกกังวลจากการทำหน้าที่บทบาทใดบทบาทหนึ่งจนส่งผลกระทบต่อการทำงานที่อีกบทบาทหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า อารมณ์ส่งผลกระทบต่อบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัว โดยทั้งการทำงานและครอบครัวอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดได้

3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวด้านพฤติกรรม (behavior-based-conflict) คือพฤติกรรมเฉพาะที่รับบทบาทหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับอีกบทบาทหนึ่ง เมื่อสมาชิกในครอบครัวอาจต้องการปฏิสัมพันธ์ที่อบอุ่นจากบุคคลที่ทำงาน แต่บุคคลไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบทบาทหน้าที่แตกต่างกันได้จนเกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาททั้งสอง



ภาพประกอบ 4 แบบจำลองความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ที่มา; ปรับจาก Greenhaus และ Beutell (1985)

Greenhaus และ Beutell (1985, อ้างถึงใน พิทยา แจ่มศักดิ์, 2556) ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การแบ่งเวลาให้กับบทบาทใดบทบาทหนึ่งโดยไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับอีกบทบาทหนึ่งได้
2. ความเหนื่อยเหนื่อยหรืออ่อนล้าจากการทำหน้าที่ในบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่งได้อย่างเต็มที่

3. การปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในอีกบทบาทหนึ่งได้

Netemeyer, Boles และ McMurrian (1996, อ้างถึงใน วิทยารณ บุญมั่ง, 2552; 1996, อ้างถึงใน จิระพร กองสมบัติศิริ, 2563) ได้ศึกษาแนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Katz and Kahn (1978, อ้างถึงใน จิระพร กองสมบัติศิริ, 2563) และ Greenhaus and Beutell (1985, อ้างถึงใน จิระพร กองสมบัติศิริ, 2563) โดยได้เสนอว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีสาเหตุมาจาก 2 ด้านคือ

1. งานก้าวก่ายครอบครัว (work interfering with family conflict) คือ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาทในการทำงานกับบทบาทในครอบครัวซึ่งเกิดจากความต้องการทำงานและการอุทิศเวลาให้กับการทำงานจนเกิดความขัดแย้งในเรื่องเวลาการทำงาน รวมถึงการนำความเครียดที่เกิดจากการทำงานเข้ามาภายในครอบครัวจนส่งผลกระทบต่อการรับผิดชอบดูแลครอบครัว

2. ครอบครัวก้าวก่ายงาน (family interfering with work conflict) คือ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างบทบาทในครอบครัวกับบทบาทในการทำงานซึ่งเกิดจากความต้องการของครอบครัว ความต้องการใช้เวลาด้วยกันในครอบครัว หรือการให้ความสำคัญกับครอบครัวมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้งในเรื่องเวลาที่ใช้ร่วมกับครอบครัว อีกทั้งความเครียดที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงานทำให้ศักยภาพในการทำงานลดลง

5.3.4 การวัดหรือวิธีการวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ดวงหทัย ศขเสนี (2549) ได้แปลและพัฒนาแบบวัดความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวแบบหลายมิติ (multidimensional measure of work-family conflict) ของ Carlson, Kacmar และ William (2000, อ้างถึงใน ดวงหทัย ศขเสนี, 2549) ซึ่งแบ่งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based work interference with family) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากความเครียด (strain-based work interference with family) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัวที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based work interference with family) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากเวลา (time-based family interference with work) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวก่ายงานที่มีสาเหตุจากความเครียด (strain-based family interference with work)) ความขัดแย้งระหว่าง

งานกับครอบครัวรูปแบบครอบครัวก้าวทำงานที่มีสาเหตุจากพฤติกรรม (behavior-based family interference with work) มีใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) คือเริ่มตั้งแต่ (5) ตรงมากที่สุด ไปจนถึง (1) ตรงน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 30 ข้อ

วิภาวรรณ บุญมั่ง (2552) ได้พัฒนาและพัฒนารูปแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจากแนวคิดของ Netemeyer, Boles และ McMurrion (1996, อ้างถึงใน วิภาวรรณ บุญมั่ง, 2552) ซึ่งแบ่งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ งานก้าวทำงาน ครอบครัว และครอบครัวก้าวทำงาน ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) คือเริ่มตั้งแต่ (5) ตรงมากที่สุด ไปจนถึง (1) ไม่เป็นจริงที่สุด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 17 ข้อ

5.3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับ

ความเครียดในการทำงาน

การศึกษาต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของบุคคล เช่น การศึกษาของ Areekkuzhiyil (2014) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของครูระดับชั้นมัธยมในประเทศอินเดีย พบว่า การไม่มีเวลาให้ครอบครัวส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน การศึกษาของพรรณรพี ทรัพย์เจริญ และ ทิพตินนา สมุทราพันธ์ (2555) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน อีกทั้งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวยังสามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงานของพนักงานได้ การศึกษาของ Kazmi, Hashim, Ullah, Manzoor, และ Khan (2017) ศึกษาความเครียดในการทำงานและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของนายธนาคารในประเทศปากีสถาน พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน การศึกษาของ Jessica, Jacky, และ Ivan (2019) ศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของตำรวจในประเทศฮ่องกง พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน การศึกษาของวีระชัย ชูประจิตต์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการงานไม่มีเวลาให้ครอบครัว และการศึกษาของ Viegas และ Henriques (2020) ศึกษาความเครียดในการทำงานและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงาน

จากโมเดลหรือแบบจำลองความเครียดของ Robbins และ Judge (2017) ที่ได้รับระบุว่าปัญหาครอบครัว ซึ่งรวมถึงความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นปัจจัยส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคคล ตลอดจนการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวก็แสดงให้เห็นว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของบุคคล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานข้อที่ 3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวาย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวาย ซึ่งตัวแปรตัวหนึ่งที่เป็นปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคลที่น่าจะช่วยลดอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นที่มีต่อความเครียดในการทำงานคือรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา หัวข้อถัดไป ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความเครียด โดยจะมุ่งเน้นเรื่องรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

6. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความเครียด

การจัดการความเครียดเป็นแนวคิดสำคัญในการทำความเข้าใจการปรับตัวของบุคคลกับบทบาทการทำงาน เนื่องจากในการทำงานต้องเผชิญกับความต้องการอันหลากหลาย ซึ่งอาจจะกลายเป็นแรงกดดันในการทำงาน โดยปัจจัยความเครียดในการทำงานต่าง ๆ ก่อให้ผลเสียต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ซึ่งการจัดการความเครียดเป็นสิ่งบุคคลเลือกมาใช้เพื่อรับมือกับความเครียดที่เกิดขึ้น

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดประกอบด้วยหัวข้อความหมายของการจัดการความเครียด กระบวนการจัดการความเครียด รูปแบบการจัดการความเครียด การจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา การวัดหรือวิธีการวัดการจัดการความเครียด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียด รายละเอียดดังนี้

6.1 ความหมายของการจัดการความเครียด

การจัดการความเครียด หมายถึง กระบวนการทางพฤติกรรมและกระบวนการรู้คิดที่บุคคลพยายามใช้เพื่อจัดการหรือรับมือกับสิ่งเร้าที่มากระตุ้น (Huang และคนอื่น ๆ, 2018; Krohne, 2002; Schaufeli, 2001; กนกพัชร มาวิชัย, 2558; Lazarus, 1984, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551) ซึ่งบุคคลจะประเมินและรับรู้ว่าเป็นภาวะที่ตนถูกคุกคามหรือเป็นภาวะที่เกินความสามารถจนเกิดความตึงเครียด (Schaufeli, 2001; Lazarus, 1984, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551) โดยพยายามปรับเปลี่ยนสถานการณ์หรือสิ่งเร้าที่มากระตุ้น (Krohne, 2002; กนกพัชร มาวิชัย, 2558) ด้วยวิธีการมุ่งเน้นไปยังองค์ประกอบต่าง ๆ ของเครียด หรือลดสภาวะทางอารมณ์เชิงลบ (Krohne, 2002) เพื่อป้องกัน หลีกเลียง หรือควบคุมความเครียด ซึ่งการจัดการความเครียดอาจมีประสิทธิภาพหรือไร้ประสิทธิภาพก็ได้ (Schaufeli, 2001)

6.2 กระบวนการจัดการความเครียด

Lazarus และ Folkman (1984, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551) อธิบายว่าการจัดการความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมซึ่งบุคคลจะเริ่มใช้กระบวนการทางความคิดในการประเมินสถานการณ์ที่คุกคามว่าจะเกิดผลดีหรือผลเสียต่อตนเอง โดยในกระบวนการประเมินสถานการณ์นี้ก่อให้เกิดความเครียดต่อตัวบุคคล นอกจากนี้ Lazarus และ Folkman (1984, อ้างถึงใน กิริติญา ไทยอยู่, 2558) อธิบายว่าการประเมินสถานการณ์ว่ามีความเครียดรุนแรงมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับปัจจัยเฉพาะหน้า (situational factors) คือลักษณะความรุนแรงและความไม่แน่นอนของเหตุการณ์ และปัจจัยตัวบุคคล (personal factors) คือความสำคัญของเหตุการณ์ที่มีต่อตัวบุคคล ความสามารถในการควบคุมเหตุการณ์ และสติปัญญาของบุคคล ในกระบวนการจัดการความเครียดสามารถแบ่งได้ 2 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนการประเมินสถานการณ์ คือ บุคคลใช้กระบวนการทางความคิดมาประเมินสถานการณ์ที่มากระตุ้นว่าเป็นอย่างไร โดยแต่ละบุคคลอาจมองปัญหาที่เกิดขึ้นแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลที่นำมาใช้ประเมินและจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถแบ่งขั้นตอนการประเมินสถานการณ์ได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ (Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน เสสิพรพรรณ นิลสงวนเดชะ, 2558; Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน กิริติญา ไทยอยู่, 2558; Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม, 2553; Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน นิธาริษฐ์ เลาะนะ, 2559; Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551)

1.1 การประเมินขั้นปฐมภูมิ คือบุคคลใช้ความสามารถทางสติปัญญา ความรู้ และความสามารถของตนมาประเมินความสำคัญหรือความร้ายแรงของเหตุการณ์ว่ามีผลกระทบต่อนตนเองอย่างไร สามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะคือ

1.1.1 ไม่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง คือบุคคลประเมินว่าเหตุการณ์นั้น ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตนเองจึงไม่สนใจกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

1.1.2 เกิดผลดีหรือมีประโยชน์กับตนเอง คือบุคคลประเมินเหตุการณ์ว่ามีผลดีหรือมีประโยชน์กับตนเอง ทำให้บุคคลรู้สึกผ่อนคลาย มีความสุข และไม่ต้องใช้ความพยายามในการรับมือและปรับตัวกับเหตุการณ์

1.1.3 เกิดความเครียดหรือมีผลร้ายกับตัวเอง คือบุคคลประเมินแล้วว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดความตึงเครียดหรือภัยคุกคามกับตนเอง นั่นคือมีการประเมินว่าจะเกิดอันตรายหรือความเสียหายกับตนเอง รวมถึงพบความท้าทายจากเหตุการณ์ที่ประเมินแล้วว่า อาจเป็นอันตรายที่คุกคามชีวิต แต่ยังมีวิธีควบคุมหรือมีการคาดคะเนว่าอาจให้ประโยชน์กับตนเอง บุคคลจึงมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา

1.2 การประเมินขั้นทุติยภูมิ เป็นการประเมินที่มีคามละเอียดและซับซ้อนมาก เนื่องจากต้องใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่ในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น และมีการใช้วิธีการคิดทบทวนเฉพาะในแต่ละเหตุการณ์ บุคคลต้องประเมินเหตุการณ์ว่า มีผลดีหรือผลเสียกับตนเอง และมีการแสดงออกหรือจัดการกับปัญหาอย่างไรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง โดยบุคคลจะประเมินหาแหล่งประโยชน์เข้ามาช่วยจัดการความเครียด โดยแหล่งประโยชน์นั้นหมายถึง การมีสุขภาพที่ดี มีความแข็งแรงและอดทนต่อความเครียด การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และการมีทักษะในการแก้ปัญหาทั้งทักษะด้านสังคม ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านทรัพยากร เงินทองที่สามารถช่วยให้แก้ไขปัญหาได้หลากหลาย

1.3 การประเมินซ้ำด้วยปัญญา เป็นการประเมินซ้ำว่าอันตรายหรือภัยคุกคามนั้นลดลงหรือถูกจัดการไปแล้วหรือไม่ ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการประเมินขั้นปฐมภูมิและการประเมินขั้นทุติยภูมิ โดยเป็นการประเมินหลังจากที่ได้รับข้อมูลใหม่เข้ามาเพิ่มเติม ซึ่งอาจสนับสนุนหรือขัดแย้งกับข้อมูลเดิมก็ได้ การประเมินซ้ำนี้บุคคลมักจะตีความสถานการณ์ในทิศทางบวกเพื่อให้ผลกระทบที่คุกคามลดน้อยลง โดยภัยคุกคามนี้มักมาจากความกดดันภายในตัวเองมากกว่าความกดดันจากสถานการณ์ภายนอก

2. ขั้นตอนการจัดการความเครียด เป็นการประเมินสถานการณ์หรือคาดการณ์แล้วว่าก่อให้เกิดภาวะความเครียด หรือเกิดปัญหาต่อนตนเอง จึงเกิดปฏิกิริยาตอบสนองด้าน

ร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรม เพื่อนำมาใช้ในการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การปรับตัว หรือหลีกเลี่ยงปัญหา ดังนั้นพฤติกรรมการจัดการความเครียดจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยรูปแบบการจัดการความเครียดที่เลือกใช้สามารถทำนายถึงผลลัพธ์ในการปรับตัวของบุคคลได้ (Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน กิริติญา ไทยอยู่, 2558; Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน ปรรณนา เล็กสมบุญ, 2554; Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551)

6.3 รูปแบบการจัดการความเครียด

นักวิชาการแบ่งรูปแบบการจัดการความเครียดไว้หลายรูปแบบโดยคำนึงถึงการคงอยู่ของปัญหา หรือวิธีการในการจัดการ โดยสามารถแบ่งรูปแบบการจัดการเครียดแบบกว้าง ๆ ได้ 3 รูปแบบ คือการจัดการความเครียดโดยมุ่งจัดการที่สาเหตุของปัญหา การจัดการความเครียดโดยลดสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาในขั้นต่อมา และการหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยนักวิชาการได้อธิบายถึงแนวคิดรูปแบบการจัดการความเครียดได้ดังนี้ (Carver, Scheier, และ Weintraub, 1989; Cook และ Hepper, 1997, อ้างถึงใน จินดานุช เกกิงเกียรติ, 2558; Lazarus และ Folkman, 1985, อ้างถึงใน นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม, 2553; Lazarus และ Folkman, 1985, อ้างถึงใน ปรรณนา เล็กสมบุญ, 2554; Cook และ Hepper, 1997, อ้างถึงใน ปริศนา เจริญทอง, 2561; Moss และ Billings, 1982, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551)

6.3.1 การจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (problem focused coping)

การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา หมายถึง วิธีการจัดการความเครียดที่มุ่งแก้ไขสาเหตุปัญหา เป็นพฤติกรรมที่บุคคลพยายามจัดการกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยตรง โดยใช้กระบวนการทางความคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์และพยายามควบคุมสถานการณ์

6.3.2 การจัดการความเครียดแบบมุ่งปรับอารมณ์ (emotion focused coping)

การจัดการความเครียดแบบมุ่งปรับอารมณ์ หมายถึง วิธีการจัดการความเครียดโดยการควบคุมอารมณ์ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลพยายามจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยมุ่งลดความไม่สบายใจ ไม่ได้มุ่งแก้ไขที่สาเหตุ แต่เป็นเพียงการบรรเทาความเครียดเท่านั้น

6.3.3 การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง (avoidance coping)

การจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง หมายถึง วิธีการจัดการความเครียดโดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ความตึงเครียด ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกติดอยู่ในสถานการณ์ตึงเครียดที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ บุคคลจึงเริ่มถอยหนีทั้งทางร่างกาย

หรือจิตใจ โดยการไม่แสดงพฤติกรรมหรือใช้ความคิดใด ๆ ในการจัดการปัญหา ซึ่งรูปแบบการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยงถือเป็นการจัดการความเครียดที่ไร้ประสิทธิภาพ

แม้ว่าการจัดการความเครียดจะมีอยู่หลายรูปแบบ แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา เนื่องจากเป็นรูปแบบการจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากการพยายามจัดการสิ่งที่มาขัดขวางเป้าหมาย โดยพยายามค้นหาหนทางในแก้ไขปัญหาละเอียดและพยายามเอาชนะอุปสรรคด้วยการเลือกวิธีการที่เหมาะสม และปรับใช้วิธีการที่มีอยู่เพื่อเอาชนะอุปสรรค (Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน Rabenu และ Yaniv, 2017) ซึ่งน่าจะช่วยลดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคคลได้เป็นอย่างดี

6.4 การจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (problem focused coping)

รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหามักแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้ (Carver และคนอื่น ๆ, 1989; Cook และ Hepper, 1997, อ้างถึงใน จินดานุช เกกิงเกียรติ, 2558; Lazarus และ Folkman, 1985, อ้างถึงใน นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม, 2553; Lazarus และ Folkman, 1985, อ้างถึงใน ปรรธนา เล็กสมบุญ, 2554; Cook และ Hepper, 1997, อ้างถึงใน ปริศนา เจริญทอง, 2561; Moss และ Billings, 1982, อ้างถึงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551)

1. การลงมือดำเนินการแก้ปัญหา และวางแผน เป็นกระบวนการที่ต้องเพิ่มความพยายามในการแก้ไขปัญหาดังตรง โดยจะแก้ไขตามขั้นตอน เริ่มจากการวางแผนและคิดหาวิธีการจัดการปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด โดยคิดวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการหรือขั้นตอนในการแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสม และลงมือเพื่อกำเนินการแก้ปัญหา

2. การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง เป็นการระงับความสนใจในเรื่องอื่นทำให้สามารถแก้ไขปัญหได้อย่างเต็มที่

3. การชะลอการจัดการความเครียด เป็นการรอจังหวะหรือโอกาสที่เหมาะสมในการลงมือทำ และต้องมั่นใจว่าจะไม่ทำให้สถานการณ์เลวร้ายลง

4. การแสวงหาสิ่งสนับสนุนทางสังคมเพื่อหาสิ่งช่วยเหลือหรือเหตุผลประกอบ เป็นการขอคำปรึกษาหรือแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้มีประสบการณ์มาก่อนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการความเครียด

5. การยอมรับความจริง เป็นการยอมรับความจริงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นว่าคุณพร้อมเผชิญสถานการณ์แล้ว ซึ่งบุคคลอาจปรับเปลี่ยนความคิดให้เข้ากับ

สถานการณ์ความตึงเครียดนั้น โดยใช้วิธีการประนีประนอมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรืออาจปรับเปลี่ยนเป้าหมายโดยพยายามหาประโยชน์ของความเครียดที่เกิดขึ้น

