

ความสัมพันธ์ของแหล่งการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความสามารถในการดูแลบุตร และการรับรู้
ความสามารถในการทำงานของแม่่มือใหม่ที่กลับไปทำงานเดิมหลังจากลาคลอด



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา ไม่สังกัดภาควิชา/เทียบเท่า
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP AMONG SOURCES OF SOCIAL SUPPORT, MATERNAL SELF-
EFFICACY, AND OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY OF FIRST-TIME MOTHERS AFTER
MATERNITY LEAVE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Psychology
Common Course
FACULTY OF PSYCHOLOGY
Chulalongkorn University
Academic Year 2019
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ของแหล่งการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้
ความสามารถในการดูแลบุตร และการรับรู้ความสามารถใน
การทำงานของแม่เมื่อใหม่ที่กลับไปทำงานเดิมหลังจากลา
คลอด

โดย

น.ส.นราพร ม่วงปกรณ์

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.นิปัทม์ พิชญโยธิน

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณระพี สุทธิวรรณ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.นิปัทม์ พิชญโยธิน)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานิกา วิเศษสาธิต)

นราพร ม่วงปกรณ์ : ความสัมพันธ์ของแหล่งการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้
 ความสามารถในการดูแลบุตร และการรับรู้ความสามารถในการทำงานของแม่มือใหม่ที่
 กลับไปทำงานเดิมหลังจากลาคลอด. (THE RELATIONSHIP AMONG SOURCES OF
 SOCIAL SUPPORT, MATERNAL SELF-EFFICACY, AND OCCUPATIONAL SELF-
 EFFICACY OF FIRST-TIME MOTHERS AFTER MATERNITY LEAVE) อ.ที่ปรึกษา
 หลัก : อ. ดร.นิพัทธ์ พิชญโยธิน

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจาก
 แหล่งต่าง ๆ ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากสามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน สื่อสังคม
 ออนไลน์ และพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็กและอายุบุตรที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการ
 ดูแลบุตรและในการทำงานของแม่มือใหม่ที่กลับไปทำงานเดิมหลังจากลาคลอดบุตร กลุ่มตัวอย่างแม่
 มือใหม่ที่กลับไปทำงานอายุตั้งแต่ 21 – 45 ปี จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่
 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามการรับรู้
 ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการ
 ทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression)
 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากสามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน สื่อสังคม
 ออนไลน์ และอายุบุตรร่วมกันอธิบายตัวแปรตามการรับรู้ความสามารถในการเลี้ยงดูบุตร ได้ร้อยละ
 11.8 ($r^2 = .118$, $Adjusted\ r^2 = .065$) และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
 (Stepwise multiple regression) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์
 ทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005
 นอกจากนี้ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 5 แหล่งและอายุบุตรยังสามารถร่วมกันอธิบายตัวแปร
 ตามการรับรู้ความสามารถในการทำงานได้ร้อยละ 17.8 ($r^2 = .178$, $Adjusted\ r^2 = .129$) ซึ่งการ
 สนับสนุนทางสังคมจากสามีมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการ
 ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีแนวโน้ม
 ในทิศทางบวกที่สามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถในการทำงานของแม่มือใหม่ได้

สาขาวิชา จิตวิทยา
 ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อนิสิต
 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6177617838 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORD: social support, First-time mother, return to work after maternity leave, Self-efficacy

Naraporn Mounpakorn : THE RELATIONSHIP AMONG SOURCES OF SOCIAL SUPPORT, MATERNAL SELF-EFFICACY, AND OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY OF FIRST-TIME MOTHERS AFTER MATERNITY LEAVE. Advisor: Nipat Pichayayothin, Ph.D.

The purpose of this study was to examine the relations of social support from husband, family, friends, workplace, nanny/childcare, social media and child's age on maternal self-efficacy and occupational self-efficacy of first-time mothers after maternity leave. Participants were 107 first-time mothers (21-45 years of age). Participants completed a questionnaire that consisted of demographic data, social support scale, maternal self-efficacy scale and occupational self-efficacy scale. The results of the multiple regression analysis revealed that social support from husband, family, friends, workplace, social media and child's age could explain 11.8% of variance in maternal self-efficacy ($r^2 = .118$, *Adjusted* $r^2 = .065$). Stepwise multiple regression showed that social support from family was positively and significantly correlated with maternal self-efficacy at $p = 0.005$. In addition, the five sources of social support and child's age could explain 19.6% of variance in occupational self-efficacy of first-time mothers ($r^2 = .178$, *Adjusted* $r^2 = .129$). Social support from husband was negatively and significantly correlated with occupational self-efficacy at $p = 0.05$ and social support from family was marginally correlated with occupational self-efficacy.

