



ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลังและการสนับสนุนจากครอบครัวที่
เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

SELF-COMPASSION, WORK-LIFE BALANCE, RESILIENCE, AND FAMILY SUPPORT IN
RELATIONSHIP TO OCCUPATIONAL WELL-BEING OF ACADEMIC SUPPORT STAFF AT
A UNIVERSITY

นันท์มนัส วัจนะรัตน์

ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลังและการสนับสนุนจากครอบครัว
ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

SELF-COMPASSION, WORK-LIFE BALANCE, RESILIENCE, AND FAMILY SUPPORT IN
RELATIONSHIP TO OCCUPATIONAL WELL-BEING OF ACADEMIC SUPPORT STAFF AT
A UNIVERSITY



NANMANUTH VATJANARAT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF ARTS

(Developmental Psychology)

Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University

2025

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลังและการสนับสนุนจาก
ครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ใน
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ของ

นันท์มนัส วัจนะรัตน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.ปริญญ์พันธ์ เพี้ยชัย)

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา ไสเมะนันท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระชน พลโยธา)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิญญูญา วัฒนโณ)

ชื่อเรื่อง	ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลังและการสนับสนุนจากครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
ผู้วิจัย	นันทมนัส วัจนะรัตน์
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย
ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระชน พลโยธา

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีช่วงวัยแตกต่างกัน และ 2) ศึกษาอำนาจการทำนายรวมของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลังและการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 289 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและแบบวัดตัวแปรที่ต้องศึกษาซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่าแบบวัดในแต่ละตัวแปรมีความเชื่อมั่นตั้งแต่ .761-.933 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย การทดสอบค่าที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในวัยผู้ใหญ่ตอนกลางมากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 2) ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง และการสนับสนุนจากครอบครัวสามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานได้ร้อยละ 26.4 ในกลุ่มรวม ร้อยละ 38.6 ในกลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และร้อยละ 16.7 ในกลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

คำสำคัญ: สุขภาวะในการทำงาน, ความกรุณาต่อตนเอง, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต, การฟื้นฟูพลัง, การสนับสนุนจากครอบครัว, พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

Title	SELF-COMPASSION, WORK-LIFE BALANCE, RESILIENCE, AND FAMILY SUPPORT IN RELATIONSHIP TO OCCUPATIONAL WELL-BEING OF ACADEMIC SUPPORT STAFF AT A UNIVERSITY
Author	NANMANUTH VATJANARAT
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2025
Advisor	Dr. Pinyapan Piasai
Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Teerachon Polyota

This research aimed (1) to compare the occupational well-being of academic support staff across age groups, with a particular focus on early and middle adulthood, and (2) to examine the combined predictive power of self-compassion, work-life balance, resilience, and family support on occupational well-being among academic support staff in subgroups classified by early and middle adulthood as well as in the overall sample. The participants comprised 289 academic support staff selected through convenience sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire. The reliability coefficients (Cronbach's alpha) of the instruments ranged from .761 to .933. The statistical techniques employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, coefficient of variation, t-test, Pearson's correlation coefficient, and multiple linear regression analysis. The results were as follows: (1) middle adults demonstrated significantly higher occupational well-being than early adults at the .001 level, and (2) self-compassion, work-life balance, resilience, and family support jointly predicted occupational well-being by 26.4% in the overall sample, 38.6% in the early adulthood group, and 16.7% in the middle adulthood group.

Keywords: Occupational well-being, Self-compassion, Work-life balance, Resilience, Family support, Academic support staff

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ข้าพเจ้าจึงขอขอบคุณจากใจต่อทุกท่านที่มีส่วนสนับสนุนให้งานนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ อาจารย์ ดร. ภิญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย รวมทั้งให้กำลังใจและความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระชน พลโยธา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ให้ความกรุณาและสนับสนุนการวิจัย และอาจารย์ประจำหลักสูตรมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำการวิจัยนี้ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณพนักงานสายสนับสนุนวิชาการทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียนและผู้ร่วมให้ข้อมูลทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการศึกษาวิจัย สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ ความรัก และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง อันเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ข้าพเจ้าสามารถดำเนินการศึกษาวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

นันทมนัส วัจนะรัตน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามปฏิบัติการ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
1. พัฒนาการของวัยผู้ใหญ่	11
2. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ	16
3. สุขภาวะในการทำงาน	18
4. ความกรุณาต่อตนเอง (Self-compassion)	23
5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work-life balance)	26
6. การฟื้นฟูพลัง	29

7. การสนับสนุนจากครอบครัว	34
8. คุณลักษณะกับสภาวะในการทำงาน	38
9. กรอบแนวคิดของงานวิจัย	39
10. สมมติฐานในงานวิจัย	40
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	41
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา	56
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาวะในการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามช่วงวัย	56
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ศึกษา ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย	57
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายสภาวะในการทำงานของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการได้ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย	60
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปผลการวิจัย	66
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	73

ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	84
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ	86
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	95
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	109



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	53
ตาราง 2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	56
ตาราง 3	ผลการเปรียบเทียบสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ เมื่อจำแนกตามช่วงวัย.....	57
ตาราง 4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวม (n = 289).....	57
ตาราง 5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งมีอายุ 20-39 ปี (n = 129).....	58
ตาราง 6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางซึ่งมีอายุ 40-59 ปี (n = 160).....	59
ตาราง 7	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อหาอำนาจการทำนายของปัจจัยที่มีต่อสภาวะ ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวม (n = 289)	61
ตาราง 8	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อหาอำนาจการทำนายของ ปัจจัยที่มีต่อสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วง วัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งมีอายุ 20-39 ปี (n = 129)	62
ตาราง 9	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อหาอำนาจการทำนายของ ปัจจัยที่มีต่อสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วง วัยผู้ใหญ่ตอนกลางซึ่งมีอายุ 40-59 ปี (n = 160)	63
ตาราง 10	ค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน รายข้อกับคะแนนรวม (r) และค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคของแบบวัดฉันกับที่ทำงาน (ตัวแปรสภาวะในการทำงาน) ในกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง.....	87

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน รายข้อกับคะแนนรวม (r) และค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคของแบบวัดความรู้สึกที่มีต่อตนเอง (ตัวแปรความกรุณาต่อตนเอง) ในกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง.....	88
ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน รายข้อกับคะแนนรวม (r) และค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคของแบบวัดเหตุการณ์ในชีวิต (ตัวแปรการฟื้นฟูพลัง) ในกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง	90
ตาราง 13 ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ คะแนนรวม (r) และค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคของแบบวัดชีวิตกับงาน (ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต) ในกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง.....	91
ตาราง 14 ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ คะแนนรวม (r) และค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของแบบวัดฉันกับครอบครัว (ตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัว) ในกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง	93

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	40
--	----



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คนวัยทำงานส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 15-59 ปี ซึ่งมีจำนวนประมาณ 57 ล้านคน คิดเป็นประมาณ 2 ใน 3 ของประเทศ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มวัยอื่น ๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2564) คนวัยทำงานมีภาวะเครียด และการฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ผลการสำรวจของกรมสุขภาพจิต ปี 2564 พบว่า “ช่วงวัยทำงาน” อายุ 25 – 44 ปี เป็นช่วงวัยที่มีอัตราการฆ่าตัวตายสูงร้อยละ 42.9 (กรมสุขภาพจิต, 2564) และรัฐบาลเสนอยุทธศาสตร์ชาติในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสุขภาวะ มุ่งเน้นการเสริมสร้างระบบการจัดการสุขภาวะในทุกมิติ เพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนในการดูแลสุขภาวะตนเองอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการสร้างเสริมสุขภาวะของคนไทย ให้มีสุขภาวะที่ดีและมีทักษะด้านสุขภาวะที่เหมาะสม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งคำว่า การมีสุขภาวะคือการรับรู้ถึงความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต หรือการมีชีวิตที่ดี (Diener, 2000; Seligman, 2011) และสุขภาวะในบริบทของการทำงาน Kern (2014) ได้นำแนวคิดโครงสร้าง PERMA ของ Seligman (2011) มาประยุกต์ใช้ศึกษาสุขภาวะในการทำงานที่มีหลายมิติ ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก (Positive emotion) การมีส่วนร่วม (Engagement) ความสัมพันธ์ (Relationships) ความหมาย (Meaning) และความสำเร็จ (Accomplishment) ซึ่งสุขภาวะในการทำงานมีความสำคัญที่ไม่เพียงแต่ในแง่ของตัวบุคคลเท่านั้น แต่ยังนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรทั้งนี้ในแง่ของตัวบุคคล เช่น พนักงานที่มีสุขภาวะที่ดีส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (Wright และ Bonett, 2007)) และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (Harter และคณะ, 2002 อ้างถึงใน Robertson และ Flint-Taylor, 2009) ส่วนในแง่ขององค์กร เช่น พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าจึงมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตต่ำกว่า (Wright และ Cropanzano, 2004) และหากองค์กรมีแนวทาง การปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน จะเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี (Manion, 2003) จากสภาพการณ์และความสำคัญของสุขภาวะในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจสุขภาวะในการทำงานของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

พัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและตอนกลางมีนักวิชาการ Lachman (2001) กล่าวถึงอายุของผู้ใหญ่ตอนต้นจะมีอายุ 20-39 ปี วัยผู้ใหญ่ตอนกลางจะมีอายุ 40-59 ปี โดยวัยผู้ใหญ่

ตอนต้นเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเริ่มทำงาน พึ่งพาตนเอง การเรียนรู้ตนเองและสังคมการทำงาน โดยภารกิจพัฒนาการที่สำคัญในช่วงวัยนี้ คือ การประกอบอาชีพ (Havighurst, 1973) ซึ่งการประกอบอาชีพเป็นเครื่องหมายที่แสดงว่าบุคคลเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่อย่างสมบูรณ์ มีวุฒิภาวะที่พร้อมรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (พนิดา พรหมรัตน์, 2559) อีกทั้งวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นกลุ่มกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นช่วงที่ร่างกายแข็งแรงเต็มที่ และมีพัฒนาการด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคมที่มั่นคง อีกทั้งยังเป็นช่วงเริ่มต้นของการประกอบอาชีพ การสร้างครอบครัว การเลี้ยงดูบุตร ตลอดจนการทำหน้าที่พลเมืองที่ดี เช่น การรับผิดชอบต่อสังคม การเข้ารับราชการทหาร หรือการชำระภาษี รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมของตนเองด้วย (เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561) ส่วนวัยผู้ใหญ่ตอนกลางเป็นช่วงที่มีพัฒนาการด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคมที่มั่นคง พร้อมด้วยประสบการณ์ชีวิตที่สั่งสมมาเป็นอย่างดี สำหรับวัยผู้ใหญ่ตอนกลางจะมีความสามารถที่จะรู้จักอาหารคนอื่น และการอยู่ต่อไปของสังคมเป็นพัฒนาการของบุคคลไปสู่การมีวุฒิภาวะ (Havighurst, 1973) ผู้ใหญ่ตอนกลางจึงมีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงและความเป็นปึกแผ่นของประเทศ อย่างไรก็ตามในช่วงวัยนี้ร่างกายเริ่มมีการเสื่อมถอยอย่างเห็นได้ชัดทั้งชายและหญิงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ อาชีพ ความสนใจ และชีวิตคู่ หากขาดความเข้าใจและการปรับตัวให้เหมาะสมต่อพัฒนาการตามวัย อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง และสังคมโดยรวม (เกษร เกษมสุข และ บังอร ฤทธิ์อุดม, 2566) ด้วยพัฒนาการของคนทั้งสองวัยมีความแตกต่างกัน วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเน้นการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดและค้นหาตัวตนทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว หากล้มเหลวอาจนำไปสู่ความรู้สึกโดดเดี่ยว ขณะที่วัยผู้ใหญ่ตอนกลางมุ่งเน้นการสร้างสรรค์เพื่อผู้อื่นผ่านการทำงาน การเลี้ยงดูบุตรหรือการมีส่วนร่วมในสังคม หากขาดเป้าหมายอาจรู้สึกหยุดนิ่งและไร้ความหมายในชีวิต ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาวะในการทำงานของผู้ใหญ่ตอนต้นและตอนกลาง

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีปัจจัยที่ส่งเสริมสภาวะในการทำงานได้ดังนี้ ความกรุณาต่อตนเอง (Self-compassion) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สามารถส่งเสริมสภาวะในการทำงานได้ เนื่องจากช่วยให้บุคคลมีความคิดเชิงบวกต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้น มีสภาวะทางจิตใจเชิงบวกและช่วยเพิ่มความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ทางลบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Shapira และ Mongrain, 2010) และ Neff (2003) กล่าวว่า ความกรุณาต่อตนเองเป็นความสามารถของบุคคลในการยอมรับความทุกข์ของตนเองโดยไม่หลีกเลี่ยงหรือละเลยบุคคลที่สามารถรับรู้ได้ว่าความทุกข์ของตนเองเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน และไม่ใช่ว่าเรื่อง

เกิดขึ้นเพียงกับตนเองเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีความตั้งใจที่จะบรรเทาความทุกข์ที่ตนเองเผชิญหน้าอีกด้วย และจากการศึกษางานวิจัยพบว่าความกรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต (Beaumont และคณะ, 2016) สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชา อุเทศนันท์ (2561) พบว่าความกรุณาต่อตนเองมีอิทธิพลต่อสุขภาวะเช่นกัน

ปัจจัยต่อมาคือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work-Life Balance) ซึ่งความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการกับบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี บุคคลให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมในแต่ละบทบาทหน้าที่ โดยมุ่งเน้นไปที่เวลาและความพึงพอใจของบุคคล อันได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านบทบาทการมีส่วนร่วม และความสมดุลด้านความพึงพอใจ บุคคลมีความพึงพอใจกับบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย บุคคลสามารถจัดการกับบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาจากลำดับความสำคัญของบทบาทต่าง ๆ ในขณะนั้น บุคคลสามารถจัดการให้ความขัดแย้งระหว่างบทบาทอยู่ในระดับต่ำ มีระดับความเกื้อกูลระหว่างบทบาทอยู่ในระดับสูง บุคคลรู้สึกมีอิสระและสามารถควบคุมบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ตามที่ปรารถนา (Kalliath และ Brough, 2008) ซึ่งกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work Life Balance) เป็นอย่างมาก หากผู้บริหารขาดความตระหนักหรือละเลย ก็อาจส่งผลกระทบเพิ่มมากขึ้น (Bacharach และคณะ, 1991) และส่งผลต่อสุขภาวะของพนักงานอีกด้วย (Cinamon และ Rich, 2010) และจากการศึกษางานวิจัยพบว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาวะในการทำงาน (Anagha และ Kanchan, 2019) รวมถึงส่งผลให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน (อัมพร ศรีประเสริฐสุข, 2561)

ต่อมาเป็นปัจจัยการฟื้นพลัง (Resilience) ซึ่งการฟื้นพลังเป็นทรัพยากรภายในบุคคล และพฤติกรรมที่นำมาใช้เพื่อรับมือกับความยากลำบากและความท้าทายต่าง ๆ นำไปสู่บุคลิกภาพที่เข้มแข็งและกลไกการรับมือทางจิตวิทยา การฟื้นพลังจะขับเคลื่อนความสนใจของคน ๆ หนึ่งในด้านจุดแข็งและโอกาสมากกว่าจุดอ่อนและความเปราะบางผ่านการกำหนดกรอบมุมมองของตนเองใหม่ บุคคลที่มีการฟื้นพลังอาจได้รับผลกระทบจากความยากลำบาก เช่น การบาดเจ็บ การสูญเสียแต่จะไม่ได้ถูกรอบงำโดยประสบการณ์เหล่านี้อย่างถาวร คนที่มีการฟื้นพลังสามารถรับมือกับความยากลำบากได้ จะได้รับทักษะใหม่ ๆ การฟื้นพลังเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงมีสุขภาพจิตดีขึ้น มีความกรุณา มีศักยภาพในตนเองและการมีสติ (Kotera และ Ting, 2019; Grant และ Kinman, 2014; Russ et al., 2009; Harrison, 2013; Tugade และ Fredrickson, 2004; Carver, 1998; Robertson et al., 2015 อ้างถึงใน Kotera และคณะ, 2021) และจากการศึกษางานวิจัยพบว่า

การฟื้นฟูพลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต (Kotera และคณะ, 2021) รวมถึงส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (สุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์, 2555)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) ซึ่งการสนับสนุนจากครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาวะที่ดีของบุคคล เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวสามารถให้คำแนะนำที่สำคัญและสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ซึ่งการสนับสนุนจากครอบครัวจะช่วยให้พนักงานมีสุขภาวะในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน (Kalliath และคณะ, 2019) และพนักงานที่มีอารมณ์เชิงบวกในครอบครัวจะมีสุขภาวะในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น (Hammer และคณะ, 2005; Kalliath และคณะ, 2019) อีกทั้งงานวิจัยที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวอย่างสม่ำเสมอสามารถช่วยลดความเครียดในงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ (Kamaryati และ Malathum, 2020) การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพอใจในงาน (Ford และคณะ, 2007; Kalliath และคณะ, 2020) รวมถึงมีการปรับตัวที่ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีกำลังร่างกายและแรงใจในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุวภา สังข์ทอง, 2554 อ้างถึงใน จิตกาญจนา ชาญศิลป์, 2558)

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาความสามารถในการทำนายร่วมกันของความผูกพันต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลังและการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ประกอบกับมหาวิทยาลัยนี้มีนโยบายคือพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี โดยเป้าหมายระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน อยู่ในกลยุทธ์ Global Management คือคนพร้อม ระบบพร้อม วิ่งไปด้วยกัน ด้วยธรรมาภิบาล และมีหนึ่งในตัวชี้วัดคือ ดัชนีความสุขในการทำงาน (สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2566) โดยดัชนีความสุขสอดคล้องกับสุขภาวะที่จะศึกษา จึงได้ศึกษาสุขภาวะในการทำงานจะช่วยให้ได้ข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการให้พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีสุขภาวะในการทำงาน และทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ทুমเททำงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งคิดสร้างสรรค์และบริหารจัดการอารมณ์ได้ดี ส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ในการวิจัยนี้ศึกษาสุขภาวะในการทำงานของ Kern ที่ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Seligman ในกลุ่มอาชีพพนักงานสายสนับสนุนวิชาการจึงมีความแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งศึกษาในกลุ่มอาชีพเดียวกันและใช้แนวคิดสุขภาวะในการทำงานของนักวิชาการท่านอื่น เช่น แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Diener ปี 2003 (ฐปกร รัตมี, 2564) แนวคิด Subjective Well-Being (SWB) ของ Diener ปี 1984 (โนรี

มีกิริยา และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง, 2561) ในงานวิจัยนี้ยังมีการศึกษาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามช่วงวัย ตลอดจนมีการเปรียบเทียบสุขภาวะของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีช่วงวัยแตกต่างกันเพื่อเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนกลางที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จผ่านการทำงานกับผู้คนหลากหลาย ทั้งอาจารย์ผู้บริหาร นิสิต นักศึกษา และบุคคลภายนอก ซึ่งอาจทำให้เกิดภาวะเครียดและส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงานได้ ประกอบกับมีงานวิจัยที่ศึกษาความเครียดของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าความเครียดส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในระดับมาก (ชวิศา ทัพโพธิ์ และคณะ, 2566) และงานวิจัยที่ศึกษาความสุขของพนักงานสายสนับสนุนพบว่าพนักงานสายสนับสนุนมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (วรากร ทรัพย์วิระปกรณ และ พัชรวิญญูแก้ว, 2559) ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ และผลงานวิจัยนี้จะช่วยเป็นสารสนเทศที่สำคัญกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีช่วงวัยแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายร่วมกันของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง การสนับสนุนจากครอบครัว ที่มีต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามช่วงวัยที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัย

งานวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย ความสามารถในการทำนายร่วมกันและระดับน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สามารถนำไปเป็นแนวทางประกอบการวางแผนการส่งเสริมและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนกลางให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นทั้งในรูปแบบของการจัดสวัสดิการหรือโครงการ

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อสุขภาวะในการทำงานควรเร่งพัฒนาส่งเสริมให้แก่บุคคลในลำดับแรกเป็นต้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนวิชาการในระดับปฏิบัติการ อายุระหว่าง 20-59 ปี จำนวน 1,334 คน แบ่งตามช่วงวัย ได้แก่ วัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุ 20-39 ปี จำนวน 620 คน และวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุ 40-59 ปี จำนวน 714 คน (ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนวิชาการในระดับปฏิบัติการ อายุระหว่าง 20-59 ปี จำนวน 289 คน แบ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุ 20-39 ปี จำนวน 129 คน และวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุ 40-59 ปี จำนวน 160 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ สุขภาวะในการทำงาน
2. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่
 - 2.1 ตัวแปรพยากรณ์
 - 2.1.1 ความกรุณาต่อตนเอง
 - 2.1.2 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต
 - 2.1.3 การฟื้นฟูพลัง
 - 2.1.4 การสนับสนุนจากครอบครัว
 - 2.2 ตัวแปรคุณลักษณะ ได้แก่ ช่วงวัย

นิยามปฏิบัติการ

สุขภาวะในการทำงาน (Occupational Well-Being) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับความเจริญรุ่งเรืองในสิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ หรือการดำเนินในสิ่งหรือกิจกรรมที่ทำได้ด้วยดี โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. อารมณ์เชิงบวก (Positive emotion) หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้สึกทางบวก พึงพอใจ เบิกบานใจในงานที่ทำ

2. การมีส่วนร่วม (Engagement) หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีความกระตือรือร้น สนใจ ทุ่มเท จดจ่อ หรือหมกมุ่นในงานของตนเองจนลืมเวลา

3. ความสัมพันธ์ (Relationships) หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการรู้สึกถึงการติดต่อถึงกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในองค์กร เช่น การได้รับการสนับสนุน การได้รับการเห็นคุณค่า

4. การมีความหมาย (Meaning) หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน และรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความสำคัญ

5. ความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการรู้สึกว่าสามารถทำงานและรับผิดชอบในแต่ละวันให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย รู้สึกว่าเชี่ยวชาญและรู้สึกประสบความสำเร็จ เช่น การได้รับรางวัล และเกียรติยศที่ได้รับ

สำหรับการวัดสุขภาวะในการทำงานผู้วิจัยใช้แบบวัดสุขภาวะในการทำงาน (The Workplace PERMA Profiler) ของ Kern (2014) ซึ่งแปลโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาในงานวิจัยของทราย อภัยโส (2565) ตามทฤษฎี PERMA ของ Seligman ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ใช้ชื่อแบบวัดว่า จินกับที่ทำงานเป็นมาตราวัดมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทั้งนี้ คำคุณศัพท์ประจำมาตรวัดคือ 0 (ไม่เคย) จนถึง 4 (เป็นประจำ) และ 0 (น้อยที่สุด) จนถึง 4 (มากที่สุด) แปลความหมายของคะแนนคือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีสุขภาวะในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

ความกรุณาต่อตนเอง (Self-Compassion) หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการสามารถที่จะเผชิญกับความทุกข์หรือความเจ็บปวดของตนเอง ไม่ว่าจะเกิดจากความผิดพลาดและความไม่สมบูรณ์ของตนเองหรือความท้อแท้จากภายนอกด้วยความเข้าใจและดูแลจิตใจของตนเอง โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. การใจดีต่อตนเอง หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการพูดปลอบประโลมตนเองอย่างอ่อนโยน ดูแลห่วงใยตนเอง เข้าใจตนเอง สนับสนุนตนเอง และให้กำลังใจตนเอง ในเวลาที่ตนเองเผชิญกับปัญหาในชีวิต รู้สึกมีความทุกข์ รวมถึงยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง

2. การตัดสินตนเอง หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการโทษตนเอง การวิพากวิจารณ์ตนเองอย่างรุนแรง

3. การรับรู้ถึงความเป็นมนุษย์ร่วมกันในการประสบกับความทุกข์ หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ว่าคุณสมบัติทุกคนนั้นไม่สมบูรณ์แบบ รับรู้ว่าคุณคนต่างก็ประสบกับความทุกข์ ปัจจุบันกระตือรือร้นแตกต่างกัน สถานการณ์ก็แตกต่างกัน ระดับของความเจ็บปวดก็แตกต่างกัน การรับรู้ว่าคุณท้อแท้ในชีวิต ความทุกข์เป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์

4. การแยกตัว หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการโทษตนเองและรู้สึกว่าคุณอื่นใช้ชีวิตง่ายกว่าตน ส่วนตนมีแต่ความผิดพลาด ความกลัว เจ็บปวด และไม่สมบูรณ์แบบ รู้สึกโดดเดี่ยว และรู้สึกอยู่คนเดียว

5. การมีสติ หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมุ่งความสนใจอยู่กับปัจจุบัน ไม่ทำการตัดสินใจโดยไม่พยายามปฏิเสธหรือขยายใหญ่เกินจริง การยอมรับว่ากำลังเจ็บปวดจะทำให้เข้าใจว่าความคิดและความรู้สึกเชิงลบเป็นเพียงความคิดและความรู้สึก ช่วยให้จดจ่อกับสิ่งเหล่านั้นน้อยลงและการยึดติดตัวตนกับความผิดพลาดหรือความทุกข์นั้นน้อยลง มีความเห็นอกเห็นใจต่อความยากลำบากของตนเอง

6. การยึดติดตัวตนมากเกินไป หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการยึดติดกับสิ่งผิดพลาด การยึดติดกับความคิดหรือความรู้สึกเชิงลบมากเกินไป จดจ่ออยู่กับความเจ็บปวด จนไม่สามารถก้าวออกจากตัวเองและไม่สามารถมองในมุมที่จำเป็นคือการดูแลตนเองได้ และการต่อต้าน ทำให้มองเห็นเหตุการณ์ชั่วคราวว่าเป็นสิ่งที่แน่นอนและถาวร