6. การตีความหมายใหม่เชิงบวก เป็นความพยายามของบุคคลที่จะประเมินสถานการณ์ให้ออกมาในเชิงบวก โดยมองปัญหาในทิศทางที่ดี มองหาแง่มุมใหม่ในทางบวก เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาโดยตรง และได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับ ซึ่งอาจใช้หลักศาสนาร่วมด้วย

6.5 การวัดหรือวิธีการวัดการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

แบบวัดการจัดการความเครียดเชิงรุกหรือ Proactive Coping Inventory (PCI) สร้างและพัฒนามาจาก Greenglass et al. (1999, as cited in Plessis, 2020) เป็นแบบวัดที่ประเมินการจัดการความเครียดเชิงรุกในมิติที่แตกต่างกัน โดยการจัดการความเครียดเชิงรุก หมายถึงความพยายามของบุคคลที่ใช้พฤติกรรมเชิงรุกเพื่อจัดการกับความเครียด ซึ่งอรรถพรณ ตาทา (2555) ได้แปลและปรับปรุงแบบวัดการจัดการความเครียด PCI ให้เหมาะสมกับคนไทย ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 4 ระดับ ตั้งแต่ (1) ไม่จริงเลย ไปจนถึง (4) จริงมาก มีคำถามทั้งหมด 55 ข้อ สามารถประเมินรูปแบบการจัดการความเครียดได้ 7 ลักษณะ คือ การตั้งเป้าหมายและการจัดการเชิงรุก (proactive coping) การสะท้อนปัญหา (reflective coping) การวางแผนอย่างมีกลยุทธ์ (strategic planning) การเตรียมการป้องกัน (preventive coping) การแสวงหาความช่วยเหลือ (instrumental support seeking) การแสวงหาการสนับสนุนทางจิตใจ (emotional support seeking) และ การหลีกเลี่ยงปัญหา (avoidance coping) ซึ่งแบบวัดการจัดการความเครียด PCI สามารถประเมินรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาได้ทั้งหมด 4 ลักษณะ คือ) การสะท้อนปัญหา (reflective coping) การวางแผนอย่างมีกลยุทธ์ (strategic planning) การเตรียมการป้องกัน (preventive coping) การแสวงหาความช่วยเหลือ (instrumental support seeking)

สุภาพรณ โคตรจรัส (2545, อ้างถึงใน ไหมไทย ไชยพันธุ์, 2554; 2539, อ้างถึงใน วราภรณ์ รัตาวิเศษฐิกุล, 2545) ได้พัฒนาแบบวัดความเครียดการจัดการความเครียดตามแนวคิดของ Lazarus และ Folkman (1984, อ้างถึงใน วราภรณ์ รัตาวิเศษฐิกุล, 2545) และ Carver, Scheier และ Weintraub (1989, อ้างถึงใน วราภรณ์ รัตาวิเศษฐิกุล, 2545) ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ (5) ทำบ่อยมาก ไปจนถึง (1) ไม่ทำเลย โดยมีคำถามทั้งหมด 56 ข้อ ต่อมา ไหมไทย ไชยพันธุ์ (2554) พัฒนาแบบทดสอบให้เหลือ 50 ข้อ โดย

วัดการจัดการความเครียด 3 รูปแบบ ประกอบด้วยมาตราย่อยที่วัดการจัดการความเครียด 18 ด้าน ซึ่งการประเมินรูปแบบจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีจำนวน 27 ข้อ

Endler และ Parker (1994) ได้สร้างแบบวัดการจัดการความเครียดในสถานการณ์ที่มีความเครียดหรือ Coping Inventory for Stressful Situation (CISS) ขึ้นโดยพัฒนามาจากแบบวัด the Ways of Coping Questionnaire (WCQ) ของ Lazarus และ Folkman (1988, as cited in Endler และ Parker, 1994) โดยแบ่งรูปแบบการจัดการความเครียดของออกเป็น 3 วิธี (Choi และ คนอื่น ๆ, 2017) คือ การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา (task-oriented coping) การจัดการความเครียดแบบมุ่งปรับอารมณ์ (emotion-oriented coping) และการจัดการความเครียดแบบหลีกเลี่ยง (avoidance-oriented coping) แบบวัด CISS เป็นแบบวัดประเมินตนเอง ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ (5) ใช้มากที่สุด (almost always) จนถึง (1) ไม่ใช้เลย (almost never) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 56 ข้อ

6.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหากับความเครียดในการทำงาน

การศึกษาของ Yip, Rowlinson, และ Siu (2008) ศึกษาอิทธิพลกำกับของรูปแบบการจัดการความเครียดที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานที่มากเกินกับภาวะหมดไฟ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีอิทธิพลเป็นตัวกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานที่มากเกินกับภาวะหมดไฟในการทำงานทั้งในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การถดถอย และประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง การศึกษาของ Malek, Fahrudin, Wan Aor Wan, และ Kamil (2020) ศึกษาอิทธิพลกำกับของการจัดการความเครียดที่มีต่อความพึงพอใจในงานกับสุขภาพจิตของพนักงานดับเพลิงในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความเครียดมีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากงานกับสุขภาพจิตทั้งด้านความเครียดในการทำงาน ความวิตกกังวล และอาการซึมเศร้า โดยการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นรูปแบบการจัดการความเครียดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การศึกษาของ Sirgy, Lee, Park, Joshanloo, และ Kim (2019) ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับสุขภาวะโดยมีการจัดการความเครียดเป็นตัวแปรกำกับของวิศวกรชาวฮ่องกง ผลการวิจัยพบว่า พบว่า รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีอิทธิพลกำกับในความสัมพันธ์ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเชิงลบกับความสุขพอใจในชีวิต

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาแสดงให้เห็นว่าการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาสามารถจัดการหรือลดความเครียดในการทำงานที่เกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

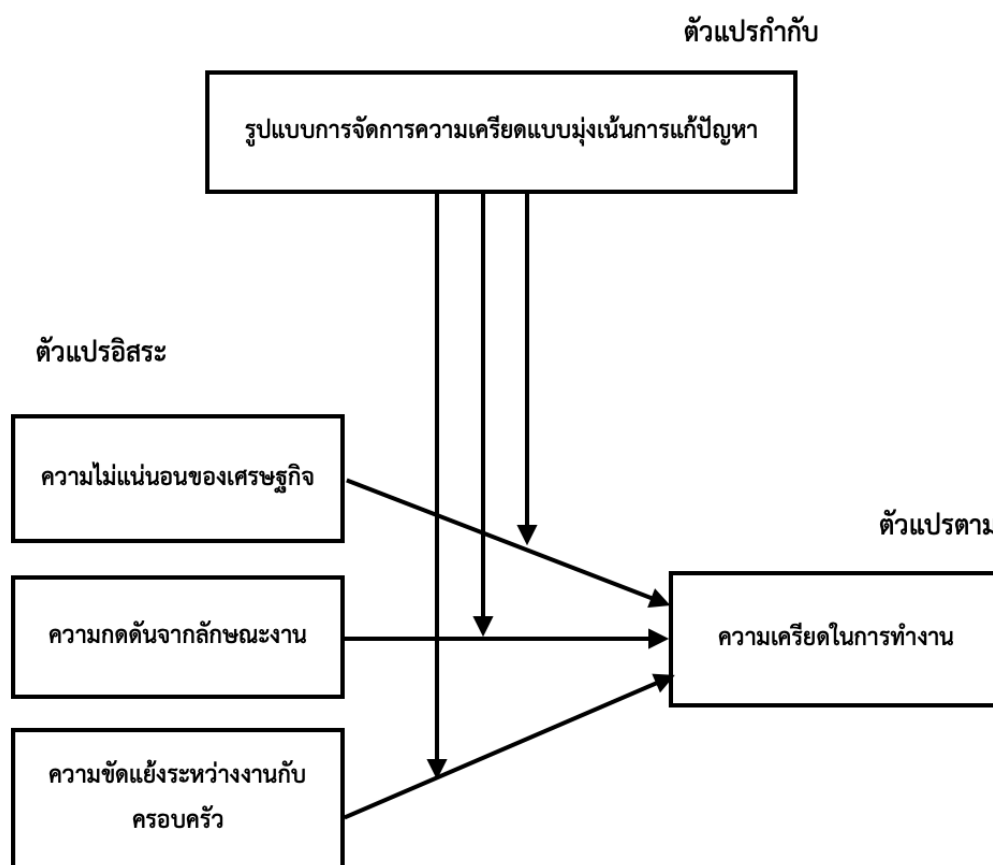
สมมติฐานข้อที่ 4 รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานข้อที่ 5 รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานข้อที่ 6 รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวาย

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบอาชีพอิสระและเจเนอเรชั่นวาย พบว่า ลักษณะของคนเจเนอเรชั่นวายที่ชื่นชอบความเป็นอิสระ ชอบเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่นซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของการประกอบอาชีพอิสระ จึงพบว่าคนเจเนอเรชั่นมีแนวโน้มประกอบอาชีพอิสระเพิ่มมากขึ้น แต่สภาพเศรษฐกิจ สภาพการทำงานที่ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของนายจ้าง รวมถึงเวลาในการทำงานที่อาจไปรบกวนเวลาของครอบครัว ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวายเกิดความเครียดในการทำงานได้ โดยการวิจัยในครั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีความเครียดในการทำงานของ Robbins และ Judge (2017) ซึ่งโมเดลหรือแบบจำลองความเครียดของ Robbins และ Judge (2017) ระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรม จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ความกดดันจากลักษณะงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน โดยความเครียดในการทำงานที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อตัวบุคคลในระดับมากหรือน้อยนั้น น่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างรูปแบบการจัดการความเครียดที่บุคคลเลือกใช้ ซึ่งการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการความเครียด พบว่า การจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นรูปแบบการจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพและมีอิทธิพลต่อระดับความเครียดในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

7. สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานข้อที่ 2 ความกดดันจากลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานข้อที่ 3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานข้อที่ 4 รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานข้อที่ 5 รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย

สมมติฐานข้อที่ 6 รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นวาย โดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและตัวอย่างวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและตัวอย่างวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากร คือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบการจ้างงานชั่วคราวในเจนเนอเรชั่นวาย มีอายุระหว่าง 23 – 42 ปี

1.2 ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัย คือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบการจ้างงานชั่วคราวที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นวาย มีอายุระหว่าง 23 – 42 ปี ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยเกณฑ์การคัดเลือกคือเป็น ผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบจ้างงานชั่วคราวที่มีอายุระหว่าง 23 – 42 ปี และเลือกวิธีการเก็บข้อมูลแบบบังเอิญหรือตามสะดวก (convenience sampling) โดยเก็บแบบวัดผ่าน Google Form ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power version 3.1 (Faul, Erdefelder, Lang, และ Buchner, 2007; รัชชัย วรพงศธร และ สุรีย์พันธุ์ วรพงศธร, 2561) ด้วย การกำหนดรูปแบบสถิติเป็น F test แบบ linear multiple regression: fixed model, R² increase มีตัวแปรทำนายจำนวน 7 ตัว กำหนดอำนาจการทดสอบ (power of test) เท่ากับ 0.95 ขนาดอิทธิพล (effect size) เท่ากับ 0.15 และระดับนัยสำคัญที่ .05 เมื่อนำค่าทั้งหมดมาคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 153 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คน ซึ่งข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ที่นำมาใช้วิเคราะห์ได้มีจำนวน 196 ฉบับ ตัวอย่างวิจัยในการวิจัยนี้จึงมีทั้งหมด 196 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วยส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 มาตรวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย รายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานประกอบอาชีพอิสระ ลักษณะงาน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 มาตรวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 มาตรวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ

ผู้วิจัยสร้างมาตรวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจจากนิยามปฏิบัติการที่ได้กำหนดขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาตรวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ประกอบด้วยข้อคำถามด้านบวก และด้านลบจำนวน 24 ข้อ โดยเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามด้านบวก คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จะได้ 5 คะแนน “เห็นด้วย” จะได้ 4 คะแนน “ไม่แน่ใจ” จะได้ 3 คะแนน “ไม่เห็นด้วย” จะได้ 2 คะแนน และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามด้านลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

การหาคุณภาพมาตรวัด

1. ผู้วิจัยนำมาตรวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence index หรือ IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ 0 คือไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และ -1 คือข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก ค

2. ผู้วิจัยปรับภาษาและเพิ่มข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทำให้มาตรวัดนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

3. ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปทดลองใช้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบจ้างงานชั่วคราวที่อยู่ในเจนเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 23 - 42 ปี จำนวน 70 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามด้วยการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test) และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) โดยเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) และมีค่า CITC ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (นิคม ธนอมเสียง, 2550) จากผลการตรวจสอบคุณภาพ ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพรายข้อสูงสุดจำนวน 16 ข้อ ซึ่งเท่ากับจำนวนข้อคำถามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการพัฒนามาตรวัด (test plan) โดยมีค่าที่อยู่ระหว่าง 2.606 – 6.433 และมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .201 - .589 ผลการตรวจสอบคุณภาพรายข้อของข้อคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก ค

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัดทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามาตรวัดความไม่แน่นอนเศรษฐกิจมีความเที่ยงเท่ากับ .791

ตาราง 1 ตัวอย่างมาตรวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	ระดับความเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้หางานได้ยากขึ้น					
00. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีแนวโน้มชะลอตัว					
000. อัตราการจ้างงานในประเทศเพิ่มขึ้น					
0000. ราคาสินค้าอุปโภคและบริโภคเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					

2.2 มาตรฐานวัดความกดดันจากลักษณะงาน

ผู้วิจัยสร้างมาตรฐานวัดความกดดันจากลักษณะงานจากนิยามปฏิบัติการที่ได้กำหนดขึ้นจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้อง มาตรฐานนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ประกอบด้วยข้อคำถามด้านบวก และด้านลบจำนวน 41 ข้อ โดยเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามด้านบวก คือ “จริงที่สุด” จะได้ 5 คะแนน “จริง” จะได้ 4 คะแนน “จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน” จะได้ 3 คะแนน “ไม่จริง” จะได้ 2 คะแนน และ “ไม่จริงเลย” จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามด้านลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

การหาคุณภาพมาตรวัด

1. ผู้วิจัยนำมาตรวัดความกดดันจากลักษณะงานไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence index หรือ IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ 0 คือไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และ -1 คือข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยข้อคำถามด้านระยะเวลาการทำงาน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ด้านความยากของงาน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และด้านปริมาณงานที่มากเกินไป มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก ค

2. ผู้วิจัยปรับภาษาและตัดข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทำให้มาตรวัดนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

3. ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปทดลองใช้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบจ้างงานชั่วคราวที่อยู่ในเจนเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 23 - 42 ปี จำนวน 70 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test) และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) โดยเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) และมีค่า CITC ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (นิคม ถนอมเสียง, 2550) จากผลการตรวจสอบคุณภาพผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพรายข้อสูงสุดจำนวน 15 ข้อ ซึ่งเท่ากับจำนวนข้อคำถามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการพัฒนามาตรวัด (test plan) โดยด้านระยะเวลาการทำงาน มีค่าที่อยู่ออยู่ระหว่าง 8.433 – 17.164 และมีค่า CITC อยู่

ระหว่าง .564 - .698 ด้านลักษณะงานที่ยากเกินไป มีค่าที่อยู่ระหว่าง 5.766 – 8.422 และมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .379 - .576 และด้านปริมาณงานที่มากเกินไป มีค่าที่อยู่ระหว่าง 8.791 – 16.275 และมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .577 - .681 ผลการตรวจสอบคุณภาพรายข้อของข้อคำถาม แสดงไว้ในภาคผนวก ค

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัดทั้งฉบับและจำแนกรายด้านด้วยวิธีหาค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มาตรวัดความกดดันจากลักษณะงานทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .879 โดยด้านระยะเวลาการทำงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .848 ด้านความยากของงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .737 และด้านปริมาณงานที่มากเกินไปมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .828

ตาราง 2 ตัวอย่างมาตรวัดความกดดันจากลักษณะงาน

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริงที่สุด	จริง	จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
0. ฉันถูกกดดันเรื่องระยะเวลาในการทำงานจากผู้ว่าจ้าง					
00. ระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ของฉันเหลือเฟือ					
000. ปริมาณงานของฉันมากเกินไปกว่าที่คิดไว้					
0000. ฉันทำงานผิดพลาดจากความยากของงานที่ฉันได้รับ					

2.3 มาตรการวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ผู้วิจัยใช้มาตรการวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่ปรับปรุงมาจากมาตรการวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของวิภาวรรณ บุญมั่ง (2552) โดยปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพอิสระ มาตรการนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ประกอบด้วยข้อคำถามด้านบวก และด้านลบจำนวน 25 ข้อ โดยเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามด้านบวก คือ “จริงที่สุด” จะได้ 5 คะแนน “จริง” จะได้ 4 คะแนน “จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน” จะได้ 3 คะแนน “ไม่จริง” จะได้ 2 คะแนน และ “ไม่จริงเลย” จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามด้านลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

การหาคุณภาพมาตรวัด

1. ผู้วิจัยนำมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence index หรือ IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ 0 คือไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และ -1 คือข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก ค

2. ผู้วิจัยปรับภาษาและตัดข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทำให้มาตรวัดนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

3. ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปทดลองใช้กับผู้ประกอบการอาชีพอิสระแบบจ้างงานชั่วคราวที่อยู่ในเจนเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 23 - 42 ปี จำนวน 70 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test) และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) โดยเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) และมีค่า CITC ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (นิคม ถนอมเสียง, 2550) จากผลการตรวจสอบคุณภาพผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพรายข้อสูงสุดจำนวน 15 ข้อ ซึ่งเท่ากับจำนวนข้อคำถามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการพัฒนามาตรวัด (test plan) โดยมีค่าที่อยูระหว่าง 3.920 – 10.708 และมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .398 - .747 ผลการตรวจสอบคุณภาพรายข้อของข้อคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก ค

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัดทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความเที่ยงเท่ากับ .914

ตาราง 3 ตัวอย่างมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริงที่สุด	จริง	จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
0. ภาระงานทำให้ฉันมีเวลาว่างไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัว					
00. แม้ว่าฉันจะมีการงานมากแต่ฉันยังสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างดี					
000. ปัญหาจากการทำงานทำให้ฉันมีอารมณ์หงุดหงิดจนไม่สามารถร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว					
0000. แม้เกิดปัญหาในการทำงาน แต่ฉันก็สามารถร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัวได้อย่างสนุกสนาน					

2.4 มาตรวัดรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่ปรับปรุงและแปลมาจากมาตรวัด Coping Inventory for Stressful Situation (CISS) ของตัวอย่างมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (1994, as cited in Choi และคนอื่น ๆ, 2017) โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

มาตรวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ประกอบด้วยข้อคำถามด้านบวก 18 ข้อ โดยเกณฑ์การให้คะแนน คือ “จริงที่สุด” จะได้ 5 คะแนน “จริง” จะได้ 4 คะแนน “จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน” จะได้ 3 คะแนน “ไม่จริง” จะได้ 2 คะแนน และ “ไม่จริงเลย” จะได้ 1 คะแนน

