



ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุล

ระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO WORK LIFE BALANCE
IN WORKING ADULTS

ภิญญดา มัญยานนท์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุล
ระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่ทำงาน



ปฏิญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO WORK LIFE BALANCE
IN WORKING ADULTS



BHINYADA MONYANON

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

Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาบัตร

เรื่อง

ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุล
ระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่ทำงาน
ของ
ภิญญาดา มัญยานนท์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาบัตร

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโธ)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา โสภะนันท์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโธ)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน
ผู้วิจัย	ภิญญาดา มัญญานนท์
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิธัญญา วัฒนโธ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน เมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน 3. ศึกษาความสามารถในการทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานของปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยทางสังคมในกลุ่มรวม และเมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ตัวอย่างวิจัยคือผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ถึง 60 ปี จำนวน 300 คน โดยการวิจัยนี้สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 8 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ตอนที่ 2 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตอนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน ตอนที่ 4 แบบวัดการมองโลกในแง่ดี ตอนที่ 5 แบบวัดความหวัง ตอนที่ 6 แบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ ตอนที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและตอนที่ 8 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนในทางเดียว การค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งเป็นของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบทั้งหมด เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (มากกว่า 13 ปี) สูงกว่าของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย (น้อยกว่าเท่ากับ 13 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Y มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้เหลือเก็บมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้พอใช้และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ไม่พอใช้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ตัวแปรจิตสังคม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมไปถึงสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรวมได้ ร้อยละ 54.4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การดำเนินงานทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ประกอบด้วย ความหวัง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการมองโลกในแง่ดี

คำสำคัญ : ผู้ใหญ่วัยทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, ปัจจัยจิตสังคม

Title	PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO WORK LIFE BALANCE IN WORKING ADULTS
Author	BHINYADA MONYANON
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Vitanya Vanno

The purposes of this research are as follows: (1) to compare work-life balance among working adults, classified by gender, age range, work experience and income; and (2) to study the relationship between psychopathic factors, including self-efficacy, perception, optimism, hope, mental resilience and social factors; including social support from family and work and the ability to predict the work-life balance of working adults with psychopathic factors. The social factors in the group were classified by sex, age range, work experience and income. The research sample consisted of 300 working adults aged between 20-60 years old. This research was randomized by convenience sampling. This research instrument was a questionnaire and consisted of eight parts: (1) general information on the respondents, including gender, age range, work experience and income; (2) a work-life balance measure; (3) a self-efficacy measure; (4) optimism scale; (5) hope scale; (6) mental resilience scale; (7) social support from family scale; and (8) social support from work scale. The scale had the characteristics of summated rating scales, six levels ranging from "most untrue" to "most true". The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation to analyze the preliminary data. An independent sample t-test, One-Way Analysis of Variance, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis were used to test the hypothesis. The results showed no significant differences in the mean of work-life balance between male and female working adults. The mean of work-life balance in working adults with high working experience was significantly higher than working adults with low working experience at a .01 level and the work-life balance of working adults in each age group were significantly different at .01 level of two pairs. The working adults in Generation X had higher work-life balance than those in Generation Z, and working adults in Generation Y had higher work-life balance than those in Generation Z. It was not found that working adults in Generation X had a higher work-life balance than those in Generation Y and working adults with residual income had a higher work-life balance than working adults with modest and insufficient income at a statistically significant level of .01. However, psycho-social variables, such as self-efficacy, optimism, hope, mental resilience, social support from family and work were positively correlated with work-life balance, and jointly predicted work-life balance among working adults at 54.4%. It was found that the variables that predicted work-life balance among working adults were statistically significant at .01 and .05, and consisted of hope, family support and optimism.

Keyword : working adults, work-life balance, psychosocial factors

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความกรุณาของผู้มีพระคุณหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรอด ที่สละเวลาคอยชี้แนะ ให้ความรู้และคำปรึกษา รวมถึงสละเวลาในการตรวจสอบและแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆในการทำปริญญาานิพนธ์แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลา ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. วรางคณา ไสมะนันท์ ประธานกรรมการ และ อาจารย์ดร.ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย กรรมการ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า ปริญญาานิพนธ์ ทั้งยังมอบคำแนะนำ ชี้แนะแนวทางในการแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ รวมไปถึงให้คำแนะนำในการทำปริญญาานิพนธ์ในแง่มุมต่างๆที่หลากหลาย

ขอบคุณและขอบใจเพื่อนร่วมรุ่น พี่ๆ และน้องๆ จิตพัฒฯ64 ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และสร้างแรงกระตุ้นในการเรียนและการทำวิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ มารดา ครอบครัว คุณแฟน และบุคคลอันเป็นที่รักทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ให้ความรัก ความหวังใย และให้การสนับสนุนในทุกด้านแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอขอบคุณตัวเองที่มีความอดทนและความพยายามจนสามารถทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้

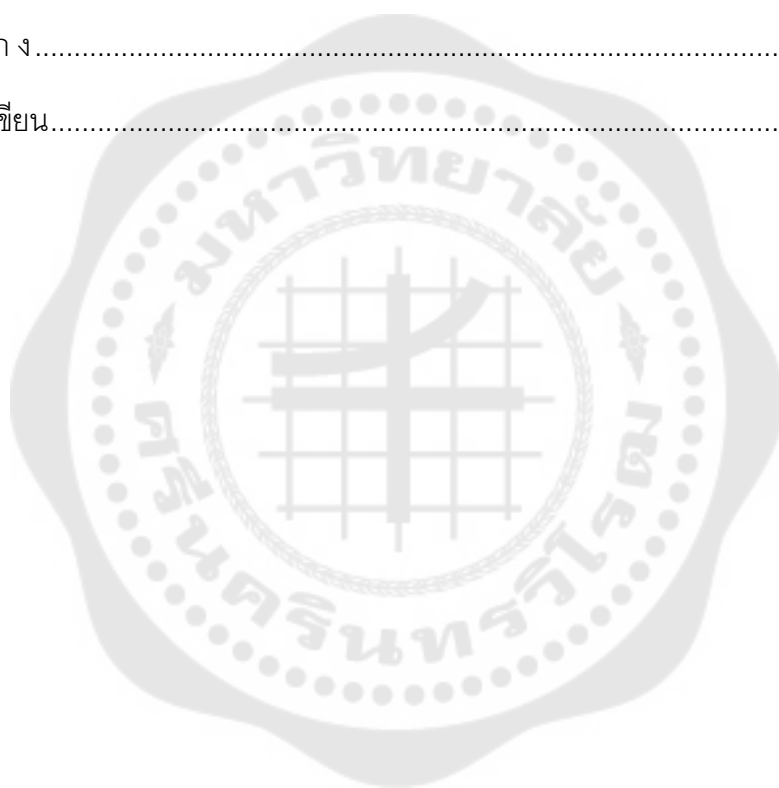
ภิญญาดา มัญยานนท์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์/นิยามปฏิบัติการ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	1
ส่วนที่ 1 แนวคิดพัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงาน.....	12
1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของวัยผู้ใหญ่วัยทำงาน	12
1.2 พัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงาน.....	13
1.3 ภารกิจพัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงาน.....	16
ส่วนที่ 2 แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	19
2.1 ความหมายและองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	19
2.2 การวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	23
2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	25
ส่วนที่ 3 แนวคิดปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ...	26

3.1 ปัจจัยจิตลักษณะ.....	26
3.1.1 การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy)	26
3.1.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	29
3.1.3 ความหวัง (Hope).....	31
3.1.4 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resiliency)	33
3.2 ปัจจัยทางสังคม.....	35
3.3 ตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อย	39
ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
ส่วนที่ 5 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	46
ส่วนที่ 6 สมมติฐานของการวิจัย.....	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	12
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย.....	12
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	12
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างวิจัย.....	57
ตอนที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	58
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย	59
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลการวิจัย	78
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะการวิจัยงานวิจัย	86

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป.....	87
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก	99
ภาคผนวก ข.....	101
ภาคผนวก ค	103
ภาคผนวก ง.....	112
ประวัติผู้เขียน.....	121



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	22
ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างวิจัย	57
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	59
ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ ผู้ใหญ่วัยทำงานระหว่างผู้ใหญ่วัยทำงานเพศชายกับเพศหญิง	60
ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ ผู้ใหญ่วัยทำงานระหว่างผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกับน้อย	60
ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ ผู้ใหญ่วัยทำงานจำแนกตามช่วงอายุ	61
ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ช่วงอายุกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของผู้ใหญ่วัยทำงาน	62
ตาราง 8 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานจำแนกตาม รายได้	62
ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่รายได้กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของผู้ใหญ่วัยทำงาน	63
ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยทางสังคมกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน	64
ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถ ของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจาก ครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในกลุ่มรวม	65
ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถ ของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจาก	

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถ ของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจาก ครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในกลุ่มรายได้นี้พอใช้.....	72
ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถ ของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจาก ครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในกลุ่มรายได้นี้พอใช้.....	73
ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถ ของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจาก ครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในกลุ่มรายได้นี้เหลือเก็บ	73
ตาราง 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	75

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ผลการสำรวจภาวะประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2564 พบว่า ประชากรไทยประมาณ 66 ล้านคน เป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน (อายุ 20-60 ปี) หรือคิดเป็นร้อยละ 70.95 ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยเป็นผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน ร้อยละ 60.10 จากจำนวนประชากรทั้งหมด นอกนั้นเป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน คนชรา ฯลฯ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นวัยที่ต้องพึ่งพิงวัยทำงานทั้งสิ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

วัยทำงานหรือวัยแรงงานในประเทศไทยจะมีอายุอยู่ช่วง 20-60 ปี เป็นวัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย เป็นกลไกขับเคลื่อนผลผลิตของเศรษฐกิจและยังเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) คนในวัยนี้จึงควรให้ความสนใจ ใส่ใจกับการดูแลสุขภาพของตนเอง จะต้องเตรียมพร้อมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเองให้ได้มากที่สุด และเป็นภาระต่อสังคมน้อยที่สุด ตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการวัยทำงานจะประกอบไปด้วยวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนกลางหรือวัยกลางคนเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเริ่มมีภาวะความรับผิดชอบ และมีความใฝ่ฝันทะเยอทะยาน และมุ่งมั่นในการสร้างจุดมุ่งหมายให้กับชีวิตของตนเอง และเริ่มเลือกรูปแบบของชีวิตที่พึงพอใจ เพื่อนหรือภาวะแวดล้อมทางสังคม หน้าที่การงานจะมีบทบาทมากขึ้นแทนที่ครอบครัว คนวัยนี้จะเริ่มสร้างมิตรภาพกับผู้อื่นในระดับของความ เป็นเพื่อน เริ่มมีหน้าที่ความรับผิดชอบแบบผู้ใหญ่ ต้องเปลี่ยนแปลงหรือเอาชนะความรู้สึกต่าง ๆ ที่เคยมีในวัยรุ่น ซึ่งยึดมั่นในอุดมการณ์ความสมบูรณ์แบบบางอย่าง จนอาจกลายเป็นเหตุของความขัดแย้งหรือความคับข้องใจได้ ถ้ายังยึดมั่นอยู่ต่อไปเมื่อเข้าสู่ภาวะของความเป็นผู้ใหญ่ สำหรับวัยกลางคนจะมีความสามารถที่จะรู้สึกอาทรเกี่ยวกับคนอื่น เกี่ยวกับการอยู่ต่อไปของสังคม เป็นพัฒนาการของบุคคลไปสู่การมีวุฒิภาวะ ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนจากลักษณะการคิดจากการใส่ใจตนเองไปสู่การใส่ใจคนอื่นหรืออนาคตของสังคม หากบุคคลยังคงหมกมุ่นคิดถึงแต่ตนเอง คิดถึงแต่ว่าตนไม่ได้รับอะไรจากผู้อื่นหรือคนอื่นไม่ให้อะไรแก่ตนจะเรียกว่าเป็นความลุ่มหลงในการพัฒนาด้านจิตใจ (Erikson, 1964) โดยระยะนี้จะเรียกความลุ่มหลงนี้ว่าการสนใจแต่ตนเอง (self-absorption) (ศรีประภา ชัยสินธพ, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาวิกเฮิร์ส (Havighurst, 1956) ที่ได้นำเสนอ ภารกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย การมีความรับผิดชอบต่อบ้านเมืองและสังคม การช่วยเหลือลูกวัยรุ่นให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความรับผิดชอบและมีความสุข การพัฒนากิจกรรมในเวลาว่าง การรักษาสัมพันธภาพระหว่าง

ตนเองกับคู่ครอง การยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง การยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ การงาน และการปรับตัวกับพ่อแม่ที่อยู่ในวัยชรา จะเห็นได้ว่าผู้ใหญ่วัยทำงานมีภารกิจพัฒนาการที่ต้องปรับตัวให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าไม่สามารถทำภารกิจพัฒนาการเหล่านี้ได้ อาจเกิดวิกฤตพัฒนาการตามช่วงวัยขึ้น (ประณต เค้าฉิม, 2549) หรือเรียกว่า วิกฤตวัยกลางคน (Midlife Crisis) ซึ่งทำให้บุคคลมีอาการของความเครียด อารมณ์หงุดหงิดง่าย โมโหง่าย ก้าวร้าว สมาธิไม่ดี หลงลืม ความคิดสับสนไม่เป็นระบบ บางคนอาจมีอาการเศร้า เบื่อหน่ายท้อแท้ ไม่อยากทำอะไร จนกระทั่งมีความคิดและอาจลงมือทำร้ายตนเอง หรือฆ่าตัวตายในที่สุด

จากสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ผู้คนส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากขึ้น เพื่อที่จะมีรายได้มาเลี้ยงตนเองและครอบครัว และตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ และการสื่อสารในปัจจุบันด้วยเทคโนโลยีโทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต โทรสาร คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่นๆ อีกมากมาย กลายมาเป็นส่วนช่วยให้มนุษย์ปัจจุบันนี้สามารถทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลา ทำให้รูปแบบในการทำงานเปลี่ยนไป แต่ในทางกลับกัน ก็มีผลทำให้ชีวิตการทำงานมีมากกว่าชีวิตส่วนตัวโดยที่อาจมีการสั่งงาน ติดตามการทำงาน ผ่านทางระบบโซเชียลเน็ตเวิร์คต่างๆ ได้ตลอดเวลา อีกทั้งความเป็นส่วนตัวต่างๆ สิทธิที่พึงมีของแต่ละคน ก็ถูกลดทอนลงไปด้วยระบบเหล่านี้เช่นกันโดยจากงานวิจัย โดยประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ (2564) ที่พบว่าการทำงานจากบ้านมีอิทธิพล ทั้งทางบวกและทางลบต่อสุขภาวะของพนักงาน ด้านอิทธิพลทางบวกพบว่า การทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่วนอิทธิพลทางลบนั้น พนักงานอธิบายว่า การกักตัวและทำงานจากที่บ้านส่งผลให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าและรู้สึกว่าตนเองต้องใช้ทรัพยากรส่วนตัวในการทำงานมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบผลจากอิทธิพลทั้ง 2 ด้านพบว่า พนักงานมีความรู้สึกทางลบมากกว่าอิทธิพลทางบวก (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2564)

ดังนั้นการจะประสบความสำเร็จในภารกิจพัฒนาการและปรับตัวในผู้ใหญ่วัยทำงาน จะต้องมีการสร้างความสมดุลในแต่ละบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้มีความสมดุลกัน ซึ่งความสามารถของบุคคลในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตได้เหมาะสมพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium) หรือเรียกว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) (Greenhaus, 2003)

การสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน มีส่วนสำคัญต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความมั่นคงทั้งในชีวิตส่วนตัว องค์กรและประเทศชาติ ถ้าคนในสังคมเข้าใจและเห็นความสำคัญก็จะสามารถสร้างความสมดุลรอบด้านได้

และจะทำให้กลายเป็นคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยงานวิจัยของ สุพักตรา แจ่มจิตร และ ทิพตินนา สมุทธานนท์ (2562) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร พบว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานและชีวิตส่วนตัวสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพในเชิงบวกได้มากที่สุด และงานวิจัยวิจัยของ ปรีธดา สมควร (2557) เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับด้านความเป็นส่วนตัว และการสนับสนุนขององค์กรในเรื่องเวลาส่วนตัวอีกด้วย

โดยพฤติกรรมกรสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (Bandura, 1986) โดยทฤษฎีนี้ เชื่อว่าสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมซึ่งต่างมีอิทธิพลต่อกัน สอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2554) ซึ่งเปรียบพฤติกรรมของคนเป็นต้นไม้อัจฉริยะธรรม โดยแบ่งต้นไม้อัจฉริยะธรรมออกเป็น 3 ส่วนด้วยกันคือ (1) ส่วนที่เป็นรากของต้นไม้อัจฉริยะธรรม (2) ส่วนที่เป็นลำต้น และ (3) ส่วนที่เป็นดอกและผลของต้นไม้อัจฉริยะธรรม ซึ่งแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี คนเก่งและมีความสุข โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นส่วนของดอกและผลของต้นไม้อัจฉริยะธรรม ซึ่งนับเป็นพฤติกรรมของคนดีและมีความสุข สำหรับลำต้นของทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมอธิบายถึงสาเหตุทางจิตใจของการแสดงพฤติกรรม คือ ปัจจัยจิตลักษณะของบุคคล เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจแห่งตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณธรรม ทศนคติ และค่านิยม ส่วนรากของต้นไม้อัจฉริยะธรรม ประกอบด้วย สติปัญญา สุขภาพจิต และประสบการณ์ทางสังคมซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก โดยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยภายใน (จิตใจ) ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน ประกอบด้วย (1) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) คือ การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถตนเองในการจัดระบบและกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติตามแบบที่กำหนดไว้ (Bandura, 1977b) (2) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ บุคคลมีทัศนคติในทางบวกในสถานการณ์ที่หลากหลายโดยมีเหตุผล รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายของแต่ละบุคคลต่อสถานการณ์ เช่น ถ้าหากเกิดสถานการณ์ไม่ดี บุคคลที่สามารถมองโลกในแง่ดีได้จะให้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่ไม่ดี ว่าเกิดขึ้นเฉพาะในสถานการณ์นั้นและจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว รวมทั้งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นมาจากปัจจัยภายนอก เป็นความโชคร้ายหรือมีบุคคลอื่นทำให้เกิด

ขึ้นกับตน ไม่ได้เกิดจากตนเองเป็นคนกระทำ ก็จะเผชิญปัญหา กับสถานการณ์ที่ไม่ดีด้วยการยอมรับแทนหากหมกมุ่นและสนใจต่อความพ่ายแพ้ แต่ถ้าหากว่าสถานการณ์นั้นเป็นสถานการณ์ที่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะบอกว่า สถานการณ์นั้นจะเกิดขึ้นอยู่เสมอและจะเกิดขึ้นในสถานการณ์อื่น ๆ ด้วย เกิดจากการกระทำของตนเอง ดังนั้นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะสามารถจัดการกับสถานการณ์เลวร้าย มีความพึงพอใจกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่รอบตัวและมีความสุขในชีวิตมากกว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย (Seligman, 1998) (3) ความหวัง (Hope) คือ ลักษณะของการคาดหมายของบุคคลถึงสิ่งที่ดีจะเกิดขึ้นตามมาอย่างต่อเนื่อง โดยสิ่งดังกล่าวอาจจะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ก็ได้ โดยมีการคาดหมายอนาคตในทางที่ดีและอยู่บนพื้นฐานของการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ผู้ที่มีความหวังจึงมีความสามารถที่จะเผชิญปัญหา มีความสุขในจิตใจมีจุดมุ่งหมายและรู้สึกชีวิตมีความหมาย (Miller, 1986) และ (4) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) ซึ่งเป็นความสามารถของมนุษย์ไม่ว่าจะเชื่อชาติใดหรืออยู่ในสังคมแบบไหนก็ตาม ความยืดหยุ่นทางจิตใจนี้เป็นบุคลิกภาพที่มนุษย์สามารถนำมาป้องกัน ปกป้องตนเองเพื่อเอาชนะและผ่านพ้นประสบการณ์ลบในชีวิตของตนเองไปได้ (Grotberg, 1995) เป็นต้น โดยจากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศเช่น ประเทศจีน ประเทศอินเดีย และประเทศอินโดนีเซีย ที่ผ่านมามีพบว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Chandrani Sen และ Himangini R Hooja, 2015; Feleen Christy และคนอื่น ๆ, 2021; Oi Ling Siu, 2013; Zahoor Ahmad Parray, Tanveer Ahmad Shah, และ Shahbaz Ul Islam, 2022) รวมไปถึงการรับรู้ความสามารถของตน ความหวัง และความยืดหยุ่นทางจิตใจสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในประเทศศรีลังกาได้อีกด้วย (Anushi, Priyanath, และ Tennakoon, 2021)

สำหรับปัจจัยทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย (1) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (Family social support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งรูปธรรมและนามธรรมจากบุคคลในครอบครัว เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหา หรือ เหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (2) การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน (Workplace social support) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งรูปธรรมและนามธรรมจากบุคคลในที่ทำงาน เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหา หรือ เหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้หญิงวัยกลางคนในประเทศอเมริกา (Wendy C.

Marcinkus, Karen S. Whelan-Berry, และ Judith R. Gordon, 2007) และยังสามารถเป็นตัวทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ทำงานและเรียนไปพร้อมกัน, คนงานในภาคอุตสาหกรรม และ แพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐในประเทศอิสราเอลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอีกด้วย(Marcello Russo, Anat Shteigman, และ Abraham Carmeli, 2015)

จากปัญหาการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานดังกล่าวข้างต้นเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกของบุคคล มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในทางลบ แต่การสร้างและบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในทางบวกสามารถสร้างได้ด้วยปัจจัยจิตสังคมทางบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยดังกล่าว โดยสนใจศึกษากับกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงาน ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบในการสร้างหน้าที่การงานให้มีความมั่นคง วางรากฐานทางการเงิน ทำประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขกาย สบายใจ เพื่อให้มีความภูมิใจ เห็นคุณค่า และมีความเคารพนับถือในตนเอง ตามภารกิจพัฒนาการ โดยผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยจะช่วยเพิ่มความชัดเจนในเชิงวิชาการ สะท้อนถึงคุณค่าของการส่งเสริมให้บุคคลรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานเมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานของปัจจัยจิตลักษณะ และปัจจัยทางสังคมในกลุ่มรวม และเมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำให้ทราบว่าปัจจัยทางจิต ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตน ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและ การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน ว่าสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของคนวัยนี้ได้เป็นอย่างไร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยน แก้ไข และพัฒนาส่งเสริมให้ผู้ใหญ่วัยทำงานเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้น และยังสามารถนำไปใช้สร้างโปรแกรมการฝึกอบรมหรือโปรแกรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้กับวัยนี้ได้อีกด้วย ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์ให้แก่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานภาครัฐ และตัวบุคคลที่สนใจสร้างและบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เกิดขึ้นต่อไป นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงกลุ่มเสี่ยงของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่ำ ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาให้บุคคลกลุ่มนี้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพิ่มขึ้นได้ต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ตัวอย่างวิจัย

ได้แก่ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ถึง 60 ปี โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1.เป็นเพศชายหรือเพศหญิง 2.มีอายุตั้งแต่ 20-60 ปี 3.สามารถอ่านและเข้าใจภาษาไทยได้ 4.สามารถใช้งาน google form บน Internet ได้ และ 5.ยินดีตอบแบบสอบถามในงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการ G*Power โดยกำหนดค่า effect size เท่ากับ .08 ค่าความคลาดเคลื่อน .05 กำหนดค่า power เท่ากับ .95 การวิจัยนี้มีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร คำนวณได้ตัวอย่างวิจัยขั้นต่ำ 268 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 300 คน เพื่อป้องกันการสูญหายและไม่ครบถ้วนของข้อมูล โดยการวิจัยนี้สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งดังนี้

ปัจจัยจิตลักษณะ

- 1.1 การรับรู้ความสามารถของตน
- 1.2 การมองโลกในแง่ดี
- 1.3 ความหวัง
- 1.4 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ปัจจัยทางสังคม

- 1.5 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
- 1.6 การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
3. ตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อย ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

นิยามศัพท์/นิยามปฏิบัติการ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีสัดส่วนระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย การแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวเพื่อโอกาสในการบริหารจัดการเวลาของตัวเองและเวลางานที่เป็นความรับผิดชอบอย่างสมดุลกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (1) สมดุลด้านเวลา หมายถึง การให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวตามความต้องการของตนเองอย่างเหมาะสม (2) สมดุลด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับความเต็มใจในการมีส่วนร่วมต่อหน้าที่การทำงานและหน้าที่อื่นๆ ในชีวิต (3) สมดุลด้านความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพึงพอใจหรือระดับความรู้สึกทางบวกที่ได้รับจากการทำงานหรือจากหน้าที่อื่น ๆ ในชีวิต

การวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่ได้พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ (Greenhaus, 2003) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สมดุลด้านเวลา สมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจ มาตรวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ความคิดหรือความเชื่อมั่นของผู้ใหญ่วัยทำงานในความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

การวัดการรับรู้ความสามารถตนเอง ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่ได้พัฒนาขึ้นเองตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนของ Bandura (1977b) โดยมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถตนเองมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึงทัศนคติในทางบวกของผู้ใหญ่วัยทำงานในสถานการณ์หลากหลายจากการทำงานโดยมีเหตุผล รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายของแต่ละบุคคลต่อสถานการณ์ เพื่อให้สามารถจัดการและแก้ไขกับสถานการณ์ที่เลวร้ายได้

การวัดการมองโลกในแง่ดี ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่ได้พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการมองโลกในแง่ดีของ Seligman (1998) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีการมองโลกในแง่ดีมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

ความหวัง (Hope) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่จะเป็นพลังให้ผู้ใหญ่วัยทำงานเชื่อมั่นว่าจะบรรลุถึงสิ่งที่ดีในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นพลวัต เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และสถานการณ์ชีวิต ทำให้ผู้ใหญ่วัยทำงานสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้ และเมื่อผู้ใหญ่วัยทำงานมีความหวังก็จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย มีความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมาย และเกิดพฤติกรรมในการเผชิญอุปสรรคด้วยความอดทน

การวัดความหวัง ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่ได้พัฒนาขึ้นเองตามแนวคิดความหวังของ Miller (1983) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ตามลำดับ โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีความหวังมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง ความสามารถของผู้ใหญ่วัยทำงานที่นำมาป้องกัน ปกป้องตนเองเพื่อเอาชนะ และผ่านพ้นประสบการณ์ลบในชีวิตของตนเองไปได้ โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) I have (ฉันมี) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคม และการสนับสนุน (Social and Interpersonal Support) จากบุคคลรอบข้าง 2) I am (ฉันเป็น) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งภายในใจ (Inner Strength) ที่มีภายในตัวบุคคล เกี่ยวกับการช่วยให้ได้รู้ว่าตนเองเป็นใครและมีหน้าที่ต้องทำอะไร เพื่อให้เกิดการเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น 3) I can (ฉันสามารถ) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง และการมีทักษะในการจัดการปัญหา (Interpersonal and Problem Solving Skills) เกี่ยวกับการช่วยให้เกิดความรู้สึกความภาคภูมิใจในตนเอง รับรู้ถึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในตนเอง

การวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่ได้พัฒนาขึ้นเองตามแนวคิด Grotberg (1995) โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ I have (ฉันมี) I am (ฉันเป็น) และ I can (ฉันสามารถ) มีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด”

ตามลำดับ โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีความยืดหยุ่นทางจิตใจมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของผู้ใหญ่วัยทำงานในการได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม จากบุคคลในครอบครัว เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหา หรือ เหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (1) ด้านอารมณ์ (Emotion support) หมายถึง การได้รู้ว่าตนเองเป็นที่ยกย่อง ได้รับความรักความผูกพัน ความจริงใจ ความเอาใจใส่ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และการตั้งใจฟัง (2) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการให้คำแนะนำ ได้รับข้อมูล ข้อเสนอแนะ และข่าวสารต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ได้ และ (3) ด้านทรัพยากร (Instrumental support) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับ เครื่องมือ สิ่งของ การเงิน แรงงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อม และเวลา ที่มีความจำเป็น ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือในการจัดเตรียมอาหาร หรือในการทำกิจกรรม ซึ่งช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ

การวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ผู้วิจัยใช้มาตรวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในงานวิจัย ของณิชาธิ์ นิยมสินธุ์ (2563) ที่ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ (Emotion support) 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) 3) ด้านทรัพยากร (Instrumental support) โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ "ไม่จริงที่สุด" จนถึง "จริงที่สุด" ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของผู้ใหญ่วัยทำงานในการได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม จากบุคคลที่ทำงาน เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหา หรือ เหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (1) ด้านอารมณ์ (Emotion support) หมายถึง การได้รู้ว่าตนเองเป็นที่ยกย่อง ได้รับความรักความผูกพัน ความจริงใจ ความเอาใจใส่ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และการตั้งใจฟัง (2) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการให้คำแนะนำ ได้รับข้อมูล ข้อเสนอแนะ และข่าวสารต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่กำลังประสบอยู่ได้ และ (3) ด้านทรัพยากร (Instrumental support) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับ เครื่องมือ สิ่งของ การเงิน แรงงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อม และเวลา ที่มีความจำเป็น

ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือในการจัดเตรียมอาหาร หรือในการทำกิจกรรม ซึ่งช่วยให้บุคคล
ได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ

การวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยใช้มาตรวัดปรับปรุงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทาง
สังคมในงานวิจัย ของณิชากรีย์ นิยมสินธุ์ (2563) ที่ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการสนับสนุนทาง
สังคมเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ (Emotion support) 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information
support) 3) ด้านทรัพยากร (Instrumental support) โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวม
ค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่า
แสดงว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัด น้อยกว่า



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่
วัยทำงานผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดพัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงาน

- 1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของวัยผู้ใหญ่วัยทำงาน
- 1.2 พัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงาน
- 1.3 ภารกิจพัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ส่วนที่ 2 แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

- 2.1 ความหมายและองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 2.2 การวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวคิดปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3.1 ปัจจัยจิตลักษณะ

- 3.1.1 การรับรู้ความสามารถของตน
- 3.1.2 การมองโลกในแง่ดี
- 3.1.3 ความหวัง
- 3.1.4 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ

3.2 ปัจจัยทางสังคม

- 3.2.1 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว
- 3.2.2 การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

3.3 ตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อย

- 3.3.1 เพศ
- 3.3.2 ช่วงอายุ
- 3.3.3 ประสบการณ์ทำงาน
- 3.3.4 รายได้

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ส่วนที่ 6 สมมติฐานวิจัย

ส่วนที่ 1 แนวคิดพัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงาน

1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของวัยผู้ใหญ่วัยทำงาน

ผู้ใหญ่หรือ Adult มาจากคำว่า Adultus ในภาษาละติน ซึ่งมีความหมายว่า เจริญเติบโตเต็มที่ทั้งในด้านของขนาดและความแข็งแรงของร่างกาย รวมถึง การมีวุฒิภาวะ ดังนั้น ผู้ใหญ่ (Adult) จึงหมายถึง บุคคลที่เจริญเติบโตอย่างเต็มที่และมีความพร้อมในการมีสถานภาพในสังคมร่วมกับผู้อื่น การก้าวเข้าสู่การเป็นผู้ใหญ่มีความแตกต่างกันในแต่ละสังคม ในประเทศไทยการบรรลุนิติภาวะหรือเป็นผู้ใหญ่ในทางกฎหมายเมื่ออายุ 20 ปี (ประณต เค้าฉิม, 2549) จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูล พบว่ามีการให้ความหมายและกำหนดช่วงอายุของวัยผู้ใหญ่ไว้ต่างกันมากมาย ดังต่อไปนี้

สุชา จันทน์เอม (2536) อธิบายว่า วัยผู้ใหญ่มีช่วงอายุประมาณ 20-59 ปี และจากการที่ช่วงชีวิตของวัยผู้ใหญ่ยาวนานถึง 40 ปี จึงมีการแบ่งวัยผู้ใหญ่ออกได้เป็น 2 ช่วงวัยย่อย ประกอบด้วย 1) วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early adulthood) คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 20-40 ปี และ 2) วัยกลางคน (Middle adulthood หรือ Middle age) คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 40-60 ปี สอดคล้องกับ ภาณุมาศ ดวงสินธุ์ (2551) ที่ได้แบ่งวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ 1) วัยผู้ใหญ่ตอนต้น หมายถึง บุคคลที่อยู่ในช่วงอายุประมาณ 19-45 ปี ซึ่งถือว่าเป็นช่วงชีวิตที่มีการปรับตัวตามสภาพสังคมและแบบแผนใหม่ๆ ของชีวิต โดยทั่วไปถือว่าเป็นวัยที่พร้อมจะมีครอบครัว จึงเรียกช่วงวัยนี้ได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็น ช่วงวัยเจริญพันธุ์ (reproductive age) 2) วัยกลางคน หมายถึง บุคคลที่อยู่ในช่วงอายุประมาณ 45-60 ปี เป็นช่วงชีวิตที่สภาพร่างกายและจิตใจมีการเปลี่ยนแปลงไปในสภาพที่เสื่อมประสิทธิภาพลง ซึ่งอาจเห็นได้อย่างชัดเจนหรือค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆที่มาเกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ เปรมจิต เอกธรรมชลาลัย (2531) ได้แบ่งช่วงอายุของวัยผู้ใหญ่โดยพิจารณาจากลักษณะความสามารถทางร่างกายได้เป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) วัยผู้ใหญ่ตอนต้น คือ บุคคลที่มีอายุ 21 - 40 ปี 2) วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง คือ บุคคลที่มีอายุ 41 - 60 ปี 3) วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และประณต เค้าฉิม (2549) ได้อธิบายถึงการแบ่งช่วงอายุของวัยผู้ใหญ่ ออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early adulthood) หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 20-40 ปี 2) วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง หรือ วัยกลางคน (Middle adulthood or Middle age) หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 40-60 ปี 3) วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย หรือ วัยชรา (Late adulthood or Old age) หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 60 ปี จนกระทั่งเสียชีวิต และศรีเรือน แก้วกังวาล (2534) ได้แบ่งวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) วัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุประมาณ 25 - 40 ปีระยะนี้พัฒนาการทางร่างกายจะเจริญเติบโต

เต็มที่ เป็นระยะทดลองเพื่อหาแนวทางชีวิตที่ตนเองพอใจ 2) วัยกลางคน อายุประมาณ 40 – 65 ปี
 ระยะนี้เป็นระยะที่ร่างกายเริ่มมีการเสื่อมสมรรถภาพ รวมทั้งความสามารถทางเพศด้วย เพศหญิง
 มักประสบกับความยุ่งยากทางกายและใจในระยะต่างๆ ของการหมดประจำเดือน ซึ่งจะต้องมีการ
 ปรับตัวใหม่กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งตอนปลายของวัยเป็นช่วงระยะเกษียณอายุทำให้
 เกิดปัญหาในการปรับตัวอีกด้วย และ 3) วัยชรา อายุประมาณ 65 ขึ้นไป ระยะนี้ร่างกายจะเสื่อม
 ถอยลงอย่างเห็นได้ชัดจนมีความเสื่อมถอยและเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษากับวัยผู้ใหญ่วัยทำงานที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (ช่วงอายุ 20-
 40 ปี) และวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง หรือ วัยกลางคน (ช่วงอายุ 41-60 ปี) เนื่องจากวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
 และผู้ใหญ่ในวัยกลางคนต้องปรับตัวเกี่ยวกับทั้งด้านอาชีพ ชีวิตสมรสและครอบครัว การเข้าสังคม
 ต่าง ๆ รวมไปถึงการปรับตัวเพื่อเข้าสู่วัยชรา โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน
 ในครั้งนี้สามารถช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการสร้างสมดุลเพื่อปรับตัวด้านต่าง ๆ ซึ่งหากสำเร็จจะ
 เป็นผลดีต่อการสร้างสิ่งที่ดีเกี่ยวกับตนเองและบุคลิกภาพของผู้ใหญ่ตอนต้น ทั้งยังส่งผลดีต่อการ
 เตรียมตัวต่อไปในวัยชราและเกื้อหนุนให้ระยะสุดท้ายในช่วงชีวิตเป็นระยะที่มีความสุขได้ (ประณต
 คำฉิม, 2549)

1.2 พัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงาน

พัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงานที่อยู่ในช่วงผู้ใหญ่ตอนต้น และวัยกลางคน ที่มีอายุ ตั้งแต่
 20-60 ปี ซึ่งพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของช่วงวัยนี้มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 พัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

พัฒนาการด้านร่างกาย ช่วงวัยนี้ระบบร่างกายทั้งหมดจะเจริญเติบโตเต็มที่ ทั้งภายใน
 และภายนอก ถือเป็นช่วงเวลาที่ดีร่างกายของบุคคลอยู่ในสภาพที่ดีที่สุดหลังจากนั้นจะค่อย ๆ
 เสื่อมสภาพลง โดยพัฒนาการด้านร่างกายสามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์เต็มที่ และมี
 ประสิทธิภาพสูงสุด ในช่วงอายุ 20-30 ปี เช่น ระบบหัวใจและหลอดเลือด ระบบหายใจ ระบบ
 ทางเดินอาหาร ระบบกล้ามเนื้อและกระดูก ระบบสืบพันธุ์ เป็นต้น (เกสร เกษมสุข และ อุษณีย์
 บุญบรรจบ, 2561) เพศชายลักษณะของกล้ามเนื้อแขนขาจะมีขนาดที่ลำต้นขึ้น ส่วนในเพศหญิง
 รูปร่างจะได้สัดส่วนและมีลักษณะความเป็นผู้หญิงอย่างชัดเจน (ภาณุมาศ ดวงสินธุ์, 2551)
 อย่างไรก็ตามสุขภาพร่างกายของวัยนี้อาจได้รับผลกระทบจากแนวทางการดำเนินชีวิตของแต่ละ
 คน ผู้ใหญ่บางคนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงกว่าคนรุ่นเดียวกัน เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีแนวทางการ
 ดำเนินชีวิตหรือมีพฤติกรรมที่ไม่ส่งผลร้ายต่อสุขภาพร่างกาย ในขณะที่บางคนอาจมีสุขภาพ
 ร่างกายอ่อนแอเพราะมีพฤติกรรมที่ส่งผลทางลบต่อสุขภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและ
 สุขภาพ จะบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการด้านร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ สิ่งที่บุคคลรับรู้

เกี่ยวกับสุขภาพจะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่บุคคลกระทำ และสิ่งที่บุคคลกระทำจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของเขา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของวัยนี้มีทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสุขภาพ เช่น โภชนาการ การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย รวมถึงการดื่มแอลกอฮอล์ เป็นต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพ เช่น สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม เพศ (ประณต คำฉิม, 2549)

พัฒนาการทางสังคม เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมของระดับอายุไปสู่สังคมของระดับสถานภาพทางสังคม ต้องสร้างมิตรภาพและรักษาไว้ด้วยความสามารถและความพยายามของตนเอง ซึ่งจะไม่เหมือนกับการหาเพื่อนในวัยเรียน ความสนใจและกิจกรรมทางสังคมจะแตกต่างกับในช่วงวัยรุ่นอย่างสิ้นเชิง เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเคยมีความสำคัญมากเมื่อตอนวัยรุ่นจะลดลงด้วยภาวะของหน้าที่วัยผู้ใหญ่ ความต้องการมีเพื่อนฝูงจะลดลง โดยเฉพาะผู้แต่งงานแล้ว ซึ่งเมื่อมีคู่ครองเป็นเพื่อนชีวิตแล้วก็ไม่จำเป็นต้องแสวงหาเพื่อนนอกบ้าน หรือแม้แต่คนโสดก็จะเลือกคบเพื่อนมากขึ้น บุคคลในวัยนี้จึงมีเพื่อนลดลง มักมีเพื่อนสนิทแค่กลุ่มเล็ก ๆ โดยสัมพันธ์ภาพในแบบนี้จะมีความผูกพันกันมากกว่าและพบว่ามีเพื่อนเพศเดียวกัน (เปรมจิต เอกธรรมชลาสัย, 2531) มีความต้องการในการเป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่บุคคลปรารถนาจะเข้าร่วมเท่านั้น จึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของกลุ่ม (ประณต คำฉิม, 2549)

พัฒนาการทางสติปัญญา ความสามารถทางสมองของวัยนี้เจริญเต็มที่ มีความสามารถทางการเรียนรู้ มีความจำดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา บุคคลวัยนี้มีความคิดที่เป็นระบบเนื่องจากความรับผิดชอบที่มากขึ้น ทำให้ผู้ใหญ่ตอนต้นมักให้ความสำคัญกับความสนใจที่มีอยู่แล้วมากกว่าจะพัฒนาความสนใจขึ้นมาใหม่ (ประณต คำฉิม, 2549) โดยผู้ใหญ่วัยนี้จะมีความสามารถในด้านการเรียนรู้ การคิดอย่างรวดเร็วนี้อยู่ในช่วงอายุ 19-30 ปีจากนั้นความสามารถจะเริ่มเสื่อมประมาณ ร้อยละ 1 ต่อปี Bloom's Taxonomy กล่าวว่า ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น บุคคลควรมีศักยภาพในการรู้คิดและมีทักษะในความคิดแบบต่าง ดังนี้ ขั้นที่ 1 ความรู้ คือ การแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ขั้นที่ 2 ความเข้าใจ คือ การย้ำให้แน่ใจ ขั้นที่ 3 การนำไปใช้ คือ ความสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ คือ ความสามารถในการแยกแยะ ขั้นที่ 5 การสังเคราะห์ คือ ความสามารถในการสรุปความ และ ขั้นที่ 6 การประเมินผล ความสามารถในการทำนายและประเมินค่า (Bloom 1956 อ้างถึงในเกสร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561)

พัฒนาการทางด้านอารมณ์ ในวัยนี้จะมีพัฒนาการของวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ ซึ่งจะมีความมั่นคงทางอารมณ์และ ยอมรับในความเป็นตัวของตัวเองทั้งข้อดีและข้อเสีย ยอมรับอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลอื่น มี

ความอดทนต่อความคับข้องใจ มีความเชื่อมั่นในการแสดงออก และสามารถรับรู้สภาพแวดล้อมอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง มีปรัชญาชีวิตที่ชัดเจน คือ มีจุดมุ่งหมาย อุดมคติ ความต้องการ และค่านิยมของชีวิตของตนที่สมดุล และสามารถปรับตัวได้ นึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น รู้สึกยอมรับผู้อื่นได้ดีขึ้น (เกสร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561) มีพัฒนาการด้านอารมณ์รัก (Love) ได้ในหลายรูปแบบ เช่น รักแรกพบ (Infatuation) หรือรักแบบโรแมนติก (Romantic love) ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้จะมีความรู้สึกแตกต่างจากในวัยรุ่น โดยจะมีความรู้สึกที่จะปรารถนาใช้ชีวิตคู่ด้วยกัน (Sternberg Rj.1986 อ้างถึงในเกสร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561)

1.2.2 พัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

พัฒนาการด้านร่างกาย การเปลี่ยนแปลงในวัยกลางคนนั้นค่อย ๆ เกิดขึ้นทีละน้อย เช่น มีการเปลี่ยนแปลงการทรงตัว การเปลี่ยนแปลงทางการเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงด้านการรับรู้ความรู้สึก การได้ยินเสียง และการสัมผัส บางคนจึงไม่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระยะแรก จนกระทั่งสภาพร่างกายแปรเปลี่ยนไปจากวัยหนุ่มสาวอย่างชัดเจน เช่น ผมบางลงและเปลี่ยนเป็นสีเทาหรือมีผมหงอก ผิวหนังมีความยืดหยุ่นน้อยลง มีความเหี่ยวย่นและจุดต่างดำ หลังโกง ข้อต่อมีปัญหาทำให้การเคลื่อนไหวไม่สะดวก ดวงตามีประกายลดลง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางกายมีความสำคัญกับการยอมรับของคนในสังคม ผู้ใหญ่วัยกลางคนจึงวิตกกังวลเมื่อลักษณะทางกายเสื่อมโทรมลง นอกจากนี้ความเปลี่ยนแปลงทางกายยังเป็นอุปสรรคในการแข่งขันด้านอาชีพการงานกับคนที่อ่อนกว่า รวมทั้งไม่ดึงดูดความสนใจจากเพศตรงข้าม ผู้ใหญ่วัยกลางคนจึงพยายามปรับปรุงหรือปกปิดลักษณะทางกายที่เสื่อมโทรมด้วยวิธีต่างๆ สุขภาพร่างกายของวัยกลางคนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น พันธุกรรม สุขภาพในวัยก่อนหน้า ความเครียดในชีวิต และความตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป (ประณต คำฉิม, 2549) ผู้ใหญ่วัยกลางคนเพศหญิงจะแก่เร็วกว่าเพศชาย เพราะต่อมรังไข่แก่เร็ว โดยเริ่มตั้งแต่อายุ 30 ปี เป็นต้นไป น้ำหนักของต่อมนี้เริ่มลดลงเรื่อย ๆ จนในที่สุดรังไข่ก็เหี่ยวฝ่อเมื่ออายุได้ 45-50 ปี ทำให้เกิดภาวะการสิ้นสุตประจำเดือน (Menopause) หรือภาวะหมดประจำเดือน ในเพศชาย จะพบว่า ระดับเทสโทสเตอโรนลดลง แต่จะเข้าสู่ระยะนี้ช้ากว่าผู้หญิง การเปลี่ยนแปลงข้างต้นจะส่งผลต่อจิตใจทำให้หงุดหงิด กังวล ลืมง่าย ความต้องการทางเพศลดลง ต่อมาลูกหมากโต มักเริ่มในวัยนี้และค่อย ๆ โตขึ้นเรื่อย ๆ ที่บริเวณรอบ ๆ ท่อปัสสาวะ ทำให้ปัสสาวะบ่อย ปัสสาวะขัด และปัสสาวะคั่ง เรียกวัยนี้ว่า วัยทอง (Climacteric period) (เกษร เกษมสุข และ บังอร ฤทธิอุดม, 2546)

พัฒนาการทางสังคม ในวัยกลางคนจะมีภาวะในครอบครัวน้อยลงและมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น การปรับตัวทางสังคมของวัยกลางคนจะพิจารณาโดยเงื่อนไข 2 ประการ คือ บทบาททางสังคมตามที่ถูกคาดหวังเหมาะสมเพียงใด และการได้รับความพอใจจากบทบาทดังกล่าวมากเพียงใด ปัจจัยที่มีส่วนเกื้อหนุนการปรับตัวทางสังคมในวัยกลางคนที่สำคัญ ได้แก่ สุขภาพร่างกายที่ดี ความชอบในกิจกรรมทางสังคม ทักษะทางสังคมที่มีอยู่เดิม ภาวะทางครอบครัว ฐานะการเงิน สถานภาพทางสังคม ความเต็มใจที่จะเป็นผู้ตาม เป็นต้น โดยทั่วไปแล้ว ผู้ใหญ่วัยกลางคนจะปรับตัวทางสังคมได้ดีกว่าคนที่อายุน้อยกว่าเพราะพวกเขาเป็นเพื่อนกับคนนอกบ้านมากกว่าที่เคยเป็นมา (ประณต คำฉิม, 2549)

พัฒนาการทางสติปัญญา ผู้ใหญ่ในวัยนี้ยังคงมีระดับความสามารถทางสติปัญญาไม่เปลี่ยนแปลงไปจากวัยหนุ่มสาว ความจำของวัยกลางคนไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงไปมากนัก ความทรงจำจากการมองเห็น ความจำระยะสั้น ความจำระยะยาว และการระลึกได้ รวมไปถึงการเรียนรู้สิ่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิ่งที่น่าสนใจ จะสามารถทำได้ดี และเสื่อมลงเพียงเล็กน้อยจากวัยหนุ่มสาว จนกระทั่งอายุ 60 ปีจึงจะเสื่อมถอยอย่างชัดเจน (ประณต คำฉิม, 2549)

พัฒนาการทางด้านอารมณ์ อารมณ์ที่เริ่มปรากฏเด่นชัดขึ้นในวัยนี้ตามธรรมชาติของวัย คือ อารมณ์อยากกลับเป็นหนุ่มสาว เช่น การหวนกลับไปสนใจแต่งตัวแบบหนุ่มสาว แสวงหาคู่ครองคนใหม่ มีลูกใหม่ คนโสดอายุมากคิดแต่งงาน เป็นต้น อารมณ์เครียด คนในช่วงวัยนี้จะเป็นช่วงชีวิตที่สับสนอลวน มีความแปรเปลี่ยนทั้งทางอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดในเรื่องต่างๆ รอบตัวมากมาย ช่วงวัยนี้จึงมักเป็นระยะหนึ่งที่บุคคลมีความเครียดสูง (เกษร เกษมสุข และ บังอร ฤทธิอุดม, 2546) นอกจากนี้ จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายหลายอย่าง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลต่อจิตใจผู้ใหญ่วัยกลางคนเพศหญิงมาก หากปรับตัวได้ก็มีความสุข ถ้าปรับตัวไม่ได้จะกระทบกระเทือนต่อลักษณะอารมณ์และจิตใจจนทำให้กระทบกระเทือนต่อหน้าที่การงานด้วย สำหรับในเพศชายจะมีความตึงเครียดในด้านอารมณ์จากปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่การงาน และการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานไปจนถึงการชิงดีชิงเด่นในการทำงาน (ประณต คำฉิม, 2549)

1.3 ภารกิจพัฒนาการของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ภารกิจพัฒนาการ หมายถึง งานที่บุคคลจะต้องทำในช่วงระยะเวลาหนึ่งของชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและสามารถพยากรณ์ได้ แนวคิดภารกิจเป็นสิ่งที่บุคคลต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต การบรรลุผลสำเร็จของภารกิจพัฒนาการบางอย่างคาดว่าจะนำไปสู่ความสุขและความสำเร็จกับช่วงชีวิตในภายหลัง (ประณต คำฉิม, 2549) ในส่วนของฮาวิกเฮิร์สต์ (Havighurst, 1956 อ้างถึงใน ประณต คำฉิม(2549)) นำเสนอภารกิจพัฒนาการของบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่ที่อยู่

ในช่วงผู้ใหญ่ตอนต้นว่ามีศูนย์กลางอยู่ที่ความคาดหวังของสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อหนุ่มสาวอย่างมากตั้งแต่ก่อนจะก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อวัยนี้ ประกอบด้วย การเริ่มต้นในการประกอบอาชีพ การเลือกคู่ครอง การเรียนรู้ที่จะอยู่กับคู่ครอง การเริ่มต้นครอบครัว การเลี้ยงดูบุตร ควบคุมดูแลบ้าน มีความรับผิดชอบในฐานะของพลเมืองที่ดี และค้นหากลุ่มทางสังคมที่พึงพอใจ นอกจากนี้ฮาวิกเฮิร์ส ได้เสนอภารกิจพัฒนาการของวัยกลางคน ซึ่งประกอบด้วย การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและบ้านเมือง ช่วยเหลือลูกที่อยู่ในวัยรุ่นให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความสุขและมีความรับผิดชอบต่อ พัฒนากิจกรรมที่ทำในเวลาว่างสำหรับผู้ใหญ่ สัมพันธ์ตัวเองกับคู่ครองเหมือนเช่นบุคคลคนหนึ่ง ยอมรับรวมถึงปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในวัยกลางคน บรรลุและยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างพึงพอใจ ปรับตัวให้เข้ากับพ่อแม่ที่อยู่ในวัยชรา ซึ่งในจากภารกิจพัฒนาการเหล่านี้ บางภารกิจควรเรียนรู้ในช่วงต้นของวัยกลางคน บางภารกิจควรเรียนรู้ในช่วงปลายของวัยผู้ใหญ่

นอกจากนี้แนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมของอีริกสัน ได้อธิบายลำดับขั้นของพัฒนาการว่ามีทั้งหมด 8 ขั้น โดยถ้าบุคคลผ่านขั้นที่ 1-7 มาได้ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกสมบูรณ์ โดยได้รับอิทธิพลจากสังคมที่อาศัยอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบิดา มารดา ตลอดจนญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง บุคคลแวดล้อม โดยพัฒนาการ 8 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นความรู้สึกไว้วางใจ – ไม่ไว้วางใจผู้อื่น (Trust – Mistrust)

ขั้นที่ 2 ขั้นความรู้สึกเป็นอิสระ – ความละอายไม่แน่ใจ (Autonomy – Shame and Doubt)

ขั้นที่ 3 ขั้นพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ – ความรู้สึกผิด (Initiative – Guilt)

ขั้นที่ 4 ขั้นความพากเพียร – ความรู้สึกเป็นปมด้อย (Industry – Inferior)

ขั้นที่ 5 ขั้นพัฒนาอัตลักษณ์แห่งตน - ความสับสนในอัตลักษณ์แห่งตน (Identity – Identity confusion)

ขั้นที่ 6 ขั้นพัฒนาความใกล้ชิด หรือสนิทสนม – การแยกตัว (Intimacy - Isolation)

ขั้นที่ 7 ขั้นพัฒนาการสนใจบำรุงผู้อื่น – การใส่ใจหมกมุ่นแต่เรื่องของตนเอง (Generativity – Stagnation)

ขั้นที่ 8 ขั้นพัฒนาความมั่นคงสมบูรณ์ – ความสิ้นหวังท้อแท้ (Integrity – Despair and Disgust) พัฒนาการจะดำเนินไปตามลำดับขั้นอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ผู้ใหญ่วัยทำงาน เป็นบุคคลที่อยู่ในวัยที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อทั้งด้านหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็นการเริ่มต้นสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การ

งาน พร้อม ๆ กับต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวด้วย คือ ขั้นที่ 6. ขั้นพัฒนาความใกล้ชิด หรือสนิทสนม – การแยกตัว (Intimacy - Isolation) คือช่วงอายุ 20 - 30 ปี ถือเป็นช่วงวัยรุ่นตอนปลายก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ ในขั้นพัฒนาการนี้บุคคลพยายามที่จะสร้างตัวตนให้ชัดเจนมากขึ้น รู้ว่าตนเองมีความต้องการอะไรในชีวิต และกระตือรือร้นที่จะผสมผสานอัตลักษณ์ของตน รู้จักบทบาทสถานะของตนในสังคมดีขึ้น การปรับตัวของผู้ใหญ่ในวัยนี้คือการเลือกคู่ครอง และการมีหน้าที่การงานที่เหมาะสม การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวต่อสิ่งดังกล่าวทำให้เกิดความรู้สึกต่อสังคม ถ้าสังคมทำให้เกิดความรู้สึกว่างเปล่าสูญเสีย บุคคลก็จะแยกตัวออกไปจากสังคมแยกไปจากครอบครัว และมีผลกระทบไปถึงความสามารถของการเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ ขั้นนี้จึงอาจเรียกว่าเป็น "งาน และ ความรัก" และขั้นที่ 7. ขั้นพัฒนาการสนใจบำรุงผู้อื่น - การใส่ใจหมกมุ่นแต่เรื่องของตนเอง (Generativity - Stagnation) คือช่วงอายุ 31 - 60 ปี วัยผู้ใหญ่ หรือวัยกลางคน เป็นช่วงวัยที่รู้ว่าตนเองมีเอกลักษณ์อย่างไร มีความต้องการอย่างไรในชีวิตตลอดจน สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และเมื่อมาถึงขั้นนี้ก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม เป็นวัยที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่มั่นคง วางรากฐานทางการเงิน ทำประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขกายสบายใจ วัยผู้ใหญ่ขั้นนี้จึงจะมีความภูมิใจ เห็นคุณค่า มีความเคารพนับถือในตนเอง และจากทฤษฎีของอิริคสัน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ถ้าบุคคลสามารถใช้ชีวิตในช่วงต้นของตนเองได้ดีมาตลอดจะส่งผลให้ช่วงท้ายของชีวิตที่อยู่ในวัยผู้สูงอายุสามารถปรับตัวกับการใช้ชีวิตได้ดี มีเจตคติที่ดีในการใช้ชีวิตในช่วงบั้นปลายสุดท้าย สามารถเผชิญปัญหาและรับมือวิกฤตในช่วงวัยผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม ความคับข้องใจลดลง ทำให้ความวิตกกังวลต่อเรื่องต่างๆ ในชีวิตก็ลดลงเช่นเดียวกัน แต่ในทางกลับกันถ้าบุคคลนั้นผ่านช่วงชีวิตในขั้นแรก ๆ มาไม่เหมาะสมก็จะส่งผลให้มีปัญหาชีวิตในระยะต่อมา และกลายมาเป็นผู้สูงอายุที่มีความเครียด วิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ ได้ง่าย รู้สึกท้อแท้สิ้นหวังในชีวิต และคิดว่าตนเองนั้นไม่มีความสามารถ ไม่รู้ว่าต้องจัดการกับปัญหาที่เข้ามาอย่างไร