สำหรับการวัดความกรุณาต่อตนเองผู้วิจัยปรับปรุงแบบวัดความกรุณาต่อตนเองตามแนวคิดของ Neff ค.ศ. 2003 ที่ใช้ในงานวิจัยของณัฐชา อุเทศนันท์ (2561) ซึ่งเป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นโดยวัชรชาติ บุญสร้างสม (2556) ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ใช้ชื่อแบบวัดว่าความรู้สึกที่มีต่อตนเองมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ 1 (ไม่เคยตรงเลย) จนถึง 5 (ตรงแทบทุกครั้ง) แปลความหมายของคะแนนคือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่ามีความกรุณาต่อตนเองสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่สามารถจัดการเวลาในเรื่องชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว และชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม ได้แก่ จัดการกับบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี ความเท่าเทียมกันของเวลา เติบโตบทบาทที่เด่นกว่าบทบาทอื่นตามเหตุการณ์ที่สำคัญในชีวิต ไม่มีความขัดแย้ง มีความสะดวกในแต่ละบทบาทหน้าที่ ควบคุมบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ตามที่ต้องการ และการมีความพึงพอใจทั้งเรื่องชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว กับชีวิตการทำงาน สำหรับการวัดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตผู้วิจัยสร้างแบบวัดตามที่สังเคราะห์นิยามจากนักวิชาการหลายท่านและได้ใช้ชื่อแบบวัดว่าชีวิตกับงานมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ คือ 1 (ไม่จริงที่สุด) จนถึง 6 (จริงที่สุด) แปลความหมายของคะแนนคือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่ามีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

การฟื้นฟูพลัง หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการสามารถที่จะปรับตัวและฟื้นตัวจากสถานการณ์ยากลำบาก ความทุกข์ยาก หรือวิกฤตต่าง ๆ ทั้งในด้านการงาน ครอบครัว การเงิน สุขภาพ และการสูญเสีย โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. พลังฮึด หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการทนต่อแรงกดดัน มีวิธีการที่จะดูแลจิตใจให้ทนอยู่ได้สามารถจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกทุกข์ของตัวเองได้ ในสถานการณ์ที่กดดัน
2. พลังฮึด หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีกำลังใจ ด้านกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ไม่ท้อถอยมีความหวังและกำลังใจ มีแรงใจที่จะดำเนินชีวิตต่อไปภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน ซึ่งกำลังใจนี้อาจจะมาจากการสร้างกำลังใจด้วยตัวเองหรือคนรอบข้างก็ได้
3. พลังสู้ หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ด้านการจัดการกับปัญหาการมีมุมมองทางบวกต่อปัญหา มั่นใจและพร้อมที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์วิกฤต

สำหรับการวัดการฟื้นฟูพลังผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดการฟื้นฟูพลังของกรมสุขภาพจิต (2563) ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ใช้ชื่อแบบวัดว่าฉันกับเหตุการณ์ในชีวิตมีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ 1 (ไม่จริง) จนถึง 4 (จริงมาก) แปลความหมายของคะแนนคือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่ามีการฟื้นฟูพลังสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

การสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการว่าผู้ใหญ่ตอนต้นและผู้ใหญ่ตอนกลางว่าสมาชิกในครอบครัวให้ความช่วยเหลือตนเอง ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ว่ามีสมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจ ความเข้าใจ ความเอาใจใส่ และมีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนการให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน เต็มใจที่จะรับฟัง สนทนา และดูแลห่วงใย
2. การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ว่ามีสมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือภารกิจในครอบครัวโดยแบ่งเบาภาระงานภายในบ้านเพื่อลดความรับผิดชอบแทนในกรณีที่มีภาระงานในหน้าที่หรือปรับแผนของครอบครัวเพื่อรองรับกับการทำงาน

สำหรับการวัดการสนับสนุนจากครอบครัวผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองตามแนวคิดของ King et al. (1995) และได้ใช้ชื่อแบบวัดว่าฉันกับครอบครัวมีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า (Rating scale) 6 ระดับ คือ 1 (ไม่จริงที่สุด) จนถึง 6 (จริงที่สุด) แปลความหมายของคะแนนคือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่ามีการสนับสนุนจากครอบครัวสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในวัยผู้ใหญ่ที่อยู่ในบริบทการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการด้านต่าง ๆ ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง เอกสารเกี่ยวกับพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาการของวัยผู้ใหญ่
 - 1.1 ความหมายของวัยผู้ใหญ่
 - 1.2 พัฒนาการทางร่างกาย
 - 1.3 พัฒนาการทางสติปัญญา
 - 1.4 พัฒนาการทางอารมณ์
 - 1.5 พัฒนาการทางสังคม
 - 1.6 ภารกิจพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่
2. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
3. สุขภาวะในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของสุขภาวะในการทำงาน
 - 3.2 องค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงาน
 - 3.3 ความสำคัญของสุขภาวะในการทำงาน
 - 3.4 การวัดความสุขในการทำงาน
4. ความกรุณาต่อตนเอง
 - 4.1 ความหมายของความกรุณาต่อตนเอง
 - 4.2 องค์ประกอบของความกรุณาต่อตนเอง
 - 4.3 การวัดความกรุณาต่อตนเอง
 - 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความกรุณาต่อตนเองกับสุขภาวะในการทำงาน
5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต
 - 5.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต
 - 5.2 การวัดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต
 - 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตกับสุขภาวะในการทำงาน

6. การฟื้นฟูพลัง
 - 6.1 ความหมายของการฟื้นฟูพลัง
 - 6.2 องค์ประกอบของการฟื้นฟูพลัง
 - 6.3 การวัดการฟื้นฟูพลัง
 - 6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการฟื้นฟูพลังกับสุขภาวะในการทำงาน
7. การสนับสนุนจากครอบครัว
 - 7.1 ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัว
 - 7.2 ประเภทของการสนับสนุนจากครอบครัว
 - 7.3 การวัดการสนับสนุนจากครอบครัว
 - 7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการสนับสนุนจากครอบครัวกับสุขภาวะในการทำงาน
8. คุณลักษณะกับสุขภาวะในการทำงาน
9. กรอบแนวคิดของงานวิจัย
10. สมมติฐานในงานวิจัย

1. พัฒนาการของวัยผู้ใหญ่

ผู้วิจัยได้ศึกษาพัฒนาการและภารกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ เพื่อให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของวัยผู้ใหญ่ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของวัยผู้ใหญ่

ประณต เคาฉิม (2549) ให้ความหมายของวัยผู้ใหญ่ หมายถึง ผู้ที่เจริญเติบโตเต็มที่หรือมีวุฒิภาวะ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีความสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555) ให้ความหมายของวัยผู้ใหญ่ หมายถึง บุคคลซึ่งมีพัฒนาการถึงพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ตลอดจนบทบาททางสังคมสมบูรณ์เต็มที่ สามารถรับผิดชอบและดำเนินชีวิตและกิจการต่าง ๆ ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความราบรื่น และยังสามารถกล่าวถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาบุคคลที่มีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ โดยมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) ลักษณะทางอายุ โดยยึดเกณฑ์ด้านอายุเป็นหลัก ซึ่งมีนักวิชาการ Havighurst (1972) ได้แบ่งวัยผู้ใหญ่ตามลักษณะอายุ คือ วัยผู้ใหญ่ตอนต้น หมายถึงบุคคลที่มีอายุระหว่าง 18 – 35 ปี วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง หมายถึงบุคคลที่มีอายุระหว่าง อายุ 36 - 60 ปี และวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และนักวิชาการ Lachman (2001) กล่าวถึงช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น มีช่วงอายุ 20-39 ปี วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง ช่วงอายุ 40-59 ปี และวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย ช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป และนักวิชาการ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2549) ได้แบ่งวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เริ่มตั้งแต่อายุราว 20-25 ปี ถึง 40 ปี วัยผู้ใหญ่

ตอนกลาง อายุราว 40 ปี ถึง 65 ปี และวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย อายุ 60-65 ปีขึ้นไป 2) ลักษณะทางอารมณ์ และสติปัญญา โดยคำนึงถึงภาวะทางด้านจิตใจ ความพร้อมทางด้านสติปัญญาและความรับผิดชอบ ในภารกิจที่ต้องใช้ทั้งด้านอารมณ์และสมองควบคู่กัน ถ้าหากบุคคลมีความสามารถมากพอก็ยอมรับว่า เข้าสู่สภาวะความเป็นผู้ใหญ่แล้ว 3) ลักษณะของบทบาทหน้าที่ทางสังคมและการประกอบอาชีพ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากผู้ใหญ่จะต้องมีรายได้จากการประกอบอาชีพที่แน่นอน มั่นคง และสามารถจะทำหน้าที่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมโดยเริ่มจากการมีบทบาทในครอบครัวอาจจะเป็น พ่อ แม่ ทำหน้าที่พลเมืองดีในการเสียภาษีอากร ตลอดจน บทบาทอื่น ๆ ในสังคมตามความสามารถและความสนใจ

ดังนั้นผู้ใหญ่ในการวิจัยครั้งนี้จึงหมายถึงผู้ที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น มีอายุระหว่าง 20-39 ปี ถึงวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง มีอายุระหว่าง 40 – 59 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีวุฒิภาวะทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรับผิดชอบในบทบาททางสังคมและการประกอบอาชีพ

1.2 พัฒนาการทางร่างกาย

1.2.1 พัฒนาการทางร่างกายของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ผู้ใหญ่ตอนต้นมีการเจริญเติบโตเต็มที่ในทุกส่วนของร่างกาย จนถึงจุดสูงสุดของพัฒนาการ เช่น ความสูง ลักษณะทางเพศที่พร้อมต่อการเจริญพันธุ์ ผู้หญิงสามารถตั้งครรภ์ และให้กำเนิดบุตร ช่วงนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงของร่างกายหลายประการ ขณะตั้งครรภ์ระดับฮอร์โมน progesterone, estradiol, cortisol, beta-endorphin และ corticotrophin-releasing hormone จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ และสูงสุดขณะคลอดบุตร ก่อนจะลดระดับลงหลังจากคลอดบุตรแล้ว พบว่า การเปลี่ยนแปลงของฮอร์โมนเหล่านี้มีผลต่ออารมณ์ของหญิงตั้งครรภ์ ทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าได้ง่าย โดยเฉพาะช่วงหลังคลอดอาจเกิดภาวะที่เรียกว่า “postpartum blues” หรือ “baby blues” ซึ่งเป็น อารมณ์เศร้าที่เกิดขึ้นตามปกติ สามารถหายเองได้ เมื่อระดับฮอร์โมนคงที่มากขึ้นและสามารถปรับตัว กับบทบาทหน้าที่ของมารดาได้ (ดาวชมพู นาควะวิโร, 2555) ส่วนผู้ชายจะมีการผลิตสเปิร์มที่สมบูรณ์ ได้ถึง 90 % ในช่วงอายุ 20 – 30 ปี และเมื่ออายุได้ 30 ปี ผิวหนังมีความยืดหยุ่นน้อยลงจะเริ่ม มีริ้วรอยย่น และผมเริ่มหงอก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพันธุกรรม อาหาร สิ่งแวดล้อม และความเจ็บป่วย (เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561) ด้านกล้ามเนื้อผู้ชายมีกล้ามเนื้อโตและแข็งแรงกว่า เพศหญิง ซึ่งหลังจากนั้นกล้ามเนื้อเล็กลง กำลังกล้ามเนื้อก็ลดลงตามไปด้วย กระดูกจะเจริญเต็มที่ และมีรูปร่างคงที่ เมื่ออายุ 21 ปี โดยประมาณ หลังจากนั้นกระดูกสันหลังจะเริ่มเข้าที่ทำให้ส่วนสูงลดลง เล็กน้อย ระบบหัวใจและหลอดเลือดมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่ออายุ 20 – 30 ปี หลังจากนั้นจะเริ่มลดลง ระบบหายใจประสิทธิภาพของปอดลดลง ร้อยละ 8 ทุก 10 ปี ระบบทางเดินอาหารทำงานลดลง เมื่ออายุ 30 ปี และระบบประสาทเซลล์สมองจะมีวุฒิภาวะและมีน้ำหนักสูงสุด เมื่ออายุ 25 ปี

หลังจากนั้นจะเริ่มลดลง (อารยา ประเสริฐชัย, 2561; ทิพย์ภา เชษฐชูชาวลิต, 2546 อ้างถึงใน เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561)

1.2.2 พัฒนาการด้านร่างกายของวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

ผู้ใหญ่ตอนกลางมีร่างกายจะถดถอยลงอย่างช้า ๆ ปรากฏชัดเจนในเรื่องการเจริญพันธุ์โดยเฉพาะเพศหญิง คือ ช่วงวัยหมดประจำเดือน (menopausal) ผลจากฮอร์โมนเพศลดลง ทำให้ร่างกายเกิดการเปลี่ยนแปลงหลายอย่าง เช่น ผิวหนังแห้งลง ความหนาแน่นของกระดูกลดลง และอาการที่มีผลรบกวนมากที่สุด คือ การไหลเวียนของเลือดแปรปรวน (vasomotor instability) หรืออาการ hot flashes ซึ่งเป็นผลจากระดับฮอร์โมน estrogen ลดต่ำลง ทำให้รู้สึกร้อน มีเหงื่อออกบริเวณใบหน้าและคอ ตามด้วยอาการหนาว ตัวสั่น โดยไม่เกี่ยวข้องกับอุณหภูมิของสิ่งแวดล้อม แต่ละคนจะมีความถี่และความรุนแรงของอาการแตกต่างกัน มักเริ่มมีอาการตั้งแต่หมดประจำเดือน โดยเฉลี่ยจะเป็นนาน 6 เดือน และอาจต่อเนื่องได้เป็นปีในบางราย ส่วนเพศชายฮอร์โมน testosterone มีระดับคงที่ในช่วงอายุ 40 - 50 ปี จากนั้นจะเริ่มลดระดับลง ทำให้ความต้องการทางเพศน้อยลงและ cognitive function บกพร่องได้ ความรุนแรงของอาการขึ้นอยู่กับระดับของฮอร์โมนที่ลดลง (ดาวชมพู นาคะวิโร, 2555)

1.3 พัฒนาการทางสติปัญญา

1.3.1 พัฒนาการทางสติปัญญาของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ผู้ใหญ่ตอนต้นมีพัฒนาความสามารถทางสมองเจริญเติบโตเต็มที่ มีความสามารถในการเรียนรู้ มีความจำที่ดีและมีความสามารถในการแก้ปัญหาจากแนวคิดของเพียเจต์ กล่าวว่า วัยผู้ใหญ่ มีพัฒนาการทางด้านการคิดอยู่ในขั้นปฏิบัติการคิดด้วยนามธรรม (Formal operations) เป็นขั้นสูงสุดของพัฒนาการ มีความคิดที่เป็นระบบ สามารถคิดในเชิงนามธรรม มีความคิดที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี (ประณต เค้าจิม, 2549)

1.3.2 พัฒนาการทางสติปัญญาของวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

ผู้ใหญ่ตอนกลางมีการคิดในเชิงนามธรรมเช่นกัน รู้จักคิดประสานข้อมูลรับรู้สิ่งที่เป็นข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการจัดการกับข้อขัดแย้งด้วยความอดทน การมีประสบการณ์ชีวิตที่เพิ่มมากขึ้น จะสามารถแก้ไขปัญหาเป็นรูปธรรมได้ดีขึ้น (ประณต เค้าจิม, 2549)

1.4 พัฒนาการทางอารมณ์

1.4.1 พัฒนาการทางอารมณ์ของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ผู้ใหญ่ตอนต้นมีอารมณ์ที่มั่นคงที่สุดแล้วในช่วงวัยของชีวิต มีพัฒนาการของวุฒิภาวะด้านอารมณ์ ซึ่งจะมีความมั่นคงทางอารมณ์ ยอมรับในความเป็นตัวของตัวเองทั้งข้อดี

และชอบบ่งบอก ยอมรับอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลอื่น มีความอดทนต่อความคับข้องใจ บุคคลในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีความมั่นใจในการแสดงออก ปราศจากความหวาดกลัว และมีการตระหนักรู้ในตนเองอย่างลึกซึ้ง สามารถรับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ทั้งยังอาจใช้กลวิธีป้องกันตนเองเพื่อลดความวิตกกังวลและความคับข้องใจ มีปรัชญาชีวิตที่ชัดเจน โดยประกอบด้วยจุดมุ่งหมาย อุดมคติ ความต้องการ และค่านิยมที่อยู่ในภาวะสมดุล สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นและยอมรับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีพัฒนาการด้านอารมณ์ความรัก (Love) ในหลากหลายรูปแบบ เช่น ความรักแรกพบ (Infatuation) หรือความรักเชิงโรแมนติก (Romantic love) ซึ่งแตกต่างจากช่วงวัยรุ่น โดยในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเริ่มมีความปรารถนาในการสร้างชีวิตคู่และการใช้ชีวิตร่วมกัน (Sternberg, 1986 อ้างถึงใน เกษร เกษมสุข และ บังอร ฤทธิ์อุดม, 2566)

1.4.2 พัฒนาการทางอารมณ์ของวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

ผู้ใหญ่ตอนกลางมีพัฒนาการของอารมณ์ยากกลับเป็นหนุ่มสาว เช่น หวนกลับไปสนใจแต่งตัวแบบหนุ่มสาว แสวงหาคู่ครองคนใหม่ มีลูกใหม่ คนโสดอายุมากคิดแต่งงาน เป็นต้น มีอารมณ์เครียดความแปรเปลี่ยนทั้งทางอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดในเรื่องต่าง ๆ รอบตัวมากมาย ช่วงวัยนี้จึงมักเป็นระยะหนึ่งที่บุคคลมีความเครียดสูง ซึ่งเรียกว่าวัยวิกฤตตอนกลางชีวิต (Mid-life crisis) เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น การที่สุขภาพกาย ใจ เริ่มเสื่อมถอยลง คู่สมรสป่วย ตาย หย่าร้าง บุตรนำความเดือดร้อนมาให้ หรือการจัดรายได้ให้พอกับรายจ่ายที่มีอัตราเพิ่มเร็วกว่ารายได้ เป็นต้น และอารมณ์เศร้า คือความรู้สึกท้อแท้ซึม หดหู่ สาเหตุจากความเสื่อมสมรรถภาพทางกาย การสูญเสียอวัยวะ การประสบความพหุพลาด เป็นต้น (เกษร เกษมสุข และ บังอร ฤทธิ์อุดม, 2566)

1.5 พัฒนาการทางสังคม

1.5.1 พัฒนาการทางสังคมของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ผู้ใหญ่ตอนต้นเริ่มเรียนรู้การใช้ชีวิตด้วยตนเอง มีบทบาททางสังคมมากขึ้น ในเรื่องการทำงาน การมีคู่ครองหรือความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด (intimacy) กับบุคคลอื่น รวมถึงการให้กำเนิดบุตร โดยบทบาททางสังคมจะมีอิทธิพลต่อจิตใจ เช่น คนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น (ดาวชมพู นาคะวิโร, 2555)

1.5.2 พัฒนาการทางสังคมของวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

ผู้ใหญ่ตอนกลางชีวิตการทำงานในช่วงนี้มักมีประสบการณ์ที่สามารถถ่ายทอดให้คนรุ่นหลังและมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคงขึ้นด้านความสัมพันธ์ แม้สามารถสร้างความสัมพันธ์ใหม่ได้กับคนทุกวัย แต่มักไม่ต้องการแสวงหาเพื่อนใหม่เนื่องจากพอใจกับความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิม เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คู่ครอง และบุตรหลาน (ดาวชมพู นาคะวิโร, 2555)

สรุปได้ว่า พัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีพัฒนาการทางร่างกายที่มีความแข็งแรง ส่วนวัยผู้ใหญ่ตอนกลางร่างกายจะถดถอยลง พัฒนาการทางสติปัญญาของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนกลางการคิดในเชิงนามธรรมเช่นกัน และวัยผู้ใหญ่ตอนกลางจะสามารถแก้ไขปัญหาเป็นรูปธรรมได้ดีขึ้น พัฒนาการทางอารมณ์มีความมั่นคงทางอารมณ์ของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง โดยวัยผู้ใหญ่ตอนกลางจะมีอารมณ์ไม่มั่นคง อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายทางสังคม และพัฒนาการทางสังคมของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีบทบาททางสังคมมากขึ้น ส่วนวัยผู้ใหญ่ตอนกลางมีการถ่ายทอดประสบการณ์ให้คนรุ่นหลัง และไม่ต้องแสวงหาความสัมพันธ์ใหม่

1.6 การศึกษาพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่

แฮฟวิกเกอร์ Havighurst (1972 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2555) ได้กล่าวถึงภารกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และวัยผู้ใหญ่ตอนกลางหรือวัยกลางคน ไว้ดังต่อไปนี้

1.6.1 ภารกิจศึกษาพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (18 – 35 ปี) มีดังนี้

- 1) การเลือกคู่ครอง
- 2) เรียนรู้ที่จะมีชีวิตร่วมกับคู่แต่งงาน
- 3) เริ่มต้นสร้างชีวิตครอบครัว
- 4) เริ่มต้นการประกอบอาชีพและมีความมั่นคง
- 5) เริ่มสร้างบ้านและสร้างฐานะครอบครัว
- 6) รู้จักการอบรมเลี้ยงดูบุตร ธิดา
- 7) มีความรับผิดชอบตามหน้าที่ของพลเมืองดี
- 8) เข้าสังคมและคบเพื่อนที่มีรสนิยมตรงกัน

1.6.2 ภารกิจศึกษาพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ตอนกลางหรือวัยกลางคน (35 – 60 ปี) มีดังนี้

- 1) ประสบความสำเร็จ เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น
- 2) มีความมั่นคงทั้งฐานะทางเศรษฐกิจและมาตรฐานความเป็นอยู่
- 3) คอยช่วยเหลือแนะนำบุตรธิดาที่อยู่ในระยะวัยรุ่นให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี มีความรับผิดชอบ มีความสุขต่อไป
- 4) ใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เหมาะสมกับวัยและความสนใจ
- 5) เรียนรู้ทำความเข้าใจ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตคู่ครองมากขึ้น มีความผูกพัน ใกล้ชิดกับคู่ครองของตนมากขึ้น
- 6) ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยกลางคน

7) ปรับตัวให้เข้ากันได้กับพ่อแม่ที่สูงอายุมากขึ้น

สรุปได้ว่า ในภารกิจพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และวัยผู้ใหญ่ตอนกลางมีส่วนคล้ายกันในเรื่องการความมั่นคงทั้งฐานะทางเศรษฐกิจ และการประกอบอาชีพ ในส่วนนี้นำมาสู่ความสนใจของผู้วิจัยในการศึกษากับวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และวัยผู้ใหญ่ตอนกลางในเรื่องสุขภาวะในการทำงาน

2. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย บทบาทและความสำคัญของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ รวมถึงแนวคิดทฤษฎีความเครียดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและความสุขของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ หมายความว่า พนักงานที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้ พนักงานที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ และพนักงานประเภทพิเศษ ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และตำแหน่งบริหารที่มาจากตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ประกาศสถาบันเรื่องหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ, 2561)

ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ 1. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ แบ่งออกได้ดังนี้ (ก) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ข) ระดับเชี่ยวชาญ (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ (ง) ระดับปฏิบัติการ 2. ตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งออกได้ดังนี้ (ก) ระดับชำนาญงานพิเศษ (ข) ระดับปฏิบัติงาน 3. ตำแหน่งประเภทพื้นฐาน (ข้อบังคับสถาบันว่าด้วยการบริหารงานบุคคล, 2562) และตำแหน่งสนับสนุนวิชาการสามารถแบ่งตามกลุ่มงานได้ 5 กลุ่ม ดังนี้ (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานสถาบันตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ, 2561)

1. กลุ่มงานการแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการอาหาร นักวิชาเวชสถิติ นักวิชาการโภชนาการ นักวิชาการช่างทันตกรรม นักรังสีการแพทย์ นักจิตวิทยา นักสุขศึกษา นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผู้ปฏิบัติงานรังสีเทคนิค ผู้ปฏิบัติงานโภชนาการ ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม ผู้ปฏิบัติงานเภสัชกรรม ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ช่างทันตกรรม และ ช่างกายอุปกรณ์

2. กลุ่มงานวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ ได้แก่ นักวิชาการช่างศิลป์ วิศวกร สถาปนิก มัณฑนากร รุกขกรรม ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างเทคนิค ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ ช่างฝีมือ ช่างฝีมือสนาม ช่างไม้ ช่างสำรวจ และ ผู้ช่วยช่างทั่วไป

3. กลุ่มงานเกษตรกรรม ได้แก่ นักวิชาการสัตวบาล นักวิชาการประมง นักวิชาการเกษตร พนักงานเกษตรพื้นฐาน พนักงานขับเคลื่อนจักรกล และ พนักงานควบคุมเครื่องจักรกล

4. กลุ่มงานการศึกษา ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย ผู้ปฏิบัติการสอน เจ้าหน้าที่วิจัยและ ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์

5. กลุ่มงานทั่วไป ได้แก่ นักวิชาการศึกษา นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิชาการสถิติ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักสารสนเทศ นักวิเทศสัมพันธ์ นักบริหารทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักตรวจสอบภายใน นักเอกสารสนเทศ นิติกร ภัณฑารักษ์ บรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ความเสี่ยง เจ้าหน้าที่องค์กรสัมพันธ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทรัพย์สินทางปัญญา ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด พนักงานสถานที่พนักงานขับรถยนต์ พนักงานเก็บเอกสาร พนักงานบริการ พนักงานธุรการ แม่บ้าน และ คนสวน