การหาคุณภาพมาตรวัด

1. ผู้วิจัยนำมาตรวัดรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence index หรือ IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ 0 คือไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และ -1 คือข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 15 ข้อ โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.33 – 1.00 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก ค

2. ผู้วิจัยปรับภาษา เพิ่มข้อคำถามและตัดข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทำให้มาตรวัดนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ

3. ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปทดลองใช้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบจ้างงานชั่วคราวที่อยู่ในเจนเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 23 - 42 ปี จำนวน 70 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกของข้อคำถามด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test) และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) โดยเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่าที่มียสำคัญทางสถิติ (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) และมีค่า CITC ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (นิคม ถนอมเสียง, 2550) จากผลการตรวจสอบคุณภาพผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพรายข้อสูงสุดจำนวน 13 ข้อ ซึ่งเท่ากับจำนวนข้อคำถามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการพัฒนามาตรวัด (test plan) โดยมีค่าที่อยูระหว่าง 4.792 – 9.209 และมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .604 - .778 ผลการตรวจสอบคุณภาพรายข้อของข้อคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก ค

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัดทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามาตรวัดรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหามีความเที่ยงเท่ากับ .928

ตาราง 4 ตัวอย่างมาตรวัดรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริงที่สุด	จริง	จริงและไม่จริง พอ ๆ กัน	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
0. ฉันแก้ปัญหาที่ทำให้เกิด ความเครียดด้วยวิธีการที่มี เหตุผล					
00. ฉันจัดลำดับความสำคัญ ของสิ่งที่จะต้องทำเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น					
000. ฉันมุ่งมั่นที่จะแก้ไข ปัญหาจนกว่าจะสำเร็จ					

2.5 มาตรวัดความเครียดในการทำงาน

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดความเครียดในการทำงานที่ปรับปรุงมาจากมาตรวัดความเครียดในการทำงานของเรืองอุไร อมรไชย (2550) และของShukla และคนอื่น ๆ (2016) โดยปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้สอดคล้องลักษณะการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพอิสระ มาตรวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงเลย” ประกอบด้วยข้อคำถามด้านบวก และด้านลบจำนวน 34 ข้อ โดยเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามด้านบวก คือ “จริงที่สุด” จะได้ 5 คะแนน “จริง” จะได้ 4 คะแนน “จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน” จะได้ 3 คะแนน “ไม่จริง” จะได้ 2 คะแนน และ “ไม่จริงเลย” จะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามด้านลบจะให้คะแนนในทิศทางกลับกัน

การหาคุณภาพมาตรวัด

1. ผู้วิจัยนำมาตรวัดความเครียดในการทำงานไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence index หรือ IOC) โดยกำหนดให้คะแนน +1 คือข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ 0 คือไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิง

ปฏิบัติการหรือไม่ และ -1 คือข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก ค

2. ผู้วิจัยปรับภาษาและตัดข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทำให้มาตรวัดนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ

3. ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปทดลองใช้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบจ้างงานชั่วคราวที่อยู่ในเจนเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 23 - 42 ปี จำนวน 70 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกของข้อคำถามด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test) และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น (Corrected Item-Total Correlation หรือ CITC) โดยเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) และมีค่า CITC ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (นิคม ถนอมเสียง, 2550) จากผลการตรวจสอบคุณภาพผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพรายข้อสูงสุดจำนวน 25 ข้อ ซึ่งเท่ากับจำนวนข้อคำถามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการพัฒนามาตรวัด (test plan) โดยมีค่าที่อยู่ระหว่าง 3.380 – 10.705 และมีค่า CITC อยู่ระหว่าง .420 - .776 ผลการตรวจสอบคุณภาพรายข้อของข้อคำถามแสดงไว้ในภาคผนวก ค

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัดทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามาตรวัดรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีความเที่ยงเท่ากับ .947

ตาราง 5 ตัวอย่างมาตรวัดความเครียดในการทำงาน

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริงที่สุด	จริง	จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
0. ฉันวิตกกังวลเกี่ยวกับงานของฉัน					

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริงที่สุด	จริง	จริงและไม่จริง พอ ๆ กัน	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
00. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันรู้สึกไม่สบายใจโดยหา สาเหตุไม่ได้					
000. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันเจ็บป่วยหรือไม่สบายโดยหา สาเหตุไม่ได้					
0000. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันเกิดอาการหลงลืมแม้แต่ เรื่องที่มีความสำคัญ					

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และได้รับหนังสือรับรองการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรองเลขที่ SWUEC-G-033/2564

3.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับตัวอย่างวิจัยด้วยการส่ง link สำหรับการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ผ่านช่องทางต่าง ๆ ประกอบด้วย กลุ่มของผู้ประกอบอาชีพอิสระทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter โดยผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากตัวอย่างวิจัย

3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 207 ชุด เมื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามแต่ละฉบับพบว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ซึ่งนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้มีทั้งหมด 196 ฉบับ

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปร ได้แก่ ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียดในการทำงาน และรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

4.2 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4.3 ศึกษาอิทธิพลทางตรงระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงานเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 3 และอิทธิพลกำกับของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงานเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ถึง ข้อที่ 6 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (hierarchical regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย โดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจเนอเรชันวาย และศึกษาอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจเนอเรชันวาย โดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบจ้างงานชั่วคราวที่มีอายุระหว่าง 23 – 42 ปี โดยได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 207 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามที่นำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้มีทั้งหมด 196 ฉบับ และแบบสอบถามที่ใช้ไม่ได้มีทั้งหมด 11 ฉบับ เนื่องจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานประกอบอาชีพอิสระ ลักษณะงาน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 59.70) ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 23 – 32 ปี (ร้อยละ 86.20) มีประสบการณ์ในการทำงานประกอบอาชีพอิสระ 1 – 5 ปี (ร้อยละ 69.90) มากที่สุด รองลงมาคือ 6 – 10 ปี (ร้อยละ 17.30) มีลักษณะงานเป็นรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 32.10) มากที่สุด รองลงมาคือ ช่างเทคนิค/นักพัฒนาโปรแกรม (ร้อยละ 17.90) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 78.6) มากที่สุด รองลงมาคือ มีคู่/สมรส (ร้อยละ 18.90) และ

มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 41.80) มากที่สุด รองลงมาคือ น้อยกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 19.9) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	117	59.70
เพศหญิง	74	37.80
ไม่ต้องการระบุ	5	2.50
รวม	196	100
อายุ		
23 – 32 ปี	169	86.20
33 – 42 ปี	27	13.80
รวม	196	100
ประสบการณ์ในการทำงานประกอบอาชีพอิสระ		
ต่ำกว่า 1 ปี	17	8.70
1 – 5 ปี	137	69.90
6 – 10 ปี	34	17.30
มากกว่า 10 ปี	8	4.10
รวม	196	100
ลักษณะงาน		
นักบัญชี	4	2.00
นักร้อง/นักแสดง/พิธีกร	9	4.60
นักวิเคราะห์และวางแผนการตลาด	15	7.70
นักจิตวิทยา/นักกิจกรรมบำบัด	5	2.50
นักเขียน/ฝ่ายผลิตเนื้อหา	16	8.20
นักออกแบบและสร้างสรรค์งานศิลป์	19	9.70
ช่างภาพ/นักตัดต่อภาพและวิดีโอ	7	3.60
ช่างเทคนิค/นักพัฒนาโปรแกรม	3	17.90

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงาน		
รับจ้างทั่วไป	63	32.10
ช่างแต่งหน้าและทำผมตามงาน event	3	1.50
ล่าม	2	1.00
นักออกแบบและจัดงาน event	6	3.10
นักวิจัย	7	3.60
ครูสอนพิเศษ	5	2.50
รวม	196	100
สถานภาพ		
โสด	154	78.60
มีคู่/สมรส	37	18.90
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	2.00
ไม่ต้องการระบุ	1	0.50
รวม	196	100
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	39	19.90
15,001 – 20,000 บาท	82	41.80
20,001 – 25,000 บาท	31	15.80
25,001 – 30,000 บาท	17	8.70
มากกว่าหรือเท่ากับ 30,001 บาท	27	13.80
รวม	196	100

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ (eco) ความกดดันจากลักษณะงาน (job) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (bal) รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (cope) และความเครียดในการทำงาน

(stress) โดยวิเคราะห์จากค่าสถิติค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.827 – 3.557 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.557 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .652 ($M = 3.557$, $SD = .652$) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.827 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .505 ($M = .2827$, $SD = .505$) เมื่อพิจารณาการแจกแจงความถี่ของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคือ เมื่อค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้เท่ากับ 0 แสดงว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะสมมาตร เมื่อค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้น้อยกว่า 0 แสดงว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย และเมื่อค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้มากกว่า 0 แสดงว่าการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ขวา (วรพวรรณ เจริญข้า, 2556) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบเบ้ขวา ได้แก่ ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ($SK = .434$) และรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ($SK = .057$) แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้ข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย ได้แก่ ตัวความกดดันจากลักษณะงาน ($SK = -.096$) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ($SK = -.990$) และความเครียดในการทำงาน ($SK = -.341$) แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้ข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ความกดดันจากลักษณะงาน ($KU = .595$) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ($KU = .963$) และความเครียดในการทำงาน ($KU = .376$) มีค่าความโด่งเป็นบวก ซึ่งหมายความว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย และความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ($KU = -.919$) และรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ($KU = -.876$) มีค่าความโด่งเป็นลบ ซึ่งหมายความว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และความเครียดในการทำงานโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวิจัย เมื่อพิจารณาจากผล

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวิจัยพบว่า ตัวแปรวิจัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .263 ถึง .626 โดยตัวแปรวิจัยที่สัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ($r = .626$, $p < .01$) และตัวแปรวิจัยที่สัมพันธ์กันน้อยที่สุด

คือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ($r = -.263, p < .01$)

นอกจากนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน พบว่า ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.272, p < .01$) ความกดดันจากลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .501, p < .01$) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .526, p < .01$) รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตาราง 7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

	eco	job	bal	cope	stress
eco	1				
job	-.040	1			
bal	-.270**	.424**	1		
cope	.626**	.116	-.263**	1	
stress	-.272**	.501**	.526**	-.102	1
M	3.557	3.052	2.827	3.471	2.973
SD	.652	.540	.505	.766	.696
SK	.434	-.096	-.990	.057	-.341
KU	-.919	.595	.963	-.864	.376

** $p < .01$

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลกำกับของตัวแปรวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อ (variance inflation factor หรือ VIF) เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดโดยมีเกณฑ์การตรวจสอบคือค่า VIF น้อยกว่า 5.3 ($VIF < 5.3$) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Hair et al, 2010, อ้างถึงใน

นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) ผลการตรวจสอบพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ โดยมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.08 – 1.323

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หาอิทธิพลทางตรงระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน และอิทธิพลกำกับของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (hierarchical regression analysis) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (main effect)

1.1 ความเครียดในการทำงาน = ค่าคงที่ (β_0) + ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ (β_1) + ความกดดันจากลักษณะงาน (β_2) + ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (β_3)

1.2 ความเครียดในการทำงาน = ค่าคงที่ (β_0) + ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ (β_1) + ความกดดันจากลักษณะงาน (β_2) + ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (β_3) + รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (β_4)

ผู้วิจัยวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสามารถร่วมกันอธิบายการแปรผันของความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยอธิบายได้ร้อยละ 39.7 ($R^2 = .397, p < .001$)) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 38.8 ($\Delta R^2 = .388, p < .001$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) ของความไม่แน่นอนเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีค่าเท่ากับ -.169 ($p < .01$), .355 ($p < .001$) และ .330 ($p < .001$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความเครียดในการทำงาน

ตัวแปร	b	β	R	R ²	ΔR^2	F
			.630	.397	.388	42.133***
eco (β_1)	-.235	-.169**				
job (β_2)	.456	.355***				
bal (β_3)	.454	.330***				

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

ผู้วิจัยวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีต่อความเครียดในการทำงาน พบว่า ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สามารถอธิบายการแปรผันของความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอธิบายได้ร้อยละ 40.1 ($R^2 = .401$, $p < .001$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 38.9 ($\Delta R^2 = .389$, $p < .001$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) ของความไม่แน่นอนเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเท่ากับ -.221 ($p < .01$), .334 ($p < .001$) และ .348 ($p < .001$) ตามลำดับ แต่รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่สามารถอธิบายการแปรผันของความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .089$, $p > .05$) ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางตารางที่ 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา กับความเครียดในการทำงาน

ตัวแปร	b	β	R	R ²	ΔR^2	F
			.634	.401	.389	32.021
eco (β_1)	-.235	-.221**				
job (β_2)	.431	.334***				
bal (β_3)	.479	.348***				
cope (β_4)	.081	.089				

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

3.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์อิทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect)

ความเครียดในการทำงาน = ค่าคงที่ (β_0) + ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ (β_1) + ความกดดันจากลักษณะงาน (β_2) + ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (β_3) + รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (β_4) + (ความไม่แน่นอนเศรษฐกิจ x รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา) (β_5) + (ความกดดันจากลักษณะงาน x รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา) (β_6) + (ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว x รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา) (β_7)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อนเพื่อหาอิทธิพลกำกับของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา พบว่า รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานกับรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหามีอิทธิพลต่อการแปรผันของความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอธิบายได้ร้อยละ 43 ($R^2 = .430$, $p < .001$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 40.9 ($\Delta R^2 = .409$, $p < .001$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) ของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานกับรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา เท่ากับ -1.284 ($p < .05$) และ .1.283 ($p < .01$) ตามลำดับ ขณะที่ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ

ความกดดันจากลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่สามารถอธิบายการแปรผันของความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) ของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา เท่ากับ $-.385$ ($p > .05$), $-.486$ ($p > .05$), $.008$ ($p > .05$), $.284$ ($p > .05$) และ $.397$ ($p > .05$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้นเพื่อหาอิทธิพลกำกับของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

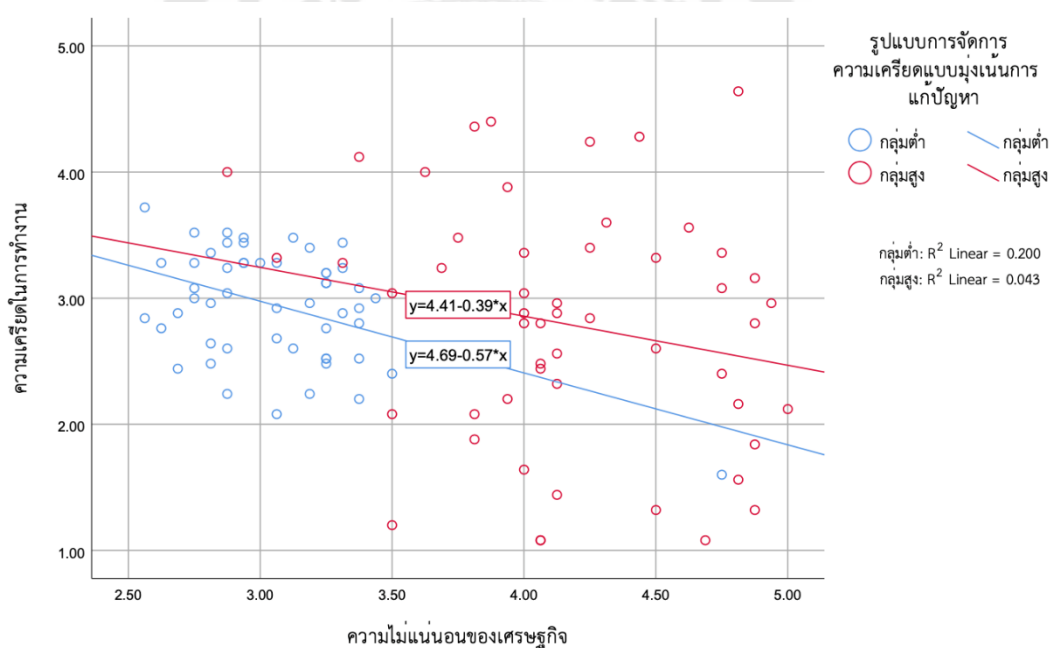
ตัวแปร	b	β	R	R ²	ΔR^2	F
			.656	.430	.409	20.284
eco (β_1)	-.410	-.385				
job (β_2)	-.625	-.486				
bal (β_3)	.011	.008				
cope (β_4)	-1.166	-1.284*				
eco x cope (β_5)	.043	.284				
job x cope (β_6)	.274	1.283**				
bal x cope (β_7)	.107	.397				

* $p < .05$, ** $p < .01$

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำเสนอ

ของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาจากตัวอย่างวิจัยมาแบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซ็นต์ (ร้อยละ 25)

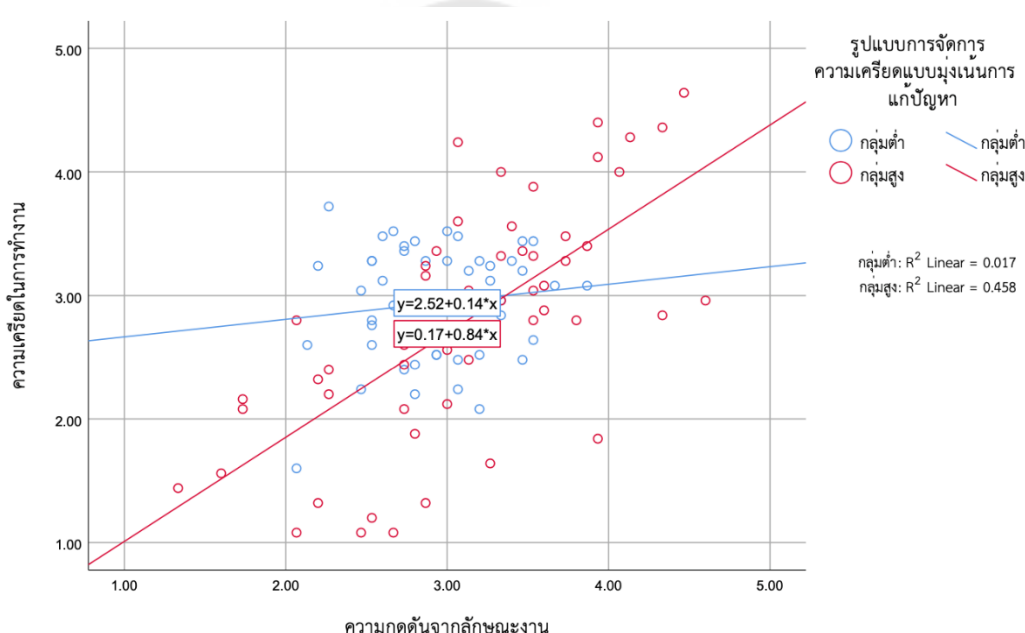
พบอิทธิพลทางลบของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ทั้งในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับสูงและต่ำ แต่รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับความเครียดในการทำงาน โดยกราฟแสดงความสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับสูงจะมีความเครียดในการทำงานสูงกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับต่ำไม่ว่าจะรับรู้ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจอย่างไร ดังภาพประกอบที่ 6