นอกจากภารกิจพัฒนาการตามช่วงวัยที่ผู้ใหญ่วัยทำงานจะต้องปฏิบัติแล้ว ศรีเรือน แก้วกังวาล (2534) ยังอธิบายว่าการเสื่อมถอยทางร่างกาย (Aging Process) ที่เกิดขึ้นจากการลดลงของระดับฮอร์โมนเพศตามช่วงวัยของผู้ใหญ่วัยทำงาน เช่น ผมร่วง มีผมหงอกเพิ่มขึ้น ผิวเหี่ยวย่น ความผิดปกติของสายตา หลงลืมง่าย ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบทางด้านจิตใจและสังคมตามมา เช่น ปัญหาการทำงานจากประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดน้อยลง ปัญหาชีวิตคู่ที่เกิดจากปัญหาสมรรถภาพทางเพศ ปัญหาความกดดันจากสังคมที่คาดหวังให้ผู้ใหญ่วัยทำงานใช้ชีวิตตามบรรทัดฐานของสังคม หรือการสูญเสียคนใกล้ชิด เป็นต้น ถ้าหากผู้ใหญ่วัยทำงานไม่สามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ นี้ได้จะก่อให้เกิดเป็นวิกฤตวัยกลางคน (Midlife Crisis) ซึ่งบุคคลที่อยู่ในวิกฤตนี้ จะมี

อาการของความเครียดเกิดขึ้น อารมณ์หงุดหงิดง่าย โมโหง่าย ก้าวร้าว สมาธิไม่ดี หลงลืม ความคิดสับสนไม่เป็นระบบ บางคนอาจมีอาการเศร้า เบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากทำอะไร จนกระทั่งมีความคิดและอาจลงมือทำร้ายตนเอง หรือฆ่าตัวตายในที่สุด โดยวิกฤตวัยกลางคน (Midlife Crisis) ของผู้ใหญ่วัยทำงานมี ดังนี้

วิกฤตของการเป็นพ่อแม่ เป็นวิกฤตที่เกิดขึ้นเมื่อลูก ๆ ไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวังของพ่อแม่ พ่อแม่จึงสงสัยว่าตนเองเลี้ยงลูกได้ถูกทางหรือไม่รวมทั้งกล่าวโทษตนเองในความล้มเหลวของลูกที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพ่อแม่

วิกฤตจากการดูแลพ่อแม่ที่แก่เฒ่า วัยกลางคนจำนวนมากมีความรู้สึกผิดที่ไม่สามารถหรือไม่อยากให้พ่อแม่ที่สูงอายุมาอยู่ในบ้านหลังเดียวกับตน

วิกฤตจากความตาย โดยเฉพาะการตายของคู่ครอง ความวิตกกังวลในการดำเนินชีวิตต่อไปจะส่งผลเสียต่อการปรับตัวส่วนตน และทางสังคมของบุคคลได้

ทั้งนี้การปฏิบัติภารกิจพัฒนาการในหลายบทบาทพร้อมกันอาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต เนื่องจากบุคคลไม่สามารถจัดการกับปัญหาความสมดุลของชีวิตได้ เช่น ในสังคมปัจจุบันผู้หญิงไม่ได้ทำเพียงแต่หน้าที่แม่บ้าน ดูแลครอบครัวและบุตรเพียงอย่างเดียวเหมือนในอดีต แต่ยังคงต้องออกไปทำงานนอกบ้านเช่นเดียวกับผู้ชาย ดังนั้นผู้หญิงบางคนก็สามารถบริหารจัดการชีวิตได้ดีในการทำหน้าที่หลายบทบาทพร้อมกัน ขณะที่บางคนอาจจะมีปัญหาเรื่องงานและครอบครัว จนเกิดความขัดแย้งระหว่างการใช้เวลาในการทำงานเพื่อหาเงินเลี้ยงชีพกับเวลาในการดูแลครอบครัว เป็นต้น ดังนั้นการจะประสบความสำเร็จในภารกิจพัฒนาการและปรับตัวในผู้ใหญ่วัยทำงานจะต้องมีการสร้างความสมดุลในแต่ละบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้มีความสมดุลกัน มีการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เพื่อตอบสนองของความต้องการ สร้างความสุข ผ่อนคลายอารมณ์ และพัฒนาตนเอง โดยถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความมั่นคงทั้งในชีวิตส่วนตัว องค์กรและประเทศชาติ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ส่วนที่ 2 แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.1 ความหมายและองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องในประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 จนถึงปัจจุบันทั้งในองค์การภาครัฐกิจและวงการวิชาการ โดยมาจากการมองเห็นความสำคัญของความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสของผู้ใช้แรงงานและการ

กำหนดค่าตอบแทน การเริ่มมีแรงงานผู้หญิงเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานมากขึ้น มีการให้ความสำคัญกับประเด็นผู้หญิง สุขภาพ สังคม ความพึงพอใจและความปลอดภัยของพนักงานมากขึ้น (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์, 2559)

มีนักวิชาการหลายท่านนำเสนอานิยามของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้มากมาย เช่น Walton (1973) ได้ให้ความหมายคำว่าสมดุลชีวิตกับการทำงาน ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงานได้อย่างสมดุลกันโดยเกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา การเดินทาง อาชีพ สัดส่วนการใช้เวลารว่างกับครอบครัว และการใช้เวลาว่างของบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละคนก็มีความต้องการแตกต่างกันไป บุคคลมีบทบาทหน้าที่และความต้องการแตกต่างกันตามแต่ช่วงเวลาของชีวิต สำหรับผู้ที่ยังไม่มีครอบครัว อาจมองได้ว่าการทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงานเพื่อที่จะสร้างความก้าวหน้าในชีวิต ก็ถือว่าเป็นชีวิตที่มีความสมดุล ช่วงเวลานั้น ขณะเดียวกันหากเป็นผู้ที่มีครอบครัวหรือแต่งงานแล้ว การให้เวลากับการทำงาน เช่นเดิมจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอาจส่งผลให้ชีวิตขาดสมดุลได้ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการใช้เวลาให้เหมาะสม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางของแต่ละคนตามเงื่อนไขและบทบาทชีวิตที่แตกต่างกัน ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ให้ความหมายคำว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตโดยให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับงาน สังคม ครอบครัว และตนเอง หากสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยให้เกิดการมีสุขภาวะที่ดีในชีวิต ความอยู่ดีกินดี ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความมั่นคง ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในองค์กรและสังคมในที่สุด สอดคล้องกับ Greenhaus (2003) และ Hutton (2005) ที่ให้ความหมาย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า คือ การที่แต่ละคนได้รับความพึงพอใจหรือความผูกพัน ที่เท่าเทียมกันในด้านของงาน และด้านของครอบครัวเท่า ๆ กัน โดยสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง

สำหรับองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน Greenhaus (2003) และ Hutton (2005) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสมดุลของเวลา (time balance) เป็นองค์ประกอบด้านเวลาที่ให้ระหว่างชีวิตกับเวลาการทำงาน เช่น จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน และความยืดหยุ่นทางจิตใจของเวลาการทำงาน เป็นต้น 2) ความสมดุลของการมีส่วนร่วม (involvement balance) เป็นองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต เช่น การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรและวัฒนธรรม

การแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในองค์การ เป็นต้น 3) ความสมดุลของความพึงพอใจ (satisfaction balance) เป็นองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานในมิติต่างๆ เช่น ความสุขที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์การ มุมมองด้านการได้รับการดูแลทางด้านสุขภาพที่ดีจากองค์การ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่องค์การจัดให้ มุมมองด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบจากองค์การ หรือกฎหมายแรงงาน มุมมองด้านความเหมาะสมในการได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง มุมมองด้านความมั่นคงในการทำงาน มุมมองด้านค่าตอบแทน และความสุขโดยรวมกับการทำงาน เป็นต้น

Merrill และ Merrill (2003) แบ่งองค์ประกอบของความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำงาน หมายถึง อาชีพหรือหน้าที่การงานที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านครอบครัว หมายถึง การสร้างให้เกิดความสุขส่วนตัว ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จช่วยในการผลักดันให้เกิดความสุขกับการใช้ชีวิตในสังคม 3) ด้านเวลา หมายถึง การใช้เวลา ในการตัดสินใจทุก ๆ อย่างในชีวิต 4) ด้านการเงิน หมายถึง การจัดแบ่งเงินเพื่อการดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต 5) ด้านสติปัญญา หมายถึง การพัฒนาสติปัญญาของตนเองเพื่อให้ชีวิตทุกด้านได้เต็มเต็มและก่อให้เกิดความพึงพอใจ

จากการสืบค้นงานวิจัยในประเทศไทยที่ได้ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2555) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก แบ่งองค์ประกอบของสมดุลชีวิตและการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านการเงิน ด้านเวลา และด้านสติปัญญา ซึ่งอ้างอิงตาม Merrill และ Merrill (2003) นอกจากนี้ ศยามล เอกะกุลานันต์ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์หญิงกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์, ระวี สัจจโสภณ, และ ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ แบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Greenhaus (2003) ได้แก่ 1) ความสมดุลด้านเวลา (time balance) หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาในส่วนของหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานอย่างเหมาะสม 2) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (involvement balance) หมายถึง ระดับความเต็มใจ ความยินดี และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานที่สมดุลกันของบุคคล 3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (satisfaction balance) หมายถึง ระดับความรู้สึกทางบวกหรือ

ความรู้สึกพึงพอใจหรือที่บุคคลนั้นได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากภาระงาน อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงและคงความสมดุลซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจากงานวิจัยข้างต้น รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ชื่อนักวิจัย	ความสมดุลด้านเวลา	ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม	ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	ด้านการทำงาน	ด้านครอบครัว	ด้านการเงิน
Greenhaus, Collin & Shaw (2003)	✓	✓	✓			
Merrill & Merrill (2003)	✓		✓	✓	✓	✓
Hutton (2005)	✓	✓	✓			
หทัยทิพย์ ลี้วสวนกุลธร (2555)	✓		✓	✓	✓	✓
ศยามล เอกะกุลานันต์ (2561)	✓	✓	✓			
สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ (2563)	✓	✓	✓			

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การปรับปรุงรูปแบบการดำเนินชีวิตของตนเองให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว(Clark,2000; Greenhaus Collin & Shaw,2003; Voydanoff ,2005) ประกอบด้วย การแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว เพื่อให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสในการบริหารจัดการเวลาของตัวเอง(The Work Foundation 2005) และบริหารจัดการเวลางานที่ตนเองรับผิดชอบในสัดส่วนที่สมดุลกัน (Walton,1973; Voydanoff ,2005) หากบุคคลสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ก็จะเกิดความสุข เกิดความพึงพอใจส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Marks & MacDermid,1 9 9 6 ; Clark,2 0 0 0 ; Greenhaus Collin & Shaw,2 0 0 3 ; The Work Foundation,2005)

ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินชีวิตของตนให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รวมไปถึงการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน เพื่อให้บุคคลมีโอกาสนในการบริหารจัดการเวลาของตนเอง และบริหารจัดการเวลาในงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบให้มีสัดส่วนที่สมดุลกัน หากบุคคลสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ก็จะเกิดความสุขเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็น 3 ด้านบนพื้นฐานแนวคิดของ Greenhaus (2003) ได้แก่ (1) สมดุลด้านเวลา หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญในการแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวตามความต้องการของแต่ละคนอย่างเหมาะสม (2) สมดุลด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับความเต็มใจในการมีส่วนร่วมต่อหน้าที่การทำงานและหน้าที่อื่นๆในชีวิตที่ทำให้เกิดความสุขของบุคคล และ (3) สมดุลด้านความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพึงพอใจหรือระดับความรู้สึกทางบวกที่บุคคลได้จากการทำงานหรือจากหน้าที่อื่นๆในชีวิต

2.2 การวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Greenhaus (2003) สร้างแบบวัดที่ใช้ประเมิน 3 องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ สมดุลด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ โดยการเปรียบเทียบ 1) ระยะเวลาในการทำงานกับจำนวนเวลาที่ใช้ในกิจกรรมที่บ้านและครอบครัว 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในครอบครัว 3) ความพึงพอใจในการทำงานกับความพึงพอใจกับครอบครัวซึ่งเป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันของเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงานและบทบาทครอบครัว การสมดุลด้านเวลา คำนวณจากชั่วโมงการทำงานทั้งหมดหารด้วย 52 เพื่อหาเวลาทำงานเฉลี่ยต่อปี และคำนวณชั่วโมงที่ใช้ที่บ้านเฉลี่ยต่อปี เช่น กิจกรรมดูแลเด็ก เป็นต้น และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สมดุลเวลา โดยคะแนนศูนย์แสดงถึงความสมดุลเนื่องจากหมายถึงระยะเวลาที่เท่ากันในการทำงานและครอบครัว คะแนนที่เป็นบวกแสดงถึงความไม่สมดุลของงานเนื่องจากบ่งบอกถึงเวลาที่ทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าครอบครัวมากขึ้นในทางกลับกัน คะแนนติดลบแสดงถึงความไม่สมดุลของครอบครัว เพราะมันบ่งบอกถึงเวลาที่ทุ่มเทให้กับครอบครัวมากขึ้นเรื่อย ๆ มากกว่าการทำงาน สมดุลด้านการมีส่วนร่วม ใช้การประเมินด้วย 3 รายการจากระดับการมีส่วนร่วมในงาน โดยใช้คำว่า “อาชีพ” แทน “งาน” (เช่น “สิ่งสำคัญส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นกับฉันเกี่ยวข้องกับอาชีพของฉัน”) คำตอบของทั้ง 3 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อได้รับการประเมินในระดับคะแนน 5 จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง และนำมาหาค่าเฉลี่ย

เพื่อสร้างคะแนนรวม และการประเมินความเกี่ยวข้องของครอบครัวด้วยชุดคูชานานกัน 3 รายการ (โดยใช้คำว่า "ครอบครัว" แทน "อาชีพ") คำตอบมีค่าเฉลี่ยเพื่อสร้างคะแนนการมีส่วนร่วมของครอบครัว จากนั้นนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์ความสมดุลของการมีส่วนร่วม โดยคะแนนศูนย์แสดงถึงความสมดุล เพราะมันหมายถึงระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและบทบาทครอบครัวที่เท่าเทียมกัน คะแนนเชิงบวกแสดงถึงความไม่สมดุลของงานเพราะบ่งชี้ว่ามีส่วนร่วมในงานมากกว่าครอบครัว คะแนนติดลบแสดงถึงความไม่สมดุลของครอบครัวเพราะบ่งบอกถึงการมีส่วนร่วมในครอบครัวมากกว่าการทำงาน ในด้านความพึงพอใจ ใช้การประเมินด้วยมาตราส่วน 5 รายการที่พัฒนาโดย Greenhaus, Parasuraman และ Wormley (1990) แต่ละรายการ เช่น "ฉันพอใจกับความสำเร็จที่ฉันได้รับในอาชีพการงานของฉัน" มีระดับคะแนน 5 คะแนนจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง และความพึงพอใจของครอบครัวได้รับการประเมินด้วย 2 ข้อ (เช่น "ฉันพอใจกับสถานการณ์ครอบครัวในปัจจุบันของฉัน") มีคะแนน 5 คะแนน มาตราส่วนจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง เช่นเดียวกับเวลาและการมีส่วนร่วม นำคะแนนที่ได้ไปหาค่าสัมประสิทธิ์ความพึงพอใจ คะแนนศูนย์แสดงถึงความสมดุลเพราะหมายถึงระดับความพึงพอใจที่ได้รับจากงานและบทบาทในครอบครัวเท่ากัน คะแนนเชิงบวกแสดงถึงความไม่สมดุลของงานเพราะบ่งบอกถึงความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครอบครัว คะแนนติดลบแสดงถึงความไม่สมดุลของครอบครัวเพราะบ่งบอกถึงความพึงพอใจในครอบครัวมากกว่าการทำงาน นอกจากนี้จากการค้นคว้าการศึกษาในประเทศไทยยังมีนักวิชาการหลายท่านได้สร้างแบบวัดไว้ ดังนี้ ศยามล เอกะกุลานันต์ (2562) ได้สร้างแบบสอบถามวัดสมดุลระหว่างงานและชีวิต เป็นการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ จำนวน 17 ข้อ ตามแนวคิดของ Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริ่งน้อยที่สุด ไปจนถึง จริ่งมากที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .949 (ศยามล เอกะกุลานันต์, 2561) นอกจากนี้ยังมีพินิตา บุญธรรม (2559) ที่ได้พัฒนาแบบวัดความสมดุลชีวิตกับงาน จากแนวคิดของ Daniels and McCarragher (2000) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับแผนการดำเนินชีวิตของบุคคลในการทำงานและใช้เวลาส่วนตัว จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามแบบ Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดคะแนนตั้งแต่ 5 จนถึง 1 คะแนนตามลำดับ นำคะแนนทั้งหมดมาประเมินหาค่าเฉลี่ย โดยกำหนดคะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 มีความสมดุลชีวิตกับงานระดับมากที่สุด 3.41-4.20 มีความสมดุลชีวิตกับงานระดับมาก 2.61-3.40 มีความสมดุลชีวิตกับงานระดับปานกลาง 1.81-2.60 มีความสมดุล

ชีวิตกับงานระดับน้อย 1.00-1.80 มีความสมดุลชีวิตกับงานระดับน้อยที่สุด (พินิตา บุญธรรม, 2559)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานขึ้นเอง จากนิยามความหมายและองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Greenhaus (2003) ประกอบด้วย 1) สมดุลด้านเวลา หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญในการแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวตามความต้องการของแต่ละคนอย่างเหมาะสม 2) สมดุลด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับความเต็มใจในการมีส่วนร่วมต่อหน้าที่การทำงานและหน้าที่อื่น ๆ ในชีวิตที่ 3) สมดุลด้านความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพึงพอใจหรือระดับความรู้สึกทางบวกที่ได้รับจากการทำงานหรือจากหน้าที่อื่น ๆ ในชีวิต โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีสมดุลชีวิตการทำงานมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน ใช้แนวคิดทฤษฎีในการวิจัย ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) โดยแบนดูรา (Bandura, 1986) เชื่อว่าสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของคนเรา เป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อกันและกัน โดยแนวคิดพื้นฐานตามความเชื่อของแบนดูรา คือ พฤติกรรมของคนเราไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เป็นปฏิสัมพันธ์กันของปัจจัยทางสภาพแวดล้อม (Environment = E) ปัจจัยส่วนบุคคล (Person = P) หมายถึง ลักษณะทางชีวภาพ สติปัญญา รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ และปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavior = B) รวมอยู่ด้วย

สำหรับทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2559) ซึ่งได้แบ่งต้นไม้จริยธรรม ออกเป็น 3 ส่วนด้วยกันคือ (1) ส่วนที่เป็นรากของต้นไม้ (2) ส่วนที่เป็นลำต้น และ (3) ส่วนที่เป็นดอกและผลของต้นไม้ ที่แสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี คนเก่งและมีความสุข โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นเป็นส่วนของดอกและผลของต้นไม้ซึ่งนับเป็นพฤติกรรมของคนดีและมีความสุข สำหรับลำต้นของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมอธิบายถึงสาเหตุทางจิตใจของการแสดงพฤติกรรม คือปัจจัยภายในหรือปัจจัยจิตลักษณะของบุคคล เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจแห่งตน คุณธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติ

รวมถึงค่านิยม ส่วนรากของต้นไม้ ประกอบด้วย สติปัญญา สุขภาพจิต และประสบการณ์ทางสังคมซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ทั้ง 2 ทฤษฎีได้อธิบายว่า การเกิดพฤติกรรมในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น เกิดจากปัจจัยภายในหรือจิตลักษณะเดิม (Psychological factors) กับปัจจัยภายนอกหรือสถานการณ์ (Situational factors) ซึ่งเป็นสาเหตุที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผลที่ปรากฏเป็นพฤติกรรม ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาพฤติกรรมการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยศึกษาความเกี่ยวข้องของระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวคิดปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา ทำให้ผู้วิจัยกำหนดปัจจัยจิตลักษณะที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

3.1 ปัจจัยจิตลักษณะ

3.1.1 การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม (Social Cognitive theory) โดยอัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura, 1986) เชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนถูกสร้างมาจาก 5 กระบวนการทางปัญญาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความสามารถเชิงสัญลักษณ์ (Symbolizing Capability) ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า (Forethought Capability) ความสามารถจากการสังเกตพฤติกรรมนอกตัว (Vicarious Capability) ความสามารถในการกำกับตนเอง (Self-Regulatory Capability) และความสามารถในการโต้ตอบตนเอง (Self-Reflective Capability) แบนดูรา อธิบายอีกว่า การรับรู้ความสามารถตนนั้นมีผลต่อการกระทำของบุคคล คน 2 คนอาจจะมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่จะแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่า คน 2 คนนั้นมีการรับรู้ความสามารถตนแตกต่างกัน หรือแม้แต่ในคนหนึ่งคนก็เหมือนกัน ถ้าการรับรู้ความสามารถตนในแต่ละสภาพการณ์ต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่าง

กัน นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการไทยที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนไม่ใช่ทักษะตามการรับรู้ แต่เป็นสิ่งที่ตนเองเชื่อและคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนว่าจะสามารถทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ ซึ่งถ้ามีความเชื่อดังกล่าวก็จะมีโอกาสที่จะทำงานสำเร็จได้มากขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้ามีความเชื่อน้อยในความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ก็จะทำให้เป็นคนเฉื่อยชา หลีกเลี้ยงงานยากหรืออาจจะไม่มีความพยายามเท่าที่ควร มีความวิตกกังวลหรืออาจเครียดได้ง่าย

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน ไว้ดังนี้ Bandura (1986) ได้อธิบายความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน คือการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถตนเอง ในการจัดระบบและกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติตามแบบที่กำหนดไว้ ส่วน Schunk (2004) อธิบายว่าความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน ว่าเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนที่จะทำพฤติกรรมตามความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งจะไม่เหมือนกับการที่รู้ว่าจะทำอะไร แต่จะเป็นการประเมินความสามารถและทักษะของตนเอง ออกมาเป็นกระทำตามความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งเป็นการที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ (Saal และ Knight, 1995; กานดา จันทร์แย้ม, 2546)

จากการค้นคว้า และรวบรวมความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง ความคิดหรือความเชื่อมั่นของผู้ใหญ่วัยทำงานในความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

การวัดการรับรู้ความสามารถของตน

Bandura (1977b); Zimmerman, 1995) ได้พัฒนาการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยพิจารณา 3 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการกระทำหรือเนื้อหา ดังนี้ ระดับการรับรู้ความสามารถของตนจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับความยากของงาน หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความมั่นใจวัดได้จากระดับความแน่ใจที่บุคคลนั้นจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายว่าทำได้ และ Wood และ Locke (1987) สร้างแบบทดสอบวัดความสามารถของตน เพื่อวัดระดับความสามารถของบุคคลในสถานการณ์เฉพาะ ดัดแปลงไปใช้กับวิชาต่าง ๆ สร้างตามแนวคิดของแบนดูรา ที่วัดด้าน การคาดหวังในความสามารถกระทำพฤติกรรมตามระดับงานที่กำหนดให้ได้หรือไม่ระดับใด โดยคำถามที่สร้างขึ้นจะครอบคลุม เนื้อหา 6 ด้าน คือ ด้านความจำ (Memorization) สัดส่วนของเนื้อหาและแนวคิดที่นักเรียนสามารถจำได้ ด้านความตั้งใจและเอาใจใส่ (Class concentration)

สัดส่วนของชั่วโมงเรียนที่นักเรียนมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในสิ่งที่ครูสอนอย่างเต็มที่ ด้านความตั้งใจในการสอบ (Exam concentration) สัดส่วนของเวลาที่นักเรียนจะทำความเข้าใจและตอบคำถามในขณะที่สอบ ด้านความเข้าใจ (Understanding) สัดส่วนของเนื้อหาและแนวคิดที่นักเรียนสามารถเข้าใจได้ ด้านการอธิบายเนื้อหา (Explaining concepts) สัดส่วนของเนื้อหาและแนวคิดที่นักเรียนสามารถอธิบายได้ชัดเจน ด้านการจดบันทึก (Note-taking) สัดส่วนของเวลาที่นักเรียนสามารถเข้าใจในสิ่งที่นักเรียนจดบันทึกได้ นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัย ของลัสและคณะ (Lust, Celuch, และ Showers, 1993) ที่ให้ผลการวิจัยว่าแบบวัดความมั่นใจ จะมีความเที่ยงตรงเชิงเอคนัยสูงที่สุด จากงานวิจัยที่เป็นการเปรียบเทียบการวัดการรับรู้ความสามารถของตนแบบต่าง ๆ ทั้งหมด 4 แบบ คือ วัดระดับความยาก วัดความมั่นใจ วัดแบบผสม คือ การรวมคะแนนความมั่นใจของทุกข้อคำถามที่ผู้ตอบ ตอบ “ใช่” ในแต่ละระดับความยาก และแบบวัดแบบอื่น ๆ ที่ไม่ระบุความยากของงานและใช้ลิเคอร์ทสเกล แต่ทั้งนี้ลัสและคณะ นั้นก็ได้เสนอให้ใช้การวัดแบบใดที่จะดีที่สุด

นอกจากนี้จากการศึกษาแบบวัดที่ผ่านมา พบว่า การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความเฉพาะเจาะจงต่อสิ่งที่จะศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่นิยมวัดระดับความยากกับความมั่นใจในการกระทำพฤติกรรมเข้าด้วยกัน วิธีการวัดการรับรู้ความสามารถตนที่ใช้กันมากคือการวัดความมั่นใจ โดยการถามเกี่ยวกับความมั่นใจของผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานในงานที่ยากขึ้นได้หรือไม่ คำตอบมักจะเป็น “ไม่มีความมั่นใจ” จนถึง “มีความมั่นใจเต็มที่” หรือใช้ scale ตั้งแต่ 0%-100% (วิลลาสลักษณ์ ชวัลลสี, 2538) นอกจากนี้มีการใช้ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนในลักษณะทั่วไป โดยใช้การเลือกตอบแบบลิเคอร์ทสเกล คือ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ในการตอบคำถามเกี่ยวกับแง่ของความยากของการทำงานที่เพิ่มขึ้น วันนิวัต เต็งสุวรรณ, ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, และ งามลมัย ผิวเหลือง (2563) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรเพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรในสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยแบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติตามขนาด มิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ และมิติการแผ่ขยาย โดยแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรในภาพรวม ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .952 (ด้านมิติตามขนาด.873 ด้านมิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ.921 และด้านมิติการแผ่ขยาย.953)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสร้างมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนของ Bandura (1977b) โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตร

ประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีการรับรู้ความสามารถตนมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

3.1.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

จากการทบทวนเอกสารที่ผ่านมา พบว่ามีผู้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีไว้ ดังนี้