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาพนักงานในตำแหน่งสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ตำแหน่งบริหาร และเพื่อให้เข้าใจที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างบทบาทตำแหน่งงานในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งบริหาร เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติงานรับเรื่อง ส่งเรื่อง ประสานงาน ร่างโต้ตอบหนังสือ การเตรียมเอกสารการประชุม นักวิชาการพัสดุปฏิบัติงาน ด้านพัสดุ ในการจัดเตรียมเอกสาร หนังสือต่าง ๆ และการจัดทำสัญญาการจัดซื้อจัดหา นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติงานเรื่องการเตรียมตัวอย่างสารเคมีดูแลเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการเรียน การสอน นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติงานการแจ้งเงินประจำงวดที่ได้รับอนุมัติ ตรวจสอบ ควบคุม เบิกจ่ายเงินทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ สัญญายืมเงิน จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้เงินยืม จัดทำใบรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย และจัดทำงบเดือน ซึ่งในแต่ละตำแหน่งมีการประสานงาน หลากหลายทำงานกับคนที่หลากหลายทั้งอาจารย์ ผู้บริหาร นิสิต นักศึกษา และบุคคลภายนอก เช่นเดียวกันบางกลุ่มงานต้องเจอกับคนไข้ เช่น พยาบาล จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ การรักษาพยาบาล พิจารณาอาการผู้ป่วย วางแผนและให้บริการพยาบาล สังเกตวิเคราะห์ อาการเปลี่ยนแปลงของโรค ตัดสินใจให้การช่วยเหลือในกรณีรีบด่วน ส่งเสริมให้กำลังใจผู้ป่วย เป็นต้น (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานสถาบันตำแหน่งสนับสนุน วิชาการ, 2561)

นอกจากนี้พนักงานสายสนับสนุนเริ่มมีปริมาณงานมากขึ้น ยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้ง ยังต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ภาวะการทำงานดังกล่าวก่อให้เกิด ความเครียดในการทำงาน และอาจทวีความรุนแรงมากขึ้นหากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาการทำงาน

ในด้านต่าง ๆ จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และบั่นทอนความสุขในชีวิตลงได้ (วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ พัชรี ถุงแก้ว, 2559) ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบกับทฤษฎีของ Cooper และ Marshall (1976) กล่าวว่าความเครียด หมายถึง ปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดสภาวะความเครียดในงาน ซึ่งการที่บุคคลได้เกิดสภาวะความเครียดก็ต่อเมื่อมีสิ่งแวดล้อมที่ต้องการเกินกว่าความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ หรือกล่าวได้อีกนัยสำคัญว่าบุคคลไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ การทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นได้ หรือความเครียดอาจเกิดจากบุคคลพบกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นไปในทางลบ หรือสภาพแวดล้อมนั้นไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้ ซึ่งเชื่อมโยงกับสุขภาวะในการทำงาน ได้แก่ อารมณ์เชิงบวกเป็นการทำงานที่บุคคลมีความรู้สึกทางบวก การมีส่วนร่วมที่บุคคลมีความกระตือรือร้น สนใจ ความทุ่มเท และความสัมพันธ์ที่บุคคลรู้สึกถึงการติดต่อถึงกัน รู้สึกได้รับการสนับสนุน และมีคุณค่า (Kern, 2014) ประกอบกับงานวิจัยที่ศึกษาความเครียดของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการพบว่า ความเครียดส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในระดับมาก (ทวิศา ทัพโพธิ์ และคณะ, 2566) และงานวิจัยที่ศึกษาความสุขของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการพบว่าพนักงานสายสนับสนุนมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ พัชรี ถุงแก้ว, 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

3. สุขภาวะในการทำงาน

3.1 ความหมายของสุขภาวะในการทำงาน

สุขภาวะในการทำงานมาจากคำสำคัญ 2 คำ คือ “สุขภาวะ” และ “การทำงาน” ผู้วิจัยจึงทบทวนความหมายของคำว่า “สุขภาวะ” ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

Diener (2000) ให้ความหมาย สุขภาวะ หมายถึง การประเมินการรับรู้ของตนที่เกี่ยวข้องกับชีวิตที่ดี ซึ่งประกอบด้วยการประเมินในรูปแบบการรู้คิด เช่น ประเมินความพึงพอใจในชีวิต และการประเมินความรู้สึกอารมณ์เชิงบวก

Seligman (2011) ให้ความหมาย สุขภาวะ หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต ประกอบด้วย 5 ประการ (PERMA) ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก (P) การมีส่วนร่วม (E) ความสัมพันธ์ (R) ความหมายในชีวิต (M) และความสำเร็จ (A)

สรุปว่าการมีสุขภาวะคือ การรับรู้ถึงความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต หรือการมีชีวิตที่ดี และในขณะเดียวกันคำว่า “การทำงาน” ซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมาย

ของคำว่า “งาน” หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ มักใช้เข้าคู่กับคำ เช่น การงาน สรุปได้ว่า สุขภาวะในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญรุ่งเรืองในสิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ หรือการดำเนินในสิ่งหรือกิจกรรมที่ทำได้ด้วยดี

3.2 องค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงาน

มีนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบของสุขภาวะไว้ ดังนี้

Diener (1984) ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของสุขภาวะเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ประสบการณ์ทางอารมณ์ที่น่าพอใจ หรือบุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจไม่ว่าจะกำลังประสบอยู่หรือไม่ก็ตาม

2. ความพึงพอใจในส่วนสำคัญของชีวิต (satisfaction with importance domains) คือ ความรู้สึกของบุคคล เป็นช่วงเวลาหนึ่งจนถึงบูรณาการทั้งชีวิตของบุคคลที่ดี

3. ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ประสบการณ์ทางอารมณ์ที่ดี ไม่มีปัจจัยเชิงลบ

และต่อมา Diener (2000) ได้เพิ่มองค์ประกอบที่ 4) ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ประสบการณ์ทางอารมณ์ที่ไม่พึงพอใจหรือความทุกข์

โดยการประยุกต์ใช้ในการศึกษาสุขภาวะในการทำงาน (นฤมล แสงผล, 2554) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกด้านบวกและความรู้สึกด้านลบในแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งที่ตนเป็นและสิ่งที่ตนกระทำ ตลอดจนมีความหวังและเป้าหมายในชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถปฏิบัติได้ตามความตั้งใจอย่างสมเหตุสมผล พร้อมทั้งมีความเข้าใจและยอมรับต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนรักและชื่นชอบ รู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่อผลงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสร้างคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวม

3. ความรู้สึกด้านบวก หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ที่บุคคลเกิดความสุข ความรื่นรมย์ และความเพลิดเพลินในการทำงาน แสดงออกด้วยความสดใส แจ่มใส และความเบิกบานใจอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังมีความศรัทธาและความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนปฏิบัติ ตลอดจนตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำ

4. ความรู้สึกด้านลบ หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ที่บุคคลเกิดความทุกข์หรือความไม่สบายใจจากประสบการณ์ด้านลบในกระบวนการทำงาน อาทิ ความคับข้องใจ ความเบื่อหน่าย หรือความเศร้าหมอง ซึ่งมักเกิดขึ้นเมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือขาดความซื่อสัตย์ ทั้งนี้ บุคคลย่อมมีความต้องการที่จะปรับปรุงและแก้ไขสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อสร้างความสุขและความพึงพอใจให้กับตนเอง

Seligman (2011) ได้เสนอจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวกับแนวคิดองค์ประกอบของสุขภาวะ คือ PERMA ซึ่งเป็นตัวย่อขององค์ประกอบในแต่ละคำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ P = อารมณ์เชิงบวก (Positive emotion) E = การมีส่วนร่วม (Engagement) R = ความสัมพันธ์ (Relationships) M = ความหมายของชีวิต (Meaning) และ A = ความสำเร็จ (Accomplishment) โดยมีความหมายดังนี้

1. อารมณ์เชิงบวก (Positive emotion) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเชิงบวก เช่น การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ฯลฯ

2. การมีส่วนร่วม (Engagement) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมหรืองาน ตลอดจนมุ่งมั่นทุ่มเทใช้ทักษะอย่างเต็มที่ให้กับงาน

3. ความสัมพันธ์ (Relationships) หมายถึง ผู้คนมีแรงจูงใจที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนรอบข้าง เช่น ความยินดี เลี้ยงหัวเราะ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

4. การมีความหมาย (Meaning) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบางสิ่งที่ใหญ่กว่าตัวเอง รู้สึกว่าสิ่งที่ตนทำมีคุณค่าในสังคม เช่น ครอบครัว ศาสนา วิทยาศาสตร์ การเมือง องค์การการทำงาน ความยุติธรรม ชุมชน ฯลฯ

5. ความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึง บุคคลมีแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ตนทำ เช่น ในที่ทำงาน กีฬา เกม งานอดิเรก และอื่น ๆ

ต่อมา Kern (2014) ได้พัฒนานิยามในแต่ละองค์ประกอบจากโครงสร้าง PERMA ของ Seligman (2011) เพื่อวัดสุขภาวะในการทำงาน ดังนี้

1. อารมณ์เชิงบวก (Positive emotion) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกทางบวก เช่น รู้สึกพึงพอใจ รู้สึกมีความสุข และรู้สึกเบิกบานใจ

2. การมีส่วนร่วม (Engagement) หมายถึง การที่บุคคลมีความกระตือรือร้น สนใจ ความทุ่มเท จดจ่อ หรือหมกมุ่นในงานของตนเอง ระดับการมีส่วนร่วมที่สูงมากเรียกว่า "สภาวะลื่นไหล" (flow) ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคคลมีการรับรู้ถึงการทำกิจกรรมจนลืมเวลา

3. ความสัมพันธ์ (Relationships) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงการติดต่อถึงกัน รู้สึกได้รับการสนับสนุน และมีคุณค่าจากผู้อื่นในองค์กร การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นถือเป็นส่วนสำคัญของชีวิตที่ดีและดำเนินไปอย่างราบรื่น

4. การมีความหมาย (Meaning) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน ความหมายจะทำให้รู้สึกว่าการที่ทำมีความสำคัญ

5. ความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเชี่ยวชาญ เช่น มีรางวัลและเกียรติยศที่ได้รับ ในการรับรองว่าประสบความสำเร็จและทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และรู้สึกว่าสามารถทำงานและรับผิดชอบในแต่ละวันให้สำเร็จลุล่วงได้

จากการศึกษาองค์ประกอบของสุขภาวะและสุขภาวะในการทำงานข้างต้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เฝ้าองค์ประกอบตามแนวคิดของ Kern (2014) มาศึกษาซึ่งประยุกต์มาจากโครงสร้าง PERMA ของ Seligman (2011) โดยคำว่า “PERMA” นั้นมาจากตัวย่อขององค์ประกอบในแต่ละคำ ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก (Positive emotion) การมีส่วนร่วม (Engagement) ความสัมพันธ์ (Relationships) ความหมายของชีวิต (Meaning) และความสำเร็จ (Accomplishment) และมีนิยามในแต่ละองค์ประกอบตามบริบทการทำงานดังนี้

1. อารมณ์เชิงบวก (Positive emotion) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกทางบวก ฟังพอใจ เบิกบานใจในงานที่ทำ

2. การมีส่วนร่วม (Engagement) หมายถึง การที่บุคคลมีความกระตือรือร้น สนใจ ทุ่มเท จดจ่อ หรือหมกมุ่นในงานของตนเองจนลืมเวลา

3. ความสัมพันธ์ (Relationships) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงการติดต่อถึงกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในองค์กร เช่น การได้รับการสนับสนุน การได้รับการเห็นคุณค่า

4. การมีความหมาย (Meaning) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน และรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ

5. ความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าสามารถทำงานและรับผิดชอบในแต่ละวันให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย รู้สึกว่าเชี่ยวชาญและรู้สึกประสบความสำเร็จ เช่น การได้รับรางวัล และเกียรติยศที่ได้รับ

3.3 ความสำคัญของสุขภาวะในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยแม้ว่ายังไม่พบว่ามีการศึกษาสุขภาวะในการทำงานโดยตรง แต่พบว่ามีตัวแปรที่ใกล้เคียงคือสุขภาวะทางจิต ซึ่งมีความสำคัญที่ไม่เพียงแต่ในแง่ของตัวบุคคล เท่านั้น แต่ยังนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร ในแง่ของตัวบุคคล เช่น พนักงานที่มีสุขภาวะที่ดีส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (Wright และ Bonett, 2007) และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (Harter, และคณะ, 2002 อ้างถึงใน Robertson และ Flint-Taylor, 2009) ในแง่ขององค์กรพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าจึงมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีกว่า บุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตต่ำกว่า (Wright และ Cropanzano, 2004) มีคนให้ความสนใจอยากมาสมัครงาน สามารถดึงดูดผู้สมัครที่มีศักยภาพเข้าสมัครทำงานได้ และที่สำคัญดึงดูดกลุ่มลูกค้าที่ได้รับบริการจากพนักงานที่มีสุขภาวะทางจิตที่ดีด้วย (Robertson และ Flint-Taylor, 2009)

3.4 การวัดสุขภาวะในการทำงาน

Butler และ Kern (2016) ได้พัฒนาแบบวัด The Workplace PERMA Profiler วัดสุขภาวะในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ (Emotion) ด้านการมีส่วนร่วม (Engagement) ด้านความสัมพันธ์ (Relationships) ด้านความหมายในชีวิต (Meaning) และด้านความสำเร็จ (Accomplishment) และ 1 ข้อ วัดสุขภาวะในการทำงานโดยภาพรวม รวมเป็น 16 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 11 ระดับ คือ 0 (ไม่เคย/ไม่เคยเลย) จนถึง 10 (เสมอ ๆ/ มากที่สุด) ทดลองใช้กับ (Try out) พนักงานทำงานในบริษัทออนไลน์ทั่วโลก 5 แห่ง จำนวน 294 คน มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านอารมณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .69 ด้านความสัมพันธ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 ด้านความหมายในชีวิตมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ด้านความสำเร็จมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .70 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .92

ทราเย อภัยโส (2565) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อแบบอนุกรมของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและสุขภาวะในการทำงาน โดยเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี PERMA ของ Seligman (2011) เป็นแบบวัดที่แปลจากแบบวัด The Workplace PERMA Profiler ของ Kern (2014) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 15 ข้อ วัดสุขภาวะในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ Positive Emotion (อารมณ์เชิงบวก) Engagement (การมีส่วนร่วม) Relationships (ความสัมพันธ์ที่ดี) Meaning (ความหมายในชีวิต) และ Accomplishment (ความสำเร็จ) และ 1 ข้อ วัดสุขภาวะในการทำงานโดยภาพรวม รวมเป็น 16 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ มี 2 แบบ แบบที่ 1 คือ 0 (ไม่เคย) จนถึง 4 (เป็นประจำ) และแบบที่ 2

คือ 0 (น้อยที่สุด) จนถึง 4 (มากที่สุด) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จำนวน 216 คน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .93

ณญานี จริงจิตร (2565) ได้ศึกษาปัจจัยพยากรณ์สุขภาวะในการทำงานของข้าราชการพลเรือนและพนักงานราชการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยวัดสุขภาวะในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ ชูชัย สมितिไกร (2563) แปลจาก The Workplace PERMA Profiler ของ Kern (2014) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ Positive Emotion (อารมณ์เชิงบวก) Engagement (การมีส่วนร่วม) Relationships (ความสัมพันธ์ที่ดี) Meaning (ความหมายในชีวิต) และ Accomplishment (ความสำเร็จ) และ 1 ข้อ วัดสุขภาวะในการทำงานโดยภาพรวม รวมเป็น 16 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ (0 = ไม่เคย, 4 = เป็นประจำ และ 0 = น้อยที่สุด, 4 = มากที่สุด) กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือนและพนักงานราชการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 398 คน มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .94

ในวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดสุขภาวะในการทำงาน เป็นแบบวัดที่แปลจากแบบวัด The Workplace PERMA Profiler ของ Kern (2014) ในงานวิจัยของ ทนาย อภัยโส (2565) ตามทฤษฎี PERMA ของ Seligman (2011) เป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทั้งนี้คำคุณศัพท์ประจำมาตรวัดคือ 0 (ไม่เคย) จนถึง 4 (เป็นประจำ) และ 0 (น้อยที่สุด) จนถึง 4 (มากที่สุด)

4. ความกรุณาต่อตนเอง (Self-compassion)

Self-compassion มีนักวิชาการ ใช้คำภาษาไทยที่หลากหลายว่า “ความเมตตากรุณาต่อตนเอง” (กฤตพล รังสิยานนท์, 2562; ณัฐชา อุเทศนันท์, 2561; วัชรารดี บุญสร้างสม, 2556; ศศกร เทพรักษา, 2562; แสงดาว วัฒนาสกุลเกียรติ, 2565) “การใส่ใจตนเอง” (มาลีวัล เลิศสาครศิริ และ พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤษดิ์, 2556) “ความกรุณาต่อตนเอง” (พุทธิธิดา มากพูน และคณะ, 2567; สุพัตรา เกตุสุข และคณะ, 2564) แต่อย่างไรก็ตามจากการไปค้นคว้าในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์, 2564) ผู้วิจัยพบว่า คำว่า “Compassion” ใช้ภาษาไทยว่า “ความกรุณา” ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงใช้คำว่า “ความกรุณาต่อตนเอง”

4.1 ความหมายของความกรุณาต่อตนเอง

Neff (2023) ให้ความหมายของความกรุณาต่อตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการเผชิญกับความทุกข์หรือความเจ็บปวดของตนเอง ไม่ว่าจะเกิดจากความผิดพลาดและความไม่สมบูรณ์ของตนเองหรือความท้าทายจากภายนอกด้วยความเข้าใจและดูแลจิตใจของตนเอง

Reyes (2012) ให้ความหมายของความกรุณาต่อตนเอง หมายถึง การตอบสนองต่อความทุกข์ ด้วยปัญญา ความรู้สึกปรารถนาดี และสติสัมปชัญญะที่ขยายออกไปจากตนเองไปยังผู้อื่น ที่บุคคลที่กำลังเผชิญกับความยากลำบาก ความเจ็บปวด หรือความทุกข์ใจ

McKay และ Fanning (1992 อ้างถึงใน Gilbert, 2009) ให้ความหมายของความกรุณาต่อตนเอง หมายถึง การบรรเทาความผิดปกติทางจิตใจ ด้วยความเข้าใจ การยอมรับ และการให้อภัย

ในการวิจัยนี้จึงให้ความหมาย ความกรุณาต่อตนเอง ว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับความทุกข์หรือความเจ็บปวดของตนเอง ไม่ว่าจะเกิดจากความผิดพลาดและความไม่สมบูรณ์ของตนเองหรือความท้าทายจากภายนอกด้วยความเข้าใจและดูแลจิตใจของตนเอง

4.2 องค์ประกอบของความกรุณาต่อตนเอง

Neff (2023) ได้กล่าวว่า ความกรุณาต่อตนเอง (Self - Compassion) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

4.2.1 การใจดีต่อตนเอง (Self-Kindness) กับ การตัดสินตนเอง (Self-Judgment) การใจดีต่อตนเอง คือ การพูดปลอบประโลมตนเองอย่างอ่อนโยน ดูแลห่วงใยตนเอง เข้าใจตนเอง สนับสนุนตนเอง และให้กำลังใจตนเอง ในเวลาที่ตนเองเผชิญกับปัญหาในชีวิต รู้สึกมีความทุกข์ รวมถึงยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง ในขณะที่การตัดสินตนเอง คือ การโทษตนเอง การวิพากวิจารณ์ตนเองอย่างรุนแรง

4.2.2 การรับรู้ถึงความเป็นมนุษย์ร่วมกันในการประสบกับความทุกข์ (Common humanity) กับ การแยกตัว (Isolation) การรับรู้ถึงความเป็นมนุษย์ร่วมกันในการประสบกับความทุกข์ คือ การรับรู้ว่าคุณทุกคนนั้นไม่สมบูรณ์แบบ รับรู้ว่าทุกคนต่างก็ประสบกับความทุกข์ ปัจจุบันกระตุนอาจแตกต่างกัน สถานการณ์ก็แตกต่างกัน ระดับของความเจ็บปวดก็แตกต่างกัน การรับรู้ถึงความท้าทายในชีวิต ความทุกข์เป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ ในขณะที่การแยกตัว คือ การโทษตนเอง และรู้สึกว่าคนอื่นใช้ชีวิตง่ายกว่าตน ส่วนตนมีแต่ความผิดพลาด ความกลัว เจ็บปวด และไม่สมบูรณ์แบบ จึงรู้สึกโดดเดี่ยวและรู้สึกอยู่คนเดียว

4.2.3 การมีสติ (Mindfulness) กับ การยึดติดตัวตนมากเกินไป (Overidentification) การมีสติ คือ การมุ่งความสนใจอยู่กับปัจจุบัน ไม่ทำการตัดสินโดยไม่พยายามปฏิเสธหรือขยายใหญ่เกินจริง การยอมรับว่ากำลังเจ็บปวดจะทำให้เข้าใจว่าความคิดและความรู้สึกเชิงลบเป็นเพียงความคิดและความรู้สึก ช่วยให้อึดจ้องกับสิ่งเหล่านั้นน้อยลงและการยึดติดตัวตนกับความผิดพลาดหรือความทุกข์นั้นน้อยลง มีความเห็นอกเห็นใจต่อความยากลำบากของตนเอง ในขณะที่การยึดติดตัวตนมากเกินไป คือ การยึดติดกับสิ่งผิดพลาด การยึดติดกับความคิดหรือความรู้สึกเชิงลบมากเกินไป

จดจ่ออยู่กับความเจ็บปวดจนไม่สามารถก้าวออกจากตัวเองและไม่สามารถมองในมุมที่จำเป็นคือการดูแลตนเองได้ และการต่อต้าน ทำให้มองเห็นเหตุการณ์ชั่วคราวว่าเป็นสิ่งที่แน่นอนและถาวร

ดังนั้นในการวิจัยนี้ ความกรุณาต่อตนเอง จึงมีองค์ประกอบ คือ 1) การใจดีต่อตนเองกับการตัดสินตนเอง 2) การรับรู้ถึงความเป็นมนุษย์ร่วมกันในการประสบกับความทุกข์กับการแยกตัว และ 3) การมีสติ กับ การยึดติดตัวตนมากเกินไป

4.3 การวัดความกรุณาต่อตนเอง

Neff (2003) ได้สร้างแบบประเมิน Self-Compassion ประกอบด้วย 26 ข้อ วัด Self-Compassion ตามที่ Neff ได้ให้นิยามไว้ เป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ 1 (แทบไม่เคย) จนถึง 5 (แทบจะเสมอ) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เนื่องจาก Self-Compassion ถูกมองว่าเป็นเส้นความต่อเนื่องแบบสองขั้วจาก UCS (self-judgment, isolation, overidentification) ไปจนถึง CS (self-kindness, common humanity, mindfulness) ทดลองกับประชากรนานาชาติ (N = 11,685) ในปัจจุบันแบบประเมินมีทั้งแบบยาว 18 ข้อที่สามารถประเมินทั้ง 6 องค์ประกอบของ Self-Compassion และแบบสั้น 6 ข้อที่วัดระดับ State Self-Compassion โดยรวม และมีการพัฒนาเวอร์ชันปรับปรุงของ Trait SCS ซึ่งประกอบด้วยแบบยาว 18 ข้อสำหรับวัดทั้ง 6 องค์ประกอบ และแบบสั้น 6 ข้อเพื่อประเมินระดับ Trait Self-Compassion โดยรวม แบบประเมินมีคุณสมบัติทางจิตวิทยาที่ดีขึ้นเมื่อทดสอบกับตัวอย่างประชากรในสหรัฐอเมริกา แม้ว่าแบบประเมินจะสั้นลงก็ตาม (Neff, 2023)

วัชรชาติ บุญสร้างสม (2556) นำแบบวัดของ Neff (2023) จำนวน 26 ข้อ มาแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การใจดีต่อตนเอง การตัดสินตนเอง การรับรู้ถึงความเป็นมนุษย์ร่วมกันในการประสบกับความทุกข์ การแยกตัว การมีสติ และการยึดติดตัวตนมากเกินไป จำนวน 26 ข้อ เป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ 1 (ไม่เคยตรงเลย) จนถึง 5 (ตรงแทบทุกครั้ง) ทดลองใช้กับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ผ่านเกณฑ์ 22 ข้อ โดยค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ต่ำสุดเท่ากับ .26 ถึงสูงสุดเท่ากับ .57 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .92 ต่อมาณัฐชา อุเทศนันท์ (2561) ได้นำแบบวัดที่วัชรชาติแปลแล้วมาใช้ในงานวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียด และสุขภาพทางจิตในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง โดยมีความกรุณาต่อตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรกำกับ นำมาทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 35-59 ปี จำนวน 60 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ต่ำสุดเท่ากับ .19 ถึงสูงสุดเท่ากับ .68 มีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ การใจดีต่อตนเองเท่ากับ .65 การตัดสินตนเองเท่ากับ .68 การรับรู้ถึง

ความเป็นมนุษย์ร่วมกันในการประสบกับความทุกข์เท่ากับ .69 การแยกตัวเท่ากับ .64 การมีสติเท่ากับ .71 และการยึดติดตัวตนมากเกินไปเท่ากับ .75 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .92

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบวัดความกรุณาต่อตนเองที่แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยโดย วัชรชาติ บุญสร้างสม (2556) ตามแนวคิดของ Neff (2003) มาใช้ในวิจัยครั้งนี้เป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ 1 (ไม่เคยตรงเลย) จนถึง 5 (ตรงแทบทุกครั้ง)

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความกรุณาต่อตนเองกับสุขภาวะในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความกรุณาต่อตนเองกับสุขภาวะในการทำงาน ผู้วิจัยพบแต่การศึกษาความกรุณาต่อตนเองกับสุขภาวะทางจิต ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใกล้เคียงกับสุขภาวะในการทำงาน ดังนี้