ภาพประกอบ 6 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับความเครียดในการทำงานโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ

พบอิทธิพลทางบวกของความกดดันจากลักษณะงานที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ทั้งในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับสูงและต่ำ ทั้งนี้ รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการ

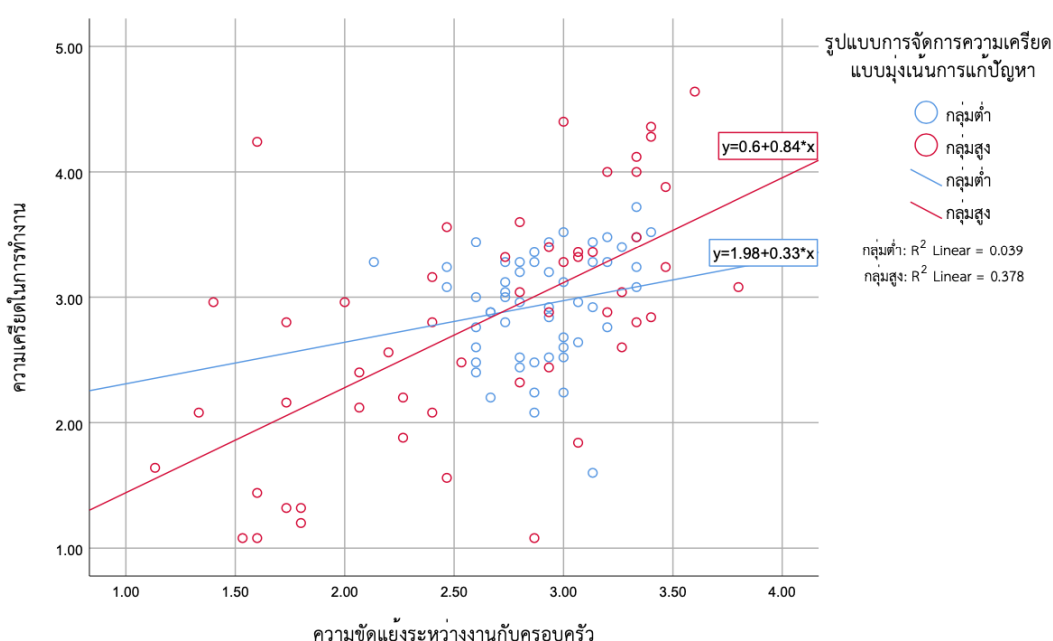
แก้ปัญหาที่มีอิทธิพลกับความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน โดยกราฟแสดงความสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับสูง อิทธิพลของความกดดันจากลักษณะงานที่มีต่อความเครียดในการทำงานจะอยู่ในทิศทางบวกในระดับสูง ส่วนผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับต่ำ อิทธิพลของความกดดันจากลักษณะงานที่มีต่อความเครียดในการทำงานจะอยู่ในทิศทางบวกในระดับต่ำกว่าอย่างชัดเจน ดังภาพประกอบที่ 7



ภาพประกอบ 7 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ

พบอิทธิพลทางบวกของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน ทั้งในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับสูงและต่ำ ซึ่งแม้ว่าผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงขั้นจะไม่พบอิทธิพลกำกับของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณากราฟจะเห็นได้ว่ามีแนวโน้มของอิทธิพลกำกับของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว เนื่องจากพบว่าเมื่อผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่อยู่ใน

เจเนอเรชันวายมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับสูง เมื่อรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวระดับสูงจะมีความเครียดในการทำงานสูงกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับต่ำ แต่เมื่อรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวระดับต่ำจะมีความเครียดในการทำงานต่ำกว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับต่ำ ดังภาพประกอบที่ 8



ภาพประกอบ 8 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงานโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (hierarchical regression analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีต่อความเครียดในการทำงาน และอิทธิพลของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในฐานะตัวแปรกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (main effect) ของตัวแปรความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า

ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจมีอิทธิพลตรงในทางลบกับความเครียดในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ $-.169$ ($p < .01$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

ความกดดันจากลักษณะงานมีอิทธิพลตรงในทางบวกกับความเครียดในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ $.355$ ($p < .001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลตรงในทางบวกกับความเครียดในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ $.330$ ($p < .001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์อิทธิพลหลักของตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรกำกับคือ รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา พบว่า รูปแบบการจัดการความเครียดไม่สามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหามีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ $.089$ ($p > .05$)

ด้านการวิเคราะห์อิทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ได้วิเคราะห์ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจและรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานและรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา พบว่า

ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจและรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่สามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ $.284$ ($p > .05$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานและรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหามีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ 1.283 ($p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่สามารถอธิบายความผันแปรของความเครียดในการ

ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (β) เท่ากับ .397 ($p > .05$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6

แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน แต่รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่เป็นตัวแปรกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับความเครียดในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน



ตาราง 11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สนับสนุน	ปฏิเสธ
สมมติฐานข้อที่ 1 ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจนเอเรชันวาย		✓
สมมติฐานข้อที่ 2 ความกดดันจากลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจนเอเรชันวาย	✓	
สมมติฐานข้อที่ 3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจนเอเรชันวาย	✓	
สมมติฐานข้อที่ 4 รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจนเอเรชันวาย		✓
สมมติฐานข้อที่ 5 รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจนเอเรชันวาย	✓	
สมมติฐานข้อที่ 6 รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจนเอเรชันวาย		✓

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ โดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวายและ 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ

ตัวอย่างวิจัย คือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบการจ้างงานชั่วคราวในเจเนอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 23 - 42 ปี ได้มาจากวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างวิจัยจากโปรแกรม G*power version 3.1 (Faul และคนอื่น ๆ, 2007; ธวัชชัย วรพงศธร และ สุริย์พันธุ์ วรพงศธร, 2561) ด้วยการกำหนดรูปแบบสถิติเป็น F test แบบ linear multiple regression: fixed model, R² increase มีตัวแปรทำนายจำนวน 7 ตัว กำหนดอำนาจการทดสอบ (power of test) เท่ากับ 0.95 ขนาดอิทธิพล (effect size) เท่ากับ 0.15 และระดับนัยสำคัญที่ .05 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 153 คน ซึ่งเมื่อผู้วิจัยแจกแบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทางต่าง ๆ พบว่า กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถามออนไลน์ และนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 196 ฉบับ ตัวอย่างวิจัยในการวิจัยนี้จึงมีทั้งหมด 196 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ส่วน ได้แก่ ส่วน 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2 มาตรวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ มาตรวัดความกดดันจากลักษณะงาน มาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มาตรวัดรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และมาตรวัดความเครียดในการทำงาน ค่าเที่ยง (reliability) ของมาตรวัด มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ .791, .879, .941, .928 และ .947 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และได้รับหนังสือรับรองการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรองเลขที่ SWUEC-G-033/2564 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยแจก

แบบสอบถามให้กับตัวอย่างวิจัยด้วยการส่ง link สำหรับการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ผ่านช่องทางต่าง ๆ ประกอบด้วย กลุ่มของผู้ประกอบอาชีพอิสระทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 207 ชุด เมื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามแต่ละฉบับพบว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ซึ่งนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้มีทั้งหมด 196 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับการความเครียดในการทำงาน และวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับการความเครียดในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (hierarchical regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลวิจัย พบว่า ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจมีอิทธิพลทางลบกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = -.169, p < .01$) ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta = .355$ และ $\beta = .330, p < .001$ ทั้ง 2 กรณี) รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหามีอิทธิพลกำกับในอิทธิพลของความกดดันจากลักษณะงานที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 1.283, p < .01$) แต่รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่มีอิทธิพลกำกับในอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย และอิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย ($\beta = .284$ และ $\beta = .397, p > .05$ ทั้ง 2 กรณี) ผลวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 3 และ 5 แต่ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1 4 และ 6

อภิปรายผล

1. อิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวาย

ผลวิจัยพบว่า ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัย ในส่วนของอิทธิพลของความกดดันจากลักษณะงานที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันอายุน่าจะมีสาเหตุมาจากผู้ประกอบอาชีพอิสระต้องเผชิญกับความกดดันจากลักษณะงานที่จะต้องทำงานภายใต้เงื่อนไขหรือความต้องการของนายจ้างซึ่งบางครั้งอาจต้องทำงานในปริมาณมากเกินไปจนขอบเขตที่ได้ตกลงกับนายจ้าง หรืออาจต้องทำงานเกิดขีดความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของตนจนกลายเป็นความเครียดในการทำงานได้ อีกทั้งระยะเวลาในการทำงานที่ถูกกำหนดมาจากนายจ้าง ทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้งานของตนสมบูรณ์ภายใต้ระยะเวลาการทำงานที่มีอย่างจำกัดจนส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน (ทศพล ทวรรณกุล พันธุ์ และคนอื่น ๆ, 2562; สุธาสนี เลิศวัชรสารกุล, 2559) นอกจากนี้ ผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวายอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นวัยเริ่มปรับตัวกับบทบาทหน้าที่การทำงานและเริ่มสร้างความมั่นคงในชีวิต โดย Levinson (1987, อ้างถึงใน จูริรัตน์ ชุ่มอิม, 2537) อธิบายว่าช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงวัยแห่งการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในอาชีพการงานต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในช่วงวัยนี้จึงต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้ผู้จ้างงานพึงพอใจในผลงานของตนเองและเกิดการจ้างงานอย่างต่อเนื่องในอนาคต เนื่องจากผลงานถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระถูกเลือกจ้างงาน รวมถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ทำให้คนจำนวนหนึ่งต้องปรับตัวโดยหันมาทำงานอิสระเพิ่มมากขึ้น (พิมพ์วิญญา ส่องเสนาะ, 2561) จนอาจสร้างวิตกกังวลและรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน (อโนมา สอนบาลี, 2563) ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงต้องการสร้างสรรค์ผลงานที่สมบูรณ์แบบมากที่สุดเพื่อให้ตนได้รับเลือกจ้างงานต่อไปในอนาคต จนทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเนอเรชันวายเกิดความกดดันและกลายเป็นความเครียดในการทำงาน โดยความเครียดในการทำงานถือเป็นหนึ่งในปัญหาตามพัฒนาการที่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่ต้องประสบเนื่องจากเกิดวิตกกังวลและความคับข้องใจจากการที่ตนรู้สึกว่าไม่สามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Judge (2017) ที่อธิบายว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงกดดันให้กับบุคคลในด้าน

ความพยายามทำงานไม่ให้ผิดพลาด หรือต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบในระยะเวลาจำกัดจนส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของฐาปณี วัจนานนท์ (2556) ที่พบว่าลักษณะงานในด้านความรับผิดชอบงาน ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวัน และงานที่ทำมีความเร่งด่วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาของ Abidin และคนอื่น ๆ (2013) ที่พบว่าลักษณะงาน โดยเฉพาะด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาของวิระ เพ็ชรรวม และ กลางเดือน โพชนา (2559) ที่พบว่าลักษณะงานด้านการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อความเครียดในการทำงานมากที่สุด และการศึกษาของวิระชัย ชูประจิตต์ (2560) ที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงานได้ร้อยละ 44.80

สำหรับผลวิจัยที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายน่าจะมีสาเหตุมาจากผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งตามการศึกษาด้านพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นของ Havighurst (1950, อ้างถึงในเจษฎา อังกาบสี, 2561; 1950, อ้างถึงในศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553) อธิบายว่าวัยนี้เป็นช่วงวัยเริ่มต้นทำงาน เริ่มมีอาชีพ ต้องรับผิดชอบในหน้าที่การงาน แต่ก็ยังต้องรับผิดชอบในการจัดการบ้านเรือนด้วย ซึ่งการรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ทั้งสองบทบาทพร้อม ๆ กันสร้างความกดดันให้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายทำงานได้อย่างมากและอาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจนทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ โดย Greenhaus และ Beutell (1985) อธิบายว่าเมื่อบุคคลได้รับบทบาทหน้าที่หลายบทบาทพร้อมกันต้องรู้จักสรรเวลา แต่เมื่อบุคคลทุ่มเทหรือใช้เวลาไปกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับบทบาทหนึ่งทำให้บุคคลไม่สามารถทำหน้าที่ใดได้อย่างสมบูรณ์ จนเกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาททั้งสอง นั่นคือเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ซึ่งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่เกิดอาจจะส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายเกิดความวิตกกังวลว่าจะรับผิดชอบบทบาทหน้าที่ทั้งสองบทบาทได้ไม่สมบูรณ์จนเกิดความเครียดขึ้นมา ซึ่งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นหนึ่งในปัญหาตามพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นด้านการปรับตัว เนื่องจากวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงที่เพิ่งเริ่มต้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานและครอบครัวซึ่งอาจทำให้วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเกิดปัญหาที่จะปรับตัวสู่บทบาทหน้าที่ใหม่ ๆ (เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Robbins และ Judges (2017) ที่ระบุว่าเมื่อบุคคลไม่สามารถจัดการกับ

ปัญหาหรือความสัมพันธ์ภายในครอบครัวได้ อาจทำให้เกิดความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลได้และยังส่งผลกับการทำงาน ซึ่งด้วยลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ทำงานไม่เป็นเวลา ขอบเขตงานไม่ชัดเจนและปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของผู้ว่าจ้าง (Webster และ Randel, 2016) อีกทั้งยังมีลักษณะที่ทุ่มเทเวลา แรงกาย และแรงใจให้กับการทำงาน (Clegg และ Barrow, 1984, อ้างถึงใน กัลยกร คณาวัฒน์ไชย, 2551) อาจจะนำไปสู่ปัญหาของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวจนส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของพรณรพี ทรัพย์เจริญ และ ทิพทินนา สมุทธานนท์ (2555) ที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 27.6 การศึกษาของ Kazmi และคนอื่น ๆ (2017) ที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาของ Jessica และคนอื่น ๆ (2019) ที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการศึกษาของ Viegas และ Henriques (2020) ที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อย่างไรก็ตามผลวิจัยพบว่าความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจมีอิทธิพลทางลบต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นอิทธิพลที่มีทิศทางตรงข้ามกับสมมติฐานวิจัย ซึ่งน่าจะเกิดจากลักษณะของการประกอบอาชีพอิสระที่มีรูปแบบการทำงานเป็นอิสระทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา และยังสามารถรับงานได้ตามความต้องการ ตลอดจนทำงานในลักษณะฟิงก์พาดตนเองเป็นหลัก ผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงแสวงหาช่องทางการทำงานได้อย่างหลากหลายทั้งในประเทศและนอกประเทศ เพราะการจ้างงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระมักเลือกมาจากผลงาน ซึ่งค่าตอบแทนในการทำงานก็ขึ้นอยู่กับระดับความสามารถ ความเชี่ยวชาญและความถนัดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ อีกทั้งลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจนเอเรชั่นวายที่เป็นเจนเอเรชั่นที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความกล้าเสี่ยง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความอดทนพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา และมักแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Clegg และ Barrow, 1984, อ้างถึงใน กัลยกร คณาวัฒน์ไชย, 2551) จึงน่าจะทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะดึงดูดให้นายจ้างงานสนใจจ้างงานตนเอง รวมถึงผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนเอเรชั่นวายยัง

เป็นช่วงวัยที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีจึงเชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ช่วยให้การติดต่อสื่อสารเกิดความสะดวก และช่วยสร้างโอกาสในการทำงานอย่างหลากหลายเพราะเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการประกาศจ้างงานหรือฝากผลงานต่าง ๆ เพื่อดึงดูดให้ผู้สนใจจ้างงานติดต่อจ้างงานได้อย่างสะดวกและง่ายมากขึ้น นอกจากนี้ สภาพเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนยังทำให้เกิดแนวโน้มจ้างงานแบบชั่วคราวมากขึ้นด้วย เนื่องจากนายจ้างมักเลือกจ้างงานแบบกำหนดระยะเวลาและค่าตอบแทนเอาไว้มากกว่าจะจ้างงานแบบถาวร (ทิวา ดอนลาว, สมพร เพ็ญจันทร์, เพ็ญศรี จิรินัง, และ วิวัฒน์ กรมดิษฐ์, 2564; สุทธิม ธรรมวงศ์, 2558) ซึ่งถือเป็นการสร้างโอกาสให้เกิดการจ้างงานในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระมากขึ้น ดังนั้น แม้ว่าผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายอาจจะรับรู้ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจสูง แต่ก็ไม่ได้ทำให้ความเครียดในการทำงานสูงตามไปด้วย

2. อิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ ความกดดันจากลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย โดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ

ผลวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับในอิทธิพลของความกดดันจากลักษณะงานที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย โดยรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาก็จะเข้าไปเปลี่ยนแปลงระดับอิทธิพลของความกดดันจากลักษณะงานที่จะส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณากราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากลักษณะงานที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวาย โดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า ผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาระดับสูง เมื่อรับรู้ถึงความกดดันจากลักษณะงานสูง จะมีความเครียดในการทำงานสูงขึ้นด้วย ขณะที่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาระดับต่ำ เมื่อรับรู้ถึงความกดดันจากลักษณะงานสูง จะมีความเครียดในการทำงานต่ำลง ผลวิจัยนี้จะมีสาเหตุมาจากลักษณะงานการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ต้องทำงานภายใต้เงื่อนไขหรือความต้องการของนายจ้างจึงต้องเผชิญกับความกดดันจากลักษณะงาน เช่น ระยะเวลาในการส่งงานที่มีอย่างจำกัด การปรับแก้ไขงานให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างทำให้งานยืดเยื้อ ขอบเขตการทำงานไม่เป็นตามข้อตกลง (ทศพล ทรรศนกุลพันธ์ และคนอื่น ๆ, 2562) ทำให้บางครั้งผู้ประกอบการอาชีพอิสระอาจใช้รูปแบบการจัดการกับความเครียดแบบ

มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่เน้นการแก้ไขสาเหตุปัญหา โดยพยายามใช้วิธีการต่าง ๆ จัดการกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดโดยตรง (Carver และคนอื่น ๆ, 1989; Cook และ Hepper, 1997, อ้างถึงใน จินดานุช เถกิงเกียรติ, 2558; Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน ปราวรณา เล็กสมบุญ, 2554; ปรีศนา เจริญทอง, 2561; Moss และ Billings, 1982, อ้างถึงใน อังศิณันท์ อินทรกำแหง, 2551) เพื่อคิดค้นหาแนวทางในการจัดการกับความกดดันจากลักษณะงานที่เกิดขึ้น และผลิตผลงานให้ได้ตรงกับความต้องการของนายจ้างมากที่สุด แต่การประกอบอาชีพอิสระนั้นผู้ประกอบการอาชีพอิสระต้องเผชิญกับนายจ้างที่หลากหลายซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามการจ้างงาน (พิราภรณ์ มาลาโรจน์ และคนอื่น ๆ, 2560) ทำให้ต้องเผชิญกับความกดดันจากลักษณะงานที่หลากหลายจนส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน ผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงต้องรับมือกับเงื่อนไขหรือความต้องการของนายจ้างที่แตกต่างกันทำให้ต้องคิดหาแนวทางและปรับเปลี่ยนวิธีการต่าง ๆ เพื่อรับมือกับความกดดันจากลักษณะงานที่เปลี่ยนไป อีกทั้งผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาสูงจะมีความมุ่งมั่นพยายาม และจะต่อสู้เพื่อความสำเร็จ (ศุภรีใจ เจริญสุข, 2537) ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาสูง เมื่อต้องเผชิญกับความกดดันจากลักษณะงานระดับสูงจึงเกิดความเครียดในการทำงานระดับสูงด้วย สำหรับผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาระดับต่ำจึงอาจมีแนวโน้มใช้วิธีการจัดการความเครียดรูปแบบอื่นมากกว่า และอาจเป็นรูปแบบที่ช่วยจัดการหรือรับมือกับความเครียดในการทำงานได้ดีกว่าเมื่อต้องเผชิญกับความกดดันจากลักษณะงาน ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Malek และคนอื่น ๆ (2020) ที่พบว่า การจัดการความเครียดมีอิทธิพลเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันจากงานกับด้านความเครียดในการทำงาน ความวิตกกังวล และอาการซึมเศร้าอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยไม่พบว่ารูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับในอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจกับความเครียดในการทำงาน และอิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน ผลวิจัยส่วนนี้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่ได้ส่งผลต่ออิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณารูปแบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงาน โดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหามีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อ

อิทธิพลของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อความเครียดในการทำงาน กล่าวคือพบแนวโน้มว่าการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลต่อความเครียดในการทำงานมากขึ้นเมื่อผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับสูง ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากความคาดหวังของครอบครัวว่าผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายจะต้องมีหน้าที่การทำงานที่มั่นคง และสามารถเลี้ยงดูหรือรับผิดชอบครอบครัวได้ตามภารกิจพัฒนาการของ Havighurst (1950, อ้างถึงในเจษฎา อังกาบสี, 2561; 1950, อ้างถึงในศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553) และ Levinson (1987, อ้างถึงใน มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, 2542) ที่มองว่าคนในเจเนอเรชันวายหรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนั้นต้องเริ่มมีอาชีพการงาน เริ่มสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลครอบครัว แต่การประกอบอาชีพอิสระที่มักจะเผชิญกับปัญหาการจ้างงานที่ไม่แน่นอนจากนายจ้าง (สุธาสนี เลิศวัชรสารกุล, 2559) ทั้งยังเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน (กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์, 2562) อาจทำให้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระเกิดความรู้สึกกดดันว่าตนจะไม่สามารถรับผิดชอบทั้งหน้าที่การงานและหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างสมบูรณ์จนทำให้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานและการดูแลครอบครัวอย่างมากจนเกิดความเครียด และยิ่งอาจทำให้สัมพันธภาพภายในครอบครัวเปราะบางหรือเกิดความเหินห่างมากขึ้นด้วย (อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2551) ซึ่งผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ใช้รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเพื่อการวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์และพยายามเข้าควบคุมหรือปรับเปลี่ยนสถานการณ์ (Lazarus และ Folkman, 1984, อ้างถึงใน ปราบธนา เด็กสมบูรณ์, 2554) เพื่อพยายามลดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาสูง เมื่อต้องเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวระดับสูงจึงมีแนวโน้มเกิดความเครียดในการทำงานระดับสูงด้วย สำหรับผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับต่ำอาจมีแนวโน้มใช้วิธีการจัดการความเครียดรูปแบบอื่นมากกว่า และอาจเป็นรูปแบบที่ช่วยจัดการหรือรับมือกับความเครียดในการทำงานได้ดีกว่าเมื่อต้องเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

สำหรับผลวิจัยที่พบว่ารูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับในอิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจที่มีต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายแสดงว่า รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาไม่ได้ส่งผลต่ออิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจที่มีต่อความเครียดในการทำงานของกลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้ กล่าวคืออิทธิพลของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจที่มีต่อ

ความเครียดในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชันวายจะมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร และเมื่อพิจารณาผลวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลทางตรงของความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจที่มีต่อความเครียดในการทำงานพบว่าความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจมีอิทธิพลทางลบต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่ในเจเนอเรชันวาย ซึ่งน่าจะอธิบายสาเหตุได้ว่าสภาพเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนทำให้เกิดแนวโน้มจ้างงานแบบชั่วคราวที่เพิ่มสูงขึ้น (ทิวา ดอนลาว และคนอื่น ๆ, 2564; สุธัม ธรรมวงศ์, 2558) ผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงอาจจะมองว่าความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจเป็นโอกาสที่จะทำให้ตนสามารถหางาน หรือสร้างรายได้ให้กับตนเองได้มากขึ้น (ทิวา ดอนลาว และคนอื่น ๆ, 2564) ซึ่ง Style (1978, อ้างถึงใน นาคยา สุวรรณจันทร์, 2560) ได้ระบุว่าเมื่อบุคคลพอใจที่จะตกอยู่ในความเครียดระดับหนึ่งจะส่งผลให้บุคคลรู้สึกตื่นเต้นและรู้สึกท้าทายในชีวิต ทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าซึ่งสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจเป็นปัญหาด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจระดับประเทศที่เกิดจากการทำงานหรือนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล (ปิยวรรณ เหตุทอง, 2560; พิสิฐ ลี้อาธรรม, 2552) ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผู้ประกอบอาชีพอิสระควบคุมไม่ได้ การใช้รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาจึงอาจจะไม่เกี่ยวข้อง กับอิทธิพลความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจที่มีต่อความเครียดในการทำงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ความกดดันจากลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงควรหาแนวทางหรือวิธีการปรับตัวที่มีความเหมาะสม เช่น การวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ การจัดลำดับความสำคัญ หรือการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน เพื่อให้สามารถรับมือกับความกดดันจากลักษณะงานได้ดี สำหรับผู้สนใจที่จะประกอบอาชีพอิสระก็ควรเตรียมตัวและเตรียมพร้อมว่าจะต้องเผชิญกับความกดดันจากลักษณะงาน ทั้งด้านเวลาการทำงาน ความยากของงาน หรือปริมาณงานที่จะส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

2. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลทางบวกต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงควรหาแนวทางสร้างความสมดุลระหว่างการงานกับการร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวเพื่อช่วยกระชับความสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจนนำไปสู่ความเครียดในการทำงาน

3. การจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเข้าไปเปลี่ยนแปลงระดับอิทธิพลของความกดดันจากลักษณะงานที่จะส่งผลต่อความเครียดในการทำงานในเชิงบวก กล่าวคือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ใช้รูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเพื่อรับมือกับความกดดันจากลักษณะงานมากอาจมีแนวโน้มเกิดความเครียดในการทำงานได้สูง ดังนั้น ผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงควรใช้การจัดการความเครียดรูปแบบอื่น ๆ อย่างรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งปรับอารมณ์มาผสมผสานร่วมด้วย เช่น การสรรหากิจกรรมอื่น ๆ การพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาหรือขอคำแนะนำจากการเพื่อนร่วมอาชีพ เพื่อช่วยลดภาวะความเครียดในการทำงานที่เกิดขึ้นซึ่งช่วยให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถรับมือกับความกดดันจากลักษณะงานและความเครียดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้สามารถประกอบอาชีพอิสระได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยศึกษาการรับรู้ความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจของประเทศในลักษณะภาพรวม โดยไม่ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจระดับบุคคลที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้ประกอบอาชีพอิสระ เช่น ความเพียงพอของรายได้ หรือปริมาณเงินออมยามฉุกเฉิน การวิจัยในอนาคตจึงอาจจะศึกษาปัจจัยเหล่านี้เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลด้านปัจจัยด้านเศรษฐกิจระดับบุคคลที่จะส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน และช่วยให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระวางแผนในการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้วิจัยศึกษาความกดดันจากลักษณะงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระโดยเน้นบริบทของความกดดันจากตัวงานเพียงอย่างเดียว โดยไม่ได้ศึกษาลักษณะของการประกอบอาชีพอิสระ เช่น ความมั่นคงของงาน สวัสดิการ ความรับผิดชอบ หรือชื่อเสียง การวิจัยในอนาคตจึงอาจจะศึกษาปัจจัยเหล่านี้ร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลความกดดันจากลักษณะงานที่มีความหลากหลายและครอบคลุมกับการปฏิบัติงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น

3. ผู้วิจัยศึกษารูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเพียงรูปแบบเดียว การวิจัยในอนาคตจึงอาจจะศึกษาการจัดการความเครียดรูปแบบอื่นร่วมด้วย เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของรูปแบบการจัดการความเครียดรูปแบบอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุต่าง ๆ ที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้นักวิจัยหรือนักธุรกิจต่าง ๆ ได้ข้อมูลเพื่อนำไปทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดให้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระ

บรรณานุกรม

- Abidin, N. I. Z., Mansor, M. F., และ Abu, N. H. (2013). Factors Influencing Work Stress among Expatriate Manager: A Study of Government-Linked Companies in Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(8), 979-990.
- Areekkuzhiyil, S. (2014). Factors Influencing the Organizational Stress among Teachers Working in Higher Education Sector in Kerala: An Empirical Analysis. *Research and Pedagogic Interventions*, 2(2).
- BBC news ไทย. (2563). โควิด-19: ธนาคารโลกคาดสิ้นปีเศรษฐกิจไทยติดลบอย่างน้อย 8.3% ต่ำสุดในภูมิภาคอาเซียน ด้าน ครม.มีมติต่อ พ.ร.ก.ฉุกเฉินออกไปอีกหนึ่งเดือน. สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-54338090>
- Beegr, T. A., และ Newman, J. E. (1978). JOB STRESS, EMPLOYEE HEALTH, AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS: A FACET ANALYSIS, MODEL, AND LITERATURE REVIEW. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Beheshtifar, M., และ Nazarian, R. (2013). Role of Occupational Stress in Organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 648-657.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., และ Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *J Pers Soc Psychol*, 56(2), 267-283.
- Choi, Y., Moon, E., Park, J. M., Lee, B. D., Lee, Y. M., Jeong, H. J., และ Chung, Y. I. (2017). Psychometric Properties of the Coping Inventory for Stressful Situations in Korean Adults. *Psychiatry Investig*, 14(4), 427-433.
- Endler, N. S., และ Parker, J. D. A. (1994). Assessment of multidimensional coping: Task, emotion, and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 6(1), 50-60.
- Ertel, M., Pech, E., Ullsperger, P., Von Dem Knesebeck, O., และ Siegrist, J. (2005). Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers. *Work & Stress*, 19(3), 293-299.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., และ Buchner, A. (2007). G*Power: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.

- Frantz, A., and Holmgren, K. (2019). The Work Stress Questionnaire (WSQ) - reliability and face validity among male workers. *BMC Public Health*, 19(1), 1580.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1).
- Huang, S., Robert, V., and Song, Z. (2018). The impact of coping strategies on occupational stress and turnover intentions among hotel employees. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(8), 926-945.
- International Labour Organization. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office.
- Jessica, L. C. M., Jacky, C. K., and Ivan, S. Y. (2019). The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers. *Policing: An International Journal*, 42(2), 284-300.
- Kazmi, S. S. A., Hashim, M., Ullah, M., Manzoor, S. R., and Khan, M. A. (2017). Impact of job stress on work family conflict: A case study of bankers of private sector Banks in Peshawar, Pakistan. *City University Research Journal*, 195-205.
- Kenny, D. T., and Cooper, C. L. (2003). Introduction: Occupational stress and its management. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 275-279.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., and Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health*, 12(1), 652-666.
- Krohne, H. W. (2002). Stress and Coping Theories. from Johannes Gutenberg-University Retrieved from https://userpage.fu-berlin.de/schuez/fohlen/Krohne_Stress.pdf
- Lin, W.-R., Chen, H.-M., and Sun, C.-K. (2015). A Study on the Relationship between Work-Family Conflicts and the Job Satisfaction of Tour Leaders. *Journal of Tourism and Recreation*, 2(1), 41-52.
- Malek, Fahrudin, Wan Aor Wan, and Kamil. (2020). The Moderating Effect of Coping Strategies on Job Satisfaction and Mental Health among Fire Fighters. *Talent Development & Excellence*, 12(2).

- McGrown, J., Gardner, D., and Fletcher, R. (2006). Positive and Negative Affective Outcomes of Occupational Stress. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 92-98.
- McKinsey Global Institute. (2016). *Independent Work: Choice, Necessity, and The Gig Economy*. San Francisco: McKinsey & Company.
- Plessis, M. d. (2020). Model of coping with occupational stress of academics in a South African higher education institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46.
- Prottas, D. J., and Thompson, C. A. (2006). Stress, satisfaction, and the work-family interface: a comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees. *J Occup Health Psychol*, 11(4), 366-378.
- Rabenu, E., and Yaniv, E. (2017). Psychological Resources and Strategies to Cope with Stress at Work. *Int J Psychol Res (Medellin)*, 10(2), 8-15.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17). England: Pearson Education Limited.
- Schaufeli, W. B. (2001). Job Stress, Coping with. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 7894-7987.
- Schonfeld, I. S., and Mazzola, J. J. (2015). A qualitative study of stress in individuals self-employed in solo businesses. *J Occup Health Psychol*, 20(4), 501-513.
- Shukla, A., Srivastava, R., and Eldridge, D. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business & Management*, 3(1).
- Sirgy, M. J., Lee, D.-J., Park, S., Joshanloo, M., and Kim, M. (2019). Work-Family Spillover and Subjective Well-Being: The Moderating Role of Coping Strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21(8), 2909-2929.
- Viegas, V., and Henriques, J. (2020). Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction Among Police Officials. *Journal of Police and Criminal Psychology*.
- Webster, J., and Randel, K. (2016). *Virtual Workers and The Global Labour Market*. London: Palgrave Macmillan.

- Yip, B., Rowlinson, S., และ Siu, O. L. (2008). Coping strategies as moderators in the relationship between role overload and burnout. *Construction Management and Economics*, 26(8), 871-882.
- เกษร เกษมสุข, และ อุษณีย์ บุญบรรจบ. (2561). การส่งเสริมพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้น: บทบาทของพยาบาล. *วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ*, 64(3), 101-107.
- เจษฎา อังกาบสี. (2561). จิตวิทยาพัฒนาการ (*Developmental Psychology*). กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์อเรชั่น.
- เบญจมาศ อิ่มมาก. (2558). คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เรืองอุไร อมรไชย. (2550). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เลิศลักษณ์ ชูเลิศ. (2549). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสนใจในการประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ, พัทลุง.
- เสสิพรรณ นิลสงวนเดชะ. (2558). ภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของพนักงานองค์การเภสัชกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เสาวณี จันทะพงษ์, และ ทศพล ต้องหุ้ย. (2563). เศรษฐกิจโลก เศรษฐกิจไทยหลังโควิด 19. *BOT พระสยาม Magazine*, 43, 4-7.
- แผนงานพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อสร้างเสริมสุขภาพจิต. (2560). ปัจจัยสังคมกำหนดสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: วนิดาการพิมพ์.
- ไหมไทย ไชยพันธุ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกสอดคล้องกลมกลืนในชีวิตกับความเครียดในการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- กนกพัชร มาวิชัย. (2558). ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการความเครียดที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- กฤษฎา ชีระโกศลพงศ์. (2562). รายงานการศึกษา กรณีศึกษาการทำงานของเยาวชนโดยแอปพลิเคชันเรียกรถและบริการส่งอาหาร : ข้อเสนอเพื่อทบทวนนโยบายแรงงานและภารกิจของกระทรวงแรงงาน. (รายงานการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- กองวิจัยการตลาดแรงงานและกองส่งเสริมการมีงานทำ. (2557). รายงานผลการวิจัยเรื่อง แนวโน้มอาชีพอิสระในอนาคต 3 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2558 - 2560). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กัลยกร คณาวัดนไชย. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี. (2560). Gig Economy: โลกยุคใหม่ของคนทำงาน. สืบค้นจาก <https://www.scbeic.com/th/detail/product/4070>
- กิริติญา ไทยคู่. (2558). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคจิตเวช. กรุงเทพฯ: สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง.
- จักรวาล สุขไมตรี, และ พระมหา นรากร วรเมธี(ช่างบุ). (2562). การบริการความเครียดในองค์กร. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 6(1), 141-156.
- จารุวรรณ คงขุนเทียน. (2548). ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อบทบาทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของนิสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จิตกาญจนา ชาญศิลป์. (2558). ความเครียดและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- จินดานุช เกกิงเกียรติ. (2558). เชาวน์อารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรรมการทหารสื่อสาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จิราภรณ์ จันทรคำอ้าย. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับความเครียดในงานของหัวหน้าผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนตามทฤษฎีการพยาบาลของนิวแมน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- จรัสรัตน์ ชุ่มอ้อม. (2537). การศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่ทำงานแล้วใน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชโลธร แจ่มจำรัส. (2557). คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชัยพร ภัทรวารีกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวและองค์กร ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตด้านต่าง ๆ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชุติมา พระโพธิ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียด และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ฐาปนี วังกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ดวงหทัย คชเสนี. (2549). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทศพล ทรรศนกุลพันธ์, ปัทมา ศึกษากิจ, เขมชาติ ตันบุญ, อัมภายุทธ ผลภาค, พลอยแก้ว โปราณานนท์, คณินิจ ขาวแสง, . . . ภาสกร ฐีนาง. (2562). โครงการการพัฒนาระบบกฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำกับกลุ่มแรงงานรับจ้างอิสระที่ได้รับผลกระทบจากความท้าทายในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ทศพล อภัยทาน, พงศ์ศักดิ์ เหลืองอร่าม, และ พิม มโนพิโมกษ์. (2563). เศรษฐกิจไทยภายใต้ความไม่แน่นอน. *A Bridges* 8.
- ทศพล อภัยทาน, พิม มโนพิทักษ์, และ พงศ์ศักดิ์ เหลืองอร่าม. (2563). เศรษฐกิจไทยภายใต้ความไม่แน่นอน. *aBRIDGE*, 8.

- ทิพเกล้า นพกุลวงศ์. (2558). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้บรรยากาศองค์กร และ
ความตั้งใจลาออก กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการจัดส่งสินค้า (ธุรกิจโลจิสติกส์)
แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทิวา ดอนลาว, สมพร เพ็ญจันทร์, เพ็ญศรี จิรินัง, และ วิวัฒน์ กรมดิษฐ์. (2564). อนาคตแรงงานไทย
ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 9(1).
ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของเจนเนอเรชันต่าง ๆ วารสารบริหารธุรกิจ, 36(138), 40-62.
- ธวัชชัย วรพงศธร, และ สุรีย์พันธุ์ วรพงศธร. (2561). การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับงานวิจัยโดย
ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power. วารสารการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม,
41(2), 11-21.
- นัตยา สุวรรณจันทร์. (2560). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- นิคม ถนอมเสียง. (2550). การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม. Paper presented at the การ
อบรมการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิธิพงศ์ ศรีเบญจมาศ, กิ่งแก้ว สำรวัยน, วิภาดา ศรีเจริญ, นุชจร ครองดี, และ สุทธญาณ์ เพ็ญ
ปรางค์. (2562). ปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลใน
จังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์, 9(3).
- นิธิพันธ์ บุญเพิ่ม. (2553). ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาวิทยาลัยการแพทย์
แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2559). บทบาทของ HRM : การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร.
วารสารวิชาการและการวิจัย มทร.พระนคร, 1(2), 73-88.
- นิอรวิษณุ เลาะนะ. (2559). ความเครียดและการจัดการความเครียดของสตรีที่สูญเสียสามีขณะ
ตั้งครรภ์ จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- บั้งอร อยู่จำ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
การประปานครหลวง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,

กรุงเทพฯ.