Field of Study: Psychology

Student's Signature

Academic Year: 2019

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จากคำแนะนำของอาจารย์ ดร. นิปัทม์ พิชญโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่อาจารย์คอยชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเสมอมาตลอดจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ประพิมพา จรัสรัตนกุล สำหรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจภาษาเพื่อพัฒนามาตรวัดของผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณอาจารย์แขนงจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่านที่คอยชี้แนะแนวทางการทำวิทยานิพนธ์เสมอมา และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่ามาเป็นกรรมการสอบจบของผู้วิจัย

ขอขอบคุณคุณณิชน กัญจนนิยต คุณณัฐพัชร์ สรรพนาพงษ์ คุณก้อข้าว เพิ่มตระกูล และเพื่อน ๆ จิตวิทยาพัฒนาการทุกคนที่คอยช่วยเหลือ แบ่งปัน และคอยให้กำลังใจเพื่อให้เดินต่อมาได้จนถึงวันนี้

ขอขอบคุณครอบครัว และคนสำคัญของใจที่คอยอยู่เคียงข้างและสนับสนุนเชื่อมั่นในตัวผู้วิจัยจนถึงวันนี้ที่วิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณแอดมินเพจเฟซบุ๊ก กลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ และสถานรับเลี้ยงเด็ก Kido สาขาเจริญกรุง และสาขาเจริญนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์กระจายแบบสอบถามให้กับผู้วิจัย และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าทำแบบสอบถามจนเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณตัวเองที่ฝ่าฟัน อดทน ไม่ถอยใจไปกลางทางและตั้งใจที่จะทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สมบูรณ์ที่สุด

นราพร ม่วงปกรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
พัฒนาการวิจัยผู้ใหญ่	6
ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม	7
ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy theory).....	13
วัตถุประสงค์งานวิจัย	15
กรอบแนวคิด	16
สมมติฐานการวิจัย	16
ขอบเขตการวิจัย	17
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	17
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 วิธีการดำเนินวิจัย.....	19
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	19
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	19
วิธีการดำเนินวิจัยและการเก็บข้อมูล	22

บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปผู้เข้าร่วมการวิจัย	24
การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์โมเดล และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	30
ผลการวิเคราะห์โมเดลการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression).....	31
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	35
ข้อจำกัดในงานวิจัย.....	40
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	40
ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้.....	41
บรรณานุกรม.....	43
ภาคผนวก.....	49
ภาคผนวก ก มาตรการสนับสนุนทางสังคม.....	50
ภาคผนวก ข มาตรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร.....	53
ภาคผนวก ค มาตรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	55
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	56
ประวัติผู้เขียน.....	62

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบาคแอลฟา และช่วงค่า CITC แต่ละมาตรวัดของผลการศึกษานำร่อง (n = 91).....	23
ตารางที่ 2 แสดงความถี่ ร้อยละ คุณลักษณะผู้เข้าร่วมวิจัย (n = 107).....	25
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและสูงสุดของระยะเวลาและอายุบุตรของผู้เข้าร่วมวิจัย (n = 107).....	28
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุดและสูงสุดของคะแนนความพึงพอใจ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ (n = 107).....	29
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุดและสูงสุดของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรและในการทำงาน (n = 107).....	30
ตารางที่ 6 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (n = 107).....	31
ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของโมเดลที่ 1 การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตร ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร	32
ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise regression) ของโมเดลที่ 1 การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตร ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร.....	33
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของโมเดลที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตร ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	34
ตารางที่ 10 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมทุกข้อคำถามแต่ละข้อคำถาม (CITC) จากผลการศึกษานำร่องของมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	50
ตารางที่ 11 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมทุกข้อคำถามแต่ละข้อคำถาม (CITC) จากผลการศึกษานำร่องของมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร	53
ตารางที่ 12 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมทุกข้อคำถามแต่ละข้อคำถาม (CITC) จากผลการศึกษานำร่องของมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ในอดีตบทบาทของภรรยาจะต้องอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือนคอยปรนนิบัติสามีและทำงานบ้านให้บ้านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย หากมีบุตรภรรยาเป็นคนมีหน้าที่เลี้ยงเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันผู้หญิงไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้นทำให้สามารถขยายงานที่สามารถทำได้กว้างออกไป ภูเบศร์ สมุทรจักร ชีรนุช ก้อนแก้ว และริฎวัน อุเต็น (2559) ได้กล่าวถึงการอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือนของภรยานั้นถูกตีตราว่าเป็นงานที่หิ้งไม่ได้ค่าจ้างและด้อยค่า ทำให้บทบาทการเป็นภรรยาหรือแม่เต็มเวลานั้นค่อยๆ ลดลงไปในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา และเมื่อภรรยาได้ก้าวเข้าไปสู่บทบาทการทำงานอีกครั้งหนึ่งจึงจำเป็นต้องหาบุคคลมาช่วยเหลืองานบ้าน รวมไปถึงงานดูแลบุตรในยามที่ตนเองออกไปทำงานอีกด้วย