Beaumont และคณะ (2016) ได้ศึกษาความกรุณาต่อผู้อื่น ความกรุณาต่อตนเอง คุณภาพชีวิต และสุขภาวะทางจิต ความเห็นอกเห็นใจและภาวะหมดไฟในนักศึกษาพยาบาลผดุงครรภ์ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาพยาบาลผดุงครรภ์ อายุ 19 - 56 ปี อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่พบว่า ความกรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต ($r = 0.38, p < .01$)

Kotera และคณะ (2021) ได้ศึกษาความกรุณาต่อตนเอง การฟื้นฟูพลัง การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และสุขภาวะทางจิต ในนักศึกษาพยาบาลในสหราชอาณาจักร กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาพยาบาล อายุ 18 - 52 ปี อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่พบว่าความกรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต ($r = 0.61, p < .01$)

ณัฐชา อุเทศนันท์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียด และสุขภาวะทางจิตในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง โดยมีความเมตตากรุณาต่อตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างคือบุคคลที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุตั้งแต่ 35 - 59 ปี จำนวน 263 คน พบว่าความเมตตากรุณาต่อตนเองมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิต ($\beta = .5, p < .01$)

จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า ความกรุณาต่อตนเองมีอิทธิพลต่อสุขภาวะ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าความกรุณาต่อตนเองจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work-life balance)

5.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

Greenhaus และคณะ (2003) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในการใช้เวลาและการมีส่วนร่วม ในบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัว ตลอดจนบุคคลมีความพึงพอใจในบทบาทดังกล่าว

Kalliath และ Brough (2008) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต 6 ประการ ดังนี้

1. บุคคลสามารถจัดการกับบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี
2. บุคคลให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันของเวลา และความพึงพอใจในบทบาทของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หรือครอบครัว ที่เท่าเทียมกัน
3. บุคคลมีความพึงพอใจในบทบาทที่หลากหลายทั้งที่ทำงานและที่บ้าน
4. บุคคลสามารถเติมเต็มบทบาทที่เด่นกว่าบทบาทอื่นตามเหตุการณ์ที่สำคัญในชีวิต เช่น การงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีลูก ความเจ็บป่วย
5. บุคคลสามารถจัดการให้ไม่มีความขัดแย้ง มีความสะดวกในแต่ละบทบาทหน้าที่
6. บุคคลสามารถควบคุมบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ตามที่ต้องการ เช่น ลดเวลาการทำงานไปดูแลลูกได้ ใช้เวลาการทำงานได้ตามต้องการ

Brough และคณะ (2014) ให้ความหมายของ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในการใช้เวลาในบทบาทหน้าที่การทำงานโดยไม่รบกวนชีวิตส่วนตัว

Allen และ Eby (2016) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง ภาวะที่บุคคลสามารถจัดการเวลาและพลังให้กับงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความรับผิดชอบในทั้งสองด้านได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, (2549) ให้ความหมายของ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

ภิญญดา มัญยานนท์ (2565) ให้ความหมายของ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีสัดส่วนระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างเหมาะสมประกอบด้วยการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวเพื่อโอกาสในการบริหารจัดการเวลาของตัวเองและเวลาในการทำงานที่เป็นความรับผิดชอบอย่างสมดุลกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยนี้จึงให้ความหมาย สมดุลระหว่างงานกับชีวิต ว่าหมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถจัดการเวลาในเรื่องชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว และชีวิตการทำงาน อย่างเหมาะสม ได้แก่ จัดการกับบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี ความเท่าเทียมกันของเวลา เติมเต็มบทบาทที่เด่นกว่าบทบาทอื่นตามเหตุการณ์ที่สำคัญในชีวิต ไม่มีความขัดแย้ง มีความสะดวก

ในแต่ละบทบาทหน้าที่ ควบคุมบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ตามที่ต้องการ และการมีความพึงพอใจ ทั้งเรื่องชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว กับชีวิตการทำงาน

5.2 การวัดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

ทราย อภัยโส (2565) ได้นำแบบวัดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ที่ธนัชพร เพชรคำ ซึ่งแปลมาจากแบบวัด ของ Brough และคณะ ปี ค.ศ. 2013 มาใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ มีข้อคำถามเชิงลบ 1 ข้อ และข้อคำถามเชิงบวก 3 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตร ประเมินค่า 5 ระดับคือ 0 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 4 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) และทดสอบกับพนักงาน ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จำนวน 216 คน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .75

ศยามล เอกะกุลนันต์ (2562) ได้สร้างแบบสอบถามวัดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต เป็นการประเมิน 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Greenhaus, Collins, & Shaw ได้แก่ ด้านเวลา (time balance) ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement balance) และด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) จำนวน 17 ข้อ เป็นมาตรส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงน้อยที่สุด ไปจนถึง จริงมากที่สุด และ ทดสอบกับเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์หญิง จำนวน 484 คน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .95

ในวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตขึ้นใหม่ เป็นมาตร วัดประเมินค่า (Rating scale) 6 ระดับ คือ 1 (ไม่จริงที่สุด) จนถึง 6 (จริงที่สุด)

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตกับสุขภาวะในการทำงาน

ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตกับสุขภาวะใน การทำงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตกับสุขภาวะทางจิต ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใกล้เคียงกับ สุขภาวะในการทำงาน ดังนี้

ทราย อภัยโส (2565) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อแบบอนุกรมของความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตและสุขภาวะในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการในหน่วยงาน ภาครัฐหรือเอกชน จำนวน 216 คน พบว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ สุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .58, p < .01$) และความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตมีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .50, p < .01$)

อัมพร ศรีประเสริฐสุข (2561) ได้ศึกษาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 500 คน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตกับองค์ประกอบรายด้าน ของสุขภาวะในการทำงานดังนี้ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.18, p < .01$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.18, p < .01$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีเป้าหมายในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.18, p < .01$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.22, p < .01$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.18, p < .01$)

Anagha และ Kanchan (2019) ได้ศึกษาการศึกษาสภาวะทางจิตและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตของพยาบาลหญิง กลุ่มตัวอย่างพยาบาล จำนวน 163 คน พบว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีอิทธิพลทางบวกต่อสภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในแต่ละองค์ประกอบของสภาวะในการทำงาน คือ การเติบโตส่วนบุคคล (Personal growth) ($r = 0.29, p < .001$) เป้าหมายในชีวิต (Purpose in life) ($r = 0.22, p < .001$) การเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental mastery) ($r = 0.32, p < .001$) ความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive relations) ($r = 0.19, p < .01$)

จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีอิทธิพลต่อสภาวะในการทำงานและสภาวะทางจิต ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ร่วมกันทำนายสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

6. การฟื้นฟูพลัง

6.1 ความหมายของการฟื้นฟูพลัง

Resilience (American Psychological Association, 2018; Grotberg, 1995; Kotera และคณะ, 2021) หรือ Resilience Quotient (กรมสุขภาพจิต, 2563) มีนักวิชาการใช้คำภาษาไทยที่หลากหลาย ว่า “พลังสุขภาพจิต” (กรมสุขภาพจิต, 2563) “ความสามารถในการฟื้นคืนได้” (สุมาลี นิมธุพจน์พงศ์, 2555) “การฟื้นคืนได้” (ช่อผกา แซ่โค้ว, 2555; อัมพร ศรีประเสริฐสุข, 2561) “ความแข็งแกร่งและยืดหยุ่นของชีวิต” (ชุดิมา จิรัฐิเกรียงไกร, 2563) “การฟื้นฟูสู่สมดุล” (ณณฎาณี จรุงจิต, 2565) “ความยืดหยุ่นทางจิตใจ” (ภิญญดา มัญยานนท์, 2565) และในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “การฟื้นฟูพลัง”

Wagnild และ Young (1993) ให้ความหมายของ การฟื้นฟูพลัง หมายถึง การที่บุคคลมีลักษณะ 5 อย่าง ดังนี้ 1) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purposefulness) 2) ความเพียรพยายาม (Perseverance) 3) ความสงบทางใจ (Equanimity) 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Reliance) และ 5) การยอมรับตนเอง (Existential Aloneness)

Grotberg (1995) ให้ความหมายของการฟื้นพลัง หมายถึง ความสามารถของบุคคล ความสามารถของบุคคล กลุ่ม หรือชุมชนในการรับมือ ลดผลกระทบ และฟื้นตัวจากความทุกข์ยาก พร้อมทั้งเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับชีวิต

Luthans และคณะ (2006) ให้ความหมายของ การฟื้นพลัง หมายถึง การพัฒนาตนเอง ให้สามารถฟื้นกลับขึ้นมาจากความล้มเหลว ความผิดหวัง หรือเหตุการณ์ที่เลวร้าย ให้กลับมาอยู่ในความรู้สึกที่ปกติ ไม่เพียงแต่การฟื้นพลังจะช่วยในเรื่องของการลุกขึ้นมาจากความล้มเหลวแล้วยังสามารถส่งเสริมหรือเพิ่มพูนเหตุการณ์ทางบวกให้ยิ่งขึ้น และช่วยเพิ่มความท้าทายความรับผิดชอบในงานด้วย

Masten และ Reed (2002 อ้างถึงใน Luthans และคณะ, 2006) ให้ความหมายของการฟื้นพลัง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในเชิงบวกจากความทุกข์ยากหรือความเสี่ยง

สมาคมจิตวิทยาสหรัฐอเมริกา (American Psychological Association, 2018) ให้ความหมายของการฟื้นพลัง หมายถึง กระบวนการในการรับมือ ปรับตัวกับความยากลำบากหรือท้าทายผ่านความยืดหยุ่นทางจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม

กรมสุขภาพจิต (2563) ให้ความหมายของ การฟื้นพลัง หมายถึง เป็นกระบวนการปรับตัว และฟื้นตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ยากลำบากหรือวิกฤตได้สำเร็จ แสดงให้เห็นถึงการเอาชนะปัญหาอุปสรรคของชีวิตโดยใช้พลังสุขภาพจิตที่ดีที่เข้มแข็ง

จากการศึกษาความหมายของการฟื้นพลัง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การฟื้นพลัง (Resilience) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่นำมาใช้ในการปรับตัวและฟื้นตัวจากสถานการณ์ยากลำบาก ความทุกข์ยาก หรือวิกฤตต่าง ๆ ทั้งในด้านการงาน ครอบครัว การเงิน สุขภาพ และการสูญเสีย

6.2 องค์ประกอบของการฟื้นพลัง

Grotberg (1995) ได้แบ่งการฟื้นพลัง (Resilience) ได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) I have (ฉันมี) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับแหล่งสนับสนุนภายนอกที่บุคคลสามารถพึ่งพาได้ในยามเผชิญกับปัญหา เช่น ครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ให้การสนับสนุน ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองไม่ได้อยู่ลำพัง
- 2) I am (ฉันเป็น) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในหรือคุณสมบัติของบุคคลเอง เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความมั่นใจว่าตนเองสามารถเผชิญปัญหาได้ และ 3) I can (ฉันสามารถ) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการกับปัญหา การแก้ไขปัญหา และการหาวิธีรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ด้วยทักษะการแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร และการแสวงหาความช่วยเหลือ

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้แบ่งการฟื้นพลัง (Resilience) ได้เป็น 3 ด้าน คือ 1) พลังฮึด หมายถึง ทนต่อแรงกดดัน มีวิธีการที่จะดูแลจิตใจให้ทนอยู่ได้สามารถจัดการกับอารมณ์ ความรู้สึกทุกข์ของตัวเองได้ ในสถานการณ์ที่กดดัน 2) พลังฮึด หมายถึง มีกำลังใจ ด้านกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ไม่ท้อถอยมีความหวังและกำลังใจ มีแรงใจที่จะดำเนินชีวิตต่อไปภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน ซึ่งกำลังใจนี้อาจจะมาจากการสร้างกำลังใจด้วยตัวเองหรือคนรอบข้างก็ได้ และ 3) พลังสู้ หมายถึง การต่อสู้เอาชนะอุปสรรค ด้านการจัดการกับปัญหาการมีมุมมองทางบวกต่อปัญหา มั่นใจและพร้อมที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์วิกฤต ซึ่งความมั่นใจนี้เกิดจากการตระหนักในความสามารถหรือทักษะของตนเอง คิดว่าฉันทำได้ ฉันแก้ปัญหานี้ได้ และมีทักษะในการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความช่วยเหลือหรือปรึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของ กรมสุขภาพจิต แนวคิดการฟื้นพลัง (Resilience) 3 ด้าน คือ 1) พลังฮึด 2) พลังฮึด และ 3) พลังสู้

6.3 การวัดการฟื้นพลัง

Kotera และคณะ (2021) โดยแบบวัดที่ใช้ในการวิจัย Brief Resilience Scale (BRS; six items) was used to measure the level of resilience (Smith และคณะ, 2008) มาใช้ในงานวิจัย ทดสอบกับนักศึกษาพยาบาล อายุ 18 - 52 ปี (N = 182) แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง; ข้อ 2, 4 และ 6 จะถูกกลับคะแนน) ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้ง 6 ข้อนำมาระบุเป็นคะแนนความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Smith และคณะ, 2008) แบบประเมิน BRS มีความสอดคล้องภายในสูง ($\alpha = .80 - .91$; Smith และคณะ, 2008 และ $\alpha = .86$)

Hiew et al. (2000 อ้างถึงใน สุภาวดี ดิสโร, 2551 และช่อผกา แซ่โค้ว, 2555) ได้นำแบบวัดบุคลิกภาพการฟื้นพลังของ Grotberg ปี ค.ศ. 1995 มาทำการวิจัย โดยเน้นการนำรูปแบบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษามาใช้ในการสร้างแบบวัดบุคลิกภาพการฟื้นพลังโดยแบ่งแบบวัดออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) แบบวัดบุคลิกภาพการฟื้นพลังจากสถานการณ์ (state resilience scale = SRC) เป็นแบบวัดที่วัดข้อมูลในปัจจุบัน เป็นความรู้สึกนึกคิดในขณะนี้ต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต ที่อาจเป็นทุกข์ หรือเป็นสุข จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก มาตรประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) 2) แบบวัดบุคลิกภาพการฟื้นพลังลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (trait resilience scale = TRC) เป็นแบบวัดที่วัดข้อมูลในช่วงวัยเด็ก โดยเชื่อว่าบุคลิกภาพแบบ trait นั้นเป็นการถ่ายทอดทางพันธุกรรมและ

เป็นการเรียนรู้ในวัยเด็ก จำนวน 18 ข้อ มาตรฐานประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

สำหรับในประเทศไทย ศิริเพ็ญ เซาว์นศิลป์ (2546 อ้างถึงใน สุภาวดี ดิสโร, 2551 และ ช่อผกา แซ่โค้ว, 2555) ได้รับอนุญาตให้แปลแบบวัดที่พัฒนาโดย Hiew และคณะ ปี ค.ศ. 2000 เป็นภาษาไทย และทดสอบในนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาจิตวิทยาทั่วไป (N = 144) แบบวัดการฟื้นพลังจากสถานการณ์ (State Resilience Inventory (SRC)) และแบบวัดการฟื้นพลังจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Inventory (TRC)) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.73 และ 0.75 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าแบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดการฟื้นพลังจากสถานการณ์ (State Resilience Inventory (SRC)) กับแบบวัดการฟื้นพลังจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Inventory (TRC)) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่สูงเช่นกัน คือ $r = .62, p < .001$ และในการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละแบบวัด สำหรับในงานวิจัยของศิริเพ็ญ เซาว์นศิลป์ (2546) ได้กำหนดชื่อของแบบวัดใหม่ โดยให้ชื่อแบบวัดการฟื้นคืนได้จากสถานการณ์เป็นแบบวัดการปรับบุคลิกภาพเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม และแบบวัดการฟื้นคืนได้จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว เป็นแบบวัดการปรับบุคลิกเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว และพบว่า มีองค์ประกอบย่อยอยู่ 3 องค์ประกอบจากแบบวัดคือ ฉันคิดว่าฉันเป็น (แสดงถึงการมีจิตใจที่เข้มแข็ง) ฉันคิดว่าฉันสามารถ (แสดงถึงการมีทักษะทางสังคมและมีทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น) และฉันคิดว่าฉันมี (แสดงถึงการมีบุคคลภายนอกคอยให้ความช่วยเหลือหรือได้รับการสนับสนุนจากแหล่งภายนอก)

ชุดิมา จิรัฐิเกรียงไกร (2563) โดยแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยตามแนวคิด Grotberg (1995) แบบประเมินความแข็งแกร่งและยืดหยุ่นของชีวิต (Connor– Davidson Resilience Scale, CD- RISC) พัฒนาโดย Connor และ Davidson ค.ศ. 2003 ใช้วัดความแข็งแกร่งและยืดหยุ่นของชีวิตในวัยรุ่นแปลโดย นพพร ว่องสิริมาศ และคณะ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ (0 = ไม่จริงที่สุด ถึง 4 = จริงตลอดเวลา) และทดสอบกับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 อายุระหว่าง 15-18 ปี (N = 490) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .86

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้พัฒนาแบบวัดพลังใจ (Resilience Quotient) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ประเมินความสามารถของบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านความทนต่อแรงกดดัน (พลังฮึด) ด้านการมีความหวังและกำลังใจ (พลังฮึด) และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค (พลังสู้) แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า 4 ระดับ (1 = ไม่จริง ถึง 4 = จริงมาก; ข้อ 1, 5, 14, 15 และ 16 จะถูกกลับคะแนน) และทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอายุ 25 – 60 ปี (N = 4,000) ให้ผู้ตอบแบบประเมิน

รวมคะแนนที่ได้ในแต่ละด้าน นำมาเทียบกับเกณฑ์ปกติในแต่ละองค์ประกอบ หากประเมินแล้วพบว่าองค์ประกอบในด้านใดต่ำกว่าเกณฑ์ เราสามารถพัฒนาด้านในด้านนั้น ๆ ให้มากขึ้นได้ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .75 ต่อมาสำนักวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต โดยมีนักวิชาการเทอดศักดิ์ เดชคง และคณะ (2565) ได้พัฒนาแบบวัดให้มีข้อคำถามสั้นลงเหลือเพียงจำนวน 6 ข้อที่สามารถประเมินองค์ประกอบพลังใจ 3 ด้าน (พลังฮึด พลังฮึด และพลังสู้) และทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอายุ 18 ปีขึ้นไป ($N = 3,060$) และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .95 จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามเหลือเพียงจำนวน 3 ข้อที่เป็นตัวแทนองค์ประกอบพลังใจ 3 ด้าน และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .91 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .77 - .78

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดการฟื้นฟูพลังของกรมสุขภาพจิต (2563) เป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ 1 (ไม่จริง) ถึง 4 (จริงมาก) จำนวน 20 ข้อ

6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูพลังกับสุขภาวะในการทำงาน

ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูพลังกับความสุขในการทำงาน และการฟื้นฟูพลังกับสุขภาวะทางจิต ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใกล้เคียงกับสุขภาวะในการทำงาน ดังนี้

Kotera และคณะ (2021) ได้ศึกษาการคาดการณ์ความกรุณาต่อตนเองในนักศึกษาพยาบาลในสหราชอาณาจักร: ความสัมพันธ์ของการฟื้นฟูพลัง การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และสุขภาวะทางจิต กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาพยาบาล อายุ 18 - 52 ปี จำนวน 182 คน พบว่า การฟื้นฟูพลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.55, p < .01$)

ซอผกา แซ่โค้ว (2555) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ต่อความผูกใจมั่นในงาน : บทบาทการส่งผ่านของความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐ อายุ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 750 คน พบว่าการฟื้นคืนได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.91, p < .01$)

สุมาลี นมรุพจน์พงศ์ (2555) ได้ศึกษาความสามารถในการฟื้นคืนได้กับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคนทำงานในกรุงเทพมหานครอายุตั้งแต่ 18 - 60 ปี ทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 235 คน พบว่า การฟื้นคืนได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.23, p < .01$)

จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า การฟื้นฟูพลังมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและสุขภาวะทางจิต ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่า การฟื้นฟูพลังจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

7. การสนับสนุนจากครอบครัว

7.1 ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัว

จากการศึกษาความหมายการสนับสนุนจากครอบครัว มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

Thoits (1986) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลที่ใกล้ชิด ได้แก่ สมาชิกในครอบครัว ญาติ เพื่อนสนิท และเพื่อนบ้าน โดยได้รับความช่วยเหลือในด้านวัสดุอุปกรณ์ เงิน แรงงาน ในการทำงาน ด้านสังคม ได้รับความรัก เอาใจใส่ เห็นคุณค่า และด้านข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเครียด และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

King และคณะ (1995) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การที่พนักงานได้รับความช่วยเหลือด้านอารมณ์ด้วยการให้กำลังใจ ความเข้าใจ ความเอาใจใส่ และความเคารพจากครอบครัว รวมไปถึงครอบครัวให้คำแนะนำและการแก้ไขปัญหาแก่พนักงานเกี่ยวกับการทำงาน ให้ความสนใจในงานของพนักงาน ความเต็มใจฟัง พูดคุยด้วยความเอาใจใส่ และความห่วงใยที่มีต่อพนักงาน ได้รับความช่วยเหลือด้านเครื่องมือ และอำนวยความสะดวกให้กับชีวิตประจำวันในครอบครัว ความเต็มใจที่จะแบ่งเบาภาระงานในครัวเรือน และหน้าที่ที่ไม่จำเป็นของพนักงานในครอบครัว และจัดสรรชีวิตครอบครัวเพื่อรองรับตารางงานของพนักงาน

Wadsworth และ Owens (2007) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือทั้งทางด้านอารมณ์ การใช้คำพูดที่ให้กำลังใจ การให้ข้อมูล และการสนับสนุนทางวัตถุจากครอบครัว

Kalliath และคณะ (2020) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในการได้รับทรัพยากรสำคัญที่ช่วยสร้างความรู้สึกเชิงบวกจากครอบครัวซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ความรัก ความเอาใจใส่ คำแนะนำ เป็นต้น นอกจากนี้ การสนับสนุนจากครอบครัวยังเป็นแรงจูงใจซึ่งช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายในงานของตน

Kamaryati และ Malathum (2020) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง ความช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัวที่ให้แก่กัน ในด้านอารมณ์ วัตถุและข้อมูล

สรุปได้ว่า ความหมายของการสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าสมาชิกในครอบครัวให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านอารมณ์ ให้ความรักเอาใจใส่ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจ ให้การยอมรับกัน ให้ข้อมูล ให้คำปรึกษากัน ให้คำแนะนำและการแก้ไขปัญหาแก่พนักงานเกี่ยวกับการทำงาน และวัตถุสิ่งอำนวยความสะดวก

7.2 ประเภทของการสนับสนุนจากครอบครัว

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

House (1981) เสนอการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม และได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมไว้เป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการแสดงออกถึงการยกย่องเห็นคุณค่าการให้ความรัก ความไว้วางใจ ความห่วงใย ความเห็นอกเห็นใจ และการรับฟัง
2. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (information support) เป็นการให้ข้อมูล คำแนะนำข้อชี้แนะ ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ ช่วยให้บุคคลสามารถช่วยเหลือตนเองได้ เช่น การแจ้งโอกาสในการทำงาน ฝึกสอนความรู้ด้านอาชีพ หรือวิชาการ
3. การสนับสนุนด้านการประเมิน (appraisal support) เป็นการให้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการประเมินตนเองเปรียบเทียบกับสังคม เช่น กำลังทำงานได้ดีหรือไม่ แหล่งที่มาที่เป็นข้อเท็จจริง กระแสในสังคม
4. การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (instrumental support) เป็นการสนับสนุนการช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน เช่น การให้เงิน แรงงาน เวลา การช่วยปรับปรุงสิ่งแวดล้อม รวมถึงการช่วยเหลือด้านสิ่งของ และการให้บริการด้วย

Bernard และ Krupat (1994 อ้างถึงใน ประณต เคาฉิม, 2549) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมไว้เป็น 5 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ คือ การแสดงออกทั้งทางด้านวจนภาษา และอวจนภาษา ที่เป็นการสนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความมั่นใจ ให้การปลอบประโลมและดูแลเอาใจใส่
2. การสนับสนุนทางสังคมด้านคุณค่า เป็นการแสดงออกทั้งทางด้านวจนภาษา และอวจนภาษา ที่ช่วยสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณค่าในตนเอง รวมทั้งความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณประโยชน์ และมีความสามารถ
3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร คือ การได้รับคำแนะนำการแนะแนว และการชี้แนะจากคนอื่น ๆ
4. การสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมของบริการ คือ การได้รับความช่วยเหลือโดยตรงด้านปัจจัยในรูปของการบริการและทรัพยากร
5. การสนับสนุนด้านเครือข่าย คือ การเป็นสมาชิกในกลุ่มที่มีการแลกเปลี่ยนความสนใจและกิจกรรมร่วมกัน

King และคณะ (1995) เสนอการสนับสนุนจากครอบครัวประกอบด้วยการสนับสนุน 2 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional sustenance) หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจ ความเข้าใจ ความเอาใจใส่ และมีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนการให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน เต็มใจที่จะรับฟัง สนทนา และดูแลห่วงใย

2. การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร (Instrumental assistance) หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัว ช่วยเหลือภารกิจในครอบครัวโดยแบ่งเบาภาระงานภายในบ้านเพื่อลดความรับผิดชอบแทนในกรณีที่มิภาระงานในหน้าที่หรือปรับแผนของครอบครัวเพื่อรองรับกับการทำงาน

จากการศึกษาประเภทของการสนับสนุนจากครอบครัวข้างต้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อประกอบตามแนวคิดของ King และคณะ (1995) มาศึกษาทั้งในการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น การให้กำลังใจ ความเข้าใจ ความเอาใจใส่ การให้คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร เช่น แบ่งเบาภาระงานภายในบ้าน รับภาระงานบางอย่างแทนในกรณีที่มิภาระงานในหน้าที่