ประเวศ ดันติพัฒน์สกุล. (2553). ผลกระทบวิกฤตเศรษฐกิจต่อสุขภาพจิตคนไทย. In รายงาน วิกฤตเศรษฐกิจ 2551-2552 กับระบบสุขภาพและสุขภาพของคนไทย (pp. 71). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

ประกายน้ำ มากศรี, ชวพรพรรณ จันทรประสิทธิ์, และ ธาณี แก้วธรรมนุกุล. (2561). ปัจจัยคุกคามสุขภาพจากการทำงานและภาวะสุขภาพตามความเสี่ยงของแรงงานนอกระบบตัดผ้า. พยาบาลสาร, 45(4), 71-83.

ประคัลภ์ ปั่นทพลึงกูร. (2563). GIG Worker คืออะไร และจะมีผลอย่างไรในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร. สืบค้นจาก <https://prakal.com/2020/06/16/gig-worker-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B9%84%E0%B8%A3-%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%88%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%AD%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%B2/#more-12237>

ปรารธนา เล็กสมบุญ. (2554). ความเครียดในงาน การเผชิญปัญหา และความเหนื่อยหน่ายในงานของผู้ปฏิบัติการช่วยเหลือในสถานสงเคราะห์ของรัฐบาล : การวิจัยผสมผสาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ปริศนา เจริญทอง. (2561). การสำรวจความเครียดและสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้ประกอบการร้านยาในปัจจุบัน : กรณีศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, และ สุธี ประศาสน์เศรษฐ์. (2560). เศรษฐศาสตร์การเมืองว่าด้วยการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการดำรงชีพอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษา ชุมชนบางสระแก้ว อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา, 5(1).

ปัทมวรรณ จินดารักษ์, และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร, 39(1), 3-11.

ปิยวรรณ เหตุทอง. (2560). ความเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจ ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม และระดับการใช้ตัวชี้วัดทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงิน: กรณีศึกษาธุรกิจโรงแรมในพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามันของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

- พินิตา พรหมรัตน์. (2559). อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นตัวแทนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พรพรรณ พิทธิพัทธ์เจริญ, และ ทิพนิตนา สมุทธานนท์. (2555). การสนับสนุนทางสังคม ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวและความเครียดของพนักงาน: ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มธุรกิจสาขาภาคตะวันออก. วารสารสมาคมนักวิจัย, 17(2), 105-116.
- พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์, มนทิรา เวชมงคล, และ อนันต์ชัย คงจันทร์. (2559). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 38(147), 107-137.
- พาสณา จุลรัตน์. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญา ตันติเศรณี, และ นวลตา อาภาคัพพะกุล. (2548). โครงการทดสอบความเที่ยงตรงและการดัดแปลงเครื่องมือความเครียดจากงานของ Karasek ให้เหมาะสมกับคนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พิชญา สวัสดิ์. (2557). ความมั่นคงในการประกอบอาชีพอิสระของเจนเนอเรชั่นวาย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พิทยา แจ่มศักดิ์. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์วิมล ฮ่องเสนาะ. (2561). *Gig Economy*: ระบบเศรษฐกิจใหม่กับวิถีการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- พิราภรณ์ มาลาโรจน์, ธีรวรรณ ธีระพงษ์, และ เพื่อนใจ รัตตากร. (2560). อาชีพอิสระ: เสรีภาพของเจตจำนงและความหมายของชีวิต. วารสารมนุษยศาสตร์สาร, 18(1), 232-264.
- พิสิฐ ลีอาธรรม. (2552). เศรษฐกิจไทยกับความเสี่ยง. วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 13(1).
- ภัชชาดี ครุฑธา. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี. (การศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- มณีวรรณ จัตรอุทัย. (2542). การเรียนรู้และการพัฒนาของมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มติชนออนไลน์. (2561). กรมสุขภาพจิตสำรวจคนวัยทำงานใน กทม. พบร้อยละ 45 ถูกความเครียด

ขโมยความสุข. มติชน. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news_1151371

มนัสวี ศรีนันท์. (2561). ทฤษฎีเจเนอเรชันกับกรอบวิธีคิด. วารสารศึกษาศาสตร์ มจร., 6(1), 364-373.

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. (2562). ดัชนีความเครียดของคนไทยไตรมาส 4 [Press release]

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2558). ความเครียดกับผู้บริหาร. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 6(1), 293-305.

รวีวรรณ เตชะรัก. (2557). ภาวะสุขภาพตามความเสี่ยงจากการทำงานของแรงงานนอกระบบช่างทำผม อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

วชิระ เพ็ชรราม, และ กลางเดือน โพชนา. (2559). ความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาร้านผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าวไทย. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 18(1), 10-20.

วรพรรณ เจริญขำ. (2556). การตรวจสอบค่านอกเกณฑ์ในตัวอย่างสุ่มประชากรปกติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วรางคณา ก่อเกียรติพิทักษ์, และ ดวงพร ภิญญะพันธ์. (2552). จากวิกฤตเศรษฐกิจสหรัฐฯ สู่ภาวะเศรษฐกิจถดถอยของญี่ปุ่น: ผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย. วารสารญี่ปุ่นศึกษา, 25(2), 105-138.

วรภรณ์ รัตวณิชจุกุล. (2545). ความหวังและกลวิธีการเผชิญปัญหาของนักศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วฤษพร ณัฐจุโรจน์. (2560). บทบาทที่ซับซ้อนของคนวัยแรงงานในครอบครัวที่มีสมาชิกพึ่งพิง. วารสารการเมืองการปกครอง, 7(2), 355-372.

วิภาวรรณ บุญมั่ง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วีระชัย ชูประจิตต์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
ป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. นครสวรรค์: กระทรวงสาธารณสุข.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2553). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย แนวคิดทฤษฎี-วัยเด็กตอนกลาง (9).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุกรใจ เจริญสุข. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง พฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิต และการ
สนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในบทบาท ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย
พยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/26920?src=%2Fsimple-search%3Fquery%3D%25E0%25B8%25A8%25E0%25B8%25B8%25E0%25B8%2581%25E0%25B8%25A3%25E0%25B9%258C%25E0%25B9%2583%25E0%25B8%2588%2B%25E0%25B9%2580%25E0%25B8%2588%25E0%25B8%25A3%25E0%25B8%25B4%25E0%25B8%258D%25E0%25B8%25AA%25E0%25B8%25B8%25E0%25B8%2582%26rpp%3D10%26sort_by%3Dscore%26order%3Ddesc%26brw_total%3D1%26brw_pos%3D0&query=%E0%B8%A8%E0%B8%B8%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B9%83%E0%B8%88+%E0%B9%80%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%8D%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82
- ศุชนา พันธุ์แสนทวีกุล, และ ปณิดา อินทร์พรหม. (2560). ปัจจัยทางเศรษฐกิจและการเงินที่ส่งผล
ต่อความเสี่ยงของประเทศ กรณีศึกษากลุ่มประเทศอาเซียน. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร
วิโรฒ, 8(1), 75-90.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2559). สุภาพคนไทย 2559: ตายดี วิธีที่เลือกได้. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สนธยา พุกษัยยานน์, และ นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2559). ความเครียดในงานของข้าราชการ
ตำรวจไทย. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 3(2).
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ. (2559). กลยุทธ์ส่งเสริมการออมให้แก่วัยผู้ใหญ่เพื่อ
เตรียมการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

มนุษย์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

สุธัม ธรรมวงศ์. (2558). แนวทางการจ้างงานกับผู้ประกอบอาชีพรับจ้างงานอิสระ (*Freelance*) ในอุตสาหกรรมโฆษณาดิจิทัล (*Digital Advertising Agency*). (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

สุธาสิณี เลิศวัชรสารกุล. (2559). ฟรีแลนซ์ทางเลือกที่ต้องแลก. *Read me 35 Egaze*, 35, 8-11.

อโนมา สอนบาลี. (2563). ประสบการณ์ของฟรีแลนซ์ในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ต่อสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19. คลังข้อมูลจดหมายเหตุดิจิทัล โควิด-19.

อรรพพรณ ตาทา. (2555). การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบวัดกลวิธีการเผชิญความเครียดเชิงรุก ฉบับภาษาไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดและการเผชิญความเครียดของคนไทย. กรุงเทพฯ:

อัยยรัช ลิ้มเจริญพร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

อิสราภรณ์ ผิวขำ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อุทุมพร เมืองนามา. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความเครียดของพนักงานธนาคาร สินเอเซีย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
ใบอนุญาตจรรยาบรรณ



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพอิสระในเจนอเรชั่นวาย โดยมีรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาว สุพิชา สรงประเสริฐ
หน่วยงานต้นสังกัด : คณะมนุษยศาสตร์
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-033/2564X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 11 กุมภาพันธ์ 2564

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564

(ลงชื่อ).....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....
(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-033/2564



ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องการวิจัย

1. อาจารย์ ดร. สรียา โชติธรรม

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. อาจารย์ ดร. ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. อาจารย์ ดร. ชานู รัตน์ะพิสิฐ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ค
ค่าสถิติการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของมาตรวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	ค่า IOC
1. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้หางานได้ยากขึ้น	1
2. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้มีคนตกงานเพิ่มมากขึ้น	1
3. อัตราการจ้างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น	1
4. ราคาสินค้าอุปโภคและบริโภคเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1
5. ประชาชนต้องซื้อสินค้าในราคาที่สูงขึ้น ขณะที่ได้รับสินค้าปริมาณน้อยลง	1
6. ประชาชนมีความมั่นคงจากนโยบายเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1
7. อัตราเงินเฟ้อในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง	1
8. ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้นักลงทุนเกิดความลังเลที่จะลงทุน	1
9. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นภาวะที่มีความมั่นคง	1
10. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ประชาชนใช้จ่ายด้วยความระมัดระวัง	1
11. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้การลงทุนส่วนใหญ่มีโอกาสที่จะได้กำไร	1
12. ความเสี่ยงของการลงทุนต่าง ๆ ในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ	1
13. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเกิดการชะลอตัว	1
14. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้คนประหยัดมากขึ้น	1
15. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้อัตราการว่างงานลดน้อยลง	1
16. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวนสูง	1
17. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคอยู่ในระดับสูง	1
18. นโยบายเศรษฐกิจในปัจจุบันกระตุ้นให้นักลงทุนสนใจลงทุนเพิ่มขึ้น	1
19. นโยบายทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความชัดเจน	1
20. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ความเชื่อมั่นของภาคธุรกิจอยู่ในระดับสูง	1
21. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ประชาชนมีรายได้เท่าเดิมหรือลดลง แต่ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น	1
22. ตลาดแรงงานในปัจจุบันเกิดการชะลอตัว	1
23. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้นักลงทุนสนใจที่จะลงทุนเพิ่มขึ้น	1
24. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้แรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน	1

ค่าอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น และค่าความเที่ยงของมาตรวัดความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	ค่า t	sig	CITC
1. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้หางานได้ยากขึ้น	3.01	.004	.201
2. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีแนวโน้มชะลอตัว	2.542	.015	.227
3. อัตราการจ้างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น	6.433	.000	.560
4. ราคาสินค้าอุปโภคและบริโภคเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.451	.000	.472
5. อัตราเงินเฟ้อในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง	5.051	.000	.327
6. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นภาวะที่มีความมั่นคง	5.745	.000	.407
7. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้การลงทุนส่วนใหญ่มีโอกาสที่จะได้กำไร	4.007	.000	.506
8. ความเสี่ยงของการลงทุนต่าง ๆ ในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ	4.171	.000	.313
9. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้คนประหยัดมากขึ้น	3.278	.002	.270
10. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้อัตราการว่างงานลดน้อยลง	5.542	.000	.534
11. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคอยู่ในระดับสูง	4.024	.000	.443
12. นโยบายเศรษฐกิจในปัจจุบันกระตุ้นให้นักลงทุนสนใจลงทุนเพิ่มขึ้น	5.561	.000	.589
13. นโยบายทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความชัดเจน	3.082	.004	.225
14. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ความเชื่อมั่นของภาคธุรกิจอยู่ในระดับสูง	4.600	.000	.461
15. ตลาดแรงงานในปัจจุบันเกิดการชะลอตัว	4.068	.000	.247
16. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้นักลงทุนสนใจที่จะลงทุนเพิ่มขึ้น	6.283	.000	.521
Cronbach's Alpha Coefficient = .791			

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของมาตรวัดความกดดันจากลักษณะงาน

ข้อคำถาม	ค่า IOC
1. ฉันมักต้องรีบทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด	1
2. แม้ว่าฉันจะเร่งทำงาน แต่บ่อยครั้งฉันต้องขอขยายเวลาการทำงานจากผู้ว่าจ้างเพื่อให้ทำงานได้ทัน	1
3. ฉันสามารถกำหนดระยะเวลาการทำงานได้ตามต้องการ	1
4. บ่อยครั้ง ฉันถูกกดดันเรื่องระยะเวลาในการทำงานจากผู้ว่าจ้าง	1
5. ฉันไม่สามารถกำหนดระยะเวลาการทำงานได้ตามต้องการ	1

ข้อคำถาม	ค่า IOC
6. ฉันต้องเร่งทำงานให้เสร็จจนไม่มีเวลาพักผ่อน	1
7. บ่อยครั้ง ฉันต้องเร่งทำงานจนไม่มีเวลาส่วนตัว	1
8. ฉันมักจะต้องรีบทำงานส่งให้ทันกำหนดเวลาที่มีอย่างจำกัด	1
9. ระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ของฉันค่อนข้างจะเหลือเฟือ	1
10. ฉันมักจะได้รับงานที่มีระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างจำกัด	1
11. การทำงานของฉันมักจะถูกกดดันเรื่องระยะเวลาในการส่งมอบงานจากผู้ว่าจ้าง	1
12. บ่อยครั้ง ฉันรู้สึกกดดันจากข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาในการส่งมอบงาน	1
13. ผู้ว่าจ้างมักจะกำหนดเวลาการส่งมอบงานน้อยเกินไปสำหรับการทำงานของฉัน	1
14. บ่อยครั้ง ฉันรู้สึกว่าผู้ว่าจ้างให้เวลาสำหรับการส่งมอบงานแบบกระชั้นชิดมากเกินไป	1
15. ผู้ว่าจ้างมักจะให้เวลาในการทำงานกับฉันน้อยเกินไป	1
16. งานที่ได้รับตรงกับความถนัดและความเชี่ยวชาญของฉัน	0.67
17. ฉันมักจะได้รับงานตรงกับความถนัดและความเชี่ยวชาญจนทำงานสำเร็จได้อย่างง่ายดาย	1
18. ฉันมักจะต้องแก้งานหลายครั้งจากความยากของงานที่ฉันได้รับ	1
19. ฉันมักจะได้ทำงานที่ไม่ยากเกินความสามารถของฉัน	1
20. ฉันมักจะทำงานที่ได้รับการว่าจ้างให้สำเร็จได้อย่างง่ายดาย	1
21. บ่อยครั้ง ความยากของงานทำให้ฉันต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	1
22. เมื่อเปรียบเทียบกับงานของคนอื่น ฉันคิดว่างานของฉันค่อนข้างง่าย	1
23. ฉันมักจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานที่มีความยาก	1
24. ฉันมักจะได้รับงานที่มีความยากเกินทักษะและความสามารถของฉัน	1
25. ความยากของงานทำให้ฉันต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานอยู่ตลอด	1
26. ฉันได้รับการจ้างงานที่จะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถสูงขั้นเสมอ	1
27. ระดับความยากของงานที่ฉันได้รับสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของฉัน	1
28. ฉันมองว่างานของฉันมีความยากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ	1
29. บ่อยครั้ง ฉันทำงานผิดพลาดจากความยากของงานที่ฉันได้รับ	1
30. บ่อยครั้ง ปริมาณงานของฉันมากเกินไปกว่าที่คิดไว้	1
31. บ่อยครั้ง ฉันต้องทำงานในปริมาณมากเกินไปที่ได้ตกลงกับผู้ว่าจ้างไว้	1
32. ฉันต้องทำงานหลายอย่างพร้อมกันจากปริมาณงานที่ฉันได้รับการว่าจ้าง	1
33. ฉันมักจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานที่มีปริมาณงานค่อนข้างมาก	1

ข้อคำถาม	ค่า IOC
34. ฉันมักจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานที่มีปริมาณงานเหมาะสม	1
35. ฉันมักจะได้รับงานที่มีปริมาณงานมากเกินไป	1
36. ฉันต้องทำงานเป็นเวลานานจากปริมาณงานที่ฉันได้รับ	1
37. ฉันมักจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานที่มีปริมาณงานไม่มากนัก	1
34. ฉันมักจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานที่มีปริมาณงานเหมาะสม	1
38. ปริมาณงานที่ฉันได้รับทำให้ฉันใช้เวลาทำงานเพียงเล็กน้อย	1
39. ปริมาณงานของฉันค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ได้ทำงานคล้ายกับฉัน	1
40. ฉันต้องใช้เวลาส่วนตัวเพื่อจัดการงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งมักจะเป็นงานที่มีปริมาณงานมาก	1
41. ปริมาณงานที่ได้รับทำให้ฉันรู้สึกกังวลว่าจะทำงานเสร็จไม่ทันเวลา	1

ค่าอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น และค่าความเที่ยงของมาตรวัดความกดดันจากลักษณะงาน

ข้อคำถาม	ค่า t	sig	CITC
1. ฉันถูกกดดันเรื่องระยะเวลาในการทำงานจากผู้ว่าจ้าง	8.433	.000	.656
2. ระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ของฉันเหลือเฟือ	8.320	.000	.564
3. การทำงานของฉันถูกกดดันเรื่องระยะเวลาในการส่งมอบงานจากผู้ว่าจ้าง	8.289	.000	.678
4. ผู้ว่าจ้างกำหนดเวลาการส่งมอบงานน้อยเกินไปสำหรับการทำงานของฉัน	17.164	.000	.698
5. ฉันรู้สึกว่าผู้ว่าจ้างให้เวลาสำหรับการส่งมอบงานแบบกระชั้นชิดมากเกินไป	12.412	.000	.698
6. ฉันได้รับงานตรงกับความถนัดและความเชี่ยวชาญจนทำงานสำเร็จได้อย่างง่ายดาย	5.766	.000	.379
7. ฉันต้องแก้งานหลายครั้งจากความยากของงานที่ฉันได้รับ	6.317	.000	.530
8. ฉันได้รับงานที่มีความยากเกินทักษะและความสามารถของฉัน	5.218	.000	.468
9. ความยากของงานทำให้ฉันต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานอยู่ตลอด	7.510	.000	.548
10. ฉันทำงานผิดพลาดจากความยากของงานที่ฉันได้รับ	8.422	.000	.576
11. ปริมาณงานของฉันมากเกินไปกว่าที่คิดไว้	9.086	.000	.681
12. ฉันต้องทำงานในปริมาณมากเกินไปที่ได้ตกลงกับผู้ว่าจ้างไว้	16.790	.000	.648