จากรายงานสถานการณ์ประชากรไทยพ.ศ. 2558 “โฉมหน้าครอบครัวไทยยุคเกิดน้อยอายุยืน” ได้กล่าวถึงรูปแบบครอบครัวไทยในปัจจุบันที่มีความหลากหลายมากขึ้นจากเดิมที่ลักษณะครอบครัวเป็นครอบครัวเดี่ยวแบบดั้งเดิมที่ประกอบด้วยพ่อแม่ลูกกลายเป็นครอบครัวสามรุ่นซึ่งประกอบด้วยรุ่นปู่ย่าตายาย รุ่นพ่อแม่และรุ่นลูก จากการสำรวจจำนวนครัวเรือนในแต่ละประเภทพบว่าในปีพ.ศ. 2530 ลักษณะครอบครัวเดี่ยวแบบดั้งเดิมที่ประกอบด้วยพ่อแม่ลูกนั้นมีสัดส่วนที่สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือครอบครัวสามรุ่นที่ประกอบด้วยรุ่นปู่ย่า รุ่นพ่อแม่และรุ่นลูก ร้อยละ 25.6 และอยู่คนเดียวร้อยละ 6.1 และเมื่อสำรวจภาพรวมลักษณะครอบครัวในปีพ.ศ. 2556 พบว่าครอบครัวสามรุ่นมีสัดส่วนที่สูงที่สุดเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาคือครอบครัวเดี่ยวแบบดั้งเดิมร้อยละ 26.6 และอยู่คนเดียวร้อยละ 9.8 (คาสปาร์ พิค, วาสนา อิมเอม, และ รัตนาภรณ์ ดั่งธนเศรษฐ์, 2558) แต่การสำรวจของสถานการณ์ประชากรอาจมีการรายงานที่ไม่สอดคล้องกันได้เนื่องจากแหล่งข้อมูล และค่านิยามของคำว่าครอบครัวในประเภทต่าง ๆ ที่อาจมีความแตกต่างกัน ซึ่งรายงานการวิจัยจากชุดโครงการวิจัย “ความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย” กล่าวว่าแต่เดิมครอบครัวไทยเป็นครอบครัวขยายและสมาชิกในครอบครัวมีอย่างน้อย 3 รุ่นแต่ในปัจจุบันหากสำรวจในช่วงระยะเวลา พ.ศ. 2530 ถึง พ.ศ. 2556 แสดงให้เห็นว่าครอบครัวไทยมีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยวซึ่งประกอบด้วยสามีภรรยาอาจจะมีหรือไม่มีบุตรก็ได้มีจำนวนเพิ่มขึ้นกว่า 3 เท่าในช่วงเวลาดังกล่าว (ภูเบศร์ สมุทรจักร และคณะ, 2559)

หากคู่สามีภรรยาที่กำลังเริ่มต้นสร้างครอบครัวด้วยการมีบุตรนั้นขณะตั้งครรถ์ในช่วงไตรมาสที่ 1 - 2 แม่ยังสามารถทำงานควบคู่ไปได้เมื่อการตั้งครรถ์มาถึงช่วงสุดท้ายจบจนถึงวันคลอดบุตร

ตามกฎหมายที่มีบังคับใช้ในประเทศไทย แม่มีสติลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน รวมไปถึงวันลาการตรวจก่อนการคลอดบุตรด้วย โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วันซึ่งวันลาดังกล่าวนับรวมวันหยุดด้วย (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7, 2562) และหากแม่เป็นผู้ประกันตน สิทธิประกันสังคมจะได้รับเงินค่าคลอดบุตรครั้งละ 13,000 บาท และเงินสงเคราะห์บุตรรายเดือนเดือนละ 600 บาท อายุตั้งแต่แรกเกิดจนบุตรอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์คราวละไม่เกิน 3 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2562) ในครอบครัวที่แม่เป็นข้าราชการจะมีสิทธิลาปฏิบัติงานส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยสามารถทำการลาต่อเนื่องจากการขอลาคลอดบุตร และลาได้ไม่เกิน 150 วันทำการ (ระหว่างที่ลาจะไม่ได้รับเงินเดือน) และพ่อที่เป็นข้าราชการมีสิทธิไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 15 วันทำการ และต้องเป็นภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย (กรมบัญชีกลาง, 2560)

ในช่วงแรกของการเริ่มต้นเป็นแม่่มือใหม่ที่จะต้องเลี้ยงดูทารกนั้นมีความยากลำบากอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเริ่มมีบุตรคนแรก แม่่มือใหม่จะต้องปรับตัวกับสภาพร่างกายที่เกิดขึ้นเช่นเต้านมเจ็บ คัด น้ำนมไหลมากหรือน้อย นอกจากนี้ยังอาจเกิดปัญหาสภาพจิตใจตามมาด้วยเนื่องจากความเครียดและระดับฮอร์โมนที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหลังคลอดบุตรรวมไปถึงปัจจัยอื่นเช่น ยังไม่สามารถปรับตัวกับตารางชีวิตใหม่ รู้สึกว่าตนเองจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับลูกไม่ได้ยังไม่เข้าใจความต้องการของลูก ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ก็นำไปสู่การเกิดภาวะซึมเศร้าหลังคลอดได้ ซึ่งเป็นภาวะที่พบได้บ่อยในช่วง 1 ปีแรกหลังคลอด หากแม่่มือใหม่มีภาวะซึมเศร้าหลังคลอดเป็นเวลานานจะทำให้แม่่มือใหม่ตอบสนองต่อบุตรได้ลดลง ความสัมพันธ์ระหว่างแม่ลูกลดน้อยลงรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างสามี เมื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของแม่่มือใหม่ในช่วง 3 ปีแรกนั้น (Mulsow, Caldera, Pursley, & Reifman, 2002) หากพิจารณาปัจจัยจากแม่นั้นพบว่าลักษณะนิสัยของแม่่มือใหม่ที่มีลักษณะเข้าหาสังคม อยู่กับเพื่อนฝูง มองโลกในแง่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลและให้อภัยกัน จะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดของแม่่มือใหม่ ปัจจัยจากบุตรที่มีอิทธิพลคือพื้นอารมณ์ของเด็ก หากเด็กนั้นงอแง ยังไม่ปรับตัวเข้ากับกิจวัตรประจำวัน หรือแม่มีการรับรู้ว่าเป็นเด็กเลี้ยงยาก (Difficult child) จะสัมพันธ์กับความเครียดของแม่่มือใหม่ที่เพิ่มขึ้น และปัจจัยด้านสุดท้ายคือจากครอบครัวหากแม่่มือใหม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสามี และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้อื่นในเวลาที่ต้องการ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของแม่่มือใหม่ที่ลดลง Leahy-Warren, McCarthy และ Corcoran ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าหลังคลอดในแม่่มือใหม่ที่มีบุตรคนแรกพบว่า การสนับสนุนทางสังคมโครงสร้างแบบไม่เป็นทางการ (Informal structural social support) เช่น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากสามี ครอบครัว เพื่อน การสนับสนุนทางสังคมตามการทำหน้าที่ (Functional social support) เช่น การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ข้อมูล เครื่องมือ และการประเมิน และการรับรู้ความสามารถของแม่่มือใหม่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด ในขณะที่

เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมโครงสร้างแบบไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของแม่่มือใหม่ (Leahy-Warren, McCarthy & Corcoran, 2009)

ในช่วง 0 - 3 ปีแรกเด็กต้องการความรัก การดูแลเอาใจใส่อย่างมากจากพ่อ แม่ ในช่วงที่เด็กยังเป็นทารกนั้นแม่มักจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดที่สุด สามารถสร้างสายสัมพันธ์อันดีที่มั่นคงและอบอุ่นให้แก่ลูกน้อยได้เพราะเด็กยังไม่สามารถช่วยเหลือตนเองและสื่อสารกับผู้อื่นได้ แต่กฎหมายประเทศไทยนั้นแม่สามารถลาคลอดบุตรได้เพียง 98 วันหรือราว 3 เดือน ซึ่งพัฒนาการของเด็กช่วงนี้ยังต้องการการดูแลเอาใจใส่ ป้อนนม เปลี่ยนผ้าอ้อมวันละหลายเวลา เมื่อแม่ครบกำหนดลาคลอดบุตรและเริ่มกลับไปทำงานประจำอีกครั้งหนึ่งบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วมดูแลบุตรขณะที่แม่กลับไปทำงานนั้นมีบทบาทสำคัญซึ่งสถานการณ์ประเทศไทยในปัจจุบันมีจำนวนครอบครัวขยายเพิ่มขึ้นส่วนหนึ่งมาจากพ่อแม่ที่กลับไปทำงานประจำให้พ่อแม่ของตนเองมาช่วยเลี้ยงหลานในช่วงแรกก่อนที่บุตรจะถึงวัยเข้าโรงเรียนได้ แต่หากในบางครอบครัวที่ไม่มีคนในครอบครัวหรือเครือญาติมาช่วยเลี้ยงดูนั้น สถานรับเลี้ยงเด็กหรือการจ้างพี่เลี้ยงจะเป็นตัวช่วยเมื่อแม่กลับไปทำงานอีกครั้ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมแบบที่เป็นทางการ เมื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกผู้รับเลี้ยงเด็กเมื่อแม่่มือใหม่กลับไปทำงานอีกครั้งนั้นพบว่า แม่่มือใหม่ส่วนใหญ่เลือกให้คนในครอบครัวหรือเครือญาติมาเป็นผู้ดูแลลูกในขณะที่ไปทำงาน รองลงมาคือแบบผสมผสานระหว่างนำบุตรไปฝากเลี้ยงที่สถานรับเลี้ยงเด็กในบางวันบางช่วงควบคู่กับการให้เครือญาติเป็นผู้ดูแล และทางเลือกที่น้อยที่สุดคือให้สถานรับเลี้ยงเด็กเป็นผู้ดูแลทั้งหมด (Nowak, Naude, & Thomas, 2013) การศึกษาของจงจิตต์ ฤทธิรงค์ และ สุภรต์ จรัสสิทธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงสถานรับเลี้ยงเด็กว่า สถานรับเลี้ยงเด็กอาจมีได้หลายชื่อเรียกเช่น ศูนย์ดูแลเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานดูแลเด็ก ซึ่งสถานรับเลี้ยงเด็กหมายถึงสถานที่ หรือองค์กรที่ให้บริการดูแลเด็กช่วงอายุ 0 - 6 ปี ในบางช่วงเวลา โดยมีการบริหารงานได้ทั้งจากภาครัฐและเอกชน ซึ่งใกล้เคียงกับความหมายที่พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ได้ให้นิยามไว้ว่าเป็น สถานที่รับเลี้ยงและพัฒนาเด็กที่มีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์และมีจำนวนตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป ซึ่งเด็กไม่เกี่ยวข้องเป็นญาติกับเจ้าของหรือผู้ดำเนินการสถานรับเลี้ยงเด็กดังกล่าว ทั้งนี้ไม่รวมถึงสถานพยาบาลหรือโรงเรียนทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก, 2546) และเมื่อทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกสถานรับเลี้ยงเด็กของผู้ปกครองนั้นผู้ปกครองจะคำนึงถึงคุณภาพของสถานที่และการให้บริการ เช่น หลักสูตรเน้นกระตุ้นพัฒนาการให้เหมาะสม บุคลากรผ่านการอบรม แต่การเข้าถึงสถานรับเลี้ยงเด็กทั้งนี้อาจขึ้นกับสถานที่แห่งนั้นใกล้บ้านหรือใกล้ที่ทำงาน และค่าใช้จ่าย ในปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนสถานรับเลี้ยงเด็กเป็นจำนวนมากจากข้อมูลของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข และสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครปี 2558 พบว่าสถานรับเลี้ยงเด็กที่ให้บริการตั้งแต่อายุ 0 - 6 ปี มีจำนวน 716 แห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน สถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนมีจำนวน 364 แห่ง สถานรับเลี้ยงเด็กทั้งหมดมีความครอบคลุมทั่วกรุงเทพมหานครในรัศมี 5