7.3 การวัดการสนับสนุนจากครอบครัว

King และคณะ (1995) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัวสำหรับคนทำงาน แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ จำนวน 29 ข้อ และการสนับสนุนด้านเครื่องอำนวยความสะดวก จำนวน 15 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 44 ข้อ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง) นำไปทดลองใช้กับพนักงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 415 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำสุดเท่ากับ 0.50 ถึงสูงสุดเท่ากับ 0.85 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดรายด้านดังนี้ การสนับสนุนด้านอารมณ์เท่ากับ .97 และด้านเครื่องอำนวยความสะดวก เท่ากับ .93

เบญจลักษณ์ สทุมธิระ (2547) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัว ตามแนวคิดของ King และคณะ (1995) ที่ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไว้เป็น 2 ด้านคือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร มีจำนวนข้อคำถาม 18 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านบวก 16 ข้อ และเป็นข้อคำถามด้านลบ 2 ข้อ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (1 = เป็นความจริงน้อยที่สุด ไปจนถึง 5 = เป็นความจริงมากที่สุด) นำไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้าหอผู้ป่วย ในบริบทการทำงาน จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์เท่ากับ .83 การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรเท่ากับ .84 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .89

อัศวรา สถาพรวงษา (2551) ได้ดัดแปลงแบบวัดแบบสอบถามการสนับสนุนจากครอบครัวของเบญจลักษณ์ สทุมธิระ (2547) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ King และคณะ (1995) เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวนข้อคำถาม 19 ข้อ ที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ 10 ข้อ และการสนับสนุนด้านทรัพยากร 9 ข้อ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (1 = ข้อความนี้เป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด ไปจนถึง 5 = ข้อความนี้เป็นจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด) นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์เท่ากับ .94 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านการสนับสนุนด้านทรัพยากรเท่ากับ .95 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ 0.96

สุมลรัตน์ ดอกเขียว (2553) สุ ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัว ตามแนวคิดของ House (1981) และ King และ Adams (1995 อ้างถึงใน สุมลรัตน์ ดอกเขียว, 2553) โดยแปลและปรับปรุงข้อคำถามจาก Family support Inventory for Workers ของ King และคณะ ค.ศ. 1995 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการประเมิน มีจำนวนข้อคำถาม 19 ข้อ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (1 = เป็นความจริงน้อยที่สุด ไปจนถึง 5 = เป็นความจริงมากที่สุด) ทดลองใช้กับพนักงานบริการซึ่งเป็นประชากรในการวิจัย มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำสุดเท่ากับ 2.99 ถึงสูงสุดเท่ากับ 8.89 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์เท่ากับ .76 ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานจากครอบครัวเท่ากับ .85 ด้านข้อมูลข่าวสารจากครอบครัวเท่ากับ .86 และด้านการประเมินจากครอบครัวเท่ากับ .60 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .88

ศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง (2555) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัว เรียบเรียงและพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของมาตรข้อคำถามจาก Family support Inventory for Workers ของ King และคณะ ค.ศ. 1995 แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ จำนวน 29 ข้อ การสนับสนุนด้านการอำนวยความสะดวก จำนวน 15 ข้อ รวมทั้งหมด 44 ข้อ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 66 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำสุดเท่ากับ 0.32 ถึงสูงสุดเท่ากับ 0.77 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์เท่ากับ .95 และด้านการอำนวยความสะดวกเท่ากับ .89 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ 0.92

ภิญญา มัญญานนท์ (2565) ได้ดัดแปลงแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของธนิชาธิ์ นิยมสินธุ์ (2563) จำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร

และด้านทรัพยากร เป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summate rating scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริงที่สุด จนถึง จริงที่สุด นำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ใหญ่วัยทำงาน จำนวน 100 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำสุดเท่ากับ .49 ถึงสูงสุดเท่ากับ .85 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ 0.94

ในวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัวเองโดยอาศัยแนวคิดของของ King และคณะ (1995) เป็นมาตราประเมินค่า (Rating scale) 6 ระดับ คือ 1 (ไม่จริงที่สุด) จนถึง 6 (จริงที่สุด)

7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากครอบครัวกับสุขภาวะในการทำงาน

ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรง และใกล้เคียงที่ศึกษาความสุขในการทำงานและสุขภาวะในการทำงาน ดังนี้

Kalliath และคณะ (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของสุขภาวะในการทำงานและการสนับสนุนจากครอบครัว กลุ่มตัวอย่างนักสังคมสงเคราะห์ที่ทำงานในองค์กรของรัฐและองค์กรเอกชนในอินเดีย 15 แห่ง จำนวน 770 คน พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะในการทำงาน ($r = 0.30, p < .001$)

Wang และคณะ (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของสุขภาวะกับการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมกลุ่มตัวอย่างเป็นแพทย์พิเศษหญิง จำนวน 120 คน พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะ ($r = 0.218, p < .01$)

อัศรสรา สถาพรจนา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 315 คน พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.35, p < .05$)

จากการทบทวนงานวิจัย ผู้วิจัยจึงคาดว่า การสนับสนุนจากครอบครัวจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

8. คุณลักษณะกับสุขภาวะในการทำงาน

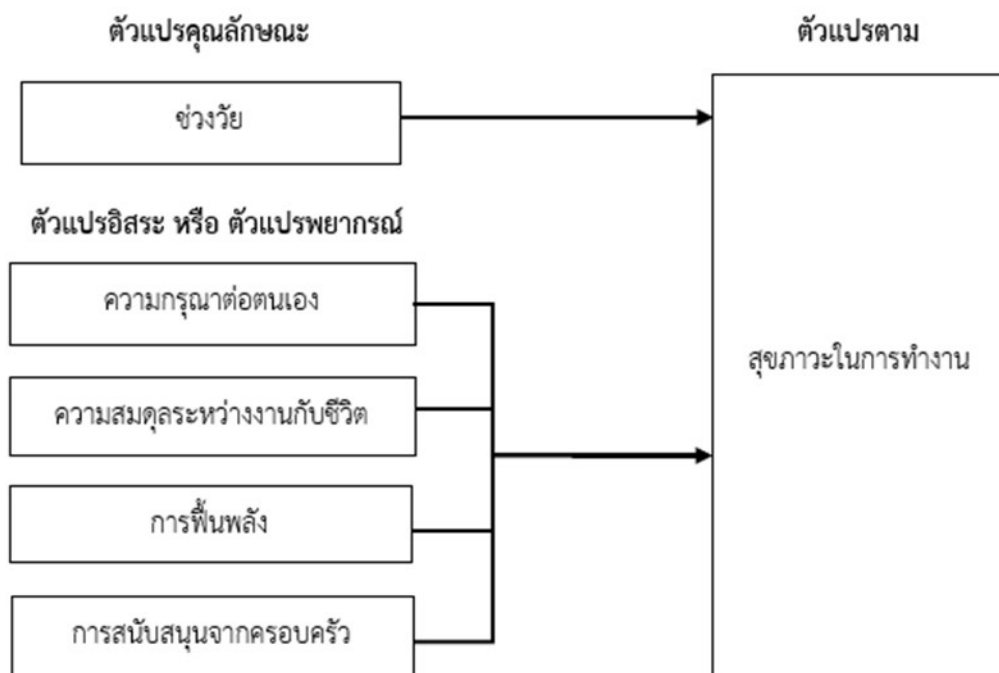
ทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมของอีริก เอริกสัน (Erikson's Psychosocial Development Theory) อธิบายว่ามนุษย์มีพัฒนาการเป็นลำดับขั้น ในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง บุคคลเข้าสู่ขั้นการทำประโยชน์ให้สังคมกับการคิดถึงแต่ตนเอง (Generativity vs. Stagnation) ซึ่งเป็นช่วงที่คนเริ่มให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และคุณค่าทางสังคมไปยังคนรุ่นใหม่ หากบุคคลรู้สึกว่าการตนเองมีส่วนช่วยพัฒนาผู้อื่น จะส่งผลต่อความหมายในชีวิตและความพึงพอใจทางจิตใจ ขณะที่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นบุคคลเผชิญกับภาวะ "ความใกล้ชิดกับผู้อื่น กับ ความโดดเดี่ยว"

(Intimacy vs. Isolation) ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น เช่น ความสัมพันธ์ คู่รัก มิตรภาพ และความร่วมมือในสังคม หากสังคมก่อให้เกิดความรู้สึกสูญเสียและว่างเปล่า บุคคลอาจแยกตัว ส่งผลต่อการพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ (Erikson, 1964) และในภารกิจ พัฒนาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเริ่มต้นการทำงาน มักเผชิญกับความเครียดจากการแสวงหาตัวตน การสร้างความสัมพันธ์ และการสร้างฐานะทางสังคม ส่งผลให้มีปัญหาสุขภาพ (เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561) ขณะที่วัยผู้ใหญ่ตอนกลางที่สามารถก้าวข้ามช่วงการแสวงหาตัวตนและ มุ่งสู่การสร้างสรรค์เพื่อผู้อื่น (เกษร เกษมสุข และ บังอร ฤทธิ์อุดม, 2566) จะมีแนวโน้มมีสุขภาวะที่ดีกว่าเพราะการมีบทบาทในครอบครัวและสังคมช่วยให้เกิดความรู้สึกเติมเต็มและมีคุณค่า ซึ่งเชื่อมโยงกับองค์ประกอบสุขภาวะในการทำงาน ได้แก่ อารมณ์เชิงบวกและความสำเร็จ ประกอบกับ งานวิจัยที่ศึกษาช่วงอายุกับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บทบาทที่มีคุณค่า ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับและแนวโน้มความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่าผู้ใหญ่ที่ทำงานอายุ 50 ปี ขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มช่วงวัยอื่น อายุ 18-34 ปี และ 35-49 ปี (Wilks และ Neto, 2012)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าที่พนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนกลางมีสุขภาวะในการทำงานที่มากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

9. กรอบแนวคิดของงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะและสุขภาวะในการทำงาน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานจากแนวคิดของ Kern (2014) ซึ่งประยุกต์มาจากโครงสร้าง PERMA ของ Seligman (2011) และตัวแปรทำนายสุขภาวะในการทำงาน ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเองแนวคิดของ Neff (2003) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตซึ่งเป็นการสังเคราะห์ ความหมายจากนักวิชาการ นักวิจัยหลาย ๆ ท่าน การฟื้นฟูพลังจากแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2563) และการสนับสนุนจากครอบครัวจากแนวคิดของ King และคณะ (1995) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

10. สมมติฐานในงานวิจัย

1. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางจะมีสุขภาวะในการทำงานมากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
2. ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง การสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการได้ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อพยากรณ์ (Predictive Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบ
สภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีช่วงวัยแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาอำนาจ
ในการทำนายร่วมกันของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุระหว่างงานกับชีวิต
การพักผ่อน การสนับสนุนจากครอบครัว ที่มีต่อสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน
วิชาการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามช่วงวัยที่แตกต่างกัน โดยดำเนินการตามขั้นตอนมีรายละเอียด
ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
อายุระหว่าง 20-59 ปี จำนวน 1,334 คน แบ่งตามช่วงวัย ได้แก่ วัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุ 20-39 ปี
จำนวน 620 คน และวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุ 40-59 ปี จำนวน 714 คน (ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม
พ.ศ.2568)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่มีอายุระหว่าง
20-59 ปี จำนวน 289 คน แบ่งตามช่วงวัย ได้แก่ วัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุ 20-39 ปี จำนวน 129 คน
และวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุ 40-59 ปี จำนวน 160 คน โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและ
การเลือกตัวอย่าง และเกณฑ์การคัดเข้าและคัดออกของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power จากสูตร
ของ Cohen (1977) ที่สอดคล้องกับการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมโดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์คือสถิติ
วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยมีการป้อนข้อมูลสำหรับ

การวิเคราะห์กำหนดค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.15 (ขนาดปานกลาง), α เท่ากับ 0.05, power เท่ากับ 0.95 และ Number of predictors เท่ากับ 4 (จำนวนตัวแปรทำนาย) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 129 คน แต่เนื่องจากในงานวิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยคือ วิทยาลัยตอนต้นและวิทยาลัยตอนกลาง ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยในแต่ละกลุ่ม 129 คน แต่อย่างไรก็ตามการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจเกิดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือการถอนตัวออกจากการวิจัยกลางคันของผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นกลุ่มละร้อยละ 24 หรือคิดเป็นจำนวนกลุ่มละ 160 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใหญ่อ่อนต้น จำนวน 129 ชุด และผู้ใหญ่อ่อนกลาง จำนวน 160 ชุด จึงมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 289 คน โดยมีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling)

2. เกณฑ์การคัดเลือกของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 เป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในระดับปฏิบัติการ

2.2 มีอายุตั้งแต่ 20 - 59 ปี

2.3 สมัครใจและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. เกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่าง

3.1 อาสาสมัครมีโรคประจำตัว มีปัญหาสุขภาพ

3.2 อาสาสมัครมีความไม่สบายใจเกิดขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย มีจำนวน 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบวัดฉันกับที่ทำงาน

ตอนที่ 3 แบบวัดความรู้สึกที่มีต่อตนเอง

ตอนที่ 4 แบบวัดชีวิตกับงาน

ตอนที่ 5 แบบวัดฉันกับเหตุการณ์ในชีวิต

ตอนที่ 6 แบบวัดฉันกับครอบครัว

โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 6 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะให้เลือกตอบและเติมคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปัจจุบัน ประเภทพนักงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และการพักอาศัย

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

อายุ ☐ 20 – 39 ปี ☐ 40 – 59 ปี

☐ อายุไม่ตรงกับทั้ง 2 ช่วง

ประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปัจจุบัน โปรดระบุ _____ ปี _____ เดือน

ประเภทพนักงาน

☐ ข้าราชการ

☐ พนักงานเงินงบประมาณ

☐ พนักงานเงินรายได้

☐ พนักงานเปลี่ยนสถานภาพ

☐ พนักงานประเภทพิเศษ

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ ลูกจ้างชั่วคราว

สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง

☐ หม้าย

ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

การพักอาศัย

☐ พักอาศัยกับครอบครัว

☐ พักอาศัยคนเดียว

☐ พักอาศัยกับเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

ตอนที่ 2 แบบวัดฉันกับที่ทำงาน (วัดตัวแปรสุขภาวะในการทำงาน)

ผู้วิจัยใช้แบบวัดสุขภาวะในการทำงาน The Workplace PERMA Profiler ของ Kern (2014) ในงานวิจัยของ ทนาย อภัยโส (2565) ตามทฤษฎี PERMA ของ Seligman ค.ศ.2011 มีจำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ Positive Emotion (อารมณ์เชิงบวก) Engagement (การมีส่วนร่วม) Relationships (ความสัมพันธ์) Meaning (ความหมายในชีวิต) และ Accomplishment (ความสำเร็จ) และ 1 ข้อ วัดสุขภาวะในการทำงานโดยภาพรวม รวมเป็น 16 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทั้งนี้คำคุณศัพท์ประจำมาตรวัดคือ ไม่เคย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง

บ่อยครั้ง เป็นประจำ และ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากสุด แบบวัดมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และเมื่อผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 65 คน มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88

ตัวอย่างแบบวัดฉันกับที่ทำงาน มีดังนี้

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความดังต่อไปนี้ และพิจารณาว่ามีความเห็นเกี่ยวกับข้อความดังกล่าวอย่างไร จากนั้น โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ กรุณาตอบให้ครบ 16 ข้อ

ข้อ	ข้อความ	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
00	คุณสนใจจดจ่ออยู่กับงานที่คุณกำลังทำบ่อยครั้งเพียงไร (+)					
000	คุณมีความรู้สึกเบื่อกับงานในที่ทำงานบ่อยครั้งเพียงไร (+)					

เกณฑ์การให้คะแนน

กรณีข้อความทางบวก

เป็นประจำ หรือ มากสุด	ได้ 4 คะแนน
บ่อยครั้ง หรือ มาก	ได้ 3 คะแนน
บางครั้ง หรือ ปานกลาง	ได้ 2 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง หรือ น้อย	ได้ 1 คะแนน
ไม่เคย หรือ น้อยที่สุด	ได้ 0 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะกลับกัน

การแปลความหมายของคะแนน คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่ามีสุขภาพะในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 0.51 - 1.50	หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 0.00 - 0.50	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบวัดความรู้สึกที่มีต่อตนเอง (ตัวแปรความกรุณาต่อตนเอง)

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบวัดความกรุณาต่อตนเองตามแนวคิดของ Neff ค.ศ. 2003 ที่ใช้ในงานวิจัยของณัฐชา อุเทศนันท์ (2561) ซึ่งเป็นแบบวัดที่แปลและเรียบเรียงโดยวัชรชาติ บุญสร้างสม (2556) โดยองค์ประกอบของความกรุณาต่อตนเอง ได้แก่ 1) การใจดีต่อตนเอง กับ การตัดสินตนเอง 2) การรับรู้ถึงความเป็นมนุษย์ร่วมกันในการประสบกับความทุกข์กับการแยกตัว และ 3) การมีสติกับการยึดติดตัวตนมากเกินไป มีจำนวนข้อคำถาม 26 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เคยตรงเลย แทบจะไม่ตรง ตรงบางครั้ง ตรงบ่อยครั้ง และตรงแทบทุกครั้ง แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และเมื่อผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 65 คน มีค่าความเชื่อมั่นแบบวัดด้านการใจดีต่อตนเองเท่ากับ .76 ค่าความเชื่อมั่นแบบวัดด้านการตัดสินตนเองเท่ากับ .56 ค่าความเชื่อมั่นแบบวัดด้านการรับรู้ถึงความเป็นมนุษย์ร่วมกันในการประสบกับความทุกข์เท่ากับ .68 ค่าความเชื่อมั่นแบบวัดด้านการแยกตัวเท่ากับ .63 ค่าความเชื่อมั่นแบบวัดด้านการมีสติเท่ากับ .78 ค่าความเชื่อมั่นแบบวัดด้านการยึดติดตัวตนมากเกินไปเท่ากับ .77 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .76

ตัวอย่างแบบวัดความรู้สึกที่มีต่อตนเอง มีดังนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อเพื่อประเมินว่าข้อความดังต่อไปนี้ ท่านเห็นว่าตรงและสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของท่านมากน้อยเพียงใด กรุณาตอบให้ครบ 26 ข้อ

ข้อ	ข้อความ	ไม่เคยตรงเลย	แทบจะไม่ตรง	ตรงบางครั้ง	ตรงบ่อยครั้ง	ตรงแทบทุกครั้ง
00	ฉันมองว่าความล้มเหลวต่าง ๆ ของฉันเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์ (+)					
000	ฉันไม่ยอมรับและตำหนิข้อบกพร่องของตนเอง (-)					

เกณฑ์การให้คะแนน

กรณีข้อความทางบวก

ไม่เคยตรงเลย	ได้ 1 คะแนน
แทบจะไม่ตรง	ได้ 2 คะแนน
ตรงบางครั้ง	ได้ 3 คะแนน
ตรงบ่อยครั้ง	ได้ 4 คะแนน
ตรงแทบทุกครั้ง	ได้ 5 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะกลับกัน

การแปลความหมายของคะแนน คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่ามีความกรุณาต่อตนเองสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบวัดชีวิตกับงาน (ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต)

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดชีวิตกับงานขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการที่ได้จากการสังเคราะห์จากนักวิชาการหลายท่าน มีจำนวนข้อคำถาม 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด และเมื่อผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 65 คน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

ตัวอย่างแบบวัดชีวิตกับงาน มีดังนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อเพื่อประเมินว่าข้อความดังต่อไปนี้ ท่านเห็นว่าตรงและสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของท่านมากน้อยเพียงใด กรุณาตอบให้ครบ 21 ข้อ

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง ที่สุด	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
00	ถึงแม้ว่าฉันต้องทำงานแต่ฉันมีเวลา ส่วนตัวทำกิจกรรมกับคนในครอบครัว เช่น รับประทานอาหาร ทำความสะอาดบ้าน (+)						
000	ฉันรู้สึกเหนื่อยล้ากับการรับผิดชอบหลาย บทบาทในชีวิตทำให้ไม่สามารถปฏิบัติ หน้าที่การงานให้ดีเท่าที่ควร (-)						

เกณฑ์การให้คะแนน

กรณีข้อความทางบวก

ไม่จริงที่สุด	ได้ 1 คะแนน
ไม่จริง	ได้ 2 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ได้ 3 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ได้ 4 คะแนน
จริง	ได้ 5 คะแนน
จริงที่สุด	ได้ 6 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะกลับกัน

แปลความหมายของคะแนน คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่ามีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 5.01 – 6.00	หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 4.01 – 5.00	หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย 3.01 – 4.00	หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 2.01 – 3.00	หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.00	หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบวัดฉันกับเหตุการณ์ในชีวิต (ตัวแปรการฟื้นฟูพลัง)

ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดการฟื้นฟูพลังของกรมสุขภาพจิต (2563) โดยองค์ประกอบการฟื้นฟูพลัง 3 ด้าน คือ 1) พลังอดีต 2) พลังฮึด และ 3) พลังสู้ มีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง และจริงมาก แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .75 และเมื่อผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 65 คน มีค่าความเชื่อมั่นด้านพลังอดีตเท่ากับ .60 ค่าความเชื่อมั่นด้านพลังฮึดเท่ากับ .76 ค่าความเชื่อมั่นด้านพลังสู้เท่ากับ .65 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82

ตัวอย่างแบบวัดฉันกับเหตุการณ์ในชีวิต มีดังนี้

คำชี้แจง แบบวัดนี้เป็นการสอบถามถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของท่านในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่มากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ กรุณาตอบให้ครบ 20 ข้อ

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก
00	ความยากลำบากทำให้ฉันแข็งแรงขึ้น (+)				
000	การแก้ไขปัญหาทำให้ฉันมีประสบการณ์มากขึ้น (+)				

เกณฑ์การให้คะแนน

กรณีข้อความทางบวก

ไม่จริง ได้ 1 คะแนน

จริงบางครั้ง ได้ 2 คะแนน

ค่อนข้างจริง ได้ 3 คะแนน

จริงมาก ได้ 4 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะกลับกัน

แปลความหมายของคะแนน คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่ามีการฟื้นฟูพลังสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.41–4.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.81–3.40 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.21–2.80 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.61–2.20 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.60 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 6 แบบวัดฉันกับครอบครัว (ตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัว)

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดฉันกับครอบครัวเองโดยอาศัยแนวคิดของของ King และคณะ (1995) โดยองค์ประกอบการสนับสนุนจากครอบครัว 2 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร มีจำนวนข้อคำถาม 18 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงที่สุด ไม่จริง ค่อนข้างไม่จริง ค่อนข้างจริง จริง และจริงที่สุด และเมื่อผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 65 คน มีค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนทางด้านอารมณ์เท่ากับ .90 และค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรเท่ากับ .89 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

ตัวอย่างแบบวัดฉันกับครอบครัว มีดังนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ เพื่อประเมินว่าข้อความดังต่อไปนี้ ท่านเห็นว่าตรงและสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของท่านมากน้อยเพียงใด กรุณาตอบให้ครบ 18 ข้อ

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
00	ถึงแม้ว่าฉันต้องทำงานแต่ฉันมีเวลาส่วนตัวทำกิจกรรมกับคนในครอบครัว เช่น รับประทานอาหาร ทำความสะอาดบ้าน (+)						
000	ฉันรู้สึกเหนื่อยล้ากับการรับผิดชอบหลายบทบาทในชีวิตทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานให้ดีเท่าที่ควร (-)						

เกณฑ์การให้คะแนน

กรณีข้อความทางบวก

ไม่จริงที่สุด	ได้ 1 คะแนน
ไม่จริง	ได้ 2 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ได้ 3 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ได้ 4 คะแนน
จริง	ได้ 5 คะแนน
จริงที่สุด	ได้ 6 คะแนน

กรณีข้อความทางลบเกณฑ์การให้คะแนนจะกลับกัน

แปลความหมายของคะแนน คือ ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่ามี การสนับสนุนจากครอบครัวสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 5.01 – 6.00	หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 4.01 – 5.00	หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ย 3.01 – 4.00	หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 2.01 – 3.00	หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.00	หมายถึง น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดเอง คือ แบบวัดชีวิตกับงาน (วัดตัวแปรความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิต) และแบบวัดฉันกับครอบครัว (วัดตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัว) ซึ่งมีขั้นตอน การดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัด
2. ศึกษาความหมาย แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ
3. สร้างพิมพ์เขียว โครงสร้างของแบบวัด และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร
4. นำแบบวัดมาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามของตัวแปร จากนั้นหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล, 2553)

5. นำแบบวัดไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2560)

6. ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha)

7. จัดเตรียมแบบวัดฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในคน โดยมีรหัสโครงการวิจัย ที่ SWUEC-682344 และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บข้อมูลจากสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ภายหลังจากการที่ได้รับอนุญาตจากอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแล้ว จากนั้นใช้การเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling) โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับตัวอย่างที่ผู้วิจัยพบเจอหรือสามารถเข้าถึงได้ง่ายซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การคัดเลือก และมีการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการขอเข้าไปที่หน่วยงานเพื่อแจกแบบสอบถาม ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดนี้จะเฉพาะบุคคลที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยโดยมีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยและแบบสอบถามให้ทราบก่อนขอความสมัครใจยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย เช่น วัตถุประสงค์การวิจัย ความสำคัญของการวิจัย จำนวนข้อระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม การไม่ระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม และการขอความร่วมมือให้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อโดยตอบให้ตรงตามความเป็นจริงในแบบสอบถามซึ่งเป็นกระดาษ

2. เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติทดสอบทีแบบอิสระจากกัน (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีคุณลักษณะช่วงวัยที่แตกต่างกัน

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัว และตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาวะในการทำงาน

4. สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยใช้วิธี Enter ในการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายร่วมกันของตัวแปรความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามช่วงวัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัว ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามช่วงวัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ศึกษา ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการได้ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นระดับปฏิบัติการ และไม่มีตำแหน่งบริหาร จำนวน 289 คน ซึ่งมีช่วงวัยแตกต่างกัน 2 ช่วงวัย แบ่งเป็นช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุระหว่าง 20 – 39 ปี จำนวน 129 คน และวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุระหว่าง 40 – 59 ปี จำนวน 160 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ทำงาน ประเภทพนักงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา และการพักอาศัย โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ รายละเอียดแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
อายุระหว่าง 20 – 39 ปี	129	44.6
อายุระหว่าง 40 – 59 ปี	160	55.4
รวม	289	100.0

ตาราง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปัจจุบัน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 เดือน	3	1.0
มากกว่า 6 เดือน – 2 ปี	42	14.5
มากกว่า 2 ปี – 5 ปี	29	10.0
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	69	23.9
มากกว่า 10 ปี – 20 ปี	55	19.0
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	74	25.6
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	16	5.5
มากกว่า 40 ปี	1	0.3
รวม	289	100.0
3. ประเภทพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ		
3.1 ข้าราชการ	18	6.2
3.2 พนักงานเงินงบประมาณ	132	51.9
3.3 พนักงานเงินรายได้	68	75.4
3.4 พนักงานเปลี่ยนสถานภาพ	5	1.7
3.5 พนักงานประเภทพิเศษ	57	19.7
3.6 ลูกจ้างประจำ	4	1.4
3.7 ลูกจ้างชั่วคราว	5	1.7
รวม	289	100.0
4. สถานภาพการสมรส		
4.1 โสด	158	54.7
4.2 สมรส	116	40.1
4.3 หย่าร้าง	11	3.8
4.4 หมาย	4	1.4
รวม	289	100.0

ตาราง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.1
5.2 ปริญญาตรี	189	65.4
5.3 ปริญญาโท	88	30.4
5.4 ปริญญาเอก	3	1.0
รวม	289	100.0
6. การพักอาศัย		
6.1 พักอาศัยกับครอบครัว	217	75.1
6.2 พักอาศัยคนเดียว	64	22.1
6.3 พักอาศัยกับเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน	7	2.4
6.4 อื่น ๆ (พนักงานที่ไม่ใช่เพื่อนร่วมงาน)	1	0.3
รวม	289	100.0

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน แบ่งเป็น ช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุระหว่าง 20 – 39 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 และช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุระหว่าง 40 – 59 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 เมื่อแบ่งตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปัจจุบัน พบว่าประสบการณ์ทำงาน 20 - 30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 25.6 และประสบการณ์ทำงาน 40 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 เมื่อแบ่งตามประเภทพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นพนักงานเงินงบประมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.9 และที่เป็นลูกจ้างประจำน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.4 เมื่อแบ่งตามสถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.7 และที่เป็นหม้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.4 เมื่อแบ่งตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.4 และปริญญาเอกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.0 เมื่อแบ่งตามการพักอาศัย พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่พักอาศัยกับครอบครัวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.1 และอื่น ๆ น้อยที่สุด ซึ่งเป็นการพักอาศัยกับพนักงานที่ไม่ใช่เพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ซึ่งตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย สุขภาวะในการทำงาน ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	M	SD	CV	การแปล ความหมาย ค่าเฉลี่ย
สุขภาวะในการทำงาน (คะแนน 0 – 4)	2.82	.47	.17	มาก
ความกรุณาต่อตนเอง (คะแนน 1 – 5)	3.47	.42	.12	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (คะแนน 1 – 6)	4.40	.72	.17	มาก
การพักผ่อน (คะแนน 1 – 4)	3.07	.39	.13	มาก
การสนับสนุนจากครอบครัว (คะแนน 1 – 6)	4.65	.81	.17	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีสุขภาวะในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัวในระดับมาก และมีกรุณาต่อตนเองในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามช่วงวัย

ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการแต่ละช่วงวัย ผลการตรวจสอบพบว่าการแจกแจงเป็นปกติทั้งสองช่วงวัย โดยมีค่าสถิติ Kolmogorov-Smirnov เท่ากับ .072 ($p = .099$) ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และมีค่าสถิติ Kolmogorov-Smirnov เท่ากับ .051 ($p = .200$) ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง จึงดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเมื่อจำแนกตามช่วงวัยคือ ผู้ใหญ่ตอนต้น อายุระหว่าง 20 – 39 ปี และ ผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุระหว่าง 40 – 59 ปี ใช้สถิติ (t-test) ตามดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ เมื่อจำแนกตามช่วงวัย

ตัวแปร	ผู้ใหญ่ตอนต้น (20-39 ปี)		ผู้ใหญ่ ตอนกลาง (40-59 ปี)		T (287)	p	Cohen's d
	M	SD	M	SD			
สุขภาวะในการทำงาน	2.71	.47	2.91	.45	3.82	<.001	.46

จากตาราง 3 สุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางมีสุขภาวะในการทำงานมากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ศึกษา ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัว และตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาวะในการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย ผลตามดังตาราง 4, 5 และ 6 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวม (n = 289)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1.สุขภาวะในการทำงาน	-				
2.ความกรุณาต่อตนเอง	.33***	-			
3.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	.36***	.37***	-		
4.การพักผ่อน	.50***	.55***	.53***	-	
5.การสนับสนุนจากครอบครัว	.33***	.34***	.44***	.55***	-

จากตาราง 4 พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวม ดังนี้

1. ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยพบว่า สุขภาวะในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .33 .36 .50 และ .33 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนี้

2.1 ความกรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .37 .55 และ .34 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .53 และ .45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพักผ่อน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

โดยเมื่อพิจารณาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (multicollinearity) ระหว่างตัวแปรด้วยตนเองพบว่า ไม่มีตัวแปรต้นตัวใดที่มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 จึงไม่มีปัญหาเกิดภาวะเส้นตรงร่วมพหุ สามารถนำไปวิเคราะห์หาค่าถอยพหุคูณต่อไปได้

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งมีอายุ 20-39 ปี ($n = 129$)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. สุขภาวะในการทำงาน	-				
2. ความกรุณาต่อตนเอง	.43***	-			
3. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	.39***	.39***	-		
4. การพักผ่อน	.61***	.64***	.48***	-	
5. การสนับสนุนจากครอบครัว	.44***	.39***	.44***	.60***	-

*** $p < .001$

จากตาราง 5 พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งมีอายุ 20-39 ปี ดังนี้

1. ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยพบว่า สุขภาวะในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง และการสนับสนุนจากครอบครัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .43 .39 .61 และ .44 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนี้

2.1 ความกรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง และการสนับสนุนจากครอบครัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .39 .64 และ .39 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฟื้นฟูพลัง และการสนับสนุนจากครอบครัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .48 และ .44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการฟื้นฟูพลัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

โดยเมื่อพิจารณาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (multicollinearity) ระหว่างตัวแปรด้วยตนเอง พบว่าไม่มีตัวแปรต้นตัวใดที่มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 จึงไม่มีปัญหาเกิดภาวะเส้นตรงร่วมพหุสามารถนำไปวิเคราะห์หาค่าถอยพหุคูณต่อไปได้

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางซึ่งมีอายุ 40-59 ปี ($n = 160$)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. สุขภาวะในการทำงาน	-				
2. ความกรุณาต่อตนเอง	.23**	-			
3. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	.31***	.37***	-		
4. การฟื้นฟูพลัง	.39***	.45***	.55***	-	
5. การสนับสนุนจากครอบครัว	.26**	.28***	.46***	.51***	-

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

จากตาราง 6 พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางซึ่งมีอายุ 40-59 ปี ดังนี้

1. ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยพบว่า สุขภาวะในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .31 และ .39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ และการสนับสนุนจากครอบครัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกดังนี้

2.1 ความกรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .37 .45 และ .28 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพักผ่อนและการสนับสนุนจากครอบครัว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .55 และ .46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพักผ่อน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

โดยเมื่อพิจารณาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (multicollinearity) ระหว่างตัวแปรด้วยตนเอง พบว่า ไม่มีตัวแปรต้นตัวใดที่มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 จึงไม่มีปัญหาเกิดภาวะเส้นตรงร่วมพหุ สามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการได้ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย

ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน การสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการได้ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย โดยมีผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยใช้วิธี Enter ในการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย ตามดังตาราง 7, 8 และ 9 ตามลำดับ

ตาราง 7 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อหาอำนาจการทำนายของปัจจัยที่มีต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวม (n = 289)

ตัวแปร	b	SE	β	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	11.54	3.63		3.18	.002		
ความกรุณาต่อตนเอง	.04	.04	.06	.98	.329	.69	1.45
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	.06	.03	.12	2.02	.045	.68	1.47
การฟื้นฟูพลัง	.36	.07	.37	5.10	<.001	.50	1.99
การสนับสนุนจากครอบครัว	.03	.03	.06	.90	.370	.67	1.50
R = .514, R ² = .264, F = 25.489(4,284), p < .001							

จากตาราง 7 พบว่า มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .50 ถึง .69 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าความทนสูงกว่าเกณฑ์คือมากกว่า 0.19 และมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.45 ถึง 1.99 ซึ่งถือว่าไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือน้อยกว่า 5 (Hair et al, 2010) แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระมากเกินไป จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้ สำหรับผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง และการสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 26.4 (R² = .264) เมื่อพิจารณาจำแนกรายตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุด คือ การฟื้นฟูพลัง ($\beta = .37, p < .001$) รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ($\beta = .12, p < .05$) ส่วนความกรุณาต่อตนเอง และการสนับสนุนจากครอบครัว ไม่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อหาอำนาจการทำนายของปัจจัยที่มีต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งมีอายุ 20-39 ปี ($n = 129$)

ตัวแปร	b	SE	β	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	4.91	4.60		1.07	.288		
ความกรุณาต่อตนเอง	.03	.06	.06	.60	.552	.58	1.72
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	.05	.04	.10	1.23	.221	.72	1.39
การฟื้นฟูพลัง	.44	.10	.46	4.25	<.001	.43	2.35
การสนับสนุนจากครอบครัว	.05	.05	.10	1.13	.260	.61	1.64
$R = .621, R^2 = .386, F = 19.477(4,124), p < .001$							

จากตาราง 8 พบว่า มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .43 ถึง .72 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าความทนสูงกว่าเกณฑ์คือมากกว่า 0.19 และมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.39 ถึง 2.35 ซึ่งถือว่าไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือน้อยกว่า 5 (Hair และคณะ, 2010) แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระมากเกินไป จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้ สำหรับผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง และการสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งมีอายุ 20-39 ปี ได้ร้อยละ 38.6 ($R^2 = .386$) เมื่อพิจารณาจำแนกรายตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น พบว่ามีเพียงตัวแปรเดียวคือ การฟื้นฟูพลัง ($\beta = .46, p < .001$)

ตาราง 9 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อหาอำนาจการทำนายของปัจจัยที่มีต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางซึ่งมีอายุ 40-59 ปี (n = 160)

ตัวแปร	b	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	20.00	5.54		3.61	<.001		
ความกรุณาต่อตนเอง	.03	.06	.04	.53	.598	.77	1.29
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	.06	.04	.12	1.31	.194	.64	1.57
การฟื้นฟูพลัง	.26	.09	.28	2.83	.005	.56	1.79
การสนับสนุนจากครอบครัว	.03	.05	.05	.54	.587	.69	1.44
R = .409, R ² = .167, F = 7.783(4,155), p < .001							

จากตาราง 9 พบว่า มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .56 ถึง .77 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าความทนสูงกว่าเกณฑ์คือมากกว่า 0.19 และมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.29 ถึง 1.79 ซึ่งถือว่าไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือน้อยกว่า 5 (Hair et al, 2010) แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระมากเกินไป จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้ สำหรับผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง และการสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางซึ่งมีอายุ 40-59 ปี ได้ร้อยละ 16.7 (R² = .167) เมื่อพิจารณาจำแนกรายตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง พบว่ามีเพียงตัวแปรเดียวคือการฟื้นฟูพลัง ($\beta = .28$, p < .01)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีต่อสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานในการวิจัย ขอบเขตการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีช่วงวัยแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายร่วมกันของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน การสนับสนุนจากครอบครัว ที่มีต่อสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามช่วงวัยที่แตกต่างกัน

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางจะมีสภาวะในการทำงานมากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้น
2. ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน การสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการได้ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อายุระหว่าง 20-59 ปี ของสถาบันแห่งหนึ่ง จำนวน 1,334 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อายุระหว่าง 20-59 ปี ของสถาบันแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 129 คน แต่อย่างไรก็ตามการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจเกิดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือการถอนตัวออกจากการวิจัยกลางคันของผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็นจำนวนกลุ่มละ 160 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใหญ่ตอนต้น จำนวน 129 ชุด

และผู้ใหญ่ตอนกลาง จำนวน 160 ชุด จึงมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน โดยมีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenience sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาวะในการทำงาน
2. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

2.1 ตัวแปรพยากรณ์

- 2.1.1 ความกรุณาต่อตนเอง
- 2.1.2 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต
- 2.1.3 การพักผ่อน
- 2.1.4 การสนับสนุนจากครอบครัว

2.2 ตัวแปรคุณลักษณะ ได้แก่ ช่วงวัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เครื่องมือการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของฉันทน์ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ ประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ปัจจุบัน ประเภทพนักงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา และการพักอาศัย ส่วนที่ 2 แบบวัดฉันทน์กับที่ทำงาน (วัดตัวแปรสุขภาวะในการทำงาน) มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบวัดความรู้สึกลึกซึ้งที่มีต่อตนเอง (วัดตัวแปรความกรุณาต่อตนเอง) มีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบวัดชีวิตกับงาน (วัดตัวแปรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต) มีข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ ส่วนที่ 5 แบบวัดฉันทน์กับเหตุการณ์ในชีวิต (วัดตัวแปรการพักผ่อน) มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 6 แบบวัดฉันทน์กับครอบครัว (วัดตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัว) มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ โดยมีรายละเอียดและคุณภาพเครื่องมือวิจัยแต่ละฉบับเป็นดังนี้ (1) แบบวัดตัวแปรสุขภาวะในการทำงาน ผู้วิจัยนำแบบวัดสุขภาวะในการทำงานของ ทราเย อภัยโส (2565) ได้แปลเป็นภาษาไทยจากต้นฉบับของเคิร์น (Kern, 2014) จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่าแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .856 (2) แบบวัดตัวแปรความกรุณาต่อตนเอง ผู้วิจัยนำแบบวัดความกรุณาต่อตนเองของ วัชรชาติ บุญสร้างสม (2556) ได้แปลเป็นภาษาไทยจากต้นฉบับของนีฟ (Neff, 2003) จำนวน 26 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่าแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .761 (3) แบบวัดตัวแปรการพักผ่อน ผู้วิจัยนำแบบวัดการพักผ่อนจากกรมสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต, 2563) จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 4 ระดับ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่าแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .825

(4) แบบวัดตัวแปรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่าแบบวัดมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .919

(5) แบบวัดตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 18 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 6 ระดับ เมื่อนำไปทดลองใช้พบว่าแบบวัดมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .933

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ โดยมีรหัสโครงการวิจัย ที่ SWUEC-682344 แล้วจึงขอหนังสืออนุญาตจากทางบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อเข้าไปเก็บข้อมูลในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เมื่อได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยดังกล่าว ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามเป็นกระดาษตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีการชี้แจงเพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความสำคัญของการวิจัยและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับและนำผลมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวม ไม่ได้ระบุเป็นรายบุคคล ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้จำนวน 289 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยค่าแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test)
3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)
4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยใช้วิธี Enter

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนกลางมีสุขภาวะในการทำงานมากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่า ความภักดีต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวมได้

ร้อยละ 26.4 ($R^2 = .264$) เมื่อพิจารณาจำแนกรายตัวแปรพบว่า การฟื้นฟูพลังมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนความกรุณาต่อตนเอง และการสนับสนุนจากครอบครัวไม่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละช่วงวัยช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น พบว่าความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง และการสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้นได้ร้อยละ 38.6 ($R^2 = .386$) และการฟื้นฟูพลังมีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ส่วนความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและการสนับสนุนจากครอบครัวไม่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางพบว่าความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง และการสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนกลางได้ร้อยละ 16.7 ($R^2 = .167$) และการฟื้นฟูพลังมีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง ส่วนความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและการสนับสนุนจากครอบครัวไม่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 พนักงานสายสนับสนุนวิชาการช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง มีสุขภาวะในการทำงานมากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางมีสุขภาวะในการทำงานมากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสุขภาวะในการทำงานนี้ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความเจริญรุ่งเรืองในสิ่งที่ทำ และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Diener, 2000; Seligman, 2011; พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด PERMA Model ของ Seligman (2011) และ Kern (2014) ที่อธิบายสุขภาวะเชิงบวกผ่านองค์ประกอบของอารมณ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ การมีความหมาย และความสำเร็จ โดยเฉพาะในด้านการมีความหมาย และ ความสำเร็จ ที่สะท้อนถึงความรู้สึกมีคุณค่า และประสบความสำเร็จในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคม (Psychosocial Development Theory) ของอีริกสัน ขั้นการทำประโยชน์ให้สังคมกับการคิดถึงแต่ตนเอง (Generativity vs. Stagnation) ซึ่งอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง เป็นช่วงที่สามารถก้าว

ข้ามช่วงการแสวงหาตัวตน และมุ่งสู่การสร้างสรรคเพื่อผู้อื่น ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และคุณค่าทางสังคมไปยังคนรุ่นใหม่ หากบุคคลรู้สึกว่าตนเองมีส่วนช่วยพัฒนาผู้อื่น จะส่งผลต่อความหมายในชีวิตและความพึงพอใจทางจิตใจ (Erikson, 1964 อ้างถึงใน เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561) ส่งผลให้ช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางมีสุขภาวะในการทำงานในระดับที่สูงกว่า ขณะที่ภารกิจพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเริ่มต้นการทำงาน มักเผชิญกับความเครียดจากการแสวงหาตัวตน การสร้างความสัมพันธ์ และการสร้างฐานะทางสังคม (เกษร เกษมสุข และ อุษณีย์ บุญบรรจบ, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wilks และ Neto (2012) ศึกษาช่วงอายุกับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บทบาทที่มีคุณค่า ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับและแนวโน้มความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่าผู้ใหญ่ที่ทำงานอายุ 50 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มช่วงวัยอื่น อายุ 18-34 ปี และ 35-49 ปี ดังนั้นผลของการวิจัยในครั้งนี้จึงมีส่วนขยายองค์ความรู้ความพึงพอใจในการทำงานให้เห็นถึงวัยผู้ใหญ่ตอนกลางมีสุขภาวะในการทำงานที่มากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน การสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการได้ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยตามช่วงวัย

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่าความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อน และการสนับสนุนจากครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวม กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นและผู้ใหญ่ตอนกลางได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจำแนกรายตัวแปรพบว่า การพักผ่อนเป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญในโมเดลการถดถอย กล่าวคือการพักผ่อน สามารถทำนายสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามช่วงวัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 26.4 ($R^2 = .264$) ในกลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนต้นอายุ 20-39 ปี ได้ร้อยละ 38.6 ($R^2 = .386$) และในกลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนกลางอายุ 40-59 ปี ได้ร้อยละ 16.7 ($R^2 = .167$) เมื่อพิจารณาอิทธิพลพบว่าการพักผ่อนมีค่าอิทธิพลในกลุ่มรวม ($\beta = .37, p < .001$) ในกลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ($\beta = .46, p < .001$) และในกลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง ($\beta = .28, p < .01$)

การพักผ่อน เป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญในโมเดลการถดถอยทั้งในกลุ่มรวม กลุ่มผู้ใหญ่ตอนต้นและผู้ใหญ่ตอนกลาง เนื่องมาจากการพักผ่อนเป็นทรัพยากรภายในบุคคลและ

พฤติกรรมที่นำมาใช้เพื่อรับมือกับความยากลำบากและความท้าทายต่าง ๆ นำไปสู่บุคลิกภาพที่เข้มแข็ง และกลไกการรับมือทางจิตวิทยา การฟื้นฟูพลังจะขับเคลื่อนความสนใจของคน ๆ หนึ่งในด้านจุดแข็ง และโอกาสมากกว่าจุดอ่อนและความเปราะบาง ผ่านการกำหนดกรอบมุมมองของตนเองใหม่ เมื่อได้รับผลกระทบจากความยากลำบาก เช่น การบาดเจ็บ การสูญเสีย จะไม่ได้ถูกรอบงำโดย ประสบการณ์เหล่านั้นอย่างถาวร คนที่มีการฟื้นฟูพลังสามารถรับมือกับความยากลำบากได้ จะได้รับ ทักษะใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงมีสุขภาพจิตดีขึ้น (Kotera และคณะ, 2021) และจากแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2563) การฟื้นฟูพลังเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถปรับตัวและฟื้นคืนจาก สถานการณ์ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยพลังฮึด พลังฮึด และพลังสู้ ซึ่งสะท้อนถึง ความสามารถในการทนต่อแรงกดดัน มีกำลังใจ และต่อสู้เพื่อเอาชนะอุปสรรค ซึ่งอารมณ์และจิตใจ จะมีความยืดหยุ่นสูงแม้มีปัจจัยภายนอกเข้ามากระทบแต่ก็ไม่ทำให้เกิดการกระเทือนจนถึงขั้นแตกร้าง ช่วยปกป้องปัญหาทางสุขภาพจิต เช่น เครียด ซึมเศร้า วิตกกังวล หรือ การเจ็บป่วยทางจิต ดังนั้น จึงอาจจะกล่าวได้ว่ามีความเชื่อมโยงกับด้านอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) ของคัมภีร์ประกอบ ตามแนวคิด PERMA ของ Seligman (2011) คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการยังทำงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจ และภาคภูมิใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น เนื่องจากสามารถจัดการกับความเครียด ปัญหาอุปสรรคหรือความท้าทายในงานได้ จนนำไปสู่ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงานซึ่งเชื่อมโยง กับด้านความสำเร็จ (Accomplishment) ตามแนวคิด PERMA ของ Seligman (2011) คือ การบรรลุเป้าหมายและความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อผกา แซ่โค้ว (2555) ที่ศึกษาในพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจหรือภาครัฐ จำนวน 750 คน พบว่าการฟื้นฟูพลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.91, p < .01$) และผลงานวิจัยของสุมาลินี มธุรพจน์พงศ์ (2555) ที่ศึกษาในคนทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 235 คน พบว่าการฟื้นฟูพลังมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.23, p < .01$) ดังนั้นผลของ การวิจัยในครั้งนี้จึงมีส่วนขยายองค์ความรู้ให้เห็นถึงความสำคัญของการฟื้นฟูพลังที่มีต่อสุขภาวะ ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญในโมเดลการถดถอย ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มรวม แต่เมื่อแยกวิเคราะห์ตามช่วงวัยกลับไม่พบความสำคัญ เนื่องมาจากพัฒนาการด้านสติปัญญาในช่วงวัยผู้ใหญ่ ซึ่งบุคคลมีความคิดเชิงนามธรรม มีความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล จัดลำดับความสำคัญ และปรับตัวต่อความกดดันได้ดีขึ้น (ประณต เค้าจิม, 2549) ทำให้ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตไม่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญ

และจากผลวิจัยในกลุ่มย่อยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทราย อภัยโส (2565) ศึกษาในพนักงานระดับปฏิบัติการในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน จำนวน 216 คน พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตอาจมีอิทธิพลทางอ้อม ดังมีการศึกษาของ Brough และคณะ (2014) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่งผลทางอ้อมผ่านความเครียดและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผลโดยตรง และยังขึ้นอยู่กับบริบทวัฒนธรรมที่มองการทุ่มเทให้งานเป็นคุณค่า (Yang และคณะ, 2000) ดังนั้นความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตจึงยังไม่เด่นชัดในสุขภาวะในการทำงานเมื่อศึกษาแยกตามช่วงวัยของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

ความกรุณาต่อตนเอง พบว่าไม่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญในโมเดลการถดถอยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามช่วงวัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชา อุเทศนันท์ (2561) ศึกษาในผู้ใหญ่ตอนกลาง จำนวน 263 คน พบว่าความเมตตากรุณาต่อตนเองมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิต อย่างไรก็ตามความเมตตากรุณาต่อตนเองอาจส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงานทางอ้อมผ่านกลไกการเผชิญปัญหาหรือการรับรู้ความเครียด มากกว่าการส่งผลโดยตรง (Zessin และคณะ, 2015) และอาจสะท้อนถึงลักษณะของช่วงวัยผู้ใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับการดูแลผู้อื่นมากกว่าตนเอง (Havighurst, 1973) ดังนั้นความกรุณาต่อตนเองส่งผลไม่เด่นชัดในสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

การสนับสนุนจากครอบครัว พบว่าไม่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญในโมเดลการถดถอยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามช่วงวัย จากผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kalliath และคณะ (2020) ศึกษาในนักสังคมสงเคราะห์ที่ทำงานในองค์กรของรัฐและองค์กรเอกชนในอินเดีย 15 แห่ง จำนวน 770 คน พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะในการทำงาน แต่ไม่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเนื่องมาจากการสนับสนุนมีอิทธิพลเชิงอ้อมมากกว่าผลโดยตรง (Cohen และ Wills, 1985) อีกทั้ง Lakey และ Cohen (2000) ได้กล่าวถึงว่าการรับรู้คุณค่าของการสนับสนุนสำคัญกว่าการได้รับจริง จึงอาจเป็นไปได้ว่าในการวิจัยนี้เน้นที่การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว หากมีการวิจัยในครั้งต่อไปอาจจะวัดในตัวแปรการเห็นคุณค่าของการสนับสนุนจากครอบครัว นอกจากนี้ภารกิจพัฒนาการด้านสังคมของ Havighurst (1973) ซึ่งระบุว่าบุคคลวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและตอนกลางมักมีบทบาทดูแลสมาชิกในครอบครัวมากกว่าการรับการดูแล ส่งผลให้การสนับสนุนจากครอบครัวที่ได้รับจริงอาจไม่เพียงพอหรือไม่ตอบสนองต่อความต้องการด้านงาน อีกทั้งบุคคลในวัยนี้มักพึ่งพา