ข้อคำถาม	ค่า t	sig	CITC
13. ฉันต้องทำงานหลายอย่างพร้อมกันจากปริมาณงานที่ฉันได้รับการว่าจ้าง	6.048	.000	.568
14. ฉันต้องทำงานเป็นเวลานานจากปริมาณงานที่ฉันได้รับ	10.846	.000	.676
15. ปริมาณงานที่ได้รับทำให้ฉันรู้สึกกังวลว่าจะทำงานเสร็จไม่ทันเวลา	9.592	.000	.577
Cronbach's Alpha Coefficient = .828			

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ข้อคำถาม	ค่า IOC
1. ภาระงานทำให้ฉันมีเวลาว่างไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัว	1
2. แม้ว่าฉันจะมีภาระงานมาก แต่ฉันยังสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างดี	1
3. ฉันให้เวลากับการทำงานมากกว่าการดูแลครอบครัว	1
4. ฉันต้องปรับเปลี่ยนแผนการกับครอบครัว เนื่องจากต้องจัดการเรื่องงานให้เสร็จก่อน	1
5. ฉันสามารถจัดตารางงานให้วันหยุดตรงกับสมาชิกในครอบครัว ทำให้สามารถร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวได้	1
6. ฉันมีภาระงานมากจนไม่สามารถเอาใจใส่กับสมาชิกในครอบครัวได้เพียงพอ	1
7. ความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว	1
8. ฉันสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาในครอบครัวได้อย่างลงตัว	1
9. ฉันไม่สามารถร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวได้ เนื่องจากฉันต้องทำงานที่ได้รับจ้างมาให้เสร็จเรียบร้อย	1
10. ฉันสามารถหาเวลาว่างมาทำกิจกรรมเพื่อรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวได้	1
11. ปัญหาจากการทำงานทำให้ฉันมีอาการเหนื่อยล้าจนไม่สามารถร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว	1
12. ฉันมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาเรื่องงาน ทำให้ไม่สามารถทำใจให้สนุกสนานกับครอบครัวได้	1
13. แม้เกิดปัญหาในการทำงาน แต่ฉันก็สามารถร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัวได้อย่างสนุกสนาน	1

ข้อคำถาม	ค่า IOC
14. ฉันสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ในการทำงานและบทบาทหน้าที่ในครอบครัวได้ดีเท่าเทียมกัน	1
15. ความเครียดจากครอบครัวทำให้ฉันไม่กระตือรือร้นในการทำงาน	0.67
16. ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวทำให้ฉันไม่มีสมาธิที่จะทำงาน	0.67
17. แม้จะมีปัญหาในครอบครัวมารบกวนจิตใจ แต่ฉันสามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	0.67
18. ฉันไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อเกิดปัญหาในครอบครัว	0.67
19. ฉันต้องรีบทำงานให้เสร็จเพื่อไปดูแลครอบครัว	1
20. ถ้าฉันไม่มีภาระหน้าที่ในครอบครัว ฉันคิดว่าฉันจะสามารถทำงานได้ดีกว่านี้	1
21. แม้ฉันจะมีภาระหน้าที่ในครอบครัวมาก แต่ฉันก็สามารถแบ่งเวลามาทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยดี	1
22. ฉันทำงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีปัญหาครอบครัว	0.67
23. ภาระหน้าที่ในครอบครัวทำให้ฉันไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานได้เพียงพออย่างที่ต้องการ	1
24. ฉันทำงานไม่เสร็จเพราะฉันต้องใช้เวลาไปกับครอบครัว	1
25. ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลาเนื่องจากมีภาระครอบครัว	1

ค่าอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น และค่าความเที่ยงของมาตรวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ข้อคำถาม	ค่า t	sig	CITC
1. ภาระงานทำให้ฉันมีเวลาว่างไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัว	10.708	.000	.744
2. แม้ว่าฉันจะมีภาระงานมาก แต่ฉันยังสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างดี	8.132	.000	.747
3. ฉันใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการดูแลครอบครัว	8.485	.000	.684
4. ฉันต้องปรับเปลี่ยนแผนการกับครอบครัว เนื่องจากต้องจัดการเรื่องงานให้เสร็จก่อน	6.995	.000	.538
5. ฉันมีภาระงานมากจนไม่สามารถเอาใจใส่กับสมาชิกในครอบครัวได้เพียงพอ	9.699	.000	.740
6. ความเครียดจากการทำงานของฉันส่งผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว	8.504	.000	.713

ข้อคำถาม	ค่า t	sig	CITC
7. ฉันสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาในครอบครัวได้อย่างลงตัว	6.364	.000	.684
8. ฉันไม่สามารถร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวได้ เนื่องจากฉันต้องทำงานที่ได้รับจ้างมาให้เสร็จเรียบร้อย	7.770	.000	.737
9. ปัญหาจากการทำงานทำให้ฉันมีอารมณ์หงุดหงิดจนไม่สามารถร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว	4.996	.000	.561
10. ฉันมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาเรื่องงาน ทำให้ไม่สามารถทำให้สนุกสนานกับครอบครัวได้	7.851	.000	.663
11. แม้เกิดปัญหาในการทำงาน แต่ฉันก็สามารถร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัวได้อย่างสนุกสนาน	4.426	.000	.445
12. ฉันสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ในการทำงานและบทบาทหน้าที่ในครอบครัวได้ดีเท่าเทียมกัน	5.647	.000	.606
13. แม้ฉันจะมีภาระหน้าที่ในครอบครัวมาก แต่ฉันก็สามารถแบ่งเวลามาทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยดี	4.318	.000	.468
14. ฉันทำงานไม่เสร็จเพราะฉันต้องให้เวลากับครอบครัว	5.345	.000	.421
15. ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลาเนื่องจากมีภาระครอบครัว	3.920	.001	.398
Cronbach's Alpha Coefficient = .914			

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของมาตรวัดรูปแบบการจัดการ
ความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

ข้อคำถาม	ค่า IOC
1. ฉันหาวิธีแก้ไขปัญหาลงหลาย ๆ วิธี	0.33
2. ฉันควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	0.67
3. ฉันจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องทำ	1
4. ฉันมุ่งไปยังปัญหาและค้นหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหานั้น	0.67
5. ฉันทบทวนเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่และเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง	0.67
6. ฉันใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ	0.67
7. ฉันกำหนดแนวทางปฏิบัติ และปฏิบัติตามแนวทางนั้น	0.33
8. ฉันวิเคราะห์ปัญหาก่อนที่จะได้ตอบกับปัญหา	1
9. ฉันพยายามแก้ไขอย่างเป็นขั้นตอนกับสถานการณ์ในครั้งต่อไปที่มีความคล้ายกับสถานการณ์นี้	1

ข้อคำถาม	ค่า IOC
10. ฉันปรับเปลี่ยนลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องทำ	1
11. ฉันทำความเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น	1
12. ฉันใช้สถานการณ์เป็นเครื่องพิสูจน์ความสามารถของตนเอง	0.33
13. ฉันลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้องในทันที	1
14. ฉันทำสิ่งที่คิดว่าดีที่สุด	1
15. ฉันทบทวนวิธีการแก้ไขปัญหาที่เคยใช้มาก่อนในสถานการณ์ที่คล้ายกัน	1
16. ฉันจัดการเวลาชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น	1
17. ฉันพูดคุยกับคนที่ฉันคิดว่าคำแนะนำของเขามีคุณค่า	1
18. ฉันมุ่งไปยังข้อบกพร่องของตนเอง	1

ค่าอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น และค่าความเที่ยงของมาตรวัดรูปแบบการจัดการความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

ข้อคำถาม	ค่า t	sig	CITC
1. ฉันแก้ปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดด้วยวิธีการที่มีเหตุผล	6.012	.000	.668
2. ฉันจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องทำเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	6.515	.000	.692
3. ฉันมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหามากกว่าจะสำเร็จ	8.955	.000	.778
4. ฉันพยายามค้นหาวิธีการแก้ปัญหาย่างสุดความสามารถ	4.792	.000	.605
5. ฉันนำแนวทางที่ประสบความสำเร็จในอดีตมาใช้กับปัญหาหรือจัดการความเครียดที่เกิดขึ้น	5.883	.000	.604
6. ฉันกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นเหตุเป็นผล และปฏิบัติตามแนวทางนั้น	7.405	.000	.619
7. ฉันวิเคราะห์ปัญหาก่อนที่จะดำเนินการแก้ปัญหา	9.163	.000	.726
8. ฉันแก้ไขปัญหที่ทำให้เกิดความเครียดด้วยวิธีการที่เป็นขั้นเป็นตอน	9.206	.000	.727
9. ฉันปรับเปลี่ยนการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องทำเพื่อจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	7.750	.000	.679
10. ฉันลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้องในทันที	7.152	.000	.660
11. ฉันทำสิ่งที่คิดว่าดีที่สุดเพื่อจัดการกับปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียด	6.702	.000	.723
12. ฉันทบทวนวิธีการแก้ไขปัญหาที่เคยใช้มาก่อนในสถานการณ์ที่คล้ายกัน	7.408	.000	.704
13. ฉันจัดการเวลาชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น	6.698	.000	.675
Cronbach's Alpha Coefficient = .928			

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของมาตรวัดความเครียดในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่า IOC
1. ฉันมักวิตกกังวลเกี่ยวกับงานของฉัน	1
2. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันรู้สึกไม่สบายใจโดยหาสาเหตุไม่ได้	1
3. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันเจ็บป่วยหรือไม่สบายโดยหาสาเหตุไม่ได้	1
4. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันมักจะเกิดอาการหลงลืมแม้แต่เรื่องที่มีความสำคัญ	1
5. คนรอบข้างบอกว่าฉันมักจะมีอารมณ์แปรปรวนในช่วงเวลาของการทำงาน	1
6. ความรู้สึกกดดันจากการทำงานทำให้ความเชื่อมั่นในการทำงานของฉันลดลง	1
7. ฉันรู้สึกวิตกกังวลต่อหน้าที่ของนายจ้างที่มีต่อผลงานของฉัน	1
8. ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานผิดพลาดบ่อยครั้งขึ้น	1
9. บ่อยครั้งฉันรู้สึกกินไม่ได้ นอนไม่หลับ เมื่อต้องทำงานที่ได้รับจ้างมา	1
10. คนรอบข้างบอกว่าฉันจริงจังกับการทำงานมากเกินไปจนอาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพ	1
11. เวลาทำงาน ฉันรู้สึกขมขื่นและหดหู่ใจโดยไม่มีสาเหตุ	1
12. ฉันรู้สึกว่าปริมาณงานที่ฉันได้รับมากเกินไปจนเกินกำลังความสามารถของฉัน	1
13. ฉันวิตกกังวลว่าฉันจะไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลา	1
14. ฉันรู้สึกกดดันที่ต้องทำงานหนักเพื่อให้ นายจ้างยอมรับในความสามารถของฉัน	1
15. ฉันรู้สึกว่าฉันวางแผนไม่ได้จนทำให้ตัวเองไม่มีเวลาพักผ่อน	1
16. ฉันไม่เคยรู้สึกผ่อนคลายในช่วงเวลาของการทำงานเลย	1
17. ฉันรู้สึกหนักใจเมื่อต้องลงมือทำงานตามที่ต้องการที่มากเกินไปของนายจ้าง	1
18. ความกดดันจากการทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพของฉันมากเกินไป	1
19. หลายครั้งฉันรู้สึกว่างานเป็นภาระอันยิ่งใหญ่ในชีวิต	1
20. บางครั้งฉันรู้สึกแน่นหน้าอก เมื่อฉันคิดเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ	0.67
21. ฉันกังวลใจทุกครั้งที่ต้องส่งงานให้นายจ้าง	1
22. ฉันคิดถึงเรื่องงานจนนอนไม่หลับ	1
23. เมื่อฉันทำงาน ฉันจะรู้สึกหมดแรงจนไม่อยากจะทำเรื่องอื่น ๆ ในชีวิต	1
24. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันกระวนกระวายใจทุกครั้งที่ได้ยินเสียงแจ้งเตือนทางอีเมลหรือทางโทรศัพท์	1

ข้อคำถาม	ค่า IOC
25. ในวันที่ต้องทำงานหนัก ฉันยังรู้สึกสนุกที่ได้ทำงาน	1
26. ฉันทำงานด้วยความสบายใจ โดยงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายของฉัน	1
27. ฉันทำงานด้วยความสบายใจ โดยงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจของฉัน	1
28. แม้งานที่ได้รับจ้างจะมีปริมาณมาก แต่ฉันรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงาน	1
29. ฉันไม่รู้สึกกังวลที่ต้องได้รับจ้างงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง	1
29. ฉันไม่รู้สึกกังวลที่ต้องได้รับจ้างงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง	1
30. ฉันรู้สึกกดดันที่ต้องทำงานให้ตรงตามมาตรฐานของนายจ้าง	1
31. ฉันรู้สึกว่าการทำงานเพื่อให้นายจ้างยอมรับและจ้างงานอย่างต่อเนื่องเป็นความท้าทายมากกว่าความกดดัน	1
32. ฉันรู้สึกหนักใจกับการทำงานจนไม่อยากทำงานที่ได้รับมาอีกต่อไป	1
33. ฉันทำงานที่ได้รับมาด้วยความสบายใจ	1
34. ฉันคิดวนเวียนว่านายจ้างจะไม่พอใจในผลงาน แม้ว่าฉันจะทำงานตามมาตรฐานที่ดีแล้ว	1

ค่าอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อคำถามข้อนั้น และค่าความเที่ยงของมาตรวัดความเครียดในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่า t	sig	CITC
1. ฉันวิตกกังวลเกี่ยวกับงานของฉัน	5.413	.000	.520
2. ในช่วงเวลาการจ้างงาน ฉันรู้สึกไม่สบายใจโดยหาสาเหตุไม่ได้	6.271	.000	.611
3. ในช่วงเวลาการจ้างงาน ฉันเจ็บป่วยหรือไม่สบายโดยหาสาเหตุไม่ได้	5.313	.000	.576
4. ในช่วงเวลาการจ้างงาน ฉันเกิดอาการหลงลืมแม้แต่เรื่องที่มีความสำคัญ	6.693	.000	.582
5. คนรอบข้างบอกว่าฉันมีอาการแปรปรวนในช่วงเวลาของการจ้างงาน	7.904	.000	.622
6. ความรู้สึกกดดันจากการทำงานทำให้ความมั่นใจในการทำงานของฉันลดลง	10.630	.000	.712
7. ฉันรู้สึกวิตกกังวลต่อท่าทีของนายจ้างที่มีต่อผลงานของฉัน	7.759	.000	.627
8. ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานผิดพลาดมากขึ้นกว่าเดิม	4.160	.000	.473
9. ฉันรู้สึกกินไม่ได้ นอนไม่หลับ เมื่อต้องทำงานที่ได้รับจ้างมา	5.548	.000	.662
10. เวลาทำงาน ฉันรู้สึกขมขื่นและหดหู่ใจโดยไม่มีสาเหตุ	6.955	.000	.748

ข้อคำถาม	ค่า t	sig	CITC
11. ฉันวิตกกังวลว่าฉันจะไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลา	10.478	.000	.694
12. ฉันรู้สึกเครียดที่ต้องทำงานหนักเพื่อให้นายจ้างยอมรับในความสามารถของ ฉัน	9.844	.000	.703
13. ฉันรู้สึกว่าฉันปล่อยวางงานไม่ได้จนทำให้ตัวเองไม่มีเวลาพักผ่อน	3.380	.002	.420
14. ฉันไม่เคยรู้สึกผ่อนคลายในช่วงเวลาของการจ้างงานเลย	9.622	.000	.756
15. ฉันรู้สึกหนักใจเมื่อต้องลงมือทำงานตามที่ต้องการที่มากเกินไปของนายจ้าง	8.628	.000	.648
16. ความกดดันจากการทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพของฉันมากเกินไป	6.571	.000	.608
17. ฉันรู้สึกว่างานเป็นภาระอันยิ่งใหญ่ในชีวิต	5.510	.000	.608
18. บางครั้งฉันรู้สึกหนักอกหนักใจ เมื่อฉันคิดเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ	10.705	.000	.776
19. ฉันกังวลใจทุกครั้งที่ต้องส่งงานให้นายจ้าง	7.372	.000	.700
20. ฉันคิดถึงเรื่องงานจนนอนไม่หลับ	3.808	.001	.511
21. เมื่อฉันทำงาน ฉันจะรู้สึกหมดแรงจนไม่อยากทำเรื่องอื่น ๆ ในชีวิต	4.304	.000	.558
22. ในช่วงเวลาการจ้างงาน ฉันกระวนกระวายใจทุกครั้งที่ได้ยินเสียงแจ้งเตือน ทางอีเมลหรือทางโทรศัพท์	5.768	.000	.638
23. ฉันรู้สึกกดดันที่ต้องทำงานให้ตรงตามมาตรฐานของนายจ้าง +	6.602	.000	.613
24. ฉันรู้สึกหนักใจกับการทำงานจนไม่อยากทำงานที่ได้รับมาอีกต่อไป +	7.452	.000	.746
25. ฉันอดคิดซ้ำ ๆ ไม่ได้ว่านายจ้างจะไม่พอใจในผลงาน แม้ฉันจะทำงานตาม มาตรฐานที่ดีแล้ว +	5.561	.000	.621
Cronbach's Alpha Coefficient = .947			



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งปริญญานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 การรับรู้ภาวะเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับงาน

ส่วนที่ 4 ความสมดุลในชีวิต

ส่วนที่ 5 วิธีจัดการปัญหา

ส่วนที่ 6 ความเครียดในการทำงาน

ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด และตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ โดยคำตอบของท่านจะไม่มีถูกหรือผิด และไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตหรือการปฏิบัติงานของท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ไว้เป็นความลับเพื่อประโยชน์ทางการวิจัย และนำเสนอผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลามาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง ☐ ไม่ต้องการระบุ

2. อายุ

☐ อายุ 23 – 32 ปี ☐ อายุ 33 – 42 ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (การประกอบอาชีพอิสระ)

☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

4. ลักษณะงานที่ทำ

4. สถานภาพ

☐ โสด ☐ มีคู่/สมรส
☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ☐ อื่น ๆ

5. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 15,001 – 20,000 บาท
☐ 20,001 – 25,000 บาท ☐ 25,001 – 30,000 บาท
☐ มากกว่า 30,001 บาท