กิโลเมตร ผู้ปกครองส่วนมากมีความคิดเห็นว่าช่วงอายุที่เหมาะสมที่จะพามาสถานรับเลี้ยงเด็กนั้นอายุประมาณ 2 ปี เนื่องจากพัฒนาการเด็กวัยนี้เริ่มที่จะช่วยเหลือตนเองง่าย ๆ ได้ สื่อสารบอกความต้องการได้ แม้ว่าปัจจัยทางภูมิศาสตร์สถานรับเลี้ยงเด็กได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดแต่ปัจจัยคุณภาพค่าใช้จ่ายรวมไปถึงความน่าไว้วางใจของสถานรับเลี้ยงเด็กแต่ละแห่งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจว่าจะเลือกใช้บริการหรือไม่ (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และ สุภรต์ จรัสสิทธิ์, 2560)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการสนับสนุนทางสังคมนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่ทำให้แม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเครียดลดลง และทำให้แม่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ดี เมื่อแม่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สูงในระดับหนึ่งจะทำให้แม่เชื่อมั่นที่จะแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ ทำให้แม่มีความสัมพันธ์กับบุตรได้ดีตอบสนองความต้องการของบุตรได้ (Mulsow et al., 2002) และเมื่อแม่กลับไปทำงานผู้ที่มาดูแลบุตรแทนนั้นสามารถมองในด้านของการสนับสนุนทางสังคมที่มาจากแหล่งที่แตกต่างกัน ทั้งการสนับสนุนทางสังคมแบบเป็นทางการและการสนับสนุนทางสังคมแบบไม่เป็นทางการอาจส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของแม่ในการเลี้ยงดูบุตรได้

การกลับไปทำงานประจำอีกครั้งหนึ่งนอกจากแม่ต้องหาคคนมาช่วยเลี้ยงดูบุตรในตอนกลางวันแล้ว การกลับเข้าสู่การทำงานอีกครั้งหนึ่งหลังจากได้มีบทบาทแม่เพิ่มขึ้นมา แม่ต้องพบเจอกับความเปลี่ยนแปลงและกดดันจากที่ทำงานไม่ว่าจะเป็น เนื้อหาการทำงาน ชั่วโมงงาน ภาระที่มีเพิ่มขึ้นทำให้แม่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในที่ทำงาน ความกดดันและมุมมองจากคนที่ทำงาน Wiese และ Heidemeier (2012) ได้ศึกษาในแม่มือใหม่ที่กลับไปทำงานเดิมหลังจากคลอดบุตรพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและกลยุทธ์การควบคุมตนเอง (Self-regulatory strategy) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวในการทำงาน ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมีแนวโน้มที่จะลดลงตลอดช่วงที่เก็บข้อมูล

ในขณะที่งานวิจัยเกี่ยวกับแม่มือใหม่ในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมมักจะพบเจอความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเลี้ยงนมนบุตร สมพร ศรีสวัสดิ์, กรรณิการ์ วิจิตรสุคนธ์ และ ทศนิ ประสบกิตติคุณ (2556) ได้ทำการศึกษาผลของการส่งเสริมบทบาทยายในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของแม่มือใหม่โดยแบ่งเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ยายในกลุ่มทดลองจะได้เข้าโปรแกรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จะส่งเสริมบทบาทให้ยายได้สนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่พบว่าเมื่อสอบถามแม่มือใหม่กลุ่มที่ยายได้เข้ารับโปรแกรมนี้นี้มีการรับรู้ว่ายายายสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่สูงกว่ากลุ่มควบคุมและมีความพึงพอใจที่ยายได้เข้าร่วมโปรแกรมส่งเสริมบทบาทนี้ (สมพร ศรีสวัสดิ์ และคณะ, 2556) และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและเจ้าหน้าที่ร่วมกับปัจจัยอื่นคือ อายุ ความตั้งใจในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การทำงานและประสิทธิภาพการดูแลตนเองของทารกก่อนออกจากโรงพยาบาลสามารถร่วมกันอธิบายการเลี้ยงลูก

ด้วยนมแม่อย่างเดียว 1 เดือนได้ร้อยละ 49.9 (อุษา วงศ์พินิจ, นิตยา สิ้นสุกใส, และฉวีวรรณ อยู่สำราญ, 2559) นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวร่วมกับโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ ต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์วัยรุ่นพบว่าภายหลังการได้รับทั้งการสนับสนุนทาง สังคมและโปรแกรมการส่งเสริมสุขภาพทำให้หญิงตั้งครรภ์วัยรุ่นมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยรวม และรายด้านดีกว่าก่อนได้รับโปรแกรม (สุดกัญญา ปานเจริญ, 2557)