Seligman (1998) อธิบายว่า การมองโลกในแง่ดี คือ การมีทัศนคติในทางบวกในสถานการณ์การณณ์ที่หลากหลายโดยมีเหตุผล รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายของแต่ละบุคคลต่อสถานการณ์ เช่น ถ้าหากเกิดสถานการณ์ไม่ดี บุคคลที่สามารถมองโลกในแง่ดีได้จะให้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่ไม่ดีนั้น ว่าเกิดขึ้นเฉพาะในสถานการณ์นั้นและจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว รวมทั้งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นมาจากปัจจัยภายนอก เป็นความโชคร้ายหรือมีบุคคลอื่นทำให้เกิดขึ้นกับตน ไม่ได้เกิดจากตนเองเป็นคนกระทำ ก็จะเผชิญปัญหากับสถานการณ์ที่ไม่ดีด้วยการยอมรับแทนการหมกมุ่นและสนใจต่อความพ่ายแพ้ แต่ถ้าหากว่าสถานการณ์นั้นเป็นสถานการณ์ที่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะบอกว่า สถานการณ์นั้นจะเกิดขึ้นอยู่เสมอและจะเกิดขึ้นในสถานการณ์อื่น ๆ ด้วย เกิดจากการกระทำของตนเอง ดังนั้นบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เลวร้าย มีความพึงพอใจกับสถานการณ์ต่างที่เกิดขึ้นอยู่รอบตัวและมีความสุขในชีวิตมากกว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย โดยสอดคล้องกับนักวิชาการในประเทศไทยหลายท่าน เช่น พจนพร ถนอมวุฒิสักดิ์ (2552) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี คือ การที่บุคคลมองเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทิศทางบวก มองว่าทุกอย่างที่เกิดขึ้นไม่ได้เลวร้ายและสามารถแก้ไขได้ สามารถปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อโดยบุคคลจะมีรูปแบบการอธิบายให้เหตุผลตนเองเป็น 3 มิติ คือ 1) มิติความคงทนถาวร 2) มิติความเป็นตนเอง 3) มิติความครอบคลุม ฉัฐวิวัฒน์ สิทธิศิริอรรด (2561) อธิบายว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นความสามารถในการคาดหวังผลลัพธ์ด้านบวก ท่ามกลางอุปสรรคปัญหา บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะรู้จักยอมรับปัญหาและหาทางแก้ไข รู้จักใช้อารมณ์ขัน มีการใช้ความคิดในแง่ดีเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต และ วรางคณา รัชตะวรรณ (2554) อธิบายว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง มนุษย์ที่มีความคาดหวังในทางบวกว่าจะมีประสบการณ์ที่ดีในอนาคตอย่างมีเหตุผล ตามสภาพความเป็นจริง ไม่ว่าจะประสบอุปสรรคมากน้อยเพียงใดก็สามารถที่จะเผชิญอุปสรรคนั้นได้ด้วยความมั่นใจในตนเอง ควบคุมตนเอง มุ่งแก้ปัญหา และอธิบายถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ในทิศทางที่ดีได้

จากการศึกษาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมีทัศนคติในทางบวกของผู้ใหญ่วัยทำงานในสถานการณ์หลากหลายจากการทำงาน โดยมีเหตุผล รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายของแต่ละบุคคลต่อสถานการณ์ เพื่อให้สามารถจัดการและแก้ไขกับสถานการณ์เลวร้ายได้

การวัดการมองโลกในแง่ดี

ซีลิกแมน (Seligman, 1998) พัฒนาเป็นแบบสอบถามชื่อว่า “แบบสอบถามการอนุมานสาเหตุ” (Attribution Style Questionnaire หรือเรียกสั้น ๆ ว่า ASQ) โดยในแบบสอบถามประกอบด้วยเหตุการณ์ 12 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็นสถานการณ์ที่ดีและไม่ดี อย่างละ 6 สถานการณ์ และในแต่ละสถานการณ์ จะมีข้อความคำถามสถานการณ์ละ 4 ข้อ ผู้ตอบคำถามจะต้องคิดว่าตนเองอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ โดยคำถามแรกจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนถึงสาเหตุที่คิดว่าทำให้เกิดเหตุการณ์ขึ้น จากนั้นคำถามต่อมาทั้ง 3 ข้อ จะเป็นคำถามที่ใช้วัดองค์ประกอบของลักษณะของการอธิบายเหตุซึ่งแบ่งได้ 3 มิติ คือ 1) มิติแหล่งกำเนิดของสาเหตุ คือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกิดจากตนเองหรือไม่ 2) มิติความสม่ำเสมอ คือ สาเหตุของเหตุการณ์นั้นจะคงอยู่ตลอดไปหรือไม่ และ 3) มิติแห่งการแผ่ขยาย คือ สาเหตุของสถานการณ์เชื่อมโยงไปยังสถานการณ์อื่นด้วยหรือไม่ หลังจากนั้นจะนำคะแนนในแต่ละข้อ แต่ละมิติมารวมกัน โดยแยกเป็นสถานการณ์ที่ดีและไม่ดี นอกจากนี้ คาเวอร์และไซเชอร์ (Carver & Scheier, อ้างถึงใน C. R. Snyder, & Lopez, S. J. (Eds.), 2002) ได้สร้างแบบสอบถามการมุ่งเน้นในชีวิต (The Life Orientation test หรือ LOT) โดยวัดการมองโลกในแง่ดีของบุคคลจากการคาดหวัง ซึ่งมีคำถามที่ถามเกี่ยวกับการคาดหวังในเหตุการณ์ที่บุคคลคาดหวังถึงสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ไม่ดี วิธีนี้เป็นวิธีที่ไม่ซับซ้อนและวัดความคาดหวังของบุคคลโดยตรง มีคุณสมบัติของแบบสอบวัดทางจิตวิทยาที่ดีและมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสามารถแยกแยะระหว่างบุคคลที่มองโลกในแง่ดี และบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายได้ เป็นข้อความมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งการให้คะแนนออกเป็น ข้อคำถามเชิงบวก 3 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 3 ข้อและข้อคำถามที่ไม่นำมาคิดคะแนน 4 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 0 – 4 คะแนน แบ่งระดับการมองโลกในแง่ดีเป็น 5 ระดับตามคะแนนเฉลี่ยดังนี้มองโลกในแง่ร้าย (0.00-7.50 คะแนน) มองโลกในแง่ค่อนข้างร้าย (7.51-13.56 คะแนน) มองโลกแบบอยู่ระหว่างแง่ดีและแง่ร้าย (13.57-17.16 คะแนน) มองโลกในแง่ดีในระดับค่อนข้างสูง (17.17-19.44 คะแนน) และมองโลกในแง่ดีในระดับสูง (19.45-24.00 คะแนน) (วรรัตน์ ชูชนะโชติ, 2561) ต่อมาได้มีการพัฒนาปรับปรุงเป็นแบบทดสอบใหม่ที่มีชื่อว่า แบบทดสอบการมุ่งเน้นในชีวิตฉบับปรับปรุง (The life orientation test-Revised: LOT-R) โดย Scheier, Carver, และ Bridges (1994) โดยมีความสอดคล้องภายในของ

การมองโลกในแง่ดี คือ .83 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่สูงกว่าแบบเดิมและได้รับความนิยมมากกว่า นอกจากนี้ ฌูว์วีร์ สิทธีศิริอรรถ (2561) สร้างแบบวัดการมองโลกในแง่ดี ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการมองโลกในแง่ดีของ Seligman (1998) มาตราวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีการคิดเชิงบวกสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยผู้วิจัยนำแบบวัดการมองโลกในแง่ดีไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 46 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพรายข้อด้วยการหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมโดยตัดคะแนนข้อนั้นออก (Corrected Item Total Correlation) คัดเลือกข้อวัดที่มีค่ามากกว่า 0.2 จำนวน 10 ข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.217 - 0.524 เมื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.70

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดการมองโลกในแง่ดี ซึ่งพัฒนาขึ้นตามแนวคิดการมองโลกในแง่ดี ของ Seligman (1998) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่าเป็นผู้มีการมองโลกในแง่ดีมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

3.1.3 ความหวัง (Hope)

ความหมายของความหวัง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความหวัง ไว้ดังนี้ Dufault และ Martocchio (1985) อธิบายความหวังไว้ว่าความหวังเป็นแรงขับที่เป็นพลวัต เป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จที่เกิดขึ้นในอนาคต ความหวังประกอบด้วยความคิด ความรู้สึก และการกระทำหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกันอย่างซับซ้อน ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา นอกจากนี้ Miller (1992) อธิบายว่า ความหวังเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิต มีลักษณะของการคาดหวังถึงสิ่งที่ดีจะเกิดขึ้นตามมาอย่างต่อเนื่อง โดยสิ่งดังกล่าวอาจจะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ก็ได้ โดยมีการคาดหวังอนาคตในทางที่ดีและอยู่บนพื้นฐานของการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ผู้ที่มีความหวังจึงมีความสามารถที่จะเผชิญปัญหา มีความสุขในจิตใจมีจุดมุ่งหมายและรู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย และ Herth (1993) อธิบายว่าความหวังเป็นพลังของมนุษย์ในการตอบสนอง และเผชิญต่อสิ่งที่มารบกวน มีอิทธิพลทางบวกในการปรับตัว ความหวังเป็นการคาดหวังว่าจะบรรลุผลในอนาคต การสูญเสียความหวัง และไม่มีเป้าหมายในชีวิต จะทำให้คุณภาพชีวิตลดลง ส่วน วัชรินทร์ จันทนาลักษณ์ (2541) ได้ให้ความหมายว่าความหวังเป็นความคาดหวังและความเชื่อมั่นว่าตนเองจะบรรลุสิ่งที่ดีในอนาคต สามารถแสดงออกทางอารมณ์ พฤติกรรม และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต และมีความเฉพาะตัวในแต่ละบุคคล และเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วย 6 มิติ และ Dufault &

Martocchio (1985) ที่ได้อธิบายว่าความหวังมีหลายมิติ ซึ่งสามารถแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคล ความหวัง ประกอบด้วย 6 มิติ คือ มิติด้านอารมณ์ มิติด้านปัญญา มิติด้านพฤติกรรม มิติด้านความผูกพัน มิติด้านเวลา และ มิติด้านสถานการณ์แวดล้อม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ให้ความหมายของความหวังว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดที่จะเป็นพลังให้ผู้ใหญ่วัยทำงานเชื่อมั่นว่าจะบรรลุถึงสิ่งที่ดีในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นพลวัต เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และสถานการณ์ชีวิต ทำให้ผู้ใหญ่วัยทำงานสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคได้ และเมื่อผู้ใหญ่วัยทำงานมีความหวังก็จะมีสติในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย มีความเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมาย และเกิดพฤติกรรมในการเผชิญอุปสรรคด้วยความอดทน

การวัดความหวัง (Hope)

โดยในการวัดระดับความหวังของบุคคลนั้น มิลเลอร์ (Miller, 1986) ได้ทำการสร้างข้อคำถามสำหรับแบบวัดความหวัง (Miller Hope Scale: MHS) ในผู้ใหญ่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 47 ข้อ และนำไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเรื่องความหวัง ในกระบวนการนี้ทำให้ตัดข้อคำถามออกไปจากข้อคำถาม 47 ข้อ เหลือ 40 ข้อ ต่อมา Herth (1993) ได้สร้าง Herth Hope Scale (HHS) โดยใช้กรอบแนวคิดความหวังของ Dufault and Matocchio (1985) แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ คะแนนรวมมีค่า 0-90 คะแนนได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบราคอยู่ระหว่าง 0.75-0.95 Herth Hope Scale (HHS) ถูกพัฒนาและดัดแปลงมาเป็น Herth Hope Index (HHI) ในปี 1993 เพื่อให้ข้อคำถามสั้นกะทัดรัด ชัดเจน โดยดัชนีชี้วัดความหวังนี้ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้สึกภายในที่เกิดขึ้นชั่วคราวและในอนาคต 2) ความพร้อมภายในทางบวกและการคาดหวัง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตนและบุคคลอื่น มีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ มีค่าคะแนนรวม 12-48 คะแนน ผ่านการหาความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยและการวัดประเมินผล

นอกจากนี้ Nowotny (1989) สร้างแบบวัดความหวัง Nowotny Hope Scale (NHS) ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 47 ข้อ ผ่านการหาความเที่ยงตรงโดยเกณฑ์สัมพัทธ์ และหาค่าความเที่ยงโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคได้ค่า 0.90 หลังจากนั้นพัฒนามาเหลือข้อคำถาม 29 ข้อ คำถาม หาค่าความเที่ยงใหม่ได้ค่าเท่ากับ 0.90

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความหวังขึ้นเองตามแนวคิดความหวังของ Miller (1983) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีความหวังมากกว่า ผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

3.1.4 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resiliency)

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) เป็นลักษณะของจิตประเภทหนึ่ง ที่ช่วยให้บุคคลรับมือกับปัญหาที่เข้ามาในชีวิต หรือช่วงระยะวิกฤตในชีวิต “resilience” มาจากภาษาลาติน แปลว่า กระโดดกลับมาที่เดิมได้เป็นศัพท์ทางฟิสิกส์ หรือวิศวกรรมที่ใช้อธิบายคุณสมบัติของสปริง (กรมสุขภาพจิต, 2555) สปริงที่ดีเมื่อกดก็จะยุบตัว และเมื่อไม่มีแรงกดดันสปริงก็จะกลับมารูปทรงเดิมได้ จึงหมายความว่า หากบุคคลมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ เมื่อบุคคลนั้นพบเจอ หรือประสบกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต ก่อให้เกิดผลกระทบทางจิตใจรุนแรงก็ยังสามารถทรงตัวอยู่ได้ พอที่จะดำเนินชีวิตประจำวันต่อไปได้ ปรับตัวปรับใจได้ และเมื่อเวลาผ่านไปก็จะสามารถสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจมากขึ้นเรื่อยๆ จนสามารถกลับมาดำรงชีวิตตามปกติได้ นอกจากนี้สมาคมจิตวิทยาสหรัฐอเมริกา (American Psychological Association, n.d. อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ ภาวชาติ, 2551) ได้อธิบายความหมายว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจ คือ กระบวนการในการจัดการกับความทุกข์ยาก การบาดเจ็บ ความโศกเศร้า การคุกคาม จากแหล่งของความเครียดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว ปัญหาทางสุขภาพ ปัญหาในที่ทำงาน ปัญหาด้านการเงิน เพื่อกลับคืนจากประสบการณ์ที่เลวร้ายนั้น สอดคล้องกับ กรอทเบอร์ก (Grotberg, 1995) ได้อธิบายความหมายของความยืดหยุ่นทางจิตใจว่า เป็นความสามารถอันเป็นสากลที่มนุษย์ไม่ว่าจะเชื้อชาติใดหรืออยู่ในสังคมแบบไหนก็ตามความยืดหยุ่นทางจิตใจทางจิตใจนี้เป็นบุคลิกภาพที่มนุษย์สามารถนำมาป้องกัน ปกป้องตนเองเพื่อเอาชนะ และผ่านพ้นประสบการณ์ลบในชีวิตของตนเองไปได้

โดยสรุปแล้ว ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) คือ ความสามารถของผู้ใหญ่วัยทำงานที่นำมาป้องกัน ปกป้องตนเองเพื่อเอาชนะ และผ่านพ้นประสบการณ์ลบในชีวิตของตนเองไปได้

องค์ประกอบและการวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ

กรอทเบอร์ก (Grotberg, 1995) กล่าวถึงองค์ประกอบตามแนวคิดของการยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ I have (ฉันมี) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคม และการสนับสนุน (Social and Interpersonal Support) จากบุคคลรอบข้าง I am (ฉันเป็น) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งภายในใจ (Inner Strength) ที่มีภายในตัวบุคคล เกี่ยวกับการช่วยให้ได้รับรู้ว่าตนเองเป็นใครและมีหน้าที่ต้องทำอะไร เพื่อให้เกิดการเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น และ I can (ฉันสามารถ) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง และการมีทักษะในการจัดการปัญหา (Interpersonal and Problem Solving Skills) เกี่ยวกับการช่วยให้เกิดความรู้สึกความภาคภูมิใจในตนเอง รับรู้ถึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในตนเอง

นอกจากนี้ กรมสุขภาพจิต (2563) อธิบายองค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยสรุปว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การมีจิตใจที่ไม่อ่อนไหวง่าย อดทนต่อ ความกดดัน และมีวิธีจัดการกับอารมณ์ได้ 2) ด้านกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ไม่ท้อถอย มีความหวังและกำลังใจ 3) ด้านการจัดการกับปัญหาการมีมุมมองทางบวกต่อปัญหา และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค โดยจากการศึกษาที่ผ่านมามีการพัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจหลายรูปแบบ เนื่องจากความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยรวมทั้งทางด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ซึ่งได้อิทธิพลจากทั้งภายในและภายนอก จึงมีความแตกต่างกันตามแต่ละวัฒนธรรม อายุ สถานที่ และเวลา

ทั้งนี้จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ เช่น แบบวัดความแข็งแกร่งและยืดหยุ่นของชีวิต (Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RIS) เป็นแบบสอบถามพัฒนาโดย Connor และ Davidson (2003) เพื่อใช้กับกลุ่มผู้ใหญ่ที่มีภาวะซึมเศร้า และมีความวิตกกังวล ต่อมาได้รับการแปลเป็นภาษาไทยด้วยวิธีการแปลแบบย้อนกลับโดย นพพร ว่องสิริมาศ, วารินทร์ ถาน้อย, และ ปิยาณี คล้ายนิล-โยบาส (2560) แบบวัดนี้ใช้วัดความแข็งแกร่งและความยืดหยุ่นของชีวิตในวัยรุ่น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ป่วยตอบด้วยตนเอง ตัวอย่างข้อคำถาม ได้แก่ “ฉันสามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาไม่ว่าจะเป็นอะไรก็ตาม” การตอบแบบสอบถามเป็นมาตรวัดที่มี 5 ระดับ มีค่าคะแนนระหว่าง 0 (ไม่จริงที่สุด) ถึง 4 (จริงตลอดเวลา) มีค่าคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0 ถึง 40 คะแนน ค่าคะแนนสูงสะท้อนถึงการมีความแข็งแกร่งและยืดหยุ่นของชีวิตสูง และ Friborg, Hjemdal, Rosenvinge, และ Martinussen (2003) ได้พัฒนา Resilience scale for adults (RSA) กับกลุ่มผู้ป่วยในคลินิก ประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่ 1. มิติสมรรถนะส่วนบุคคล 2. มิติสมรรถนะทางสังคม 3. มิติความผูกพันกับครอบครัว 4. มิติสิ่งสนับสนุนทางสังคม และ 5. มิติแบบแผนส่วนบุคคล

นอกจากนี้กรมสุขภาพจิต (2555) ได้พัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยเรียกว่าพลังสุขภาพจิต (Resilience Quotient) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) พลังยึด คือ การที่บุคคลนั้นมีความทนทานทางอารมณ์ เหตุการณ์วิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมักจะส่งผลกระทบต่อจิตใจอย่างรุนแรง 2) พลังยืด คือ การที่บุคคลนั้นมีขวัญและกำลังใจ ในการฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไปได้จำเป็นต้องมีกำลังใจ อุปสรรค หรือปัญหาที่ยากจะยิ่งต้องอาศัยกำลังใจมาก และจะต้องมีความกล้าที่จะทำตัวให้เข้มแข็งเพื่อเอาชนะเป้าหมายที่ต้องการให้ได้ 3) พลังสู้ คือ การที่บุคคลนั้นจัดการแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งอาจปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์วิกฤตมักเป็นเรื่องใหญ่ ไม่เคยแก้ไขมาก่อน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจขึ้นเองบนพื้นฐานแนวคิดของ Grotberg (1995) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ โดยผู้ตอบที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีความยืดหยุ่นทางจิตใจมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

3.2 ปัจจัยทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายที่นำมาซึ่งการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม เช่น การรับรู้ เข้าใจ และมีการตอบสนองทางอารมณ์ ความรู้สึก การให้เหตุผลสิ่งของ ข้อมูล รวมถึงการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การที่บุคคลรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคม จะทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ว่าตนเองได้รับ ความเอาใจใส่ ความรัก การยอมรับ และการเห็นคุณค่า ซึ่งส่งผลทางบวกทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ ทำให้สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิตวิภา พีชะพัฒน์, ณาตกรการณ ชยุตสาหกิจ, และ นิชา ศิลปวัฒนานันท์, 2554) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านนำเสนอรูปแบบของการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันออกไป เช่น ทอยท์ (Thoit, 1982 อ้างถึงใน กาญจนา พานิชมา, 2546) ได้อธิบาย รูปแบบของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า เป็นความต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนอง โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความต้องการทางสังคม ได้แก่ การต้องการการยอมรับยกย่อง เห็นคุณค่า ความปลอดภัย ความต้องการพื้นฐานทางสังคมดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองเมื่อได้รับการช่วยเหลือดังต่อไปนี้ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้ง 2 อย่าง ดังนี้ 1) ความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม (Socioemotional aid) เช่น การได้รับความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ การยอมรับและการเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นเป็นที่รัก 2) ความช่วยเหลือด้านสิ่งของ (Instrumental aid) ได้แก่ การได้รับคำแนะนำข่าวสาร การช่วยเหลือครอบครัว และการช่วยเหลือทางการเงิน

เบอร์นาร์ดและครูปัต (Bernard&Krupat,1994 อ้างถึงใน ประณต คำฉิม, 2549) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมไว้เป็น 5 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ คือ การแสดงออกทั้งทางด้านวจนภาษา และอวจนภาษา ที่เป็นการสนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความมั่นใจ ให้การปลอบประโลมและดูแลเอาใจใส่ 2) การสนับสนุนทางสังคมด้านคุณค่า เป็นการแสดงออกทั้งทางด้านวจนภาษา และอวจนภาษา ที่ช่วยสร้างความรู้สึกการมีคุณค่าในตนเอง รวมทั้งความรู้สึกการมีคุณประโยชน์ และมีความสามารถ 3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร คือการได้รับคำแนะนำ การแนะแนว และการชี้แนะจากคนอื่น ๆ 4) การสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมของบริการ คือการได้รับความช่วยเหลือโดยตรงด้านปัจจัยในรูปของการบริการและทรัพยากร 5) การสนับสนุนด้านเครือข่าย คือ

การเป็นสมาชิกในกลุ่มที่มีการแลกเปลี่ยนความสนใจและกิจกรรมร่วมกัน และ นิชากรีย์ นิยมสินธุ์ (2563) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รู้ว่าตนเองมีการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน และกลุ่มในที่ทำงาน ดังต่อไปนี้

ด้านอารมณ์ (Emotion support) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองเป็นที่ยกย่อง ได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ความจริงใจ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ความผูกพัน และการตั้งใจฟัง

ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับข้อมูล การให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ รวมถึงข่าวสารต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ได้

ด้านทรัพยากร (Instrumental support) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับ เครื่องมือ สิ่งของ การเงิน แรงงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อม และเวลา ที่มีความจำเป็น ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือในการจัดเตรียมอาหาร หรือในการทำกิจกรรม ซึ่งช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ

นอกจากนี้มีการแบ่งแหล่งที่เอื้ออำนวยทางสังคมของบุคคลในการได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยภิเชต เสริมสัย (2554) ได้อธิบายถึงแหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 แหล่งคือ

กลุ่มปฐมภูมิ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีสัมพันธภาพและมีความสนิทสนมระหว่างการเป็นสมาชิกที่มีความส่วนตัวสูง เช่น ครอบครัว ญาติ พี่น้อง เป็นต้น โดยแรงสนับสนุนจากแหล่งนี้จะมี ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก

กลุ่มทุติยภูมิ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ตามแบบแผนและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือกลุ่มสังคมอื่นๆ ที่มีความสำคัญในการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร

3.2.1 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

จากงานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าผู้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัวไว้โดยตรงไม่มากนัก เนื่องจากทำให้ความหมายของการสนับสนุนจากสังคม ขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ศึกษาแต่ละบุคคล ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไว้ดังนี้

อัครสรา สถาพรจนา (2551) ได้อธิบายความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัว ว่า หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมที่มาจากแหล่งสนับสนุนปฐมภูมิอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของชีวิต เพราะครอบครัวเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ มีความผูกพันทางอารมณ์และจิตใจ มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม ให้มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน เป็นแหล่งให้คำปรึกษา รวมทั้งมีการฟังฟังกันทางเศรษฐกิจ สังคม และการปฏิบัติหน้าที่ มีลักษณะไม่เป็นทางการ ทำให้บุคคลมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีคนคอยรับฟัง ให้คำปรึกษาและคอย

ช่วยเหลือกันและกัน การสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมแห่งแรกที่บุคคลได้รับด้วยความเต็มใจโดยไม่มีข้อต่อรอง

ฉัตรการณ์ ชยุตสาหกิจ (2557) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวคอยช่วยเหลือกัน ทั้งในด้านของการเงิน และจิตใจ คือ คอยให้ทุนสนับสนุนจนเจือกัน มีความผูกพันกัน คอยดูแลเอาใจใส่ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาให้กำลังใจกันและให้การยอมรับกันโดยปราศจากเงื่อนไข

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของผู้ใหญ่วัยทำงานในการได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม จากบุคคลในครอบครัว เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหา หรือ เหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

จากงานวิจัยที่ผ่านมาผู้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากที่ทำงานไว้โดยตรงไม่มากนัก เนื่องจากการให้ความหมายของการสนับสนุนจากสังคม ขึ้นอยู่กับมุมมองที่ต้องการศึกษาของแต่ละบุคคล ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานไว้ดังนี้

อังศินันท์ อินทรกำแหง, อรพินทร์ ชูชม, และ อัจฉรา สุขารมณ (2550) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น ด้านจิตใจ อารมณ์ วัตถุ และด้านข้อมูลข่าวสารจากหัวหน้างานและเพื่อร่วมงาน

กมลศรี ว่องเจริญ (2550) การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน หมายถึง การแสดงออกของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ ด้านการช่วยเหลือในด้านต่างๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสังคม ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของผู้ใหญ่วัยทำงานในการได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม จากบุคคลในที่ทำงาน เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหา หรือ เหตุการณ์ที่มาคุกคามชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

มีเครื่องมือวัดสำหรับวัดการสนับสนุนทางสังคมอย่างหลากหลาย ซึ่งสร้างขึ้นตามความต้องการในการศึกษาในแต่ละงาน ดังนี้

แบบวัด Medical Outcomes Study (MOS) Social support survey instrument. สร้างโดยเชอร์บอร์นและสจิวต (Sherbourne, 1991) ซึ่งใช้วัดการสนับสนุนทางสังคม 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านข่าวของเครื่องใช้ ด้านอารมณ์และข้อมูลข่าวสาร ด้านเกี่ยวกับความรัก และด้านปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับสังคม กับผลลัพธ์ทางการแพทย์ ซึ่งแบบสอบถามนี้นิยมใช้กับผู้ป่วยที่มีปัญหาเรื้อรัง ประกอบด้วยคำถาม 19 ข้อ นอกจากนี้ สาราชันและคณะ (Sarason, 1983) ได้ใช้แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมกับนักศึกษามหาวิทยาลัยวอชิงตัน ด้วยแบบวัด Social Support Questionnaire จำนวน 27 ข้อ เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ 1) ให้ระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบสามารถพึ่งพาได้ในสถานการณ์ต่างๆ 2) ให้ระบุระดับความพึงพอใจ แบบวัดเป็นแบบประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “พอใจมาก” ถึง “ไม่พอใจมาก” ซึ่งแบบวัดนี้มีค่าสหสัมพันธ์ของแต่ละข้ออยู่ระหว่างช่วง .35 - .71 โดยมีค่าเฉลี่ย .54 และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน .97 นอกจากนี้ คักดีชัย นิรัฐทวิ (2532) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม โดยดัดแปลงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ สาราชันและคณะ ประกอบด้วยความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีข้อความคำถาม 28 ข้อ วัดแหล่งการสนับสนุนทางสังคมที่ผู้ได้รับขณะประกอบอาชีพครู เป็นการให้ความช่วยเหลือในด้านอารมณ์ เช่น ให้ความรัก ความเอื้ออาทร การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หรือในด้านข้อมูลข่าวสารหรือในด้านอื่นๆ เมื่อตนต้องการ คำถามแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 6 หน่วยประกอบ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และ นิชาธิ์ นิยมสินธุ์ (2563) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมขึ้นจากการสังเคราะห์การสนับสนุนทางสังคม ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร ซึ่งแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า (Summate rating scale) 6 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด ไปจนถึง น้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อรวม (Item-total correlation) อยู่ระหว่าง .277 ถึง .705 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ .903 และเมื่อหาค่าในแต่ละด้าน ด้านอารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .396 ถึง .744 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .783 ด้านข่าวสารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .381 ถึง .751 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .826 และด้านทรัพยากรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .142 ถึง .596 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .740

การวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

จากการศึกษาการวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีผู้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เช่น แบบวัด Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) โดยซิมเมตและคณะ (Zimet, Dahlem, Zimet, และ Farley, 1988) ใช้สำหรับ

วัดการรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน และคนที่มีความสำคัญอื่น ๆ กับตน เป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับวัดกับผู้ใหญ่ทั่วไป ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1) ไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด (7)

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวโดยปรับปรุงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในงานวิจัย ของณิชากรีย์ นิยมสินธุ์ (2563) โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดสูงกว่าแสดงว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดต่ำกว่า

การวัดการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

จากการศึกษาการวัดการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน มีผู้สร้างแบบวัดที่มีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน เช่น ศรีพรงาม (2547) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมโดยเป็นคำถามพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ 1) ด้านข้อมูลข่าวสาร 2) ด้านวัสดุสิ่งของ 3) ด้านจิตใจและอารมณ์จากหัวหน้า จำนวน 15 ข้อ แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92 นอกจากนี้ ดุจเดือน พันমনาวิณ และคณะ, 2545 อ้างถึงใน โสธยา คงดิษ (2555) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมเพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ จากสมาชิกในหน่วยงานที่มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นแอลฟาเท่ากับ .97

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานโดยปรับปรุงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในงานวิจัย ของณิชากรีย์ นิยมสินธุ์ (2563) โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดสูงกว่าแสดงว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยรวมจากแบบวัดต่ำกว่า

3.3 ตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อย

3.3.1 เพศ

จากการทบทวนการศึกษาที่มีการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานจำแนกระหว่างเพศ ผลวิจัยบางเรื่องพบว่าผู้หญิงมีความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตสูงกว่าผู้ชาย บางเรื่องพบผลวิจัยในทิศทางตรงข้าม และบางเรื่องก็ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศ เช่น การศึกษาของ จรัมพร ให้ลำยอง, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และ มะลิวัลย์

ชั้นเล็ก (2560) เกี่ยวกับสมดุลงานชีวิตกับการทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมดุลงานชีวิตกับการทำงาน โดยพิจารณาสมดุลงานชีวิตการทำงานบนฐานของสมดุลงานเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ จากกลุ่มตัวอย่างแรงงานจำนวน 16,904 คน ใน 65 องค์กร ทั่วประเทศ ผลวิจัย พบว่า เพศหญิงมีสมดุลงานชีวิตกับการทำงานต่ำกว่าเพศชาย การศึกษาของ Walia Parminder (2015) ในประเทศอินเดีย ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ (เพศและอายุ) กับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านการทำงานในอุตสาหกรรม IT และ ITES โดยเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้าน IT จำนวน 308 คน จาก 14 บริษัท IT และ ITES ในประเทศอินเดีย พบว่า ไม่มีแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญ IT เพศชายและหญิงและผู้เชี่ยวชาญด้านการทำงานของ ITES ในเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการศึกษาของภาวิณี แสนวัน (2557) เกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน การศึกษาของ สมชัย ปรารบรัตน์ (2561) เรื่องความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 258 คน เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมและรายประเด็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อผู้วิจัยทบทวนการศึกษาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านรวม พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าเพศชาย โดยการศึกษาของ Lyness และ Judiesch (2014) เรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศและความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตสำหรับผู้จัดการ: มุมมองจากหลายแหล่งใน 36 ประเทศ พบว่า ผู้หญิงมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตต่ำกว่าผู้ชายในประเทศที่มีความเสมอภาคต่ำ แต่จะมีสูงกว่าหรือเท่ากับผู้ชายในประเทศที่มีความเสมอภาคกันสูง และการประเมินเฉพาะผู้หญิงจะแตกต่างกันไปตามบริบทของความเสมอภาคในแต่ละประเทศ

การทบทวนงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าข้อค้นพบในประเด็นนี้มีความหลากหลายทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีเพศต่างกันเพื่อความชัดเจนในผลวิจัยเพิ่มเติม โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปเป็นสมมุติฐานงานวิจัยได้ว่า เพศหญิงมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าเพศชาย

3.3.2 ช่วงอายุ

ช่วงอายุ หรือ เจนเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในเวลาใกล้เคียงกัน ได้รับประสบการณ์และความเชื่อ จากการแสดงออกทางพฤติกรรมและการแลกเปลี่ยนทางสังคมในช่วงชีวิตที่คล้ายกัน (Strauss William และ Howe Neil, 1991) การที่บุคคลมีเจนเนอเรชั่นต่างกัน ก็มีทัศนคติ ความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม รวมไปถึงความต้องการในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) ในงานวิจัยนี้แบ่งเจนเนอเรชั่นของผู้ใหญ่วัยทำงาน ออกเป็น 3 เจนเนอเรชั่น ได้แก่ เจนเนอเรชั่น X คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2508-2523 เจนเนอเรชั่น Y คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 – 2540 และเจนเนอเรชั่น Z คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2541-2555 (Chaney, Touzani Mourad, และ Ben Slimane Karim, 2017 ; Michael Dimock, 2019)

จากการศึกษาของ ลลนา นาชัยรัตน์ (2562) เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ช่วงวัยที่ต่างกันของข้าราชการมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y ของ สรรวดี แสงแสง (2559) พบว่า ความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าเจนเนอเรชั่น X มีค่าเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่า เจนเนอเรชั่น Y

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปสมมุติฐานการวิจัย ว่า ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Y และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z จึงสรุปเป็นสมมุติฐานการวิจัยในงานวิจัยฉบับนี้

3.3.3 ประสบการณ์ทำงาน

Sturges และ Guest (2004) ศึกษาความสัมพันธ์ของสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิต ชั่วโมงการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรขนาดใหญ่ในสหราชอาณาจักร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ายิ่งทำงานนานขึ้นพนักงานก็ยิ่งขาดสมดุลระหว่างงานและชีวิตมากขึ้น สอดคล้องกับ การศึกษาของ Bhandari & Soni (2015) พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 7 ปีมีความพึงพอใจต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตลดลง เนื่องจากองค์กรไม่ยืดหยุ่นให้พนักงานได้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องของครอบครัว และการศึกษาของจรัมพร ให้ลำยอง และคนอื่น ๆ (2560) ที่ศึกษาลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้อง

กับสมดุลชีวิตกับการทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยพิจารณาสมดุลชีวิตการทำงานบนฐานของสมดุลด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ จากกลุ่มตัวอย่างแรงงานจำนวน 16,904 คน ใน 65 องค์กรทั่วประเทศพบว่าเมื่อทำงานนานขึ้นแนวโน้มของสมดุลชีวิตกับการทำงานก็จะลดน้อยลง กล่าวคือ คนทำงานที่มีอายุงานมากกว่ามีแนวโน้มของสมดุลชีวิตกับการทำงานต่ำกว่าคนทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า

ทั้งนี้บุคคลที่มีอายุงานมากขึ้นจะตระหนักในผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ เงื่อนไขการทำงาน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น (Spector, 2006) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ และคนอื่น ๆ (2563) ที่พบว่าตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และงานวิจัยของ ญัฐพันธ์ ตติยาภรณ์ (2559) ที่พบว่าระดับตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากการประมวลงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปสมมติฐานการวิจัยว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย

3.3.4 รายได้

ภาวิณี แสนวน (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพบว่ารายได้รวมต่อเดือนในช่วงต่างๆ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระดับรายได้ 40,001 – 60,000 บาท และระดับรายได้มากกว่า 80,000 บาท มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมมากกว่า ระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับรายได้ 40,001 – 60,000 บาท มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมมากกว่า ระดับรายได้ 10,000 – 25,000 บาท ระดับรายได้ 40,001 – 60,000 บาท และระดับรายได้มากกว่า 80,000 บาท มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมมากกว่า ระดับรายได้ 25,001 – 40,000 บาท และการศึกษาของจรัมพร ให้ลำยอง และคนอื่น ๆ (2560) ที่ศึกษาลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับการทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยพิจารณาสมดุลชีวิตการทำงานบนฐานของสมดุลด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ พบว่ารายได้ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อสมดุลชีวิต

กับการทำงาน กล่าวคือระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้นช่วยส่งเสริมให้สมดุลชีวิตกับการทำงานของ คนทำงานในภาคการผลิตเพิ่มสูงขึ้น และการศึกษาของ Kshirsagar (2012) ที่ศึกษาผลกระทบ ของรายได้ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานมีฝีมือและกึ่งฝีมือในบริษัท ขนส่งในเมืองมุมไบและนาวิประเทศอินเดีย พบว่า รายได้มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการ ทำงาน โดยอธิบายว่าผู้ที่มีรายได้สูงมีกำลังซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับตนเองได้ สามารถรับประทานอาหารในร้านอาหารที่นอกบ้าน และซื้อของในห้างสรรพสินค้าซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่จะ ช่วยลดเวลาในการทำสิ่งต่างๆ ทำให้เกิดสมดุลระหว่างและชีวิต

จากการประมวลงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปสมมติฐานการวิจัยว่าผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีรายได้เหลือเก็บมีสมดุลชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้พอใช้ และ ผู้ใหญ่ วัยทำงานที่มีรายได้ไม่พอใช้

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าตัวแปรจิตลักษณะในงานวิจัยนี้ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความยืดหยุ่นทางจิตใจ ถือเป็น องค์ประกอบย่อยของต้นทุนทางจิตวิทยา (Psychap) (Luthans F., Youssef C.M., และ B.J., 2007) และส่วนใหญ่พบงานวิจัยที่มีศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทุนทาง จิตวิทยา (Psychap) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในหลายประเทศ จึงได้นำมาศึกษา ในงานวิจัยนี้ ดังนี้

ในประเทศอินเดียโดย Chandrani Sen และ Himangini R Hooja (2015) ได้ทำการศึกษา เรื่องต้นทุนทางจิตและความสมดุลในชีวิตการทำงาน : การศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมี กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 50 นายในรัฐราชสถาน ที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มี อายุระหว่าง 26-55 ปี และได้รับการแต่งตั้งเป็นหรือเทียบเท่ากับผู้กำกับการตำรวจ, ผู้กำกับการ เพิ่มเติมของตำรวจและรองผู้กำกับการตำรวจ โดยผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาและความ สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ($r=0.316$) อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 และมีเพียงการรับรู้ความสามารถของตนซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของต้นทุนทาง จิตวิทยามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r =0.329$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ Zahoor Ahmad Parray และคนอื่น ๆ (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องต้นทุนทางจิตวิทยาและทัศนคติในการทำงานของพนักงาน: ความสำคัญอย่างยิ่งยวดของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรจำนวน 613 คนที่ทำงานในองค์กรด้านสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชนในสถาบันสุขภาพที่มี

ชื่อเสียงในรัฐทางตอนเหนือของอินเดีย ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($r = 0.466$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Oi Ling Siu (2013) เรื่องต้นทุนทางจิตวิทยา ความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานชาวจีนเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและผลลัพธ์ของความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานชาวจีน ได้ทำการเก็บข้อมูล 2 ครั้งโดยครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีระยะเวลาต่างกัน 5 เดือน ด้วยแบบสอบถามชุดเดิม จากบุคลากรทางการแพทย์จำนวน 287 คน ผลการวิจัยพบว่าต้นทุนทางจิตวิทยาจากการเก็บข้อมูลในครั้งที่ 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$

นอกจากนี้การศึกษาของ Feleen Christy และคนอื่น ๆ (2021) ที่ศึกษาผลกระทบของต้นทุนทางจิตวิทยาต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ประกอบการ ในเมืองบังกาลอร์ ประเทศอินโดนีเซีย เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาและเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้ประกอบการทั่วเมืองบังกาลอร์ จำนวน 108 ราย ผลการวิจัยพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ประกอบการได้ร้อยละ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ประกอบการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.665 ที่ช่วงความเชื่อมั่น 99% และเมื่อทำการวิเคราะห์เชิงลึกเพิ่มเติมระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีค่าความสูงที่สุด ($r = 0.622$) รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่าง ความยืดหยุ่นทางจิตใจกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($r = 0.557$) รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดีกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($r = 0.448$) และสุดท้ายคือระหว่างความหวังกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($r = 0.441$) และได้อภิปรายไว้ว่าผลการวิจัยนี้บ่งชี้ว่าบุคคลที่มีต้นทุนทางจิตใจสูงมักจะจัดการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ดีกว่า และการศึกษาของ Anushi และคนอื่น ๆ (2021) เรื่องความเกี่ยวโยงระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยา ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม โดยการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสำรวจผลกระทบของต้นทุนทางจิตวิทยาต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในประเทศศรีลังกา โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 162 คน ผลการศึกษพบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยาสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ทำงานได้ ($\beta=.30$) และองค์ประกอบของต้นทุนทางจิตวิทยาได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($\beta=.26$) การรับรู้ความสามารถของตน ($\beta=.20$) และความหวัง ($\beta=.10$) สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นอกจากนี้จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนี้

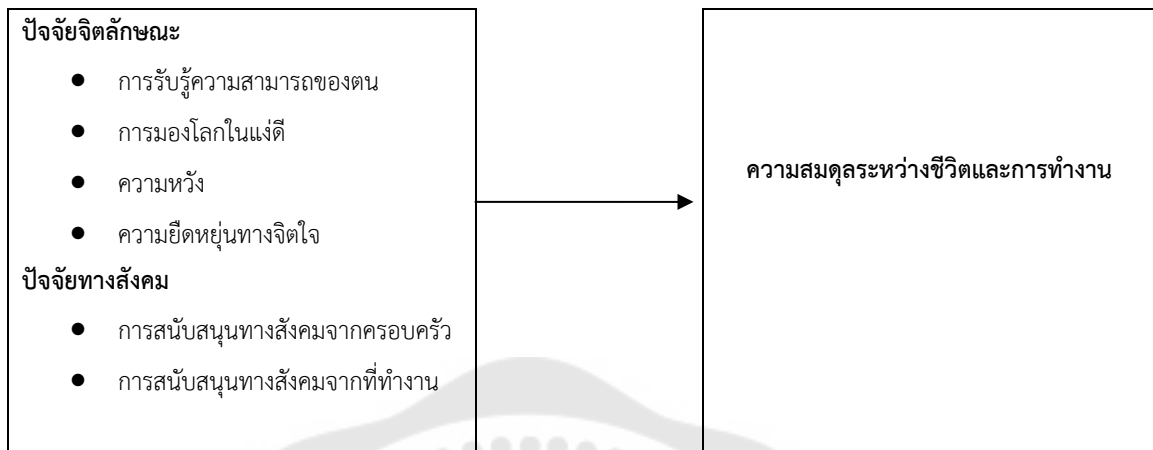
จากการศึกษาของ Rezky Ariany Aras, Sri Wahyuni, และ Annisa Halawatus Salwa Thalib (2021) เรื่องการสนับสนุนทางสังคมเพื่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานระหว่างการทำงานจากที่บ้าน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการมีส่วนร่วมของการสนับสนุนทางสังคมในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในสตรีวัยทำงานระหว่างการทำงานจากที่บ้านโดยเก็บข้อมูลจากผู้หญิงจำนวน 171 คน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานระหว่างการทำงานจากที่บ้านได้ร้อยละ 21.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและผลการทำงานของผู้หญิงวัยกลางคน โดย Wendy C. Marcinkus และคนอื่น ๆ (2007) ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้หญิงวัยกลางคน จำนวน 1089 คน ที่มีอายุระหว่าง 35-50 ปี โดยได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 แหล่ง ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมแบบส่วนตัว คือการได้รับการสนับสนุนทางสังคมส่วนบุคคล หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมนอกที่ทำงานอาจมาจากคู่สมรสหรือคู่ครองของพนักงาน พ่อแม่ พี่น้อง บุตร ครอบครัวขยาย และเพื่อน และ 2) การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงานอาจมาจากองค์กรขนาดใหญ่ หัวหน้างานโดยตรง และเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมนอกที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้หญิงวัยกลางคน ($r=0.10$, $r=0.13$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับการศึกษาของ Marcello Russo และคนอื่น ๆ (2015) เรื่องการสนับสนุนจากที่ทำงานและครอบครัว และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน : ผลกระทบต่อความพร้อมทางจิตใจและพลังงานในการทำงานของแต่ละคนเพื่อศึกษาแหล่งการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงานและการสนับสนุนทางสังคมในครอบครัวกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากร 3 กลุ่มในประเทศอิสราเอล ได้แก่ 1) นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ทำงานและเรียนไปพร้อมกัน จำนวน 250 คน 2) คนงานในภาคอุตสาหกรรม จำนวน 238 คน และ 3) แพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 144 คน ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในทั้ง 3 กลุ่มประชากร ($r_1=0.26^{***}$ $r_1=0.18^{**}$ $r_2=0.32^{***}$ $r_2=0.21^{***}$ $r_3=0.41^{***}$ $r_3=0.22^{**}$) และนอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของนักศึกษาที่เรียนและทำงานไปพร้อมกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\beta=.16$) การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและการสนับสนุนทางสังคมจากที่ครอบครัวสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของคนงานในภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta=.17$ $\beta=.18$) การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและการสนับสนุนทางสังคมจากที่ครอบครัวสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta=.26$ $\beta=.20$)

จากการศึกษานิววิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงคาดว่าปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน จะมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน และ ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ในกลุ่มรวม และเมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

ส่วนที่ 5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในงานวิจัยฉบับนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura, 1986) ที่ได้อธิบายสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของคนเราเป็นผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม รวมทั้งได้ใช้แนวคิดทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2559) ที่อธิบายว่าต้นไม้จริยธรรมแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) รากของต้นไม้ 2) ลำต้น และ 3) ส่วนที่เป็นดอกและผลของต้นไม้ ที่แสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี คนเก่งและมีความสุข โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นเป็นส่วนของดอกและผลของต้นไม้ นับเป็นพฤติกรรมของคนดีและมีความสุข ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้อธิบายถึงสาเหตุทางจิตใจของการแสดงพฤติกรรม คือ ปัจจัยภายในหรือปัจจัยจิตลักษณะของบุคคล และจากการศึกษานิววิจัยที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยจิตลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความยืดหยุ่นทางจิตใจ และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยดังต่อไปนี้



เพศ / ช่วงอายุ / ประสบการณ์การทำงาน / รายได้

ส่วนที่ 6 สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้ใหญ่วัยทำงานเพศหญิงมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานเพศชาย
2. ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Y และ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z
3. ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย
4. ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้เหลือเก็บมีสมดุลชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้พอใช้ และ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ไม่พอใช้
5. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน
6. การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน
7. ความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน
8. ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน
9. การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน
10. การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน
11. ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ในกลุ่มรวม และเมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน โดยวิธีดำเนินงานวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีอายุตั้งแต่ 20-60 ปี

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ถึง 60 ปี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling) มีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1.เป็นเพศชายหรือเพศหญิง 2.มีอายุตั้งแต่ 20-60 ปี 3.สามารถอ่านและเข้าใจภาษาไทยได้ 4.สามารถใช้งาน google form บน Internet ได้ และ 5.ยินดีตอบแบบสอบถามในงานวิจัย การคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการ G*Power กำหนดค่า effect size เท่ากับ .08 ค่าความคลาดเคลื่อน .05 กำหนดค่า power เท่ากับ .95 ตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจำนวน 268 คน(Buchner, 2007; บุญใจ ศรีสถิตย์นรากุล, 2553) ทั้งนี้เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายหรือไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างไว้ ประมาณ 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 8 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ตอนที่ 2 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตอนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน ตอนที่ 4 แบบวัดการมองโลกในแง่ดี ตอนที่ 5 แบบวัดความหวัง ตอนที่ 6 แบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ ตอนที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและตอนที่ 8 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการบนพื้นฐานแนวคิดของ Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรก่อนสร้างข้อคำถามจำนวน 30 ข้อให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scales) 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ผู้วิจัยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item Objective Congruence Index หรือ IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 -1 นำมาปรับปรุงให้เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากุล, 2555) พบว่ามีข้อคำถามผ่านเกณฑ์และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 29 ข้อจาก 30 ข้อ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แล้วจึงนำข้อมูลไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected item - total correlation หรือ CITC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม, 2545) พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 24 ข้อจาก 29 ข้อ โดยข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกมีค่า CITC ระหว่าง .30-.71 และเมื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่าเท่ากับ .89

ตัวอย่างคำถามแบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

- 0) ฉันบริหารเวลาที่ใช้ระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี (ด้านเวลา) (+)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
- 00) ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในครอบครัว (ด้านการมีส่วนร่วม) (+)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด
- 000) การทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่ทำให้ฉันมีความสุข (ด้านความพึงพอใจ) (+)
-
- จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนขึ้นเองตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนของ Bandura (1977b) โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรก่อนสร้างข้อคำถามจำนวน 20 ข้อให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scales) 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ผู้วิจัยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจิตวิทยาจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือค่า IOC = .5 หรือมากกว่า พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 15 ข้อจาก 20 ข้อ และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง .5 ถึง 1 นำมาปรับปรุงให้เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน (บุญใจ ศรีสถิตย นรากุล, 2555) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วจึงนำข้อมูลไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected item - total correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม, 2545) พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 10 ข้อจาก 15 ข้อ โดยข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกมีค่า CITC ระหว่าง .45- .74 และเมื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่าเท่ากับ .85

ตัวอย่างคำถามแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน

- 0) แม้ฉันจะไม่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ในครั้งแรก แต่ฉันมั่นใจว่าในที่สุดฉันจะทำให้สำเร็จได้ (+)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 4 แบบวัดการมองโลกในแง่ดี

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดการมองโลกในแง่ดีขึ้นเองตามแนวคิดของ Seligman (1998) โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรก่อนสร้างข้อคำถามจำนวน 20 ข้อให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scales) 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ผู้วิจัยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจิตวิทยาจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือค่า IOC = .5 หรือมากกว่า พบว่าข้อ

คำถามผ่านการคัดเลือก 14 ข้อจาก 20 ข้อ และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง .5 ถึง 1 นำมาปรับปรุงให้เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล, 2555) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วจึงนำข้อมูลไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected item - total correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม, 2545) พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 10 ข้อจาก 14 ข้อ โดยข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกมีค่า CITC ระหว่าง .35-.83 และเมื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่าเท่ากับ .86

ตัวอย่างคำถามแบบวัดการโหม่งโลกในแง่ดี

- 0) การทำงานกับเพื่อนร่วมงานจำนวนมากทำให้ฉันได้เรียนรู้วิธีการทำงานจากคนต่างที่ที่หลากหลาย(+)

.....

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 5 แบบวัดความหวัง

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความหวังขึ้นเองตามแนวคิดของ Miller (1983) โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรก่อนสร้างข้อคำถามจำนวน 20 ข้อให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scales) 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ผู้วิจัยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจิตวิทยาจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือค่า IOC = .5 หรือมากกว่า พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 15 ข้อจาก 20 ข้อ และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง .5 ถึง 1 นำมาปรับปรุงให้เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล, 2555) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วจึงนำข้อมูลไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected item - total correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม, 2545) พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 10 ข้อจาก 15 ข้อ โดยข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกมีค่า

CITC ระหว่าง .46-.80 และเมื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่าเท่ากับ .89

ตัวอย่างคำถามแบบวัดความหวัง

0) ฉันมีกำลังใจในการทำงานเพราะฉันมีมุมมองที่ดีเป็นกำลังใจในการทำงาน(+)

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ตอนที่ 6 แบบวัดความยึดหยุ่นทางจิตใจ

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความยึดหยุ่นทางจิตใจขึ้นเองตามแนวคิดของ Grotberg(1995) โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรก่อนสร้างข้อคำถามจำนวน 20 ข้อให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scales) 6 ระดับ ตั้งแต่“ไม่จริงที่สุด”จนถึง “จริงที่สุด” ผู้วิจัยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจิตวิทยาจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือค่า IOC = .5 หรือมากกว่า พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 15 ข้อจาก 20 ข้อ และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง .5 ถึง 1 นำมาปรับปรุงให้เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราวกุล, 2555) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วจึงนำข้อมูลไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected item - total correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม, 2545) พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 10 ข้อจาก 15 ข้อ โดยข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกมีค่า CITC ระหว่าง .38-.65 และเมื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่าเท่ากับ .81

ตัวอย่างคำถามแบบวัดความยึดหยุ่นทางจิตใจ

0) ฉันมีคนคอยเป็นกำลังใจในการทำงานของฉัน(ฉันมี) (+)

.....