ตนเองมากขึ้น จึงทำให้การสนับสนุนจากครอบครัวไม่มีอิทธิพล ดังนั้นการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลไม่เด่นชัดในสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนกลางมีสภาวะในการทำงานมากกว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ นักบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สามารถนำไปเป็นแนวทางประกอบการวางแผนการส่งเสริมสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยอาจมีพนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนกลางเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การอบรมพัฒนาทักษะ และการสร้างระบบพี่เลี้ยง เพื่อช่วยให้พนักงานสายสนับสนุนวิชาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้นสามารถปรับตัวและมีสภาวะในการทำงานที่ดีขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า การฟื้นฟูพลัง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญ ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ นักบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารมหาวิทยาลัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือประกอบการวางแผนการส่งเสริมและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมปัจจัยนี้ โดยเฉพาะการพัฒนากิจกรรมหรือโครงการอบรมที่มุ่งเสริมสร้างการฟื้นฟูพลัง เช่น อบรมเพิ่มพลังฮึด พลังฮึด พลังสู้ จัดมุมปรับอารมณ์ดูรายการสนุก ๆ ช่วงเวลาสั้น ๆ ที่ทำให้หัวเราะได้ กิจกรรมโยคะ การฝึกสมาธิ กิจกรรมกีฬา หรือศิลปะ เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจการฟื้นฟูพลังอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในบุคลากรที่เข้ามาใหม่

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความกรุณาต่อตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านความกรุณาต่อตนเอง เช่น กิจกรรมการตระหนักรู้ในตนเอง (mindfulness) การลดการวิพากษ์ตนเอง และการปรับมุมมองต่อความผิดพลาด โดยสามารถจัดเป็นกิจกรรมเชิงปฏิบัติการระยะสั้น เพื่อให้พนักงานนำไปประยุกต์ใช้ในงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการวิจัยเชิงทดลอง หรือวิจัยและพัฒนาโปรแกรมที่ส่งเสริมสภาวะในการทำงาน โดยนำตัวแปรต้นคือการฟื้นฟูพลัง เป็นฐานคิดในการออกแบบโปรแกรม

2. ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมให้กับพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในการมีสภาวะในการทำงาน โดยอาจมีการสัมภาษณ์ การสังเกต พูดคุยกับพนักงานเพื่อจะรับรู้ถึงตัวแปรที่ส่งผล

ต่อสุขภาวะในการทำงานมากขึ้น การวิจัยครั้งนี้มีเปอร์เซ็นต์ผลการทำนายการฟื้นฟูพลังที่มีความสำคัญ มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงาน โดยนำการฟื้นฟูพลังเป็นฐานแนวคิดในการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาศึกษาความแตกต่างของสุขภาวะในการทำงานตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประเภทพนักงาน เนื่องจากพนักงานในแต่ละตำแหน่งอาจเผชิญภาระงาน สภาพแวดล้อม และความต้องการทางอารมณ์ที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงานในระดับที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ควรมีการเปรียบเทียบกลุ่มย่อย เช่น ประเภทสัญญาจ้างหรือสายงาน รวมทั้งศึกษาปัจจัยบริบทองค์การเพิ่มเติมเพื่อให้ได้เข้าใจสุขภาวะในการทำงานมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- Allen, T. D., และ Eby, L. T. (2016). *The Oxford handbook of work and family* (The Oxford handbook of work and family, Vol. 95). L. T. Eby & T. D. Allen (Eds.).
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.37>
- American Psychological Association. (2018). *The Road to Resilience*. American Psychological Association.
- Anagha, L. L., และ Kanchan, D. P. (2019). A study of psychological well-being and work-life balance of female nurses. *Journal of Nursing Sciences*, 4, 9–14.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., และ Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39–53.
- Beaumont, E., Durkin, M., Hollins Martin, C. J., และ Carson, J. (2016). Compassion for others, self-compassion, quality of life and mental well-being measures and their association with compassion fatigue and burnout in student midwives: A quantitative survey. *Midwifery*, 34, 239–244. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2015.12.004>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., และ Lo, D. (2014). Work life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744.
- Butler, J., และ Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilier: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48.
- Cinamon, R., และ Rich, Y. (2010). Work-family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 59–70. <https://doi.org/10.1177/1069072709354195>
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* Academic Press.
- Cohen, S., และ Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.

- Cooper, C. L., และ Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- Erikson, E. H. (1964). *Insight and responsibility*. WW Norton & Company.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., และ Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Gilbert, P. (2009). Introducing compassion-focused therapy. *Advances in Psychiatric Treatment*, 15(3), 99–208. <https://doi.org/10.1192/apt.bp.107.005264>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., และ Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit*. Bernard van Leer Foundation.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., และ Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson Education.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., และ Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 138.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education* (3rd). David McKay.
- Havighurst, R. J. (1973). *Human development and education*. Longman.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., และ Chan, C. (2019). Linking Work–Family Enrichment to Job Satisfaction through Job Well-Being and Family Support: A Moderated Mediation Analysis of Social Workers across India. *Journal of Social Work*, 49, 234–255.

- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., และ Chan, C. (2020). Enhancing job satisfaction through work–family enrichment and perceived supervisor support: The case of Australian social workers. *Personnel Review*, 49(4), 1004-1020. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0219>
- Kalliath, T., และ Brough, P. (2008). Work life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Kamaryati, N. P., และ Malathum, P. (2020). Family Support: A concept Analysis. *Pacific Rim Int J Nurs Res*, 24(3), 403-411.
- Kern, M. L. (2014). The role of personality in adult well-being: A comprehensive review of the literature. *Journal of Research in Personality*, 51, 110–122.
- King, L., A. , Laura, K. M., Daniel, W. K., และ Gary, A. A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 235-258.
- Kotera, Y., Sheikh, S., และ Nikolin, V. (2021). Predicting self-compassion in UK nursing students: Relationships with resilience, engagement, motivation, and mental wellbeing. *Nurse Education in Practice*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.102989>
- Lachman, M. E. (2001). *Handbook of Midlife Development*. Wiley.
- Lahey, B., และ Cohen, S. (2000). Social support theory and measurement. ใน S. Cohen, L. Underwood, และ B. G. (Eds.), *Social support measurement and intervention* (pp. 29-52). Oxford University Press.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., และ Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44.
- Manion, J. (2003). Joy at work! Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Neff, K. D. (2003). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223–250. <https://doi.org/10.1080/15298860309027>
- Neff, K. D. (2023). Self-compassion: Theory, method, research, and intervention. *Annual Review of Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032420-031047>

- Reyes, D. (2012). Self-compassion: A concept analysis. *Journal of Holistic Nursing*, 30(2), 81-89.
- Robertson, I. T., และ Flint-Taylor, J. (2009). *The Oxford handbook of organizational well-being*. S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.)
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Shapira, L. B., และ Mongrain, M. (2010). The benefits of self-compassion and optimism exercises for individuals vulnerable to depression. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 24(4), 377-389. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.516763>
- Thoits, P. A. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54, 416-423.
- Wadsworth, L. L., และ Owens, B. P. (2007). The Effects of Social Support on Work – Family Enhancement and Work – Family Conflict in the Public Sector. ใน *Work Motivation and the Workplace* (75-87).
- Wagnild, G., และ Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the resiliency scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.
- Wang, L., Wang, H., Shao, S., Jia, G., และ Xiang, J. (2020). Job Burnout on Subjective Well-Being Among Chinese Female Doctors: The Moderating Role of Perceived Social Support. *Journal Frontiers in Psychology*, 11, 435.
- Wilks, D. C., และ Neto, F. (2012). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the 'Double Jeopardy' Effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875-890.
- Wright, T. A., และ Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160.
- Wright, T. A., และ Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338–351.

- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., และ Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-US comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management journal*, 43(1), 113-123.
- Zessin, U., Dickhäuser, O., และ Garbade, S. (2015). The relationship between self-compassion and well-being: A meta-analysis. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 7(3), 340-364.
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี พลังสุขภาพจิต RQ: Resilience Quotient*. สำนักวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต. (2564). *รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2564*. กรมสุขภาพจิต.
- กฤตพล รังสิยานนท์. (2562). ผลของกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยามุ่งเน้นการฝึกสติ การยอมรับและพันธสัญญาที่มีต่อความเมตตากรุณาต่อตนเอง ความเข้มแข็งทางจิตใจ และความหมายของนักกีฬาเยาวชนไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital collections. <http://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/9149>
- เกษร เกษมสุข, และ บังอร ฤทธิ์อุดม. (2566). การส่งเสริมพัฒนาการผู้ใหญ่วัยกลางคน: บทบาทของพยาบาล. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*, 17(1), 368-380.
- เกษร เกษมสุข, และ อุษณีย์ บุญบรรจบ. (2561). การส่งเสริมพัฒนาการผู้ใหญ่วัยตอนต้น: บทบาทของพยาบาล. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 64(3), 101-107.
- ข้อบังคับสถาบันว่าด้วยการบริหารงานบุคคล. (2562).
- คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานสถาบันตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ. (2561).
- จิตกาญจนา ชาญศิลป์. (2558). *ความเครียดและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ไม้ดอกไม้ประดับ]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2560). คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 7(1), 1-15.
- ชวีศา ทัพโพ, สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, และ ศิริญา ไส้สวัสดิ์ สุทธรัตนกุล. (2566). การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเครียด ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ* (ครั้งที่ 5, หน้า 96-103).

- ช่อผกา แซ่โค้ว. (2555). อิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ต่อความผูกใจมั่นในงาน: บทบาทการส่งผ่านของความสุขในการทำงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital collections. <http://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/52404>
- ชุติมา จิรัฐิเกรียงไกร. (2563). ปัจจัยทำนายสุขภาวะทางจิตใจในวัยรุ่นตอนปลาย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. Mahidol IR. <https://repository.li.mahidol.ac.th/handle/123456789/61986>
- ชูชัย สมितिไกร. (2563). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลากร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐปกร รัตมี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. STOU IR at Sukhothai Thammathirat Open University. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/12062>
- ณญาณี จริงจิตร. (2565). ปัจจัยพยากรณ์สุขภาวะในการทำงานของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. CMU Intellectual Repository. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:163723>
- ณัฐชา อุเทศนันท์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและสุขภาวะทางจิตใจในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง โดยมีความเมตตากรุณาต่อตนเองและการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรกำกับ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital collections. <http://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/2892>
- ดาวชมพู นาคะวิโร. (2555). บทที่ 3 พัฒนาการตลอดช่วงชีวิตมนุษย์: วัยผู้ใหญ่และวัยสูงอายุ. ใน ตำราพฤติกรรมศาสตร์ทางการแพทย์ (หน้า 27-29). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทราย อภัยโส. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อแบบอนุกรมของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและสุขภาวะในการทำงาน [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. CMU Intellectual Repository. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:172492>

- เทอดศักดิ์ เดชคง, พาสณา คุณาธิวัฒน์, ธิดารัตน์ ทิพย์โชติ, และ ภาพร วุฒินหาร. (2565). ความตรงและความเชื่อมั่นของแบบประเมินพลังใจฉบับ 3 ข้อ. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 30(4), 297-306.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/1047>
- โนรี มีกิริยา, และ อุทัยรัตน์ แสนเมือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*, 13(2), 115-130.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล. (2553). *ขนาดอิทธิพล การวิเคราะห์อำนาจ การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้โปรแกรม G*Power*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- เบญจลักษณ์ สหุมติระ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัว กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital collections. <http://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/46112>
- ประกาศสถาบันเรื่องหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ. (2561).
- ประนต์ เค้าฉิม. (2549). *จิตวิทยาพัฒนาการ :เอกสารคำสอนวิชา จต 221*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554*. <https://dictionary.orst.go.th/>
- พนิดา พรหมรัตน์. (2559). *อิทธิพลที่มีการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พุทธธิดา มากพูน, กมลาศ ภูวนาธิพงศ์, และ วิชชุดา ลูติโชติรัตนนา. (2567). รูปแบบการพัฒนาความกรุณาต่อตนเองในการเผชิญวิกฤติของผู้ประกอบการ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 20(1), 28-45.

ภาณุภาคย์ พงศ์ติชาต. (2549). Work life balance. ใน *ผู้จัดการรายสัปดาห์ (HR Section)*:

สำนักงาน ก.พ.

ภิญญาดา มัญยานนท์. (2565). ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 31(2), 121–129.

มาลีวัล เลิศสาครศิริ, และ พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุชาติ. (2556). การใส่ใจตนเอง สมรรถนะตนเอง และคุณค่าตนเอง กับการจัดการอาการของผู้ติดเชื้อเอชไอวี. *วารสารพยาบาล*, 62(3), 22–28.

วรกร ทรัพย์วิระปกรณ์, และ พัชรี ถุงแก้ว. (2559). ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน: กรณีศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 1(27), 113–129.

วัชรชาติ บุญสร้างสม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเครียดและความสุขในนิสิต นักศึกษามหาวิทยาลัยโดยมีความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital collections.

<http://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/52424>

ศยามล เอกะกุลนันต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์หญิง กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 33(106), 107–120.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2549). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย วัยรุ่น-วัยสูงอายุ* (พิมพ์ครั้งที่ 9, เล่ม 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

Chula Digital collections. <http://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/52405>

ศศกร เทพรักษา. (2562). *การศึกษาความเมตตากรุณาต่อตนเองที่สัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ไม่ได้ตีพิมพ์].

มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริเพิ่ม เชาวนศิลป์. (2546). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

CMUDC. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:33164>

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์. (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. สำนักพิมพ์พุทธศาสน์.

- สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (2566).
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566-2569. สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). สถิติประชากรศาสตร์
ประชากรและเคหะ. ผู้แต่ง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570.
- สุพัตรา เกตุสุข, พัชรภรณ์ ศรีสวัสดิ์, และ ครรชิต แสนอุบล. (2564). การเสริมสร้างความกรุณา
ต่อตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้าโดยการให้
คำปรึกษากลุ่ม. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 479–493.
- สุภาวดี ดิสโร. (2551). ผลของกลุ่มจิตวิทยาพัฒนาตนและการฝึกฝนแนวพุทธต่อความสามารถ
ในการฟื้นพลังของนักศึกษามหาวิทยาลัย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย]. Chula Digital collections. <http://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/55774>
- สุมลรัตน์ ดอกเขียว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากครอบครัว
และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริการโรงพยาบาล
เอกชนแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital
Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:121119
- สุมาลี นิ มธุรพจน์พงศ์. (2555). ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้:
ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับ
องค์กร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital
collections. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/52406/>
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2555). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงดาว วัฒนาสกุลเกียรติ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองกับ
สุขภาวะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. *Journal
of Graduate Studies Walaya Alongkorn Rajabhat University*, 16(2), 224–242.
- อัศรสา สถาพรจนา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยายภาค
จริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย]. Chula Digital collections. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/47162/>

อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2561). *ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน
สายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ* [ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <https://ir-thesis.swu.ac.th/items/af93a5ca-71d5-40b7-ae81-b1fd73a6de27>





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา ไส้มนันท์ | คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2. อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ เดชสงค์ | สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ดร.สุพัทธ แสนแจ่มใส | สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็ก
และครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล |





ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r) และค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดฉันกับที่ทำงาน (ตัวแปรสุขภาวะในการทำงาน) ในกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
	กลุ่มทดลองใช้ (65 คน)	กลุ่มตัวอย่าง (289 คน)
ด้านอารมณ์เชิงบวก		
3. ท่านมีความรู้สึกเบิกบานใจในที่ทำงานบ่อยครั้งเพียงไร	.851	.848
5. ท่านมีความรู้สึกทางบวกในที่ทำงานของท่านบ่อยครั้งเพียงไร	.906	.865
15. ในที่ทำงาน ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจมากน้อยเพียงไร	.758	.783
ค่าความเชื่อมั่นด้านอารมณ์เชิงบวก	.790	.778
ด้านการมีส่วนร่วม		
2. ท่านสนใจจดจ่ออยู่กับงานที่ท่านกำลังทำบ่อยครั้งเพียงไร	.698	.668
7. บ่อยครั้งเพียงไรที่ท่านทำงานจนลืมเวลาในขณะที่ได้ทำในสิ่งที่ชอบ	.797	.795
11. ท่านรู้สึกตื่นเต้นและสนใจงานของท่านมากน้อยเพียงไร	.737	.748
ค่าความเชื่อมั่นด้านการมีส่วนร่วม	.588	.578
ด้านความสัมพันธ์		
9. ในยามที่ท่านต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับสิ่งเหล่านี้จากพวกเขามากน้อยเพียงไร	.800	.781
12. เพื่อนร่วมงานของท่านรู้สึกชื่นชมเห็นคุณค่าในตัวท่านมากน้อยเพียงไร	.832	.821
14. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านมากน้อยเพียงไร	.790	.820
ค่าความเชื่อมั่นด้านความสัมพันธ์	.733	.733
ด้านการมีความหมาย		
8. งานของท่านมีจุดมุ่งหมายและความหมายต่อท่านมากน้อยเพียงไร	.759	.850
10. โดยทั่วไปแล้วท่านรู้สึกว่าสิ่งที่ท่านทำที่ทำงานมีคุณค่าและคุ้มค่าเพียงไร	.825	.856
13. โดยทั่วไปแล้วท่านรู้สึกว่าตนเองมีทิศทางในการทำงานมากน้อยเพียงไร	.688	.809
ค่าความเชื่อมั่นด้านการมีความหมาย	.630	.788
ด้านความสำเร็จ		
1. บ่อยครั้งเพียงไรที่ท่านรู้สึกว่ากำลังมีความก้าวหน้าในการทำให้เป้าหมายเกี่ยวกับงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ	.685	.719
4. บ่อยครั้งเพียงไรที่ท่านสามารถบรรลุเป้าหมายงานที่สำคัญที่ตนเองได้ตั้งไว้	.725	.744
6. บ่อยครั้งเพียงไรที่ท่านสามารถจัดการกับความรับผิดชอบในงานของท่าน	.688	.683
ค่าความเชื่อมั่นด้านความสำเร็จ	.462	.511

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
	กลุ่มทดลอง ใช้ (65 คน)	กลุ่มตัวอย่าง (289 คน)
โดยภาพรวม		
16. โดยภาพรวมแล้ว ท่านคิดว่าท่านมีความสุขกับงานของท่านมาก เพียงไร	.690	.775
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.856	.883

หมายเหตุ ทุกข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r) และค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดความรู้สึกที่มีต่อตนเอง (ตัวแปรความกรุณาต่อตนเอง) ในกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
	กลุ่มทดลองใช้ (65 คน)	กลุ่มตัวอย่าง (289 คน)
ด้านการใจดีต่อตนเอง		
5. เมื่อฉันรู้สึกเจ็บปวดในใจฉันจะพยายามดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจตนเอง	.691	.672
12. ในช่วงเวลาที่ฉันต้องพบความยากลำบากฉันจะดูแลและรักษาจิตใจตนเอง	.686	.745
19. เมื่อฉันประสบกับความทุกข์ ฉันจะปฏิบัติต่อตนเองด้วยความเมตตา	.795	.768
23. ฉันยอมรับข้อบกพร่องและข้อจำกัดต่างๆ ของตนเองได้	.767	.702
26. ฉันพยายามทำความเข้าใจและอดทนกับนิสัยของตนเองที่ฉันไม่ชอบ	.632	.583
ค่าความเชื่อมั่นด้านการใจดีต่อตนเอง	.757	.722
ด้านการตัดสินใจ		
1. ฉันไม่ยอมรับและตำหนิข้อบกพร่องของตนเอง	.668	.601
8. เมื่อมีความยุ่งยากเกิดขึ้น ฉันมักจะกล่าวโทษตัวเอง	.629	.694
11. ฉันทนไม่ได้และรู้สึกหงุดหงิดกับอุปนิสัยของตนเองที่ไม่ถูกใจ	.648	.742
16. เมื่อฉันเห็นตัวตนของฉันที่ฉันไม่ถูกใจฉันจะรู้สึกผิดหวังและไม่มีความสุข	.603	.725
21. เมื่อเจอเหตุการณ์ทุกข์ยากฉันเพิกเฉยละเลยไม่ใส่ใจจิตใจตนเอง	.469	.540
ค่าความเชื่อมั่นด้านการตัดสินใจ	.557	.675

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
	กลุ่มทดลองใช้ (65 คน)	กลุ่มตัวอย่าง (289 คน)
ด้านการรับรู้ถึงความเป็นมนุษย์ร่วมกันในการประสบกับความทุกข์		
3. เมื่อตกอยู่ในความทุกข์ฉันมองว่าความทุกข์นั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทุกคนต้องเจอ	.735	.678
7. เมื่อฉันรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง เหมือนหมดสิ้นทุกสิ่งทุกอย่าง ฉันจะเตือนตนเองว่ายังมีคนอื่นอีกมากมายในโลกที่รู้สึกเช่นเดียวกันกับฉัน	.724	.756
10. เมื่อฉันรู้สึกว่าตนเองไม่ดีพอในเรื่องใดเรื่องหนึ่งฉันมักบอกตนเองว่าคนอื่นใหญ่ก็รู้สึกอย่างนี้เหมือนกัน	.592	.614
15. ฉันมองว่าความล้มเหลวต่าง ๆ ของฉันเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นมนุษย์	.791	.730
ค่าความเชื่อมั่นด้านการรับรู้ถึงความเป็นมนุษย์ร่วมกันในการประสบกับความทุกข์	.679	.646
ด้านการแยกตัว		
4. เมื่อใดก็ตามที่ฉันรู้สึกว่าตัวเองไม่ดีพอฉันมักจะรู้สึกโดดเดี่ยวเหมือนถูกตัดขาดจากคนอื่นในโลก	.747	.772
13. เมื่อฉันรู้สึกหวั่นไหว ท้อแท้ ฉันมักคิดว่าคนอื่น ๆ คงจะมีความสุขมากกว่าฉัน	.850	.785
18. เมื่อใดก็ตามที่ฉันต้องดิ้นรนต่อสู้กับความยากลำบากฉันมักคิดว่าคนอื่น ๆ จะผ่านเรื่องเหล่านี้ไปได้อย่างง่ายดาย	.446	.630
25. เมื่อฉันล้มเหลวในเรื่องที่สำคัญ ๆ ฉันมักจะรู้สึกว่าฉันเป็นคนเดียวที่ล้มเหลวเช่นนี้	.736	.747
ค่าความเชื่อมั่นด้านการแยกตัว	.635	.712

หมายเหตุ ทุกข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r) และค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดเหตุการณ์ในชีวิต (ตัวแปรการฟื้นฟูพลัง) ในกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
	กลุ่มทดลองใช้ (65 คน)	กลุ่มตัวอย่าง (289 คน)
ด้านพลังชีวิต		
1. เรื่องไม่สบายใจเล็กน้อยทำให้ฉันว่าวันนี้นั่งไม่ติด	.271	.414
2. ฉันไม่ใส่ใจคนที่หัวเราะเยาะฉัน	.438	.486
3. เมื่อฉันทำผิดพลาดหรือเสียหายฉันยอมรับผิดหรือผลที่ตามมา	.525	.525
4. ฉันเคยยอมทนลำบากเพื่ออนาคตที่ดีขึ้น	.450	.479
5. เวลาทุกข์ใจมาก ๆ ฉันเจ็บป่วยไม่สบาย	.420	.334
6. ฉันสอนและเตือนตัวเอง	.517	.559
7. ความยากลำบากทำให้ฉันแกร่งขึ้น	.574	.593
8. ฉันไม่จดจำเรื่องเลวร้ายในอดีต	.575	.504
9. ถึงแม้ปัญหาจะหนักหนาเพียงใดชีวิตฉันก็ไม่เลวร้ายไปหมด	.488	.607
10. เมื่อมีเรื่องหนักใจ ฉันมีคนปรับทุกข์ด้วย	.441	.559
ค่าความเชื่อมั่นด้านพลังชีวิต	.598	.659
ด้านพลังชีวิต		
11. จากประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้ฉันมั่นใจว่าจะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้	.725	.680
12. ฉันมีครอบครัวและคนใกล้ชิดเป็นกำลังใจ	.651	.680
13. ฉันมีแผนการที่จะทำให้ชีวิตก้าวไปข้างหน้า	.781	.711
14. เมื่อมีปัญหาวิกฤติเกิดขึ้นฉันรู้สึกว่าคุณเองไร้ความสามารถ	.686	.716
15. เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะทำให้ชีวิตดีขึ้น	.751	.722
ค่าความเชื่อมั่นด้านพลังชีวิต	.761	.740

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
	กลุ่มทดลองใช้ (65 คน)	กลุ่มตัวอย่าง (289 คน)
ด้านพลังสูง		
16. ฉันอยากหนีไปให้พ้นหากมีปัญหานักหนาต้องรับผิดชอบ	.465	.578
18. ในการพูดคุย ฉันหาเหตุผลที่ทุกคนยอมรับหรือเห็นด้วยกับฉันได้	.675	.607
19. ฉันเตรียมหาทางออกไว้ หากปัญหาร้ายแรงกว่าที่คิด	.749	.737
20. ฉันชอบฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากฉัน	.699	.646
ค่าความเชื่อมั่นด้านพลังสูง	.650	.650
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.825	.846