จากการค้นคว้างานวิจัยในประเทศไทยพบว่าช่วงเวลาของการศึกษาเกี่ยวกับแม่่มือใหม่ส่วนใหญ่สนใจในช่วงแม่่มือใหม่ก่อนคลอดและหลังคลอดบุตรได้ไม่นาน หากเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการ กลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่งของแม่่มือใหม่มักจะศึกษาเกี่ยวกับการให้นมบุตรขณะที่กลับไปทำงาน (ภัทรพรรณ ทำดี, 2562; อุษา และคณะ, 2559) หรือมองในภาพกว้างเกี่ยวกับการสมดุระหว่าง บทบาทการทำงานและบทบาทแม่ในเวลาเดียวกัน (มนสิการ กาญจนะจิตรา, 2559) และเมื่อศึกษา เกี่ยวกับแหล่งสนับสนุนทางสังคมในแม่่มือใหม่แหล่งที่ได้รับจากพี่เลี้ยงหรือสถานรับเลี้ยงเด็กนั้นยังไม่ ถูกกล่าวในแง่มุมของการสนับสนุนทางสังคมแต่มีการศึกษาที่สนใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการและ ให้บริการของสถานรับเลี้ยงเด็ก (จุฑาทิพย์ ธรรมสิริวัฒน์ และ ปัทมาวดี เล่ห์มงคล, 2559) สถานการณ์สถานรับเลี้ยงเด็กในปัจจุบัน (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และ สุภรต์ จรัสสิทธิ์, 2560) ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแม่่มือใหม่ในช่วงเวลาที่แม่กลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่งโดยสนใจแหล่ง สนับสนุนทางสังคมที่แม่่มือใหม่ได้รับจากสามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน โดยจะมีการศึกษาเพิ่มเติม ในแหล่งสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์และพี่เลี้ยงหรือสถานรับเลี้ยงเด็ก ต่อการรับรู้ ความสามารถของแม่่มือใหม่ในการเลี้ยงดูบุตรและในการทำงานในแม่่มือใหม่ที่กลับไปทำงานประจำ และมีบุตรอายุระหว่าง 0 - 3 ปี การศึกษาในครั้งนี้ได้เพิ่มแหล่งสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคม ออนไลน์และพี่เลี้ยงหรือสถานรับเลี้ยงเด็กเพื่อให้มีการศึกษาแหล่งสนับสนุนทางสังคมของแม่่มือใหม่ที่ กลับไปทำงานได้ครอบคลุมจากในอดีตมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีงานวิจัยที่ศึกษาในประเด็นนี้อยู่ค่อนข้างน้อย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พัฒนาการวัยผู้ใหญ่
2. ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม
3. ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

พัฒนาการวัยผู้ใหญ่

เมื่อคนเราเติบโตขึ้นในทุกวันนี้มีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นประจำ แต่ในบางบทบาทนั้นการเปลี่ยนแปลงไปถือเป็นเครื่องหมายที่ตนเองรับรู้ว่าตนเองนั้นได้เปลี่ยนผ่านมายังอีกขั้นหนึ่ง จากการศึกษาของ Arnett (1998) ได้ไปสำรวจในกลุ่มวัยรุ่นของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าข้อบ่งชี้ที่สำคัญที่แสดงถึงการเปลี่ยนผ่านไปยังวัยผู้ใหญ่แล้วนั้นคือการแสดงออกที่เป็นอิสระจากผู้อื่น โดยเฉพาะเป็นอิสระจากผู้ปกครอง มีการรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ จัดการค่าใช้จ่ายด้านการเงินด้วยตนเอง ในวัยผู้ใหญ่แรกเริ่มจะมีช่วงอายุราว 18 - 25 ปี ในวัยนี้จะมึงานขั้นพัฒนาการ (Developmental task) 2 อย่างหลักประกอบด้วยความรักและงาน ซึ่งด้านความรักของวัยนี้เริ่มที่จะมองหาคู่ครองจวบจนแต่งงาน มีบุตรและสร้างครอบครัวกับคู่ครองไปด้วยกัน ในขณะที่ด้านการทำงานจะต้องมึงาน มีอาชีพที่มั่นคง หารรายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Erikson ที่ผู้ใหญ่ตอนต้นจะเริ่มมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและผูกพันลึกซึ้งกับใครบางคนจนกระทั่งแต่งงานมีครอบครัวรวมไปถึงมีการรับรู้อัตลักษณ์ตนเองได้ชัดเจนกว่าเมื่อตอนเป็นวัยรุ่นทำให้มีหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับตนเอง งานขั้นพัฒนาการเป็นเป้าหมายที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตหนึ่งร่วมกับการมีวุฒิภาวะ การกตัญญูทางสังคมและวัฒนธรรม รวมไปถึงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งการสำเร็จไปได้ในแต่ละขั้นนั้นจะนำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จในขั้นต่อไป (Mayseless & Keren, 2014)