ส่วนที่ 2 การรับรู้ภาวะเศรษฐกิจ

คำชี้แจง กรุณาเลือกข้อคำตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขแต่ละช่องแสดงระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย				
	5	4	3	2	1
1. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้หางานได้ยากขึ้น					
2. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้มีคนตกงานเพิ่มมากขึ้น					
3. อัตราการจ้างงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้น					
4. ราคาสินค้าอุปโภคและบริโภคเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
5. อัตราเงินเฟ้อในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง					
6. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นภาวะที่มีความมั่นคง					
7. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้การลงทุนส่วนใหญ่มีโอกาสที่จะได้กำไร					
8. ความเสี่ยงของการลงทุนต่าง ๆ ในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ					
9. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้คนประหยัดมากขึ้น					
10. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้อัตราการว่างงานลดน้อยลง					
11. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคอยู่ในระดับสูง					
12. นโยบายเศรษฐกิจในปัจจุบันกระตุ้นให้นักลงทุนสนใจลงทุนเพิ่มขึ้น					
13. นโยบายทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความชัดเจน					
14. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ความเชื่อมั่นของภาคธุรกิจอยู่ในระดับสูง					
15. ตลาดแรงงานในปัจจุบันเกิดการชะลอตัว					
16. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้นักลงทุนสนใจที่จะลงทุนเพิ่มขึ้น					

ส่วนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับงาน

คำชี้แจง กรุณาเลือกช่องคำตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขแต่ละช่องแสดงระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

5	หมายถึง	จริงที่สุด
4	หมายถึง	จริง
3	หมายถึง	จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน
2	หมายถึง	ไม่จริง
1	หมายถึง	ไม่จริงเลย

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ฉันถูกกดดันเรื่องระยะเวลาในการทำงานจากผู้ว่าจ้าง					
2. ระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ของฉันเหลือเฟือ					
3. การทำงานของฉันถูกกดดันเรื่องระยะเวลาในการส่งมอบงานจากผู้ว่าจ้าง					
4. ผู้ว่าจ้างกำหนดเวลาการส่งมอบงานน้อยเกินไปสำหรับการทำงานของฉัน					
5. ฉันรู้สึกที่ผู้ว่าจ้างให้เวลาสำหรับการส่งมอบงานแบบกระชั้นชิดมากเกินไป					
6. ฉันได้รับงานตรงกับความถนัดและความเชี่ยวชาญจนทำงานสำเร็จได้อย่างง่ายดาย					
7. ฉันต้องแก้งานหลายครั้งจากความยากของงานที่ฉันได้รับ					
8. ฉันได้รับงานที่มีความยากเกินทักษะและความสามารถของฉัน					
9. ความยากของงานทำให้ฉันต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
10. ฉันทำงานผิดพลาดจากความยากของงานที่ฉันได้รับ					
11. ปริมาณงานของฉันมากเกินไปกว่าที่คิดไว้					
12. ฉันต้องทำงานในปริมาณมากเกินไปกว่าที่ได้ตกลงกับผู้ว่าจ้างไว้					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
13. ฉันต้องทำงานหลายอย่างพร้อมกันจากปริมาณงานที่ฉันได้รับการว่าจ้าง					
14. ฉันต้องทำงานเป็นเวลานานจากปริมาณงานที่ฉันได้รับ					
15. ปริมาณงานที่ได้รับทำให้ฉันรู้สึกกังวลว่าจะทำงานเสร็จไม่ทันเวลา					

ส่วนที่ 4 ความสมดุลในชีวิต

คำชี้แจง กรุณาเลือกช่องคำตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขแต่ละช่องแสดงระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | จริงที่สุด |
| 4 | หมายถึง | จริง |
| 3 | หมายถึง | จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน |
| 2 | หมายถึง | ไม่จริง |
| 1 | หมายถึง | ไม่จริงเลย |

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ภาระงานทำให้ฉันมีเวลาว่างไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัว					
2. แม้ว่าฉันจะมีภาระงานมาก แต่ฉันยังสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างดี					
3. ฉันให้เวลากับการทำงานมากกว่าการดูแลครอบครัว					
4. ฉันต้องปรับเปลี่ยนแผนการกับครอบครัว เนื่องจากต้องจัดการเรื่องงานให้เสร็จก่อน					
5. ฉันมีภาระงานมากจนไม่สามารถเอาใจใส่กับสมาชิกในครอบครัวได้เพียงพอ					
6. ความเครียดจากการทำงานของฉันส่งผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว					
7. ฉันสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาในครอบครัวได้อย่างลงตัว					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
8. ฉันไม่สามารถร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวได้ เนื่องจากฉันต้องทำงานที่ได้รับจ้างมาให้เสร็จเรียบร้อย					
9. ปัญหาจากการทำงานทำให้ฉันมีอาการหงุดหงิดจนไม่สามารถร่วมกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว					
10. ฉันมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาเรื่องงาน ทำให้ไม่สามารถทำให้สนุกสนานกับครอบครัวได้					
11. แม้เกิดปัญหาในการทำงาน แต่ฉันก็สามารถร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัวได้อย่างสนุกสนาน					
12. ฉันสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ในการทำงานและบทบาทหน้าที่ในครอบครัวได้ดีเท่าเทียมกัน					
13. แม้ฉันจะมีภาระหน้าที่ในครอบครัวมาก แต่ฉันก็สามารถแบ่งเวลามาทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยดี					
14. ฉันทำงานไม่เสร็จเพราะฉันต้องใช้เวลาไปกับครอบครัว					
15. ฉันไม่สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลาเนื่องจากมีภาระครอบครัว					

ส่วนที่ 5 วิธีจัดการปัญหา

คำชี้แจง ขอให้ท่านนึกถึง "สถานการณ์ที่ทำให้ท่านเกิดความเครียดในการทำงาน" แล้วประเมินว่าการจัดการความเครียดด้วยวิธีการ/แนวทางตามข้อคำถามต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากเพียงใด กรุณาเลือกช่องคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	จริงที่สุด
4	หมายถึง	จริง
3	หมายถึง	จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน
2	หมายถึง	ไม่จริง
1	หมายถึง	ไม่จริงเลย

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ฉันแก้ปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดด้วยวิธีการที่มีเหตุผล					
2. ฉันจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องทำเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น					
3. ฉันมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหามากกว่าจะสำเร็จ					
4. ฉันพยายามค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาย่างสุด ความสามารถ					
5. ฉันนำแนวทางที่ประสบความสำเร็จในอดีตมาใช้แก้ปัญหา หรือจัดการความเครียดที่เกิดขึ้น					
6. ฉันกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นเหตุเป็นผล และปฏิบัติตาม แนวทางนั้น					
7. ฉันวิเคราะห์ปัญหาก่อนที่จะดำเนินการแก้ปัญหา					
8. ฉันแก้ไขปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียดด้วยวิธีการที่เป็นขั้น เป็นตอน					
9. ฉันปรับเปลี่ยนการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องทำ เพื่อจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ					
10. ฉันลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้องในทันที					
11. ฉันทำสิ่งที่คิดว่าดีที่สุดเพื่อจัดการกับปัญหาที่ทำให้เกิด ความเครียด					
12. ฉันทบทวนวิธีการแก้ไขปัญหาที่เคยใช้มาก่อนใน สถานการณ์ที่คล้ายกัน					
13. ฉันจัดการเวลาชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น					

ส่วนที่ 6 ความเครียดในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาเลือกช่องคำตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขแต่ละช่อง
แสดงระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

5	หมายถึง	จริงที่สุด
4	หมายถึง	จริง
3	หมายถึง	จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน
2	หมายถึง	ไม่จริง
1	หมายถึง	ไม่จริงเลย

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ฉันวิตกกังวลเกี่ยวกับงานของฉัน					
2. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันรู้สึกไม่สบายใจโดยหาสาเหตุไม่ได้					
3. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันเจ็บป่วยหรือไม่สบายโดยหาสาเหตุไม่ได้					
4. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันเกิดอาการหลงลืมแม้แต่เรื่องที่มีความสำคัญ					
5. คนรอบข้างบอกว่าฉันมีอาการแปรปรวนในช่วงเวลาของการทำงาน					
6. ความรู้สึกกดดันจากการทำงานทำให้ความมั่นใจในการทำงานของฉันลดลง					
7. ฉันรู้สึกวิตกกังวลต่อท่าทีของนายจ้างที่มีต่อผลงานของฉัน					
8. ฉันรู้สึกว่าฉันทำงานผิดพลาดมากขึ้นกว่าเดิม					
9. ฉันรู้สึกกินไม่ได้ นอนไม่หลับ เมื่อต้องทำงานที่ได้รับจ้างมา					
10. เวลาทำงาน ฉันรู้สึกขมขื่นและหดหู่ใจโดยไม่มีสาเหตุ					
11. ฉันวิตกกังวลว่าฉันจะไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลา					
12. ฉันรู้สึกเครียดที่ต้องทำงานหนักเพื่อให้ นายจ้างยอมรับในความสามารถของฉัน					
13. ฉันรู้สึกว่าฉันปล่อยวางงานไม่ได้จนทำให้ตัวเองไม่มีเวลาพักผ่อน					
14. ฉันไม่เคยรู้สึกผ่อนคลายในช่วงเวลาของการทำงานเลย					
15. ฉันรู้สึกหนักใจเมื่อต้องลงมือทำงานตามที่ต้องการที่มากเกินไปของนายจ้าง					
16. ความกดดันจากการทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพของฉันมากเกินไป					
17. ฉันรู้สึกว่างานเป็นภาระอันยิ่งใหญ่ในชีวิต					
18. บางครั้งฉันรู้สึกหนักอกหนักใจ เมื่อฉันคิดเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ					
19. ฉันกังวลใจทุกครั้งที่ต้องส่งงานให้นายจ้าง					
20. ฉันคิดถึงเรื่องงานจนนอนไม่หลับ					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
21. เมื่อฉันทำงาน ฉันจะรู้สึกหมดแรงจนไม่อยากทำเรื่องอื่น ๆ ในชีวิต					
22. ในช่วงเวลาการทำงาน ฉันจะวนเวียนจิตใจทุกครั้งที่ได้ยินเสียงแจ้งเตือนทางอีเมลหรือทางโทรศัพท์					
23. ฉันรู้สึกกดดันที่ต้องทำงานให้ตรงตามมาตรฐานของนายจ้าง					
24. ฉันรู้สึกหนักใจกับการทำงานจนไม่อยากทำงานที่ได้รับมาอีกต่อไป					





การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Meco	196	2.44	5.00	3.5571	.65280
Mtime	196	1.00	4.80	2.8918	.71334
Mhard	196	1.40	4.60	2.9582	.57153
Mamout	196	1.00	5.00	3.3061	.76175
Mjobtotal	196	1.33	4.60	3.0520	.54071
Mbal	196	1.13	3.80	2.8272	.50545
Mcope	196	1.92	5.00	3.4717	.76648
Mstress	196	1.08	4.64	2.9739	.69627
Valid N (listwise)	196				



Statistics

		Meco	Mjobtotal	Mbal	Mcope	Mstress
N	Valid	196	196	196	196	196
	Missing	0	0	0	0	0
Std. Deviation		.65280	.54071	.50545	.76648	.69627
Variance		.426	.292	.255	.587	.485
Skewness		.434	-.096	-.990	.057	-.341
Std. Error of Skewness		.174	.174	.174	.174	.174
Kurtosis		-.919	.595	.963	-.864	.374
Std. Error of Kurtosis		.346	.346	.346	.346	.346

Correlations

		Meco	Mjobtotal	Mbal	Mcope	Mstress
Meco	Pearson Correlation	1	-.040	-.270**	.626**	-.272**
	Sig. (2-tailed)		.577	.000	.000	.000
	N	196	196	196	196	196
Mjobtotal	Pearson Correlation	-.040	1	.424**	.116	.501**
	Sig. (2-tailed)	.577		.000	.104	.000
	N	196	196	196	196	196
Mbal	Pearson Correlation	-.270**	.424**	1	-.263**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	196	196	196	196	196
Mcope	Pearson Correlation	.626**	.116	-.263**	1	-.102
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.000		.156
	N	196	196	196	196	196
Mstress	Pearson Correlation	-.272**	.501**	.526**	-.102	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.156	
	N	196	196	196	196	196

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.272 ^a	.074	.069	.67169	.074	15.537	1	194
2	.561 ^b	.315	.308	.57931	.241	67.801	1	193
3	.630 ^c	.397	.388	.54489	.082	26.154	1	192
4	.634 ^d	.401	.389	.54431	.004	1.411	1	191
5	.634 ^e	.401	.386	.54572	.000	.015	1	190
6	.654 ^f	.428	.410	.53482	.027	8.821	1	189
7	.656 ^g	.430	.409	.53524	.002	.704	1	188

Model Summary

Model	Change ...
	Sig. F Change
1	.000
2	.000
3	.000
4	.236
5	.904
6	.003
7	.403

a. Predictors: (Constant), Meco

b. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal

c. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal

d. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope

e. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope, eco_by_cope

f. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope, eco_by_cope, job_by_cope

g. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope, eco_by_cope, job_by_cope, bal_by_cope

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.010	1	7.010	15.537	.000 ^b
	Residual	87.525	194	.451		
	Total	94.535	195			
2	Regression	29.764	2	14.882	44.344	.000 ^c
	Residual	64.771	193	.336		
	Total	94.535	195			
3	Regression	37.529	3	12.510	42.133	.000 ^d
	Residual	57.006	192	.297		
	Total	94.535	195			
4	Regression	37.947	4	9.487	32.021	.000 ^e
	Residual	56.588	191	.296		
	Total	94.535	195			
5	Regression	37.952	5	7.590	25.487	.000 ^f
	Residual	56.584	190	.298		
	Total	94.535	195			
6	Regression	40.475	6	6.746	23.584	.000 ^g
	Residual	54.060	189	.286		
	Total	94.535	195			
7	Regression	40.676	7	5.811	20.284	.000 ^h
	Residual	53.859	188	.286		
	Total	94.535	195			

a. Dependent Variable: Mstress

b. Predictors: (Constant), Meco

c. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal

d. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal

e. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope

f. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope, eco_by_cope

g. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope, eco_by_cope, job_by_cope

h. Predictors: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope, eco_by_cope, job_by_cope, bal_by_cope

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1 (Constant)	4.007	.266		15.038	.000		
Meco	-.290	.074	-.272	-3.942	.000	-.272	-.272
2 (Constant)	2.003	.335		5.982	.000		
Meco	-.269	.064	-.253	-4.237	.000	-.272	-.292
Mjobtotal	.632	.077	.491	8.234	.000	.501	.510
3 (Constant)	.938	.378		2.484	.014		
Meco	-.180	.062	-.169	-2.892	.004	-.272	-.204
Mjobtotal	.456	.080	.355	5.707	.000	.501	.381
Mbal	.454	.089	.330	5.114	.000	.526	.346
4 (Constant)	.862	.382		2.253	.025		
Meco	-.235	.078	-.221	-3.030	.003	-.272	-.214
Mjobtotal	.431	.083	.334	5.200	.000	.501	.352
Mbal	.479	.091	.348	5.256	.000	.526	.355
Mcope	.081	.068	.089	1.188	.236	-.102	.086
5 (Constant)	.731	1.151		.635	.526		
Meco	-.195	.341	-.183	-.572	.568	-.272	-.041
Mjobtotal	.430	.083	.334	5.179	.000	.501	.352
Mbal	.477	.093	.346	5.131	.000	.526	.349
Mcope	.120	.327	.132	.366	.715	-.102	.027
eco_by_cope	-.011	.091	-.073	-.121	.904	-.213	-.009
6 (Constant)	4.634	1.732		2.675	.008		
Meco	-.336	.338	-.315	-.995	.321	-.272	-.072
Mjobtotal	-.702	.390	-.545	-1.801	.073	.501	-.130
Mbal	.432	.092	.314	4.682	.000	.526	.322
Mcope	-.860	.460	-.946	-1.870	.063	-.102	-.135
eco_by_cope	.022	.090	.145	.242	.809	-.213	.018
job_by_cope	.297	.100	1.391	2.970	.003	.277	.211
7 (Constant)	5.856	2.264		2.586	.010		
Meco	-.410	.349	-.385	-1.174	.242	-.272	-.085
Mjobtotal	-.625	.401	-.486	-1.561	.120	.501	-.113
Mbal	.011	.511	.008	.021	.984	.526	.002
Mcope	-1.166	.588	-1.284	-1.985	.049	-.102	-.143
eco_by_cope	.043	.093	.284	.458	.647	-.213	.033
job_by_cope	.274	.104	1.283	2.640	.009	.277	.189
bal_by_cope	.107	.128	.397	.839	.403	.352	.061

Excluded Variables^a

					Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
Model		Beta In	t	Sig.				
1	Mjobtotal	.491 ^b	8.234	.000	.510	.998	1.002	.998
	Mbal	.488 ^b	7.768	.000	.488	.927	1.079	.927
	Mcope	.113 ^b	1.279	.202	.092	.608	1.646	.608
	eco_by_cope	.131 ^b	.881	.379	.063	.217	4.619	.217
	job_by_cope	.467 ^b	6.860	.000	.443	.832	1.202	.832
	bal_by_cope	.479 ^b	7.488	.000	.474	.907	1.102	.907
2	Mbal	.330 ^c	5.114	.000	.346	.756	1.323	.756
	Mcope	-.001 ^c	-.016	.987	-.001	.588	1.702	.588
	eco_by_cope	-.029 ^c	-.223	.823	-.016	.212	4.727	.211
	job_by_cope	.089 ^c	.799	.425	.058	.284	3.523	.284
	bal_by_cope	.299 ^c	4.354	.000	.300	.690	1.450	.690
3	Mcope	.089 ^d	1.188	.236	.086	.557	1.796	.557
	eco_by_cope	.143 ^d	1.136	.257	.082	.197	5.072	.197
	job_by_cope	.194 ^d	1.824	.070	.131	.274	3.644	.274
	bal_by_cope	.130 ^d	1.473	.142	.106	.401	2.493	.401
4	eco_by_cope	-.073 ^e	-.121	.904	-.009	.009	116.167	.009
	job_by_cope	1.377 ^e	2.970	.003	.211	.014	71.383	.014
	bal_by_cope	.681 ^e	1.540	.125	.111	.016	62.852	.016
5	job_by_cope	1.391 ^f	2.970	.003	.211	.014	72.475	.008
	bal_by_cope	.727 ^f	1.569	.118	.113	.015	68.632	.008
6	bal_by_cope	.397 ^g	.839	.403	.061	.014	73.791	.007

a. Dependent Variable: Mstress

b. Predictors in the Model: (Constant), Meco

c. Predictors in the Model: (Constant), Meco, Mjobtotal

d. Predictors in the Model: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal

e. Predictors in the Model: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope

f. Predictors in the Model: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope, eco_by_cope

g. Predictors in the Model: (Constant), Meco, Mjobtotal, Mbal, Mcope, eco_by_cope, job_by_cope

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สุพิชา สรวงประเสริฐ
วัน เดือน ปี เกิด	20 มีนาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การสื่อสารมวลชน) เกียรตินิยมอันดับสอง จาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2558 วิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยา) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2561