หมายเหตุ ทุกข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r) และค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดชีวิตกับงาน (ตัวแปรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต) ในกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		กลุ่มทดลองใช้ (65 คน)	กลุ่มตัวอย่าง (289 คน)
1. ถึงแม้ว่าฉันต้องทำงานแต่ฉันมีเวลาส่วนตัวทำกิจกรรมกับคนในครอบครัว เช่น รับประทานอาหาร ทำความสะอาดบ้าน	1	.392	.591
2. ฉันมีความสะดวกในการใช้ชีวิตส่วนตัวโดยไม่ขัดแย้งกับบทบาทการทำงานในอาชีพ	0.6	.530	.665
3. ฉันนำงานกลับไปทำที่บ้านจนรบกวนเวลาการหลับนอน	1	.529	.549
4. ฉันสามารถจัดสรรเวลาในการดูแลสมาชิกในครอบครัวได้ตามที่พวกเขาต้องการ	0.6	.750	.759
5. ฉันทำงานล่วงเวลาจนทำให้พลาดช่วงเวลาสำคัญที่จะใช้กับคนในครอบครัว	1	.583	.595
6. ฉันไม่สามารถลงงานเพื่อดูแลคนในครอบครัวเมื่อเขาเจ็บป่วย	1	.503	.445

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อความ	IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		กลุ่มทดลองใช้ (65 คน)	กลุ่มตัวอย่าง (289 คน)
7. ฉันสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและคนในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	1	.737	.634
8. ฉันสามารถแบ่งเวลาสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง	0.6	.560	.647
9. ฉันจัดการภาระหน้าที่หลายอย่างในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	.562	.646
10. ฉันสามารถทำงานได้อย่างกระตือรือร้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้	0.6	.437	.542
11. ฉันสามารถใช้วันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัว	1	.746	.773
12. ฉันสามารถจัดสรรเวลางานและเวลาพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.6	.799	.797
13. ฉันรู้สึกเหนื่อยล้ากับการรับมือกับหลายบทบาทในชีวิตทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานให้ดีเท่าที่ควร	1	.660	.559
14. ฉันสามารถทำงานเพื่อพักผ่อนตามแผนที่วางไว้ได้	1	.748	.719
15. กิจกรรมส่วนตัวในชีวิตของฉันช่วยส่งเสริมการทำงานของฉันได้อย่างดี	1	.528	.529
16. ฉันมีเวลานอนเพียงพอ	0.6	.761	.745
17. ฉันมีเวลาเพียงพอสำหรับการดูแลตัวเอง	1	.747	.804
18. ฉันรู้สึกพึงพอใจกับการดำเนินชีวิตการทำงาน	1	.708	.811
19. ฉันไม่สามารถควบคุมเวลาในการทำงานของฉันได้ ทำให้รบกวนการใช้เวลากับครอบครัว	1	.559	.570
20. ฉันพึงพอใจบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ	0.6	.660	.703
21. ฉันรู้สึกพึงพอใจกับการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว	1	.702	.753
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.919	.932

หมายเหตุ ทุกข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- ข้อคำถามข้อที่ 1 มีการปรับแก้ตามผู้ทรงคุณวุฒิ จากเดิม “ฉันมีเวลาส่วนตัวทำกิจกรรมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหาร ทำความสะอาดบ้าน” เป็น “ถึงแม้ว่าฉันต้องทำงานแต่ฉันมีเวลาส่วนตัวทำกิจกรรมกับคนในครอบครัว เช่น รับประทานอาหาร ทำความสะอาดบ้าน”

- ข้อคำถามข้อที่ 4 มีการปรับแก้ตามผู้ทรงคุณวุฒิ จากเดิม “ฉันมีเวลาเพียงพอให้กับคนในครอบครัวสามารถช่วยเหลือหรือดูแลครอบครัวเมื่อพวกเขาต้องการได้” เป็น “ฉันสามารถจัดสรรเวลาในการดูแลสมาชิกในครอบครัวได้ตามที่พวกเขาต้องการ”

- ข้อคำถามข้อที่ 8 มีการปรับแก้ตามผู้ทรงคุณวุฒิ จากเดิม “ภาระงานสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเองและมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังคมที่ฉันสนใจ” เป็น “ฉันสามารถแบ่งเวลาสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง”

ตาราง 14 ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r) และค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดฉันกับครอบครัว (ตัวแปรการสนับสนุนจากครอบครัว) ในกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		กลุ่มทดลองใช้ (65 คน)	กลุ่มตัวอย่าง (289 คน)
ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์			
1. เมื่อฉันเล่าปัญหาเรื่องงานให้คนในครอบครัวฟัง คนในครอบครัวไม่สนใจ	1	.729	.727
2. คนในครอบครัวช่วยแนะนำแนวทางในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน	1	.632	.731
3. คนในครอบครัวของฉันมีการรับรู้เชิงบวกต่อหน้าที่การงานของฉัน	1	.501	.727
4. คนในครอบครัวฟังฉันอย่างตั้งใจเมื่อฉันพูดถึงเรื่องในที่ทำงาน	1	.810	.834
5. คนในครอบครัวให้กำลังใจเมื่อฉันมีความกังวลเกี่ยวกับการทำงาน	1	.861	.841
6. คนในครอบครัวให้ความสนใจและสอบถามเกี่ยวกับงานของฉันด้วยความห่วงใย	1	.760	.824
7. ฉันรู้สึกว่าคนในครอบครัวไม่เข้าใจความเครียดที่ฉันเผชิญจากการทำงาน	1	.670	.630
8. คนในครอบครัวไม่ตำหนิเมื่อฉันมีปัญหาหรือความล้มเหลวในงาน	1	.630	.594
9. ในยามที่ฉันต้องการกำลังใจในการทำงาน คนในครอบครัวของฉันกลับเพิกเฉยถึงความต้องการนั้น	1	.681	.672

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อความ	IOC	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
		กลุ่มทดลองใช้ (65 คน)	กลุ่มตัวอย่าง (289 คน)
10. ฉันรู้สึกว้าเหว่ของฉันเป็นแหล่งพลังใจสำคัญในการทำงาน	1	.797	.773
11. คนในครอบครัวของฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ	1	.547	.703
12. คนในครอบครัวของฉันเสนอวิธีแก้ไขเมื่อฉันเผชิญอุปสรรคในการทำงาน	1	.715	.742
ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนทางด้านอารมณ์		.899	.918
ด้านการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร			
13. คนในครอบครัวของฉันช่วยดูแลงานบ้านเมื่อฉันต้องทำงานหนักขึ้นกว่าปกติ	1	.858	.854
14. คนในครอบครัวช่วยแบ่งเบาหน้าที่ในบ้านเมื่อเห็นว่าฉันยุ่งกับงาน	1	.875	.887
15. เมื่อฉันมีภารกิจงานด่วนคนในครอบครัวยินดีปรับเปลี่ยนแผนเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนงานของฉัน	1	.848	.847
16. เมื่อฉันต้องทำงานล่วงเวลาคนในครอบครัวของฉันแสดงความไม่พอใจ	0.6	.517	.546
17. เมื่อฉันไม่สามารถทำหน้าที่ในบ้านได้ครอบครัวของฉันช่วยทำแทนโดยไม่บ่น	1	.865	.858
18. คนในครอบครัวของฉันมีความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิตร่วมกันตามเวลางานของฉัน	1	.786	.835
ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร		.886	.891
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.933	.940

หมายเหตุ ทุกข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- ข้อคำถามข้อที่ 13 มีการปรับแก้ตามผู้ทรงคุณวุฒิ จากเดิม “ครอบครัวของฉันช่วยดูแลงานบ้านเมื่อฉันต้องทำงานดึก” เป็น “คนในครอบครัวของฉันช่วยดูแลงานบ้านเมื่อฉันต้องทำงานหนักขึ้นกว่าปกติ”

- ในข้อคำถามมีการปรับแก้ตามผู้ทรงคุณวุฒิ จากเดิม คำว่า “ครอบครัวของฉัน” เป็น “คนในครอบครัว”



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยมีความยินดีอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาตอบรับแบบสอบถามชุดนี้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามในปฏิญานันท์ เรื่อง ความกรุณาต่อตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การฟื้นฟูพลัง และการสนับสนุนจากครอบครัว ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านทำความเข้าใจในแต่ละข้อคำถาม และโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งจะใช้เวลาในการตอบโดยประมาณ 45 นาที ข้อมูลในแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและมีการนำผลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลในภาพรวม ไม่ได้ระบุเป็นรายบุคคล

การทำแบบสอบถามนั้นนอกจากท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยแล้ว ยังถือโอกาสที่ท่านมีส่วนในการร่วมบริจาคให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เป็นจำนวน 10 บาท และขอให้ท่านเชื่อว่าจะให้ผู้วิจัยบริจาคให้หน่วยงานใด โดยให้ท่านได้เลือกหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ดังนี้

- ☐ โรงพยาบาลพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
- ☐ มูลนิธิบ้านดงเคราะห์หัตถ์พิการ
- ☐ มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์

ผู้วิจัยทราบว่าท่านต้องเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้ หากท่านต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อได้ที่ 092-663-5442

นันทมนต์ วังระตน์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของจำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำตอบในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ ☐ 20 – 39 ปี
☐ 40 – 59 ปี
☐ อายุไม่ตรงกับทั้ง 2 ช่วง
2. ประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปัจจุบัน โปรดระบุ _____ ปี _____ เดือน
3. ประเภทพนักงาน
 - ☐ ข้าราชการ
 - ☐ พนักงานเงินงบประมาณ
 - ☐ พนักงานเงินรายได้
 - ☐ พนักงานประเภทพิเศษ
 - ☐ พนักงานเปลี่ยนสถานภาพ
 - ☐ ลูกจ้างประจำ
 - ☐ ลูกจ้างชั่วคราว
4. สถานภาพ
 - ☐ โสด
 - ☐ สมรส
 - ☐ หย่าร้าง
 - ☐ หม้าย
5. ระดับการศึกษา
 - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ ปริญญาเอก
6. การพักอาศัย
 - ☐ พักอาศัยกับครอบครัว
 - ☐ พักอาศัยคนเดียว
 - ☐ พักอาศัยกับเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน
 - ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____

ตอนที่ 2 แบบวัดฉันกับที่ทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความดังต่อไปนี้ และพิจารณาว่ามีความเห็นเกี่ยวกับข้อความดังกล่าวอย่างไร จากนั้น โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ กรุณาตอบให้ครบ 16 ข้อ

ข้อความ		ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
		0	1	2	3	4
1	บ่อยครั้งเพียงไรที่ท่านรู้สึกว่าการมีความก้าวหน้าในการทำงานเป็นเป้าหมายเกี่ยวกับงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ					
2	ท่านสนใจจดจ่ออยู่กับงานที่ท่านกำลังทำบ่อยครั้งเพียงไร					
3	ท่านมีความรู้สึกเบิกบานใจในที่ทำงานบ่อยครั้งเพียงไร					
4	บ่อยครั้งเพียงไรที่ท่านสามารถบรรลุเป้าหมายงานที่สำคัญที่ตนเองได้ตั้งไว้					
5	ท่านมีความรู้สึกทางบวกในที่ทำงานของท่านบ่อยครั้งเพียงไร					
6	บ่อยครั้งเพียงไรที่ท่านสามารถจัดการกับความรับผิดชอบในงานของท่าน					
7	บ่อยครั้งเพียงไรที่ท่านทำงานจนลืมเวลาในขณะที่ได้ทำในสิ่งที่ชอบ					
ข้อความ		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		0	1	2	3	4
8	งานของท่านมีจุดมุ่งหมายและความหมายต่อท่านมากนักน้อยเพียงไร					
9	ในยามที่ท่านต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับสิ่งเหล่านี้จากพวกเขามากน้อยเพียงไร					

3

ข้อความ		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		0	1	2	3	4
10	โดยทั่วไปแล้ว ท่านรู้สึกว่สิ่งที่ท่านทำที่ทำงานมีคุณค่าและคุ้มค่าเพียงไร					
11	ท่านรู้สึกตื่นเต้นและสนใจงานของท่านมากน้อยเพียงไร					
12	เพื่อนร่วมงานของท่านรู้สึกชื่นชมเห็นคุณค่าในตัวท่านมากน้อยเพียงไร					
13	โดยทั่วไปแล้ว ท่านรู้สึกว่าตนเองมีทิศทางในการทำงานมากน้อยเพียงไร					
14	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านมากน้อยเพียงไร					
15	ในที่ทำงาน ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจมากน้อยเพียงไร					
16	โดยภาพรวมแล้ว ท่านคิดว่าท่านมีความสุขกับงานของท่านมากเพียงไร					

ตอนที่ 3 แบบวัดความรู้สึกที่มีต่อตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ เพื่อประเมินว่าข้อความดังต่อไปนี้ ท่านเห็นว่าตรงและสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของท่านมากน้อยเพียงใด กรุณาตอบให้ครบ 26 ข้อ

ข้อความ		ไม่เคย ตรงเลย	แทบจะ ไม่ตรง	ตรง บางครั้ง	ตรง บ่อยครั้ง	ตรงแทบ ทุกครั้ง
		1	2	3	4	5
1	ฉันไม่ยอมรับและตำหนิข้อบกพร่องของตนเอง					
2	เมื่อรู้สึกหตุข้อเท็จ ฉันมักจะหมกมุ่นและครุ่นคิดแต่เรื่องที่ผิดพลาด					
3	เมื่อตกอยู่ในความทุกข์ ฉันมองว่าความทุกข์นั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทุกคนต้องเจอ					
4	เมื่อใดก็ตามที่ฉันรู้สึกว่าตัวเองไม่ดีพอ ฉันมักจะรู้สึกโดดเดี่ยวเหมือนถูกตัดขาดจากคนอื่นในโลก					
5	เมื่อฉันรู้สึกเจ็บปวดในใจ ฉันจะพยายามดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจตนเอง					
6	เมื่อฉันทำเรื่องที่สำคัญล้มเหลว ฉันจะจมอยู่ในห้วงความรู้สึกล้มเหลวนั้น					
7	เมื่อฉันรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง เหมือนหมดสิ้นทุกสิ่งทุกอย่าง ฉันจะเตือนตนเองว่ายังมีคนอื่นมากมายในโลกที่รู้สึกเช่นเดียวกันกับฉัน					
8	เมื่อมีความยุ่งยากเกิดขึ้น ฉันมักจะกล่าวโทษตัวเอง					
9	เมื่อมีอะไรมาทำให้ฉันรู้สึกหงุดหงิด ฉันพยายามควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติ					

5

ข้อความ		ไม่เคย ตรงเลย	แทบจะ ไม่ตรง	ตรง บางครั้ง	ตรง บ่อยครั้ง	ตรงแทบ ทุกครั้ง
		1	2	3	4	5
10	เมื่อฉันรู้สึกว่าคุณเองไม่ดีพอในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ฉันมักบอก ตนเองว่าคุณส่วนใหญ่ก็รู้สึกอย่างนี้เหมือนกัน					
11	ฉันทนไม่ได้และรู้สึกหงุดหงิดกับอุปนิสัยของตนเองที่ไม่ถูกใจ					
12	ในช่วงเวลาที่ฉันต้องพบความยากลำบาก ฉันจะดูแลและ รักษาจิตใจตนเอง					
13	เมื่อฉันรู้สึกท้อแท้ ฉันมักคิดว่าคนอื่น ๆ คงมีความสุข มากกว่าฉัน					
14	เมื่อมีเรื่องที่ทำให้ฉันเจ็บปวดใจเกิดขึ้น ฉันจะพยายามทำ ความเข้าใจเรื่องนั้นในหลายๆแง่มุม					
15	ฉันมองว่าความล้มเหลวต่างๆ ของฉันเป็นส่วนหนึ่งของความ เป็นมนุษย์					
16	เมื่อฉันเห็นตัวตนของฉันที่ฉันไม่ถูกใจ ฉันจะรู้สึกผิดหวังและ ไม่มีความสุข					
17	เมื่อฉันทำเรื่องสำคัญๆ ล้มเหลว ฉันพยายามคิดหาสาเหตุ ไม่ ดีใจเสียทีเดียว					
18	เมื่อใดก็ตามที่ฉันต้องดิ้นรนต่อสู้กับความยากลำบาก ฉันมัก คิดว่าคนอื่น ๆ จะผ่านเรื่องเหล่านี้ไปได้ง่ายกว่า					
19	เมื่อฉันประสบความสำเร็จ ฉันจะปฏิบัติต่อตนเองด้วยความ เมตตา					
20	เมื่อฉันมีเรื่องไม่สบายใจ ฉันมักจะเก็บอารมณ์ไม่อยู่					
21	เมื่อเจอเหตุการณ์ทุกข์ยาก ฉันเพิกเฉย ละเลย ไม่ใส่ใจจิตใจ ตนเอง					

6

ข้อความ		ไม่เคย ตรงเลย	แทบจะ ไม่ตรง	ตรง บางครั้ง	ตรง บ่อยครั้ง	ตรงแทบ ทุกครั้ง
		1	2	3	4	5
22	เมื่อฉันรู้สึกหงุดหงิด ฉันจะพยายามเปิดใจและทำความเข้าใจความรู้สึกของตนเอง					
23	ฉันยอมรับข้อบกพร่องและข้อจำกัดต่างๆ ของตนเองได้					
24	เมื่อมีเรื่องที่ทำให้ฉันรู้สึกเจ็บปวดเกิดขึ้น ฉันมักคิดมากเกินไปกว่าเหตุ					
25	เมื่อฉันล้มเหลวในเรื่องที่สำคัญๆ ฉันมักจะรู้สึกกลัวว่าฉันเป็นคนเดียวที่ล้มเหลวเช่นนี้					
26	ฉันพยายามทำความเข้าใจและอดทนกับนิสัยของตนเองที่ฉันไม่ชอบ					

ตอนที่ 4 แบบวัดชีวิตกับงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ เพื่อประเมินว่าข้อความดังต่อไปนี้ ท่านเห็นว่าตรงและสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของท่านมากน้อยเพียงใด กรุณาตอบให้ครบ 21 ข้อ

ข้อความ		ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
		1	2	3	4	5	6
1	ถึงแม้ว่าฉันต้องทำงานแต่ฉันมีเวลาส่วนตัวทำกิจกรรมกับคนในครอบครัว เช่น รับประทานอาหาร ทำความสะอาดบ้าน						
2	ฉันมีความสุขในการใช้ชีวิตส่วนตัวโดยไม่ขัดแย้งกับบทบาทการทำงานในอาชีพ						
3	ฉันนำงานกลับไปทำที่บ้านจนรบกวนเวลาการหลับนอน						

ข้อความ		ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
		1	2	3	4	5	6
4	ฉันสามารถจัดสรรเวลาในการดูแลสมาชิกในครอบครัวได้ตามที่พวกเขาต้องการ						
5	ฉันทำงานล่วงเวลาจนทำให้พลาดช่วงเวลาสำคัญที่จะใช้กับคนในครอบครัว						
6	ฉันไม่สามารถลงงานเพื่อดูแลคนในครอบครัวเมื่อเขาเจ็บป่วย						
7	ฉันสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและคนในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม						
8	ฉันสามารถแบ่งเวลาสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง						
9	ฉันจัดการภาระหน้าที่หลายอย่างในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
10	ฉันสามารถลงงานได้อย่างกระตือรือร้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้						
11	ฉันสามารถใช้วันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัว						
12	ฉันสามารถจัดสรรเวลางานและเวลาพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
13	ฉันรู้สึกเหนื่อยล้ากับการรับผิดชอบหลายบทบาทในชีวิต ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานให้ดีเท่าที่ควร						

8

ข้อความ		ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
		1	2	3	4	5	6
14	ฉันสามารถลงงานเพื่อพักผ่อนตามแผนที่วางไว้ได้						
15	กิจกรรมส่วนตัวในชีวิตของฉันช่วยส่งเสริมการทำงาน ของฉันได้อย่างดี						
16	ฉันมีเวลาผ่อนคลายเพียงพอ						
17	ฉันมีเวลาเพียงพอสำหรับการดูแลตัวเอง						
18	ฉันรู้สึกพึงพอใจกับการดำเนินชีวิตการทำงาน						
19	ฉันไม่สามารถควบคุมเวลาในการทำงานของฉันได้ ทำให้ รบกวนการใช้เวลากับครอบครัว						
20	ฉันพึงพอใจบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ						
21	ฉันรู้สึกพึงพอใจกับการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว						

ตอนที่ 5 แบบวัดฉันกับเหตุการณ์ในชีวิต

คำชี้แจง แบบวัดนี้เป็นการสอบถามถึงความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของท่านในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา ขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ กรุณาตอบให้ครบ 20 ข้อ

	ข้อความ	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก
		1	2	3	4
1	เรื่องไม่สบายใจเล็กน้อยทำให้ฉันว่าวันไหนจะไม่ดี				
2	ฉันไม่ใส่ใจคนที่หัวเราะเยาะฉัน				
3	เมื่อฉันทำผิดพลาดหรือเสียหายฉันยอมรับผิดหรือผลที่ตามมา				
4	ฉันเคยยอมทนลำบากเพื่ออนาคตที่ดีขึ้น				
5	เวลาทุกข์ใจมากๆ ฉันเจ็บป่วยไม่สบาย				
6	ฉันสอนและเตือนตัวเอง				
7	ความยากลำบากทำให้ฉันแกร่งขึ้น				
8	ฉันไม่จดจำเรื่องเลวร้ายในอดีต				
9	ถึงแม้ปัญหาจะหนักหนาเพียงใดชีวิตฉันก็ไม่เลวร้ายไปหมด				
10	เมื่อมีเรื่องหนักใจ ฉันมีคนปรับทุกข์ด้วย				
11	จากประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้ฉันมั่นใจว่าจะแก้ปัญหาต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้				

10

ข้อความ		ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริงมาก
		1	2	3	4
12	ฉันมีครอบครัวและคนใกล้ชิดเป็นกำลังใจ				
13	ฉันมีแผนการที่จะทำให้ชีวิตก้าวไปข้างหน้า				
14	เมื่อมีปัญหาวิกฤตเกิดขึ้นฉันรู้สึกว่าตัวเองไร้ความสามารถ				
15	เป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะทำให้ชีวิตดีขึ้น				
16	ฉันอยากหนีไปให้พ้นหากมีปัญหานักหนาต้องรับผิดชอบ				
17	การแก้ไขปัญหาทำให้ฉันมีประสบการณ์มากขึ้น				
18	ในการพูดคุย ฉันหาเหตุผลที่ทุกคนยอมรับหรือเห็นด้วยกับฉันได้				
19	ฉันเตรียมหาทางออกไว้ หากปัญหาร้ายแรงกว่าที่คิด				
20	ฉันชอบฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากฉัน				

ตอนที่ 6 แบบวัดฉันกับครอบครัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ เพื่อประเมินว่าข้อความดังต่อไปนี้ ท่านเห็นว่าตรงและสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของท่านมากน้อยเพียงใด กรุณาตอบให้ครบ 19 ข้อ

ข้อความ		ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
		1	2	3	4	5	6
1	เมื่อฉันเล่าปัญหาเรื่องงานให้คนในครอบครัวฟัง คนในครอบครัวไม่สนใจ						
2	คนในครอบครัวช่วยแนะนำแนวทางในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน						
3	คนในครอบครัวของฉันมีการรับรู้เชิงบวกต่อหน้าที่การงานของฉัน						
4	คนในครอบครัวฟังฉันอย่างตั้งใจเมื่อฉันพูดถึงเรื่องที่ทำ						
5	คนในครอบครัวให้กำลังใจเมื่อฉันมีความกังวลเกี่ยวกับการทำงาน						
6	คนในครอบครัวให้ความสนใจและสอบถามเกี่ยวกับงานของฉันด้วยความห่วงใย						
7	ฉันรู้สึกว่าคนในครอบครัวไม่เข้าใจความเครียดที่ฉันเผชิญจากการทำงาน						
8	คนในครอบครัวไม่ดำเนินเมื่อฉันมีปัญหาหรือความล้มเหลวในงาน						
9	ในยามที่ฉันต้องการกำลังใจในการทำงาน คนในครอบครัวของฉันกลับเพิกเฉยถึงความต้องการนั้น						

12

ข้อความ		ไม่จริงที่สุด	ไม่จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริงที่สุด
		1	2	3	4	5	6
10	ฉันรู้สึกว่าครอบครัวของฉันเป็นแหล่งพลังใจสำคัญในการทำงาน						
11	คนในครอบครัวของฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ						
12	คนในครอบครัวของฉันเสนอวิธีแก้ไขเมื่อฉันเผชิญอุปสรรคในการทำงาน						
13	คนในครอบครัวของฉันช่วยดูแลงานบ้านเมื่อฉันต้องทำงานหนักขึ้นกว่าปกติ						
14	คนในครอบครัวช่วยแบ่งเบาหน้าที่ในบ้านเมื่อเห็นว่าฉันยุ่งกับงาน						
15	เมื่อฉันมีภารกิจงานด่วน คนในครอบครัวยินดีปรับเปลี่ยนแผนเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนงานของฉัน						
16	เมื่อฉันต้องทำงานล่วงเวลา คนในครอบครัวของฉันแสดงความไม่พอใจ						
17	เมื่อฉันไม่สามารถทำหน้าที่ในบ้านได้ ครอบครัวของฉันช่วยทำแทนโดยไม่บ่น						
18	คนในครอบครัวของฉันมีความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิตร่วมกันตามเวลาว่างของฉัน						



"เสร็จแล้วค่ะ
ขอบพระคุณค่ะ"



ภาคผนวก ง

เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ความรู้ตนเอง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต การพักผ่อนและการสนับสนุนจากครอบครัว ที่เกี่ยวข้อง
กับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวนันท์มนัส วัฒนรัตน์

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC- 682344

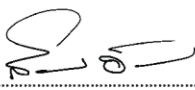
รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2568 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 30 เมษายน 2568 |
| 3. เอกสารข้อมูลและความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2568 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2568 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in
Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ
ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 28 กรกฎาคม 2568

วันที่หมดอายุ : 27 กรกฎาคม 2569

(ลงชื่อ).....


(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนนานทสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590