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

00) เมื่อฉันทำผิดในการทำงานฉันพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่ฉันทำผิด (**ฉันเป็น**) (+)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

000) ฉันมักหาวิธีการต่างๆ เช่น ฟังเพลง เล่นกีฬา ฯลฯ เพื่อให้ผ่อนคลายความทุกข์ใจจากปัญหาการทำงานที่ต้องเผชิญ (**ฉันสามารถ**) (+)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในงานวิจัยของนิซาร์ยี นิยมสินธุ์ (2563) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scales) 6 ระดับ ตั้งแต่ "ไม่จริงที่สุด" จนถึง "จริงที่สุด" ผู้วิจัยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจิตวิทยาจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือค่า IOC = .5 หรือมากกว่า พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 15 ข้อจาก 20 ข้อ และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง .5 ถึง 1 นำมาปรับปรุงให้เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากุล, 2555) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วจึงนำข้อมูลไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected item - total correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม, 2545) พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 12 ข้อจาก 15 ข้อ โดยข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกมีค่า CITC ระหว่าง .49-.85 และเมื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่าเท่ากับ .94

ตัวอย่างคำถามแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

0) ฉันสามารถเล่าปัญหาจากการทำงานของฉันให้สมาชิกครอบครัวของฉันฟังได้ (**ด้านอารมณ์**) (+)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

00) ฉันได้รับคำแนะนำในการทำงานจากครอบครัวของฉัน (**ด้านข้อมูลข่าวสาร**) (+)

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

000) ฉันมีคนที่ในครอบครัวที่ช่วยแบ่งเบาภาระในครอบครัวเมื่อฉันต้องการเวลาในการพักผ่อน
จากการทำงาน (ด้านทรัพยากร) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ตอนที่ 8 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในงานวิจัยของ
ณิชารีย์ นิยมสินธุ์ (2563) มีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scales) 6
ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ผู้วิจัยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาจิตวิทยา
จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ
มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ที่ใช้
พิจารณาคือค่า IOC = .5 หรือมากกว่า พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก 15 ข้อจาก 20 ข้อ และ
นำข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง .5 ถึง 1 นำมาปรับปรุงให้เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน (บุญใจ ศรีสถิตย์
นรากุล, 2555) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แล้วจึงนำข้อมูลไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected item - total correlation)
โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม, 2545) พบว่าข้อคำถามผ่านการคัดเลือก
12 ข้อจาก 15 ข้อ โดยข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกมีค่า CITC ระหว่าง .59-.94 และเมื่อวิเคราะห์
ความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่าเท่ากับ .96

ตัวอย่างคำถามแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

0) คนในที่ทำงานของฉันเข้าใจและยอมรับในงานที่ฉันทำ (ด้านอารมณ์) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

00) ฉันได้รับคำแนะนำในการทำงานจากคนในที่ทำงานของฉัน (ด้านข้อมูลข่าวสาร) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

000) เมื่อมีปัญหาด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน คนในที่ทำงานของฉันสามารถให้การ
ช่วยเหลือได้ (ด้านทรัพยากร) (+)

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอพิจารณาจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง “ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน” (รหัสโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G-445/2565)
2. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ส่งประชาสัมพันธ์ Link แบบสอบถามให้กับผู้ใหญ่วัยทำงานทำแบบสอบถามผ่านทาง Google form ซึ่งแจ่งและอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัยใน Link แบบสอบถามที่สร้างขึ้นทาง Google form โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถามว่าข้อมูลทั้งหมดจะนำมาเพื่อใช้วิเคราะห์และแสดงผลในภาพรวมเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ กับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม และมีการกำหนดให้เลือกรับการเข้าใจและยินยอมในการให้ข้อมูลก่อนการเข้าสู่การตอบแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ตอบกลับใน Google form และเก็บข้อมูลจนได้ข้อมูลที่ใช้ได้ครบจำนวน 303 ตัวอย่าง โดยคัดออกแบบสอบถามออก 3 ชุดเนื่องจากการไม่สมบูรณ์ของข้อมูล
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

นำข้อมูลที่ได้มากำหนดรหัสและบันทึกข้อมูล จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย independent sample t-test (ทดสอบสมมติฐาน การวิจัย ข้อที่ 1-2)
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนในทางเดียว (One-Way ANOVA) (ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3-4)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งเป็นของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5-10)
5. ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) (ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 11)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในผู้ใหญ่วัยทำงาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างวิจัย ตอนที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และ ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน และร้อยละของตัวอย่างวิจัยประกอบด้วยเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66) โดยช่วงอายุอยู่ในเจนเนอเรชั่น Y มากที่สุด (ร้อยละ 46.7) รองลงมาคือเจนเนอเรชั่น X (ร้อยละ 34) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (1-13 ปี) (ร้อยละ 60.3) และมีรายได้แบบพอใช้มากที่สุด (ร้อยละ 53.7) รองลงมาเป็นมีรายได้แบบไม่พอใช้ และมีรายได้แบบเหลือเก็บ ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 23.3 และร้อยละ 23 ตามลำดับ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างวิจัยแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่างวิจัย

ตัวแปร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	102	34
หญิง	198	66
รวม	300	100
2.ช่วงอายุ		
Gen X (เกิดก่อนปี พ.ศ.2524)	102	34
Gen Y (เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 - 2539)	140	46.7
Gen Z (เกิดหลังจากปี พ.ศ.2539)	58	19.3
รวม	300	100

ตัวแปร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3.ประสบการณ์ทำงาน		
ประสบการณ์การทำงานสูง (มากกว่า 13 ปี)	119	39.7
ประสบการณ์การทำงานต่ำ(น้อยกว่าเท่ากับ13ปี)	181	60.3
รวม	300	100
4.รายได้		
ไม่พอใช้	70	23.3
พอใช้	161	53.7
เหลือเก็บ	69	23
รวม	300	100

ตอนที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถของตน 2) การมองโลกในแง่ดี 3) ความหวัง 4) การยืดหยุ่นทางจิตใจ 5) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว 6) การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน และ 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($M=4.93$ $SD=.53$) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ($M=4.50$ $SD=.64$) จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .22 - .69 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ความหวังและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($r=.69$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตสังคมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ความหวังมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากที่สุด ($r=.67$) รองลงมาคือความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี ($r =.57$ และ $r =.52$) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

	1.การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	2.การมอง โลกในแง่ดี	3.ความหวัง	4.ความยืดหยุ่น ทางจิตใจทาง จิตใจ	5.การ สนับสนุน ทางสังคม จาก ครอบครัว	6.การ สนับสนุนทาง สังคมจากงาน	7.ความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงานของ ผู้ใหญ่วัยทำงาน
1.	(.84)						
2.	.50**	(.85)					
3.	.69**	.67**	(.87)				
4.	.58**	.57**	.70**	(.81)			
5.	.28**	.22*	.36**	.52**	(.94)		
6.	.36**	.45**	.49**	.60**	.48**	(.95)	
7.	.51**	.52**	.67**	.57**	.51**	.47**	(.88)
M	4.90	4.70	4.80	4.93	4.68	4.67	4.50
SD	.62	.69	.74	.53	.89	.73	.64

**p< .01 ; ตัวเลขในวงเล็บคือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานวิจัย รายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ผู้ใหญ่วัยทำงานเพศหญิงมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานเพศชาย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานเพศชาย เท่ากับ 4.50 และ .62 (M=4.50, SD=.62) ส่วนของผู้ใหญ่วัยทำงานเพศหญิงเท่ากับ 4.51 และ .65 (M=4.51, SD=.65) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานผู้ใหญ่วัยทำงานเพศหญิงสูงกว่าของเพศชาย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=.16, p>.05$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงไว้ในตารางที่ 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของ
ผู้ใหญ่วัยทำงานระหว่างผู้ใหญ่วัยทำงานเพศชายกับเพศหญิง

	เพศ	n	M	SD	t	p-value
ความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงาน	ชาย	102	4.50	.62	.16	.87
	หญิง	198	4.51	.65		

**สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีความสมดุล
ระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย**

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก(มากกว่า 13 ปี) เท่ากับ 4.63 และ .64 (M=4.63, SD=.64) ส่วนของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย (น้อยกว่าเท่ากับ 13 ปี) เท่ากับ 4.42 และ .63 (M=4.42, SD=.63) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก(มากกว่า 13 ปี) สูงกว่าของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย(น้อยกว่าเท่ากับ 13 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t=2.85, p<.01$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงไว้ในตารางที่ 5

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของ
ผู้ใหญ่วัยทำงานระหว่างผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกับน้อย

	ประสบการณ์การ ทำงาน	n	M	SD	t	p-value
ความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงาน	มาก (มากกว่า 13 ปี)	119	4.63	.64	2.85**	.005
	น้อย (น้อยกว่า เท่ากับ13 ปี)	181	4.42	.63		

** $p<.01$

สมมุติฐานข้อที่ 3 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีช่วงอายุเจนเนอเรชั่น X มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีช่วงอายุเจนเนอเรชั่น Y และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีช่วงอายุเจนเนอเรชั่น Z

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีช่วงอายุต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อย่างน้อย 1 คู่ (F =8.01, p < .001) ผลวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานจำแนกตามช่วงอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	p-value
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.27	2	3.13	8.01**	<.01
	ภายในกลุ่ม	116.1	297	.391		
	รวม	122.37	299			

**p<.01

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีช่วงอายุในเจนเนอเรชั่น X มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 (M=4.65) ส่วนของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีช่วงอายุในเจนเนอเรชั่น Y มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 (M=4.51) และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีช่วงอายุในเจนเนอเรชั่น Z เท่ากับ 4.24 (M=4.24) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z (p<.01) และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Y มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z (p<.01) แต่ไม่พบว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Y ผลการวิเคราะห์จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 3 เพียงบางส่วน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่แสดงไว้ในตารางที่ 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ช่วงอายุกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ช่วงอายุ(I)	M	ช่วงอายุ (J)		
		Gen X	Gen Y	Gen Z
Gen x	4.65			
Gen Y	4.51	.14 (.08)		
Gen Z	4.24	.41** (<.01)	.27** (<.01)	

** $p < .01$

สมมุติฐานข้อที่ 4 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้เหลือเก็บมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้พอใช้ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ไม่พอใช้

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อย่างน้อย 1 คู่ ($F = 15.16, p < .01$) ผลวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานจำแนกตามรายได้

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	p-value
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.35	2	5.67	15.16**	<.01.
	ภายในกลุ่ม	111.03	297	0.37		
	รวม	122.37	299			

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้เหลือเก็บ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 ($M=4.85$) ส่วนค่าเฉลี่ยของคะแนนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้พอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.45 (M=4.45) และค่าเฉลี่ยของคะแนนความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ไม่พอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (M=4.30) เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้เหลือเก็บมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้พอใช้ ($p < .01$) และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้เหลือเก็บมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ไม่พอใช้ ($p < .01$) ส่วนผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้พอใช้มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ไม่พอใช้ไม่แตกต่างกัน ($p > .01$) ผลการวิเคราะห์จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่แสดงไว้ในตารางที่ 9

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่รายได้กับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

รายได้(I)	M	รายได้ (J)		
		เหลือเก็บ	พอใช้	ไม่พอใช้
เหลือเก็บ	4.85			
พอใช้	4.45	.40** ($< .01$)		
ไม่พอใช้	4.30	.54** ($< .01$)	.14 (.10)	

** $p < .01$

สมมติฐานข้อที่ 5-10 การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .51, p < .01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

($r=.52$, $p<.01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.67$, $p<.01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 7 การยึดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.57$, $p<.01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.51$, $p<.01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 9 การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.47$, $p<.01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5-10 แสดงไว้ในตารางที่ 10

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยทางสังคมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ตัวแปร	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
การรับรู้ความสามารถของตน	$r=.51^{**}$
การมองโลกในแง่ดี	$r=.52^{**}$
ความหวัง	$r=.67^{**}$
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	$r=.57^{**}$
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	$r=.50^{**}$
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	$r=.47^{**}$

** $p<.01$

สมมติฐานข้อที่ 11 ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ในกลุ่มรวม และเมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อ (variance inflation factor หรือ VIF) เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุระหว่างตัวแปรต้น โดยเกณฑ์ คือค่า VIF น้อยกว่า 5.3 ($VIF < 5.3$) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Hair et al, 2010, อ้างถึงใน นางลักษณวี วัชรชัย, 2553) ผลการตรวจสอบพบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ โดยมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.48-3.11

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ
 ผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรวม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)
 แบบใส่ตัวแปรทำนายทั้งหมดพร้อมกัน (Enter method) โดยใช้การรับรู้ความสามารถของตน การ
 มองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการ
 สนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน เป็นตัวแปรทำนาย พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถร่วมกัน
 ทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรวมได้ ร้อยละ 54.4
 ($R^2 = .54$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัว
 แปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรวมได้
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วยความหวัง ($\beta = .41, p < .01$) การสนับสนุนทางสังคมจาก
 ครอบครัว ($\beta = .29, p < .01$) และการมองโลกในแง่ดี ($\beta = .13, p < .05$) ผลการวิเคราะห์ถดถอย
 พหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถ
 ของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจาก
 ครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 ในกลุ่มรวม

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรวม			
	b	SE	β	t
การรับรู้ความสามารถของตน	.07	.06	.07	1.21
การมองโลกในแง่ดี	.12	.05	.13	2.41*
ความหวัง	.35	.06	.41	5.88**
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	-.02	.08	-.02	-.23
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.21	.03	.29	6.0**
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.05	.05	.06	1.14

$R = .74$ $R^2 = .54$ ** $p < .01$ * $p < .05$

สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยเมื่อวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรชีวสังคมมีรายละเอียดดังนี้

เพศ กลุ่มเพศชาย พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ ร้อยละ 55 ($R^2 = .55$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ประกอบด้วยความหวัง ($\beta = .55, p < .01$) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ($\beta = .40, p < .01$) และการมองโลกในแง่ดี ($\beta = .22, p < .05$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 12

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มเพศชาย

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มเพศชาย			
	b	SE	β	t
การรับรู้ความสามารถของตน	.01	.10	.01	.05
การมองโลกในแง่ดี	.19	.08	.22	2.36*
ความหวัง	.41	.09	.55	4.58**
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	-.26	.14	-.19	-1.68
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.29	.06	.40	4.84**
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	-.06	.08	-.06	-.71

$R = .74$ $R^2 = .55$ ** $p < .01$ * $p < .05$

กลุ่มเพศหญิง พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ ร้อยละ 57 ($R^2 = .57$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย

ความหวัง ($\beta=.34, p<.01$)และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว($\beta=.25, p<.01$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 13

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มเพศหญิง

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่ทำงานในกลุ่มเพศหญิง			
	b	SE	β	t
การรับรู้ความสามารถของตน	.12	.07	.11	1.70
การมองโลกในแง่ดี	.10	.07	.10	1.49
ความหวัง	.31	.08	.34	3.86**
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	.06	.10	.05	.60
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.18	.04	.25	4.28**
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.10	.06	.12	1.79

$R=.76 R^2=.57$ ** $p<.01$ * $p<.05$

ช่วงอายุ ช่วงอายุเจนเนอเรชัน X (ผู้ที่เกิดก่อนปี พ.ศ.2524) พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่ทำงานได้ร้อยละ 53 ($R^2=.53$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ($\beta=.30, p<.01$) ความหวัง ($\beta=.44, p<.01$) การมองโลกในแง่ดี ($\beta=.27, p<.01$) และความยืดหยุ่นทางจิตใจ ($\beta=-.25, p<.05$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 14

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถ
 ของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจาก
 ครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 ในกลุ่มช่วงอายุเจนเนอเรชั่น X

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการ ทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มช่วงอายุเจนเนอ เรชั่น X			
	b	SE	β	t
การรับรู้ความสามารถของตน	.04	.10	.04	.36
การมองโลกในแง่ดี	.26	.08	.27	3.08**
ความหวัง	.40	.10	.44	3.83**
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	-.29	.14	-.25	-2.09*
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.24	.08	.30	3.12**
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.14	.09	.15	1.56

$R=.73$ $R^2=.53$ ** $p<.01$ * $p<.05$

ช่วงอายุเจนเนอเรชั่น Y (ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 - 2539) พบว่า ตัวแปรทำนาย
 ทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ร้อยละ
 62 ($R^2 = .62$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า
 ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ความหวัง ($\beta=.33$, $p<.01$) และการสนับสนุนทาง
 สังคมจากครอบครัว ($\beta=.30$, $p<.01$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 15

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถ
 ของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจาก
 ครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 ในกลุ่มช่วงอายุเจนเนอเรชั่น Y

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มอายุเจนเนอเรชั่น Y			
	b	SE	β	t
การรับรู้ความสามารถของตน	.12	.09	.12	1.43
การมองโลกในแง่ดี	.11	.07	.12	1.51
ความหวัง	.29	.10	.33	3.02**
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	.13	.12	.10	1.07
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.20	.05	.30	4.42**
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.00	.07	.01	.13

$R=.79$ $R^2=.62$ ** $p<.01$ * $p<.05$

ช่วงอายุเจนเนอเรชั่น Z (ผู้ที่เกิดหลังจากปี พ.ศ.2539) พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ร้อยละ 38 ($R^2=.38$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงความหวัง ($\beta=.41$, $p<.01$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 16

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถ
 ของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจาก
 ครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 ในกลุ่มช่วงอายุเจนเนอเรชั่น Z

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มอายุเจนเนอเรชั่น			
	Z			
	b	SE	β	t
การรับรู้ความสามารถของตน	.18	.18	.18	1.01
การมองโลกในแง่ดี	-.14	.16	-.16	-.84
ความหวัง	.32	.14	.41	2.36*
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	.13	.20	.11	.68
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.12	.09	.16	1.31
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.06	.11	.08	.55

$R=.62$ $R^2=.38$ ** $p<.01$ * $p<.05$

ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มประสบการณ์ทำงานสูง(13 ปีขึ้นไป) พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ร้อยละ 57 ($R^2 = .57$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ความหวัง ($\beta=.38$, $p<.01$) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ($\beta=.32$, $p<.01$) และการมองโลกในแง่ดี ($\beta=.24$, $p<.01$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 17

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มประสบการณ์ทำงานสูง

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มประสบการณ์ทำงานสูง			
	b	SE	β	t
การรับรู้ความสามารถของตน	-.05	.09	-.05	-.52

การมองโลกในแง่ดี	.24	.09	.24	2.74**
ความหวัง	.35	.11	.38	3.27**
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	-.13	.13	-.10	-1.00
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.25	.07	.32	3.58**
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.13	.09	.14	1.53

$R=.75$ $R^2=.57$ ** $p<.01$ * $p<.05$

กลุ่มประสบการณ์ทำงานต่ำ (1-13ปี) พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ร้อยละ 54 ($R^2 = .54$) แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ความหวัง ($\beta=.39$, $p<.01$) และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ($\beta=.27$, $p<.01$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 18

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มประสบการณ์ทำงานต่ำ

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มประสบการณ์ทำงานต่ำ			
	b	SE	β	t
การรับรู้ความสามารถของตน	.15	.08	.14	1.91
การมองโลกในแง่ดี	.04	.06	.04	.59
ความหวัง	.32	.07	.39	4.41**
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	.08	.10	.07	.84
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.18	.04	.27	4.55**
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.02	.06	.03	.37

$R=.73$ $R^2=.54$ ** $p<.01$ * $p<.05$

รายได้ กลุ่มรายได้ไม่พอใช้ พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ ร้อยละ 55 ($R^2 = .55$) แต่เมื่อพิจารณา

ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ความหวัง ($\beta=.44, p<.01$) และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ($\beta=.34, p<.01$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 19

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มรายได้ไม่พอใช้

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรายได้ไม่พอใช้			
	b	SE	β	T
การรับรู้ความสามารถของตน	-.09	.13	-.09	-.71
การมองโลกในแง่ดี	.07	.09	.09	.70
ความหวัง	.33	.11	.44	3.12**
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	-.01	.17	-.01	-.04
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.22	.07	.34	3.14**
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.12	.10	.14	1.18

$R=.74 R^2=.55$ ** $p<.01$ * $p<.05$

กลุ่มรายได้พอใช้ พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ ร้อยละ 52 ($R^2=.52$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ความหวัง ($\beta=.41, p<.01$) และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ($\beta=.30, p<.01$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 20

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มรายได้พอใช้

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรายได้พอใช้			
	b	SE	β	T
การรับรู้ความสามารถของตน	.75	.36	.06	.70
การมองโลกในแง่ดี	.06	.08	.13	1.66
ความหวัง	.13	.09	.41	4.08**
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	.37	.11	-.00	-.01
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	-.00	.04	.30	4.65**
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.02	.06	.02	.33

$R=.72$ $R^2=.52$ ** $p<.01$ * $p<.05$

กลุ่มรายได้เหลือเก็บ พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ ร้อยละ 54 ($R^2=.54$) แต่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ความหวัง ($\beta=.36$ $p<.05$) การมองโลกในแง่ดี ($\beta=.26$, $p<.05$) และการรับรู้ความสามารถของตน ($\beta=.23$, $p<.05$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงไว้ในตารางที่ 21

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มรายได้เหลือเก็บ

ตัวทำนาย	ตัวแปรเกณฑ์คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรายได้เหลือเก็บ			
	b	SE	β	t
การรับรู้ความสามารถของตน	.23	.11	.23	2.20*
การมองโลกในแง่ดี	.26	.13	.26	2.06*
ความหวัง	.31	.15	.36	2.08*
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	-.19	.18	-.16	-1.10
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.13	.09	.17	1.50
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.14	.10	.17	1.40

$R=.73$ $R^2=.54$ * $p<.05$

จากผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วยความหวัง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการมองโลกในแง่ดี นอกจากนี้พบว่า ตัวแปรความหวัง และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มเพศหญิง กลุ่มเจนเนอเรชั่น Y กลุ่มประสบการณ์ทำงานต่ำ กลุ่มรายได้ไม่พอใช้และรายได้พอใช้ ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในผู้ใหญ่วัยทำงานกลุ่มเพศชายและผู้ใหญ่วัยทำงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสูงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรความหวัง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการมองโลกในแง่ดี ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในผู้ใหญ่วัยทำงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น X ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางจิตใจ ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในผู้ใหญ่วัยทำงานกลุ่มที่มีรายได้เหลือเก็บ ได้แก่ ตัวแปรความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้ความสามารถของตน ผลการวิเคราะห์จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 11 เพียงบางส่วน

ตาราง 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สรุป
1. ผู้ใหญ่วัยทำงานเพศหญิงมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานเพศชาย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Y และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3. ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย	สอดคล้องกับสมมติฐานเพียงบางส่วน
4. ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้เหลือเก็บมีสมดุชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้พอใช้ และ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ไม่พอใช้	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
6. การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7. ความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
8. ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
9. การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
10. การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
11. ปัจจัยจิตลักษณะและปัจจัยทางสังคมสามารถร่วมกันทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ในกลุ่มรวมและเมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงานและรายได้	สอดคล้องกับสมมติฐานเพียงบางส่วน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานและเมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน 3. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานของตัวแปรจิตลักษณะ และปัจจัยทางสังคมในกลุ่มรวม และเมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

ตัวอย่างวิจัย คือผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ถึง 60 ปี โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ 1. เป็นเพศชายหรือหญิง 2. มีอายุตั้งแต่ 20-60 ปี 3. สามารถอ่านและเข้าใจภาษาไทยได้ 4. สามารถใช้งาน google form บน Internet ได้ และ 5. ยินดีตอบแบบสอบถามในงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการ G*Power โดยกำหนดค่า effect size เท่ากับ .08 ค่าความคลาดเคลื่อน .05 กำหนดค่า power เท่ากับ .95 การวิจัยนี้มีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปรคำนวณได้ตัวอย่างวิจัยขั้นต่ำ 268 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น ร้อยละ 11 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ทำให้ได้ตัวอย่างวิจัยจำนวน 300 คน โดยการวิจัยนี้สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเลือกตามความสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 8 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ตอนที่ 2 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตอนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตน ตอนที่ 4 แบบวัดการมองโลกในแง่ดี ตอนที่ 5 แบบวัดความหวัง ตอนที่ 6 แบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ ตอนที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและตอนที่ 8 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scales) 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” จนถึง “จริงที่สุด” ผู้วิจัยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item Objective Congruence Index หรือ IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 -1 นำมาปรับปรุงให้เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน (บุญ

ใจ ศรีสถิตยัณรากล, 2555) พบว่ามีข้อคำถามผ่านเกณฑ์และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แล้วจึงนำข้อมูลไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected item - total correlation หรือ CITC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม, 2545) และเมื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ .89, .85, .86, .88, .81, .94 และ .95 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และได้รับหนังสือรับรองการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรองเลขที่ SWUEC-G-445/2565 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามออนไลน์โดยการส่ง Link และ QR Code สำหรับตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 303 ชุด เมื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามแต่ละฉบับพบว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ซึ่งนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้ทั้งหมด 300 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน การวิจัยข้อที่ 1-2 ในการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนในทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3-4 ในการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน จำแนกตาม ช่วงอายุ และรายได้ การค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งเป็นของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5-10 เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรจิตสังคมและความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน และการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบทั้งหมดเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 11 ในการหาตัวแปรทำนายและความสามารถในการทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าเมื่อจำแนกตามตัวแปรแบ่งกลุ่ม ค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (มากกว่า 13 ปี) สูงกว่าของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย (น้อยกว่าเท่ากับ 13 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Y มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z แต่ไม่พบว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Y และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้เหลือเก็บมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้พอใช้และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ไม่พอใช้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ตัวแปรจิตสังคม ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยึดหยุ่นทางจิตใจ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมไปถึงสามารถร่วมกันทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรวมได้ ร้อยละ 54.4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนายทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ประกอบด้วย ความหวัง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการมองโลกในแง่ดี ทั้งนี้เมื่อจำแนกตามตัวแปรแบ่งกลุ่มพบว่าตัวแปรความหวัง และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวสามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มเพศหญิง กลุ่มเจนเนอเรชั่น Y กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำ กลุ่มรายได้ไม่พอใช้และรายได้พอใช้ ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในผู้ใหญ่วัยทำงานกลุ่มเพศชายและผู้ใหญ่วัยทำงานกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานสูงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรความหวัง การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการมองโลกในแง่ดี ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในผู้ใหญ่วัยทำงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น X ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยึดหยุ่นทางจิตใจ ตัวแปรที่สามารถทำนาย

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในผู้ใหญ่วัยทำงานกลุ่มที่มีรายได้เหลือเก็บ ได้แก่ ตัวแปร ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้ความสามารถของตน

อภิปรายผล

1. การเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน เมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

ผลวิจัยเกี่ยวกับเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานเพศหญิงสูงกว่าของเพศชายอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ น่าจะมีสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 60 ปี ซึ่งตามภารกิจพัฒนาการวัยผู้ใหญ่จะเป็นวัยที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สร้างรากฐานทางการเงิน พร้อมทั้งต้องดูแลตนเองและครอบครัวให้มีความสุขกาย สบายใจ ซึ่งถือเป็นภารกิจพัฒนาการของบุคคลที่ที่อยู่ในวัยนี้ ซึ่งหมายถึงทั้งเพศชายและเพศหญิง (Havighurst, 1956 อ้างถึงใน ประณต เค้าจิม(2549)) นอกจากนี้ ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีแนวคิดความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยเป็นสังคมที่ยอมรับว่าหญิงชายนั้นมีความเท่าเทียมกันและบทบาทของหญิงชายนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ไม่ได้แบ่งแยกว่าเพศชายต้องทำงานนอกบ้าน และเพศหญิงต้องทำหน้าที่เลี้ยงดูบุตร ดูแลสมาชิกในครอบครัวเพียงอย่างเดียว (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2563) ดังนั้น การเผชิญกับสถานการณ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานเพศชายและเพศหญิงจึงไม่ได้แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี แสนวัน (2557) เรื่องปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของ เจตน์ รัตนจีนะ, ธนะภูมิ รัตนานุพงศ์, และ พรชัย สิทธิศรีณย์กุล (2559) เรื่อง สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนร้อยละสมดุลงานและชีวิตของพนักงาน

ผลวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (มากกว่า 13 ปี) สูงกว่าของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย (น้อยกว่าเท่ากับ 13 ปี) สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยน่าจะมีสาเหตุมาจากผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าผ่านประสบการณ์ของการปรับตัว และเรียนรู้การแก้ปัญหาจากการทำงาน ตลอดจนบริหารจัดการชีวิตเกี่ยวกับความต้องการในงาน และครอบครัวมาอย่างยาวนานกว่าจึงน่าจะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า นอกจากนี้ ประสบการณ์ทำงานมากหรือ

อายุงานมากน่าจะเชื่อมโยงกับตำแหน่งหน้าที่การงานระดับสูงมากกว่าประสบการณ์ทำงานน้อย หรืออายุงานน้อย เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานระดับสูง การปฏิบัติงานส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการมากกว่าการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ และ คนอื่น ๆ, 2563)ซึ่งเอื้อต่อโอกาสของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีกว่า อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจรัมพร ให้ลำยอง และคนอื่น ๆ (2560) ซึ่งศึกษากับตัวอย่างแรงงาน 16,904 คน ที่อยู่ในสายงานการผลิตทั่วประเทศ ผลวิจัยพบว่า คนทำงานที่มีอายุงานมากกว่ามีแนวโน้มของสมดุลชีวิตกับการทำงานต่ำกว่าคนทำงานที่มีอายุงานน้อยกว่า และการศึกษาของนรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง และดุษฎี อายุวัฒน์ (2562) ซึ่งพบว่า อายุงานในสถานประกอบการมีอิทธิพลเชิงลบต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงาน โดยค่าความน่าจะเป็นของการเกิดสมดุลชีวิตกับงานเท่ากับ -0.941 ซึ่งหมายความว่าเมื่อแรงงานมีระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น 1 ปี แรงงานจะมีสมดุลชีวิตกับงานลดลง 0.941 หน่วย

ผลวิจัยเกี่ยวกับช่วงอายุ พบว่า ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z แต่ไม่พบว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Y ผลวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยเพียงบางส่วน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุอยู่ในเจนเนอเรชั่น X คืออายุตั้งแต่ 42 ปีขึ้นไปถือว่าเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง หรือ วัยกลางคน เป็นวัยที่ได้ผ่านชีวิตครอบครัวและการทำงานมาระยะหนึ่งแล้วจึงทำให้มีความมั่นคงและความสำเร็จในชีวิต ไม่ได้รับแรงกดดันจากการทำงานและจากครอบครัวทำให้สามารถบริหารและจัดสรรเวลา มีส่วนร่วมและมีความพึงพอใจระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีกว่าต่างจากผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุอยู่ในเจนเนอเรชั่น Z ที่มีอายุ 18-25 ปี ถือเป็นจุดเริ่มต้นในช่วง 5 ปีแรกของผู้ใหญ่วัยทำงานเป็นระยะเริ่มแรกที่คนเริ่มจะหาอาชีพการงานของตนเองในอนาคต แสวงหารูปแบบของตนเองในหน้าที่การงานหรือภาพพจน์ของตนเอง ซึ่งถือเป็นช่วงที่มีการทุ่มเทเวลาให้กับการปรับตัวและเรียนรู้ในการทำงานมากที่สุด (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) จึงอาจจะยังมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ยังไม่ดีมากนักทำให้พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X สูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยที่ไม่พบว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น X มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Y รวมไปถึง เจนเนอเรชั่น Y ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัย

ทำงานที่มีอายุในเจนเนอเรชั่น Z น่าจะมีสาเหตุมาจากช่วงอายุของสองเจนเนอเรชั่นนี้ไม่ต่างกันมากนัก สถานการณ์ชีวิตและการทำงานที่ต้องบริหารจัดการจึงอาจจะใกล้เคียงกัน (สราวลี แสงแสง, 2559) ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยจนไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y ของสราวลี แสงแสง (2559) ซึ่งพบว่าความแตกต่างของความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของลลนา นาชัยรัตน์ (2562) เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่พบว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 37 - 55 ปี (Generation X) และข้าราชการที่มีช่วงอายุ 18-36 ปี (Generation Y) ช่วงวัยที่ต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลวิจัยเกี่ยวกับรายได้ พบว่า ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้เหลือเก็บมีสมดุลชีวิตและการทำงานสูงกว่าผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้พอใช้และผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้ไม่พอใช้สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัย ซึ่งน่าจะมาจากผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีรายได้เหลือเก็บเป็นผู้ที่มีกำลังในการซื้อสินค้าและบริการเพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันและการทำงาน ทำให้เกิดเวลา ความพึงพอใจและความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีรายได้พอใช้ และผู้ที่มีรายได้ไม่พอใช้มีแนวโน้มที่จะต้องใช้เวลาเพื่อปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือหาอาชีพเสริม (Kshirsagar, 2012) จึงอาจจะทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของจรัมพร ให้อย่าง และคนอื่นๆ (2560) พบว่ารายได้ส่งอิทธิพลเชิงบวกต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กล่าวคือระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้นช่วยส่งเสริมให้สมดุลชีวิตกับการทำงานของคนทำงานในภาคการผลิตเพิ่มสูงขึ้น และผลการศึกษาของ Kshirsagar (2012) ซึ่งศึกษาผลกระทบของรายได้ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานงานของพนักงานมีฝีมือและกึ่งฝีมือในบริษัทขนส่งในเมืองมุมไบและนาวิประเทศอินเดีย พบว่า รายได้มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยจิตลักษณะ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจาก

ครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานสอดคล้องกับสมมุติฐานวิจัย โดยความหวังเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากที่สุด เนื่องมาจาก ความหวัง เป็นความมุ่งมั่นที่ปรารถนาจะประสบความสำเร็จโดยไม่มีความรู้สึกสิ้นหวังและยังเป็นสิ่งที่สะท้อนความพยายามของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมาย และมีการกำหนดแผนหรือแนวทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย (Luthans; et all.2007 อ้างถึงในสายสมร เฉลยกิตติ, 2554)ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีความหวังจึงมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งที่ดีในอนาคต วางแผนหรือแนวทางเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานก็น่าจะค้นหาวิธีแก้ปัญหาเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ดีกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์ (2555) พบว่าความหวังสามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในงานทางบวก และสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานรองลงมา ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้ใหญ่วัยทำงานที่นำมาป้องกัน และปกป้องตนเองเพื่อเอาชนะ ผ่านพ้นประสบการณ์ลบในชีวิตของตนเองไปได้ และเมื่อเวลาผ่านไปผู้ใหญ่วัยทำงานก็จะสามารถสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ความรู้สึกทางบวกมากขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2555) ดังนั้นผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจเมื่อเผชิญกับความท้าทายเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานก็น่าจะปรับตัวและฝ่าฟันเพื่อให้ผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคไปได้ สอดคล้องกับการศึกษาของAnushi และคนอื่น ๆ (2021) ที่ได้ผลว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งที่สุดกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และได้อธิบายไว้ว่าคุณสมบัติของความยืดหยุ่นทางจิตใจจะทำให้บุคคลกล้าหาญและฟื้นตัวหลังจากความพ่ายแพ้ และมักพบว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการเผชิญกับความท้าทายในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้น ความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรเหล่านี้จึงสามารถเห็นได้ด้วยตาเปล่าในชีวิตประจำวันของทุกคน สำหรับตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนที่จะทำพฤติกรรมตามความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งจะไม่เหมือนกับกรที่รู้ว่าทำอะไร แต่จะเป็นการประเมินความสามารถและทักษะของตัวเองออกมาเป็นการกระทำตามความสามารถที่มีอยู่ (Schunk, 2004)โดยผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนจะวางแผนการทำงาน และแก้ปัญหาได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอนส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและหน้าที่ต่าง ๆ ได้ ซึ่งรวมถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวด้วย ดังนั้น เมื่อเผชิญปัญหาความขัดแย้งระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานก็

น่าจะเกิดความเชื่อมั่น ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า การรับรู้ความสามารถของตนของผู้ใหญ่วัยทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ Chandrani Sen และ Himangini R Hooja (2015) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในประเทศอินเดีย ปัจจัยต่อมา คือ การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมีทัศนคติในทางบวกของผู้ใหญ่วัยทำงานในสถานการณ์การณ์ที่หลากหลายจากการทำงานโดยมีเหตุผล รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายของแต่ละบุคคลต่อสถานการณ์ เพื่อให้สามารถจัดการและแก้ไขกับสถานการณ์ที่เลวร้ายได้ (Seligman, 1998) ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีการมองโลกในแง่ดีจะมีพฤติกรรมการคิดและการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในทางบวก รู้สึกว่าสามารถควบคุมและสร้างความสำเร็จได้ด้วยตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตัวเอง พยายามบริหารจัดการกับงานที่ยุ่งยากซับซ้อน อีกทั้งยังมองหาโอกาสที่ซ่อนอยู่เสมอ ๆ และเมื่อพบกับความล้มเหลวก็จะไม่เก็บเอาความล้มเหลวในอดีตมาทำร้ายตนเอง โดยจะมองเป็นบทเรียนและคิดต่อยอดไปเรื่อย ๆ (เพียงรัมภา บัญชาเมฆ และ อริสา สำรอง, 2562) ดังนั้น ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีการมองโลกในแง่ดีเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานจึงน่าจะการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในทางบวก เกิดความเชื่อมั่นและพยายามจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจึงน่าจะทำให้พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน

นอกจากนี้ ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวพบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวคือการรับรู้ของผู้ใหญ่วัยทำงานในการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม จากบุคคลในครอบครัว เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัวระดับสูงเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานก็จะรับรู้ว่าคุณสมบัติครอบครัวคอยช่วยเหลือสนับสนุนทำให้มีแนวโน้มของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับสูงด้วยสอดคล้องกับผลการศึกษาของวชิรวิชัย แสงโรจน์กิตติคุณ และ อรพินทร์ ชูชม (2563) ซึ่งพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเป็นตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สามารถร่วมกันทำนายสมดุลชีวิตการทำงาน และการเรียนในด้านรวมได้ร้อยละ 32.6 ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน คือ การรับรู้ของผู้ใหญ่วัยทำงานในการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม จากบุคคลในที่ทำงานเพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากที่ทำงานระดับสูงเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานก็จะรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตของตนเองยังมีคนในที่ทำงานคอยช่วยเหลือสนับสนุนทำให้มีแนวโน้มของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับสูงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิตตา สิงห์ลล (2563) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน

3. การศึกษาความสามารถในการทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานของปัจจัยจิตลักษณะ และปัจจัยทางสังคมในกลุ่มรวม เมื่อจำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในกลุ่มรวมประกอบด้วยความหวัง และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรเพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ก็พบว่าความหวังเป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานในทุกกลุ่มย่อย และพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานเกือบทุกกลุ่มย่อย ยกเว้นผู้ใหญ่วัยทำงานกลุ่มอายุเจนเนอเรชั่น และกลุ่มรายได้เหลือเก็บ ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลวิจัยโดยมุ่งเน้นผลวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรความหวังและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

ความหวังสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานน่าจะมีสาเหตุมาจากความหวังทำให้ผู้ใหญ่วัยทำงานสามารถมองหาหนทาง หรือ โอกาสในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน หรือจากการทำหน้าที่อื่น ๆ ในชีวิต โดยการคิดอย่างคนที่มีความหวังจะช่วยทำให้ผู้ใหญ่วัยทำงานมีเป้าหมายที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้มีชีวิตรอดต่อไปได้ ไม่ว่าจะเป้าหมายนั้นจะเป็นเป้าหมายเพื่อตนเอง ครอบครัวหรือคนที่รัก ถึงแม้ในบางครั้งจะมีผลกระทบหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดในการประกอบอาชีพหรือการหารายได้ที่เคยคิดว่าเต็มไปด้วยความสุขสบายอาจจะต้องถูกปรับเปลี่ยนกลายเป็นเส้นทางใหม่ในการไปสู่เป้าหมายของความสำเริง (พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน และ เรวดี วัฒนชกโกศล, 2564) ทั้งนี้ C. R. Snyder (2000) กล่าวว่า ผู้ที่มีความหวังที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตนวางไว้มักจะสร้างพลังใจจากการบอกกับตนเองเสมอว่า “ฉันทำได้” หรือ “ฉันสามารถแก้ปัญหานี้ได้” สอดคล้องกับ J. F. Miller (1992) ที่ได้อธิบายไว้ว่าความหวังเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิต มีลักษณะของการคาดหมายถึงสิ่งที่ดีจะเกิดขึ้นตามมาอย่างต่อเนื่อง โดยสิ่งดังกล่าวอาจจะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ก็ได้ เมื่อคาดหมายอนาคตในทางที่ดีและอยู่บนพื้นฐาน

ของการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ผู้ที่มีความหวังจึงมีความสามารถที่จะเผชิญปัญหา มีความสุขในจิตใจ มีจุดมุ่งหมายและรู้สึกว่าการมีชีวิตมีความหมาย ดังนั้น ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีความหวังจึงสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีได้ สำหรับตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ครอบครัวถึงการแบ่งปันในครอบครัวและหน้าที่การดูแลที่ต้องพึ่งพากันจากสมาชิกครอบครัวคนอื่นๆ และให้การสนับสนุนด้านจิตใจเพื่อลดความขัดแย้งและการนำอารมณ์เชิงลบจากที่ทำงานมาสู่บ้านและจากบ้านไปสู่ที่ทำงาน (Payne, Cook, และ Diaz, 2012) เมื่อผู้ใหญ่วัยทำงานรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวก็จะช่วยลดความรู้สึกไม่ดีต่อสภาพความเครียดจากการทำงานได้โดยตรงและยังเป็นปัจจัยช่วยส่งเสริมให้ไม่เกิดความเครียดในการทำงานด้วย ทำให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นคง จนกระทั่งต่อสู้กับปัญหา หรือลดความรุนแรงของปัญหาลง สามารถอยู่ในสภาวะเครียดได้ ทั้งนี้ บุคคลจะมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยให้บุคคลที่อยู่สภาวะไม่สมดุล สามารถจัดการและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและทำให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องต่อไป (Suzanne และ Mark, 1983) สอดคล้องกับงานวิจัยของวชิรวิชัย แสงโรจนกิตติคุณ และ อรพินทร์ ชูชม (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้อง กับสมดุลชีวิตการทำงานและการเรียนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายสมดุลชีวิต การทำงานและการเรียน และผลของการสนับสนุนทางสังคมสามารถช่วยในการจัดการความเครียด (Cohen และ Wills, 1985) ช่วยลดความรู้สึกไม่ดีต่อสภาพความเครียดจากการทำงานได้โดยตรงและยังเป็นปัจจัยช่วยส่งเสริมให้ไม่เกิดความเครียดในการทำงานด้วย ทำให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นคง จนกระทั่งต่อสู้กับปัญหา หรือลดความรุนแรงของปัญหาลง สามารถอยู่ในสภาวะเครียดได้ ทั้งนี้บุคคลจะมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยให้บุคคลที่อยู่สภาวะไม่สมดุล สามารถจัดการและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและทำให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องต่อไป (Suzanne และ Mark, 1983) สอดคล้องกับงานวิจัยของวชิรวิชัย แสงโรจนกิตติคุณ และ อรพินทร์ ชูชม (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้อง กับสมดุลชีวิตการทำงานและการเรียนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายสมดุลชีวิต การทำงาน และการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นอกจากนี้ตัวแปรที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานได้ในกลุ่มรวม และในกลุ่มเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมอง

โลกในแง่ดี การมองโลกในแง่ดี คือการที่บุคคลมองเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทิศทางบวก มองว่าทุกอย่างที่เกิดขึ้นไม่ได้เลวร้ายและสามารถแก้ไขได้ ทำให้สามารถปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสม มีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ ดังนั้นการมองโลกในแง่ดีจึงเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยบรรเทาสถานการณ์หรืออารมณ์ความรู้สึกในทางลบที่หลายคนกำลังกังวลและเผชิญอยู่ กล่าวคือ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น ความเครียดจากสภาวะแวดล้อม การแข่งขันกับเวลา ความกดดันที่ต้องรักษามาตรฐานและคุณภาพของการทำงาน หากผู้ใหญ่วัยทำงานมีการมองโลกในแง่ดีจะมองปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นให้เป็นความท้าทาย โดยสาเหตุของปัญหาเกิดจากปัจจัยภายนอกและเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น และเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถผ่านปัญหานี้ไปได้ จึงเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทำให้การทำงานเกิดความสำเร็จลุล่วงไปได้ และเกิดความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน มีความสุข เกิดความภูมิใจในงานสอดคล้องกับภารกิจของ Youssef และ Luthans (2007) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองโลกในแง่ดีกับความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงาน พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยงานวิจัย

ผลวิจัย พบว่า ความหวังและการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเป็นตัวแปรสำคัญต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่ทำงาน ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานต่างควรเสริมสร้างความหวังในการทำงานให้กับผู้ใหญ่ทำงานโดยการสร้างแผนความก้าวหน้าในหน้าที่ (career path) เช่น การฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเสริมสร้างความหวัง สร้างแนวทางและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรในการไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การสร้างแนวทางสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากร ลดความยุ่งยากในขั้นตอนการทำงาน หรือนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาในการทำงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานต่างๆบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น การสร้างโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทำงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกันในองค์กรจะช่วยให้บุคลากรมีแนวทางในการบริหารจัดการเวลา มีแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานได้มากขึ้น นอกจากนี้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ปล่อยปละละเลยกัน รับฟังปัญหาและมีความเข้าใจกันของบุคคลในครอบครัว เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสพักผ่อนและแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน จะสามารถช่วยให้ผู้ใหญ่ทำงานสามารถบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ผลวิจัยทำให้ทราบว่าผู้ใหญ่วัยทำงานกลุ่มที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระดับต่ำ ได้แก่ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำและมีรายได้ไม่พอใช้และมีอายุอยู่ในเจนเนอเรชั่น Z สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปอาจสามารถทำการวิจัยเชิงทดลองสร้างโปรแกรมเพื่อพัฒนาการสร้างความหวัง หรือการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว เช่น ทักษะการรับฟัง การให้กำลังใจ และการเข้าใจซึ่งกันและกันในครอบครัว เป็นต้น หรือ การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ปัญหาการมีรายได้ไม่พอใช้มาจากสาเหตุใด เกิดจากการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือ สวัสดิการจากที่ทำงานไม่ดีพอ ซึ่งสามารถนำมาสร้างแนวทางให้บริษัทต่างๆในการดูแล และพัฒนานุเคราะห์ให้ดีขึ้นต่อไป เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับต่ำต่อไป



บรรณานุกรม

- Anushi, K. S., Priyanath, H. M. S., และ Tennakoon, W. D. N. S. M. (2021). Nexus among Psychological Capital, Work-life Balance and Job Satisfaction of Employees in Apparel Industry. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(1), 85-95.
- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23-28).
- Buchner, A., Faul, F., Erdfelder, E., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. Retrieved from <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758/BF03193146.pdf>
- Chandrani Sen, และ Himangini R Hooja. (2015). Psychological Capital and Work-life Balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4(7).
- Chaney, D., Touzani Mourad, และ Ben Slimane Karim. (2017). Marketing to the (new) generations: summary and perspectives. *Journal of Strategic Marketing*, 25(3).
- Cohen, S., และ Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Connor, K. M., และ Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Dufault, K., และ Martocchio, B. C. (1985). Hope: Its spheres and dimensions. *Nursing Clinics of North America*, 20(2), 379-391.
- Erikson, E. H. (1964). *Insight and responsibility*: WW Norton & Company.
- Feleen Christy, Arokiaraj David, Neha Choudhary, Narmada Kalgi, Vibha.V, และ Maheswari. (2021). Impact of Psychological Capacities on the Work Life Balance of

- Entrepreneurs. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(3).
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., และ Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment? *International journal of methods in psychiatric research*, 12(2), 65-76.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vacation Behavior*, 63, 510-531.
- Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit* (8): Bernard van leer foundation The Hague, Netherlands.
- Havighurst, R. J. (1956). *Developmental tasks and education*. New York: David McKay Company. Inc. 1979.
- Herth, K. (1993). Hope in the family caregiver of terminally ill people. *Journal of Advanced Nursing*, 18(4), 538-548.
- Hutton, A. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. New Zealand: Hudson Highland Group, Inc.
- Kshirsagar, V. S., & Kadam, A. S. (2012). Impact of shift timings and income on work life balance of employees in shipping organization. *International Journal of Science and Research (IJSR) IJSR (Online)*, 2319-7064.
- Lust, J. A., Celuch, K. G., และ Showers, L. S. (1993). A Note on Issues Concerning the Measurement of Self-Efficacy 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(17), 1426-1434.
- Luthans F., Youssef C.M., และ B.J., A. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Lyness, K. S., และ Judiesch, M. K. (2014). Gender egalitarianism and work-life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology*, 63(1), 96-129.
- Marcello Russo, Anat Shteigman, และ Abraham Carmeli. (2015). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*.
- Merrill, A. R., และ Merrill, R. R. (2003). *Life Matters: Creating a Dynamic Balance of Work,*

Family, Time, and Money: McGraw Hill.

Michael Dimock. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 17(1).

Miller, J. F. (1986). Development of an instrument to measure hope.

Miller, J. F. (1992). *Coping with chronic illness: Overcoming powerlessness*: FA Davis Company.

Nowotny, M. L. (1989). *Assessment of hope in patients with cancer: development of an instrument*. Paper presented at the Oncology nursing forum.

Oi Ling Siu. (2013). Psychological Capital, Work Well-Being, and Work-Life Balance Among Chinese Employees. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170-181.

Payne, S., Cook, A. L., และ Diaz, I. (2012). Understanding childcare satisfaction and its effect on workplace outcomes: The convenience factor and the mediating role of work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 225-244.

Rezky Ariany Aras, Sri Wahyuni, และ Annisa Halawatus Salwa Thalib. (2021). Contribution of Social Support to Work-life Balance on Working Women During Work From Home. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 639.

Saal, F. E., และ Knight, P. A. (1995). *Industrial/organizational psychology: Science and practice, 2nd ed* Industrial/organizational psychology: Science and practice, 2nd ed. Belmont, CA, US: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: the social support questionnaire. *Journal of personality and social psychology*, 44(1), 127.

Scheier, M. F., Carver, C. S., และ Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of personality and social psychology*, 67(6), 1063.

Schunk, D. H. (2004). *Learning Theories: An Educational Perspective* (4th Editions). Merrill & Prentice Hall: Upper Saddle River.

Seligman, M. E. (1998). *Building human strength: Psychology's forgotten mission*.

- Sherbourne, C. D., & Stewart, A. L. . (1991). The MOS Social Support Survey. *Social Science Medicine*, 32, 705-714.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego, CA, USA.: Academic Press.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2002). *Handbook of positive psychology* Handbook of positive psychology. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice, 4th ed* Industrial and organizational psychology: Research and practice, 4th ed. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons, Inc.
- Strauss William, และ Howe Neil. (1991). *Generations: The History of America's Future*. New York: NY: William Morrow and Company, Inc.
- Sturges, J., และ Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
- Suzanne, C. O., และ Mark, C. P. (1983). Personality and Social Resources in Stress Resistance. *Journal of personality and social psychology*, 45.
- Walia Parminder. (2015). Gender and age as correlates of work-life balance. *Journal of Organisation and*.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Wendy C. Marcinkus, Karen S. Whelan-Berry, และ Judith R. Gordon. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86-111.
- Wood, R. E., และ Locke, E. A. (1987). The relation of self-efficacy and grade goals to academic performance. *Educational and Psychological Measurement*, 47, 1013-1024.
- Youssef, C. M., และ Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace. *Journal of management*, 33(5), 774-800.
- Zahoor Ahmad Parray, Tanveer Ahmad Shah, และ Shahbaz UI Islam. (2022). Psychological capital and employee job attitudes: the critical significance of work-life balance. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*.

- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., และ Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of personality assessment*, 52(1), 30-41.
- Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and educational development. *Self-efficacy in changing societies*, 1(1), 202-231.
- เกษร เกษมสุข, และ บังอร ฤทธิอุตม. (2546). การส่งเสริมพัฒนาการผู้ใหญ่วัยกลางคน: บทบาทของพยาบาล. วารสาร ศูนย์อนามัยที่ 9: วารสารส่งเสริม สุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม, 17(1), 368-380.
- เกษร เกษมสุข, และ อุษณีย์ บุญบรรจบ. (2561). การส่งเสริมพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้น: บทบาทของพยาบาล. วารสารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ, 64(3).
- เจตน์ รัตนจีนะ, ธนะภูมิ รัตนานุพงศ์, และ พรชัย สิริศิริธัญกุล. (2559). สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. *จุฬาลงกรณ์เวชสาร*, 60(5).
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชั่นต่างๆในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 31(121).
- เปรมจิต เอกธรรมชลาสัย. (2531). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เพียงรัมภา บัญชาเมฆ, และ อริสา ส้ารอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องจักรแห่งหนึ่ง. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 17(1), 231-239.
- เสาวลักษณ์ ภารชาตรี. (2551). ผลของโปรแกรมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางอารมณ์ต่อความเครียดของนักเรียนที่เตรียมตัวสอบเข้ามหาวิทยาลัย. (ปริญญาานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ไสรยา คงดิษ. (2555). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (ปริญญาานิพนธ์ วท.ม สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
- กมลศรี ว่องเจริญ. (2550). ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน). (ปริญญาานิพนธ์ วท.ม สาขาวิชาจิตวิทยา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2563). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ.
- กรมสุขภาพจิต. (2555). คู่มืออบรมหลักสูตร การเสริมสร้างพลังสุขภาพจิต สำหรับสื่อมวลชน

- ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บริษัท สานคิด จำกัด.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี พลังสุขภาพจิต RQ : *Resilience Quotient*. สำนักวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กาญจนา พานิชมา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นผู้ฟื้นต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- จรัมพร ให้อย่าง, ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, และ มะลิวัลย์ ชันเล็ก. (2560). งาน ครอบครัว สังคม: สมดุลชีวิต กับการทำงานที่มากกว่าการจัดสรรเวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. *วิศวกรรมสาร มก*, 19(2), 96-102.
- จิวิณา พิเศษพัฒน์, ณาตกรการณ์ ชยุตสาหกิจ, และ นิชา ศิลพัฒน์นันท์. (2554). ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมต่อสุขภาวะในวัยรุ่นตอนต้น. (โครงการทางจิตวิทยา ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐวีณ์ สิทธิศิริอรอด. (2561). ผลการส่งเสริมการมองโลกแง่ดีในนักศึกษาวิชาชีพครู. . รายงานสืบเนื่องจากการประชุมและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติทางจิตวิทยา ประจำปี พ.ศ. 2561(TNCP 2018), 207-219.
- ฐานิตดา สิงห์ล่อ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. (ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ ตติยาภรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณาตกรการณ์ ชยุตสาหกิจ. (2557). การสนับสนุนจากครอบครัว ความหมายในชีวิต และสุขภาวะในเยาวชนผู้กระทำผิดที่ใช้สารเสพติด : การวิจัยแบบผสมวิธี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ณิชารีย์ นิยมสินธุ์. (2563). แรงจูงใจความรู้พัฒนาการและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุของผู้ใหญ่วัยทำงาน. (ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2554). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ: การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร ตำราชั้นสูงทางสังคมพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4): คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นพพร ว่องสิริมาศ, วารินทร์ ถาน้อย, และ ปิยาณี คล้ายนิล-โยบาส. (2560). การทดสอบคุณภาพเครื่องมือแบบวัดความความแข็งแกร่งและยืดหยุ่นของชีวิต Connor-Davidson Resilience Scale (10-item CD-RISC) ในกลุ่มนักศึกษาไทย. วารสารพยาบาลศาสตร์, 35(3), 94-105.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณนากุล. (2553). ขนาดอิทธิพล การวิเคราะห์อำนาจ การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้โปรแกรม G*Power. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาฯ.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณนากุล. (2555). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย : คุณสมบัตินวัตกรรมเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). อิทธิพลของการทำงานจากบ้าน การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน การสนับสนุนการทำงานเสมือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวที่มีต่อสุขภาวะของพนักงาน. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 21(2).
- ประณต คำฉิม. (2549). จิตวิทยาพัฒนาการ : เอกสารคำสอนวิชา จต 221. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญดา สมควร. (2557). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์. (2559). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 221-233.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์, และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร, 39(1).
- พจนพร ถนอมวุฒิศักดิ์. (2552). การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมองโลกในแง่ดีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

- พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน, และ เวรดี วัฒนชกโกศล. (2564). ก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างมีความหวัง...ด้วย
 ต้นทุนทางจิตวิทยา (ตอนที่ 2). from คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
<https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/psy-cap-hope>
- ภาณุมาศ ดวงสินธุ์. (2551). หนังสือเรียน รายวิชาพื้นฐานสุขศึกษา ม.3. กรุงเทพฯ: บริษัท กรพัฒนา
 ยิง จำกัด.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม
 ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร.
 (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภิเชต เสริมสัย. (2554). การเปรียบเทียบความรู้ แรงสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการป้องกัน
 โรคไข้เลือดออกของประชาชนในหมู่บ้านที่มีและไม่มีภาวะระบาด ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่า
 ใหม่ จังหวัดจันทบุรี. (งานนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. (คณะสาธารณสุข
 ศาสตร์).
- ลลนา นาชัยรัตน์. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (*Work-Life Balance*) ของ
 บุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง
 เกษตรและสหกรณ์. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)).
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรัถนันท์ ชุชนะโชติ. (2561). อิทธิพลของปัจจัยปกป้องที่มีต่อความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ.
 (วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช). คณะพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรางคณา รัชตะวรรณ. (2554). การศึกษาและพัฒนาการมองโลกในแง่ดีของนักเรียนวัยรุ่นโดยการ
 ให้คำปรึกษากลุ่ม. (ปริญญาโท กศ.ด. จิตวิทยาการให้คำปรึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครี
 นครวิทยาคม.
- วัชรินทร์ จันทนาลักษณ์. (2541). ความหวังและการพูดกับตนเองทางบวกของผู้ติดเชื้อเอชไอวี.
 (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันนิวัต เต็งสุวรรณ, ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, และ งามลมัย ผิวเหลือง. (2563). การรับรู้ความสามารถใน
 ตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน
 หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. วารสารวิจัยบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์,
 6(2), 15-27.
- วิลาสลักษณ์ ชิววัลลี. (2538). การรับรู้ความสามารถตนเองในเรื่องอาชีพ : ตัวแปรที่น่าสนใจใน

- การศึกษาเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน. วารสารจิตวิทยา 2, 1, 97-109.
- ศยามล เอกะกุลนันต์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์หญิงกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. สุทธิปริทัศน์, 33(106), 107-120.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2534). จิตวิทยาวัยกลางคน : การเผชิญภาวะวิกฤตและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: ตะเกียง.
- ศรีประภา ชัยสินธพ. (2557). สภาพจิตใจของวัยผู้ใหญ่. สืบค้นจาก <https://www.rama.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/general/06272014-1009>
- ศรีพรงาม, ธ. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย. (ภาคนิพนธ์ ศศ.ม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ. (คณะพัฒนาสังคม).
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-life Effectiveness). สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th/work/kpinow/7ebook/pdf/2554/worklife.pdf>
- สมชัย ปราบูรณ์. (2561). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9.
- สราวลี แขงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น Xและเงินเนอเรชั่น Y. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2554). การพัฒนาต้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ. (ปริญญาการศึกษาดุขุฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). วัยทำงานกับการดูแลสุขภาพ. สืบค้นจาก http://service.nso.go.th/nso/web/article/article_57.html
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สถิติประชากรศาสตร์ ประชากรและคณะ. สืบค้นจาก

<http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/01.aspx>

สุชา จันทน์เอม. (2536). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุพักตรา แจ่มจิตร, และ ทิพทินนา สมุทธานนท์. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลทหารบก, 20(2), 131-139.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่7).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภา เข้มแข็งปรีชานนท์, ระวี สัจจโสภณ, และ ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 11(1), 169-190.

หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม.).

อรพินทร์ ชูชม. (2545). วิชา วป502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์.

กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัครสรา สถาพรจนา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจาครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (ปริญญาามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์).

อังศิณันท์ อินทรกำแหง, อรพินทร์ ชูชม, และ อัชฌรา สุชากรมณี. (2550). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและต้นนี้วัดภาวะวิกฤตชีวิตสตรีไทยสมรสวัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล : รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์).



ภาคผนวก





ที่ อว 8922.1/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

20 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 445/2565E

เรียน นางสาว ภิญญาดา มัญยานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-445/2565

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ
ผู้ใหญ่วัยทำงาน โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 445/2565E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณา
โครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้
คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2565 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number SWUEC/E/G-445/2565
Date of Approval 20 ธันวาคม 2565 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)
Date of Expiration 20 ธันวาคม 2566
Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 20 ธันวาคม 2566)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ขอแสดงความกรุณาให้ผู้วิจัย
ส่งรายงานความก้าวหน้าของกรวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการ
มาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate
of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-445/2565) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430
โทรสาร 0-2259-1822



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. อาจารย์ ดร. ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร. ชานู รัตน์ะพิสิฐ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. อาจารย์ ดารวันต์ รักสัตย์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ และค่าความเที่ยงของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าCITC
ฉันบริหารเวลาที่ใช้ระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	.44
ฉันสามารถทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนดได้โดยไม่รบกวนเวลาของการใช้ชีวิตด้านอื่นๆ	.42
ฉันมีเวลาในการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบแม้ว่าฉันมีภาระงานที่ต้องทำ	.40
ในหนึ่งสัปดาห์ฉันจะทำงานจนไม่มีเวลาตามที่ต้องการในการทำกิจกรรมที่อยากทำ	.62
เวลาส่วนใหญ่ของฉันหมดไปกับการทำงานจนไม่ได้ทำอย่างอื่น	.62
ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือดูแลตัวเอง	.71
การหาเวลาทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ เช่น งานอดิเรก กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมเพื่อสัมพันธ์ภายในครอบครัว เป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน	.65
ฉันสามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลาและมีเวลาที่เหลือเพื่อทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ	.33
ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในครอบครัว	.44
ฉันอยากที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่และได้ทำกิจกรรมต่างๆ กับสมาชิกในครอบครัวด้วย	.31
ในการทำงานมีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ฉันได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	.38
การให้ความสำคัญกับการทำงานและการดูแลครอบครัวไปพร้อมๆ กันทำให้ฉันรู้สึกเหนื่อยล้า	.57
การรับผิดชอบการทำหน้าที่ในงานหรือหน้าที่อื่นๆ ในครอบครัวทำให้ฉันไม่ได้ประโยชน์อะไร	.56
งานของฉันมีส่วนร่วมในการช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว ฉันจึงมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่	.31
ฉันเต็มที่จะทำงานและได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ ที่ฉันสนใจด้วย	.34
ฉันเบื่อหน่ายเมื่อต้องดูแลครอบครัวเมื่อว่างเว้นจากการทำงาน	.47
การทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่ทำให้ฉันมีความสุข	.43
ฉันมีความสุขกับการดูแลครอบครัวให้มีชีวิตที่ดี	.44
การมีอนาคตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้การดูแลตนเองและครอบครัวของฉันดีตามไปด้วย	.38
นอกจากเวลาทำงานฉันชอบที่จะใช้เวลาที่เหลือไปกับการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ	.35
ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ต้องทำหน้าที่หลายๆ อย่างพร้อมกันในชีวิต	.60

ข้อคำถาม	ค่าCITC
การทำงานหรือการทำหน้าที่ในครอบครัวของฉันทำให้ฉันมีความหวังในชีวิต	.30
ฉันเหนื่อยล้าจากการทำงานและดูแลคนรอบข้าง	.65
การทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ไปด้วยกันทำให้ฉันมีแรงบันดาลใจในชีวิต	.34

Cronbach's Alpha Coefficient = .89



ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ และค่าความเที่ยงของมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อคำถาม	ค่าCITC
1. แม้ฉันจะไม่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ในครั้งแรก แต่ฉันมั่นใจว่าในที่สุดฉันจะทำให้สำเร็จได้ (+)	.53
2. เมื่อต้องเผชิญปัญหาในการทำงานที่ไม่คาดคิด ฉันเชื่อว่าฉันสามารถจัดการปัญหาได้ (+)	.61
3. ฉันรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ (+)	.68
4. ฉันเชื่อว่าฉันมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้ด้วยดี (+)	.51
5. ฉันมักหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาหรืออุปสรรคจากการทำงาน เพราะคิดว่าตนเองจะไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (-)	.52
6. หากมีปัญหาในการทำงานฉันคิดว่าฉันจะไม่สามารถทำงานได้ต่อไป (-)	.45
7. ฉันเชื่อว่าฉันมีความรู้ ความสามารถในงานที่ฉันทำ (+)	.71
8. เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ ฉันคิดว่าฉันสามารถทำงานนั้นได้ (+)	.66
9. ฉันสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานได้โดยไม่มีวิตกกังวล (+)	.74
10. เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ในการทำงานฉันเชื่อว่าฉันจะรับมือกับปัญหานั้นได้(+)	.63
Cronbach's Alpha Coefficient = .85	

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ และค่าความเที่ยงของมาตรวัดการมองโลกในแง่ดี

ข้อคำถาม	ค่าCITC
1. การทำงานกับเพื่อนร่วมงานจำนวนมากทำให้ฉันได้เรียนรู้วิธีการทำงานจากคนต่างๆที่หลากหลาย(+)	.52
2. ฉันคิดว่าการทำงานผิดพลาดมักจะเกิดขึ้นแต่กับฉัน (-)	.54
3. แม้ว่าต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ฉันจะมองอนาคตของการทำงานในทางที่ดี	.54
4. ฉันมักจะคิดว่าจะมีสิ่งที่ผิดพลาดเกิดขึ้นกับฉัน(-)	.48
5. ฉันคิดว่าหัวหน้ามักจะหาทางตำหนิฉัน (-)	.83
6. ฉันคิดว่าจะต้องมีปัญหาในการทำงานทุกครั้งที่ฉันลงมือทำ (-)	.74
7. ฉันคิดว่าเพื่อนร่วมงานของฉันพร้อมจะซ้ำเติมเมื่อฉันทำผิดพลาด (-)	.54
8. ฉันคิดว่าทุกคนในที่ทำงานมักจับผิดการทำงานของฉันเสมอ (-)	.73
9. ฉันคิดว่าทุกคนต้องนินทาฉันเมื่อฉันได้รับคำชมจากหัวหน้า (-)	.50
10. เมื่อฉันถูกหัวหน้าตำหนิ ฉันคิดเสมอว่าที่ท้านตำหนิเพราะปรารถนาดีต่อฉัน(+)	.35
Cronbach's Alpha Coefficient = .86	

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ และค่าความเที่ยงของมาตรวัดความหวัง

ข้อคำถาม	ค่าCITC
1. ฉันมีกำลังใจในการทำงานเพราะฉันมีมุมมองที่ดีเป็นกำลังใจในการทำงาน(+)	.50
2. ฉันคิดว่างานที่ฉันทำมีคุณค่าและมีประโยชน์ ทำให้ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน(+)	.57
3. ฉันรู้สึกว่าคุณไม่มีอนาคตในการทำงาน (-)	.68
4. ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะลงมือทำตามเป้าหมายของการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ(+)	.46
5. ฉันมองไม่เห็นแนวทางที่จะทำให้ฉันประสบความสำเร็จ (-)	.61
6. ฉันรู้สึกไม่มีแรงในการเผชิญกับปัญหาจากการทำงาน (-)	.80
7. ฉันมีเป้าหมายในการทำงานเสมอ(+)	.51
8. เมื่อมีปัญหาจากหัวหน้า ฉันจะไม่มีแรงในการเผชิญปัญหานั้น (-)	.81
9. ฉันรู้สึกว่าไม่ว่าจะทำอะไรก็ไม่ได้ช่วยเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ที่แย่ๆจากการทำงานได้ (-)	.80
10. ฉันคิดว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตของฉันดีขึ้นได้(+)	.55
Cronbach's Alpha Coefficient = .88	

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ และค่าความเที่ยงของมาตรวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ข้อคำถาม	ค่าCITC
1. ฉันมีคนที่คอยเป็นกำลังใจในการทำงานของฉัน(+)	.63
2. ฉันมีกลุ่มคนที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนฉันเมื่อฉันมีปัญหาในการทำงาน (+)	.64
3. ฉันสามารถที่จะขอความช่วยเหลือในการทำงานจากคนรอบตัวได้ (+)	.65
4. เวลามีปัญหาในการทำงาน ฉันแก้ปัญหาด้วยตัวเองคนเดียวเพราะไม่รู้จะไปขอความช่วยเหลือจากใคร (-)	.54
5. เมื่อฉันทำผิดในการทำงานฉันพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่ฉันทำผิด (+)	.47
6. ฉันพร้อมจะรับฟังคำติชมจากผู้อื่น (+)	.38
7. ฉันรับผิดชอบการกระทำของฉันเสมอไม่ว่าจะดีหรือร้าย (+)	.54
8. ฉันมักหาวิธีการต่างๆ เช่น ฟังเพลง เล่นกีฬา ฯลฯ เพื่อให้ผ่อนคลายความทุกข์ใจจากปัญหาการทำงานที่ต้องเผชิญ (+)	.60
9. ฉันมักหาวิธีการต่างๆที่ทำให้ฉันสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคจากการทำงานได้ (+)	.40
10. ฉันคิดว่าฉันยังขาดทักษะในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานที่ดี (-)	.47
Cronbach's Alpha Coefficient = .81	

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ และค่าความเที่ยงของมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

ข้อคำถาม	ค่าCITC
1. ฉันสามารถเล่าปัญหาจากการทำงานของฉันให้สมาชิกครอบครัวของฉันฟังได้ (+)	.68
2. ฉันได้รับการช่วยเหลือและกำลังใจ จากครอบครัวของฉันเวลาที่ฉันมีปัญหากจากที่ทำงาน (+)	.80
3. ครอบครัวของฉันมักถามไถ่ความเป็นไปในการทำงานของฉันด้วยความห่วงใย (+)	.82
4. ฉันมีบุคคลในครอบครัว ที่ให้ความอบอุ่นและความรู้สึกสบายใจหลังจากการทำงาน (+)	.85
5. ฉันได้รับคำแนะนำในการทำงานจากครอบครัวของฉัน (+)	.85
6. ครอบครัวของฉันจะบอกเล่าข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของฉันให้ฉันฟัง (+)	.78
7. เมื่อมีปัญหาจากการทำงานฉันมีคนในครอบครัวที่สามารถให้ข้อเสนอแนะที่ฉันสามารถนำไปใช้ได้ (+)	.84
8. ครอบครัวของฉันสามารถช่วยฉันหาข้อมูลที่ต้องการในการทำงานได้ (+)	.79
9. ฉันมีคนในครอบครัวที่ช่วยแบ่งเบาภาระในครอบครัวเมื่อฉันต้องการเวลาในการพักผ่อนจากการทำงาน (+)	.75
10. เมื่อฉันต้องทำงานเป็นเวลานานจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว แต่คนในครอบครัวของฉันเข้าใจและสนับสนุนฉันในการทำงานอย่างดี (+)	.82
11. หากฉันมีงานด่วนที่จะต้องไปทำ ซึ่งตรงกับเวลานัดในการพาครอบครัวไปทำกิจกรรมต่างๆ ครอบครัวเข้าใจและยินดีให้ฉันไปทำงานก่อนได้ (+)	.56
12. ครอบครัวของฉันไม่เข้าใจที่ฉันต้องทำงานจนดึก หรือไม่มีเวลาไปทำกิจกรรมด้วย (-)	.48
Cronbach's Alpha Coefficient = .94	

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ และค่าความเที่ยงของมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าCITC
1. คนในที่ทำงานของฉันเข้าใจและยอมรับในงานที่ฉันทำ (+)	.94
2. คนในที่ทำงานของฉันมักถามไถ่ความเป็นไปในการทำงานของฉันด้วยความห่วงใย (+)	.89
3. ฉันมีคนที่ทำงานที่ใช้เวลาอยู่ร่วมกันได้อย่างสบายใจ(+)	.83
4. ฉันจะต้องแก้ปัญหาต่างๆในที่ทำงานของฉันด้วยตัวฉันเอง โดยที่คนในที่ทำงานไม่ห่วงใยฉันเลย (-)	.66
5. ฉันได้รับคำแนะนำในการทำงานจากคนในที่ทำงานของฉัน (+)	.88
6. คนในที่ทำงานของฉันจะบอกเล่าข้อมูล ข่าวสารที่สำคัญสำหรับการทำงานของฉันให้ฉันฟัง (+)	.86
7. คนในที่ทำงานของฉันสามารถช่วยฉันหาข้อมูลที่ต้องการในการทำงานได้ (+)	.85
8. เมื่อฉันมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำแนะนำฉันได้ (+)	.87
9. เมื่อมีปัญหาด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน คนในที่ทำงานของฉันสามารถให้การช่วยเหลือได้ (+)	.78
10. เมื่อฉันต้องการเวลาไปพักผ่อน หรือใช้เวลาทำกิจกรรมที่อยากทำ แต่ยังมีหน้าที่ในการทำงานที่ต้องดูแล ฉันมีคนที่ทำงานของฉันที่จะทำแทนฉันได้ (+)	.76
11. เมื่อฉันติดขัดไม่สามารถทำงานต่อวันได้ ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากคนที่ทำงานได้(+)	.69
12. ในช่วงที่ปริมาณงานของฉันเยอะมาก มีคนในที่ทำงานของฉันสามารถช่วยฉันแบ่งเบาได้ (+)	.59
Cronbach's Alpha Coefficient = .96	



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้เก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการทำปริญญาโท สาขาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลของท่านจากแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น ในการนำเสนอข้อมูลจะเป็นการนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอข้อมูลเป็นรายบุคคลขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อได้ที่ bhinyada.monyanon@g.swu.ac.th

ยอมรับ ไม่ยอมรับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านและโปรดตอบทุกข้อ

- (1) เพศ เพศชาย เพศหญิง
- (2) ช่วงอายุ Gen X (42-57 ปี) Gen Y (26-41 ปี)
 Gen Z (20-25 ปี)
- (3) ประสบการณ์การทำงาน ปี เดือน (โปรดระบุ)
- (4) รายได้ พอใช้ ไม่พอใช้ เหลือเก็บ

ตอนที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน **เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ** โดย 1=ไม่จริงเลย 2=ไม่จริง 3=ค่อนข้างไม่จริง 4=ค่อนข้างจริง 5=จริง 6=จริงที่สุด

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
1.	ฉันบริหารเวลาที่ใช้ระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี						
2.	ฉันสามารถทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนดได้โดยไม่รบกวนเวลาของการใช้ชีวิตด้านอื่นๆ						
3.	ฉันมีเวลาในการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบแม้ว่าฉันมีภาระงานที่ต้องงทำ						
4.	ในหนึ่งสัปดาห์ฉันจะทำงานจนไม่มีเวลาตามที่ต้องการในการทำกิจกรรมที่อยากทำ						
5.	เวลาส่วนใหญ่ของฉันหมดไปกับการทำงานจนไม่ได้ทำอย่างอื่น						
6.	ฉันทำงานหนักจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือดูแลตัวเอง						
7.	การหาเวลาทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ เช่น งานอดิเรก กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมเพื่อสัมพันธ์ภาพในครอบครัว เป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน						
8.	ฉันสามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลาและมีเวลาที่เหลือเพื่อทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ						
9.	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในครอบครัว						
10.	ฉันอยากที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่และได้ทำกิจกรรมต่างๆกับสมาชิกในครอบครัวด้วย						
11.	ในการทำงานมีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ฉันได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ						
12.	การให้ความสำคัญกับการทำงานและการดูแลครอบครัวไปพร้อมๆกันทำให้ฉันรู้สึกเหนื่อยล้า						
13.	การรับผิดชอบการทำหน้าที่ในงานหรือหน้าที่อื่นๆ ในครอบครัวทำให้ฉันไม่ได้ประโยชน์อะไร						
14.	งานของฉันมีส่วนในการช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัว ฉันจึงมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่						

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
15.	ฉันเต็มที่จะทำงานและได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่นๆที่ฉันสนใจด้วย						
16.	ฉันเบื่อหน่ายเมื่อต้องดูแลครอบครัวเมื่อว่างเว้นจากการทำงาน						
17.	การทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่ทำให้ฉันมีความสุข						
18.	ฉันมีความสุขกับการดูแลครอบครัวให้มีชีวิตที่ดี						
19.	การมีอนาคตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้การดูแลตนเองและครอบครัวของฉันดีตามไปด้วย						
20.	นอกจากเวลาทำงานฉันชอบที่จะใช้เวลาที่เหลือไปกับการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ						
21.	ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ต้องทำหน้าที่หลายๆอย่างพร้อมกันในชีวิต						
22.	การทำงานหรือการทำหน้าที่ในครอบครัวของฉันทำให้ฉันมีความหวังในชีวิต						
23.	ฉันเหนื่อยล้าจากการทำงานและดูแลครอบครัว						
24.	การทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ไปด้วยกันทำให้ฉันมีแรงบันดาลใจในชีวิต						

ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตน

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน **เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ** โดย 1=ไม่จริงเลย 2=ไม่จริง 3=ค่อนข้างไม่จริง 4=ค่อนข้างจริง 5=จริง 6=จริงที่สุด

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
1.	แม้ฉันจะไม่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ในครั้งแรก แต่ฉันมั่นใจว่าในที่สุดฉันจะทำให้สำเร็จได้						
2.	เมื่อต้องเผชิญปัญหาในการทำงานที่ไม่คาดคิด ฉันเชื่อว่าฉันสามารถจัดการปัญหาได้						
3.	ฉันรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้						
4.	ฉันเชื่อว่าฉันมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้ด้วยดี						
5.	ฉันมักหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาหรืออุปสรรคจากการทำงาน						

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
	เพราะคิดว่าตนเองจะไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้						
6.	หากมีปัญหาในการทำงานฉันคิดว่าฉันจะไม่สามารถทำงานได้ต่อไป						
7.	ฉันเชื่อว่าฉันมีความรู้ ความสามารถในงานที่ฉันทำ						
8.	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ฉันคิดว่าฉันสามารถทำงานนั้นได้						
9.	ฉันสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานได้โดยไม่วิตกกังวล						
10.	เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ในการทำงานฉันเชื่อว่าฉันจะรับมือกับปัญหานั้นได้						

ตอนที่ 4 การมองโลกในแง่ดี

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน **เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ** โดย 1=ไม่จริงเลย 2=ไม่จริง 3=ค่อนข้างไม่จริง 4=ค่อนข้างจริง 5=จริง 6=จริงที่สุด

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
1.	การทำงานกับเพื่อนร่วมงานจำนวนมากทำให้ฉันได้เรียนรู้วิธีการทำงานจากคนต่างๆที่หลากหลาย						
2.	ฉันคิดว่าการทำงานผิดพลาดมักจะเกิดขึ้นแต่กับฉัน						
3.	แม้ว่าต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ฉันจะมองอนาคตของการทำงานในทางที่ดี						
4.	ฉันมักจะคิดว่าจะมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นกับฉัน						
5.	ฉันคิดว่าหัวหน้ามักจะหาทางตำหนิฉัน						
6.	ฉันคิดว่าจะต้องมีปัญหาในการทำงานทุกครั้งที่ฉันลงมือทำ						
7.	ฉันคิดว่าเพื่อนร่วมงานของฉันพร้อมจะซ้ำเติมเมื่อฉันทำผิดพลาด						
8.	ฉันคิดว่าทุกคนในที่ทำงานมักจับผิดการทำงานของฉันเสมอ						
9.	ฉันคิดว่าทุกคนต้องนิทาฉันเมื่อฉันได้รับคำชมจากหัวหน้า						
10.	เมื่อฉันถูกหัวหน้าตำหนิ ฉันคิดเสมอว่าที่ท่านตำหนิเพราะปรารถนาดีต่อฉัน						

ตอนที่ 5 ความหวัง

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน **เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ** โดย 1=ไม่จริงเลย 2=ไม่จริง 3=ค่อนข้างไม่จริง 4=ค่อนข้างจริง 5=จริง 6=จริงที่สุด

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
1.	ฉันมีกำลังใจในการทำงานเพราะฉันมีมุมมองที่ดีเป็นกำลังใจในการทำงาน						
2.	ฉันคิดว่างานที่ฉันทำมีคุณค่าและมีประโยชน์ ทำให้ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน						
3.	ฉันรู้สึกว่าคุณไม่มีอนาคตในการทำงาน						
4.	ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะลงมือทำตามเป้าหมายของการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ						
5.	ฉันมองไม่เห็นแนวทางที่จะทำให้ฉันประสบความสำเร็จ						
6.	ฉันรู้สึกไม่มีแรงในการเผชิญกับปัญหาจากการทำงาน						
7.	ฉันมีเป้าหมายในการทำงานเสมอ						
8.	เมื่อมีปัญหากจากหัวหน้า ฉันจะไม่มีแรงในการเผชิญปัญหานั้น						
9.	ฉันรู้สึกว่าไม่ว่าจะทำอะไรก็ไม่ได้ช่วยเปลี่ยนผลลัพธ์ที่แย่ๆจากการทำงานได้						
10.	ฉันคิดว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตของฉันดีขึ้นได้						

ตอนที่ 6 ความยืดหยุ่นทางจิตใจ

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน **เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ** โดย 1=ไม่จริงเลย 2=ไม่จริง 3=ค่อนข้างไม่จริง 4=ค่อนข้างจริง 5=จริง 6=จริงที่สุด

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
1.	ฉันมีคนคอยเป็นกำลังใจในการทำงานของฉัน						
2.	ฉันมีกลุ่มคนที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนฉันเมื่อฉันมีปัญหาในการทำงาน						
3.	ฉันสามารถที่จะขอความช่วยเหลือในการทำงานจากคนรอบตัวได้						
4.	เวลามีปัญหาในการทำงาน ฉันแก้ปัญหาด้วยตัวเองคนเดียวเพราะไม่รู้จะไปขอความช่วยเหลือจากใคร						
5.	เมื่อฉันทำผิดในการทำงานฉันพร้อมที่จะแก้ไขในสิ่งที่ฉันทำผิด						
6.	ฉันพร้อมจะรับฟังคำติชมจากผู้อื่น						

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
7.	ฉันรับผิดชอบการกระทำของฉันเสมอไม่ว่าจะดีหรือร้าย						
8.	ฉันมักหาวิธีการต่างๆ เช่น ฟังเพลง เล่นกีฬา ฯลฯ เพื่อให้ผ่อนคลาย ความทุกข์ใจจากปัญหาการทำงานที่ต้องเผชิญ						
9.	ฉันมักหาวิธีการต่างๆที่ทำให้ฉันสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรค จากการทำงานได้						
10	ฉันคิดว่าฉันยังขาดทักษะในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานที่ดี						

ตอนที่ 7 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน **เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ** โดย 1=ไม่จริงเลย 2=ไม่จริง 3=ค่อนข้างไม่จริง 4=ค่อนข้างจริง 5=จริง 6=จริงที่สุด

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
1.	ฉันสามารถเล่าปัญหาจากการทำงานของฉันให้สมาชิกครอบครัวของ ฉันฟังได้						
2.	ฉันได้รับการช่วยเหลือและกำลังใจ จากครอบครัวของฉันเวลาที่ฉันมี ปัญหาจากที่ทำงาน						
3.	ครอบครัวของฉันมักถามไถ่ความเป็นไปในการทำงานของฉันด้วยความ ห่วงใย						
4.	ฉันมีบุคคลในครอบครัว ที่ให้ความอบอุ่นและความรู้สึกสบายใจ หลังจากการทำงาน						
5.	ฉันได้รับคำแนะนำในการทำงานจากครอบครัวของฉัน						
6.	ครอบครัวของฉันจะบอกเล่าข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ของฉันให้ฉันฟัง						
7.	เมื่อมีปัญหาจากการทำงานฉันมีคนในครอบครัวที่สามารถให้ ข้อเสนอแนะที่ฉันสามารถนำไปใช้ได้						
8.	ครอบครัวของฉันสามารถช่วยฉันหาข้อมูลที่ต้องการในการทำงานได้						
9.	ฉันมีคนในครอบครัวที่ช่วยแบ่งเบาภาระในครอบครัวเมื่อฉันต้องการ เวลาในการพักผ่อนจากการทำงาน						
10.	เมื่อฉันต้องทำงานเป็นเวลานานจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว แต่คนใน ครอบครัวของฉันเข้าใจและสนับสนุนฉันในการทำงานอย่างดี						

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
11.	หากฉันมีงานด่วนที่จะต้องไปทำ ซึ่งตรงกับเวลานัดในการพาคครอบครัวไปทำกิจกรรมต่างๆ ครอบครัวเข้าใจและยินดีให้ฉันไปทำงานก่อนได้						
12.	ครอบครัวของฉันไม่เข้าใจที่ฉันต้องทำงานจนดึก หรือไม่มีเวลาไปทำกิจกรรมด้วย						

ตอนที่ 8 การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบคำถามต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน **เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ** โดย 1=ไม่จริงเลย 2=ไม่จริง 3=ค่อนข้างไม่จริง 4=ค่อนข้างจริง 5=จริง 6=จริงที่สุด

ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5	6
1.	คนในที่ทำงานของฉันเข้าใจและยอมรับในงานที่ฉันทำ						
2.	คนในที่ทำงานของฉันมักถามไถ่ความเป็นไปในการทำงานของฉันด้วยความห่วงใย						
3.	ฉันมีคนที่ทำงานที่ใช้เวลาอยู่ร่วมกันได้อย่างสบายใจ(+)						
4.	ฉันจะต้องแก้ปัญหาต่างๆในที่ทำงานของฉันด้วยตัวฉันเอง โดยที่คนในที่ทำงานไม่ห่วงใยฉันเลย						
5.	ฉันได้รับคำแนะนำในการทำงานจากคนในที่ทำงานของฉัน (+)						
6.	คนในที่ทำงานของฉันจะบอกเล่าข้อมูล ข่าวสารที่สำคัญสำหรับการทำงานของฉันให้ฉันฟัง						
7.	คนในที่ทำงานของฉันสามารถช่วยฉันหาข้อมูลที่ต้องการในการทำงานได้						
8.	เมื่อฉันมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำแนะนำฉันได้						
9.	เมื่อมีปัญหาด้านอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน คนในที่ทำงานของฉันสามารถให้การช่วยเหลือได้						
10.	เมื่อฉันต้องการเวลาไปพักผ่อน หรือใช้เวลาทำกิจกรรมที่อยากทำ แต่ยังมีหน้าที่ในการทำงานที่ต้องดูแล ฉันมีคนที่ทำงานของฉันที่จะทำแทนฉันได้						
11.	เมื่อฉันติดขัดไม่สามารถทำงานด่วนได้ ฉันสามารถขอความช่วยเหลือจากคนที่ทำงานได้						
12.	ในช่วงที่ปริมาณงานของฉันเยอะมาก มีคนในที่ทำงานของฉันสามารถช่วยฉันแบ่งเบาได้						

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ภิญญดา มัญยานนท์
วัน เดือน ปี เกิด	14 ตุลาคม 2529
สถานที่เกิด	กรุงเทพ
วุฒิการศึกษา	2563 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยาคลินิกและชุมชน มหาวิทยาลัย รามคำแหง
ที่อยู่ปัจจุบัน	35 ซ.งามวงศ์วาน3 ถ.งามวงศ์วาน ต.บางกระสอ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