แม่มือใหม่ เมื่อผู้หญิงมีบุตรได้มีการเปลี่ยนผ่านจากบทบาทภรรยาเป็นบทบาทแม่เพิ่มอีกด้วย ทำให้มีการปรับตัวเมื่อมีบุตรเพิ่มเข้ามาในครอบครัว ในช่วงแรกหลังจากคลอดบุตรแม่อาจจะประสบกับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด (Postnatal depression) โดยเฉพาะแม่มือใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์เลี้ยงลูกมาก่อน ซึ่งภาวะนี้ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างแม่และลูกหากภาวะซึมเศร้านี้มีระยะเวลานานมากกว่า 1 ปี อาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างแม่ลูกลดน้อยลงแล้วความสัมพันธ์ของคู่อีกกับสามีก็จะลดน้อยลงไปเช่นกัน จากการศึกษาพบว่าความเครียดของแม่ในช่วง 3 ปีแรกแบ่งออกได้เป็น 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยจากแม่เช่น ลักษณะนิสัยเข้าหาสังคม มองโลกในแง่ดี ปัจจัยจากลูกเช่น ลักษณะพื้นอารมณ์ และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมเช่น การสนับสนุนทางสังคมจากสามีหรือบุคคลอื่นในเวลาที่ต้องการ (Mulsow et al., 2002)

เมื่อแม่มือใหม่ที่ลาคลอดบุตรครบกำหนดแล้วจะกลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่งก็จะต้องมีการปรับตัวเพราะแม่จะต้องจัดการบทบาทที่มากขึ้นคือบทบาทภรรยา แม่ และคนทำงานในเวลาเดียวกัน เมื่อแม่มือใหม่กลับไปทำงานอีกครั้งย่อมมีคำถามเกิดขึ้นว่าแม่จะสามารถเป็นแม่และเป็นคนทำงานได้ดีหรือไม่ ในปี 2015 ได้มีการศึกษาในกลุ่มแม่มือใหม่ที่กลับไปทำงานอีกครั้งหลังจากลาคลอดโดยมีการสนับสนุน 2 แบบคือ การสนับสนุนทางโครงสร้างของการทำงานและชีวิต (Structural work-life support) คือการสนับสนุนทางโครงสร้างเช่นนโยบายในที่ทำงาน การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีห้อง

ปีมนมเป็นสัดส่วนรวมไปถึงการสนับสนุนด้านการเลี้ยงลูก (Child care support) และการสนับสนุนทางวัฒนธรรมของการทำงานและชีวิต (Cultural work-life support) คือการสนับสนุนทางวัฒนธรรมเช่น การมีปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยผลจากการสัมภาษณ์แม่่มือใหม่ในงานวิจัยนี้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมทางโครงสร้างและทางวัฒนธรรมนั้นทำให้แม่่มือใหม่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่จะทำงานให้ได้ดี แต่ในขณะเดียวกันการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาจส่งผลเชิงลบกับการรับรู้ตัวตนและความสามารถของมารดาได้เช่นกัน เพราะขณะได้คุยกับเพื่อนร่วมงานอาจจะเกิดคำพูดที่ทำให้แม่่มือใหม่ไม่สบายใจ ถูกเปรียบเทียบหรือดูถูกเรื่องการเลี้ยงดูบุตรได้ในบางคน (Ladge, & Greenberg, 2015) นอกจากนี้ระยะเวลาการลาคลอดที่สั้นทำให้แม่่มือใหม่รู้สึกว่าการรับรู้ว่าตัวตนของแม่ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในปี 2004 พบว่าแม่ที่มีระยะเวลาการลาคลอดที่สั้น (น้อยกว่า 12 สัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับภาวะซึมเศร้าสูง ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของลูกน้อย และมีผลเชิงลบกับความภาคภูมิใจของตนเอง (Self-esteem; Feldman, Sussman, & Zigler, 2004) และระยะเวลาการลาคลอดมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Psychological resilience) ที่จะเผชิญความเครียดในแต่ละวัน แม่ที่กลับไปหลังจากที่ลาคลอดได้เข้ารายงานว่ารู้สึกผิดเล็กน้อยเมื่อกลับไปทำงาน (Return to work regret) เมื่อเทียบกับแม่ที่กลับไปทำงานเร็วที่จะมีความรู้สึกผิดมากกว่า แต่การศึกษานี้แม่มีค่าเฉลี่ยลาคลอด 21.69 เดือน (ศึกษาในประเทศสวีตเซอร์แลนด์) ซึ่งมีระยะเวลาการลาคลอดมากกว่าในประเทศไทยเป็นอย่างมาก ดังนั้นระยะเวลาการลาคลอดหากแม่กลับไปทำงานเร็ว การฟื้นฟูร่างกายหลังคลอด ความผูกพันกับลูกอาจยังมีไม่มากพอแต่ส่งผลด้านบวกกับการทำงาน ในขณะที่หากแม่กลับไปทำงานช้าได้เลี้ยงลูกนานขึ้นทำให้มีความสัมพันธ์อันดีกับลูกแต่อาจส่งผลให้แม่ไม่มั่นใจในความสามารถตนเองที่จะทำงานอีกครั้งหนึ่ง (Wiese, & Ritter, 2012)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY

ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลหนึ่งนั้นได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้วยเงินทอง, ให้คำแนะนำ, เป็นที่ปรึกษาเมื่อต้องการ หากจะศึกษาการสนับสนุนทางสังคมนั้นสามารถศึกษาได้หลายแง่มุมดังนี้ (Tardy, 1985)

1. ทิศทาง สามารถแบ่งออกเป็น ผู้ให้ (Given) และผู้รับ (Received)
2. การจัดการ พิจารณาจากเครื่องมือของการสนับสนุนทางสังคมว่าบุคคลสามารถเข้าถึงได้หรือไม่ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
3. การประเมิน พิจารณาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการสนับสนุนทางสังคมที่มีอยู่

4. เนื้อหา/หน้าที่ พิจารณาเนื้อหาของ การสนับสนุนทางสังคมจากเหตุการณ์สู่เหตุการณ์ สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านย่อยคือ *ด้านอารมณ์* เช่น การให้ความรัก รั้งฟังบุคคลนั้น เชื่อใจ เห็นอกเห็นใจ ต่อมา*ด้านทรัพยากร* เช่นการให้กู้เงิน, ส่งต่อของที่จำเป็นให้ใช้ *ด้านข้อมูล*เช่น ให้คำแนะนำในสิ่งที่บุคคลนั้นกำลังสนใจ และด้านสุดท้ายคือ*ด้านการประเมิน*คือการให้ข้อมูลป้อนกลับ เช่น ชื่นชมในสิ่งที่ทำได้ดี (House, 1981 as cited in Tardy, 1985)

5. เครือข่าย/แหล่ง พิจารณาจากแหล่งที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมเช่น คนในครอบครัว, เพื่อนร่วมงาน, นโยบายรัฐบาล, ที่ทำงาน เป็นต้น

จากการศึกษารูปแบบการจัดการการดูแลเด็ก (Child care arrangement) พบว่าการพิจารณาแหล่งสนับสนุนทางสังคมสามารถแบ่งออกเป็น 2 แหล่งย่อยดังนี้ (Nowak et al., 2013)

1. แหล่งสนับสนุนแบบเป็นทางการ (Formal childcare) ซึ่งประกอบด้วยพี่เลี้ยงเด็ก สถานรับเลี้ยงเด็ก โรงเรียนปฐมวัย ลักษณะของแหล่งสนับสนุนแบบเป็นทางการนั้นจะมีการเสียค่าใช้จ่ายให้กับผู้ดูแลเด็ก บุคคลที่จะมาดูแลเด็กไม่ใช่เครือญาติ อาจมีความรู้และผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลเด็กมาก่อน

2. แหล่งสนับสนุนแบบไม่เป็นทางการ (Informal childcare) ซึ่งประกอบด้วยสามี เครือญาติเช่น ปู่ย่าตายาย เพื่อน เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงสื่อสังคมออนไลน์เช่นเฟซบุ๊ก เว็บไซต์พันทิป ลักษณะของแหล่งสนับสนุนแบบไม่เป็นทางการอาจจะเสียค่าใช้จ่ายให้กับผู้ดูแลเด็กในปริมาณที่น้อยหรือไม่เสียค่าใช้จ่ายเลย บุคคลที่มาดูแลเด็กนั้นเป็นเครือญาติ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับแม่

การสนับสนุนทางสังคมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสนับสนุนทางสังคมของแม่่มือใหม่ที่คลอดบุตรคนแรกนั้น ได้พบว่าวิจัยของ Leahy-Warren (2007) ทำการศึกษาในคุณแม่หลังคลอด 6 สัปดาห์ในประเทศไอร์แลนด์โดยศึกษาการสนับสนุนทางสังคมแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านโครงสร้างการสนับสนุนที่แบ่งออกเป็นการสนับสนุนทางสังคมโครงสร้างแบบเป็นทางการ เช่น บุคลากรทางการแพทย์, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กับการสนับสนุนทางสังคมโครงสร้างแบบไม่เป็นทางการ เช่น บุคคลในครอบครัว เพื่อน หรือจะแบ่งออกตามด้านของหน้าที่ของการสนับสนุนทางสังคม 4 ด้าน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าในแม่่มือใหม่ที่เพิ่งคลอดบุตรจะได้รับการสนับสนุนจากบุคคลแบบไม่เป็นทางการมากกว่า แต่ในการสนับสนุนจากบุคคลแบบเป็นทางการนั้นให้การสนับสนุนทางสังคมในด้านข้อมูลและด้านการประเมินได้ดี เช่น นางพยาบาลผดุงครรภ์มาแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ชื่นชมแม่เมื่อทำได้ดี และหากจะพิจารณาจากด้านการสนับสนุนทั้ง 4 นั้น ด้านข้อมูล แม่่มือใหม่มักจะได้รับมาจากแม่ของตนเอง แม่ของสามี และพยาบาลมากที่สุด แต่มีรายงานว่าข้อมูลที่แม่่มือใหม่ได้รับมาจากแม่ของตนเองและ

ข้อมูลที่ได้รับจากพยาบาลนั้นบางที่มีขัดแย้งกันอยู่ ด้านทรัพยากร แม่มือใหม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากสามีมากที่สุด ด้านอารมณ์ได้รับการสนับสนุนจากสามีและแม่ตนเองมากที่สุด และในด้านสุดท้ายคือด้านการประเมินจะได้รับมาจากสามีและแม่ของตนเองมากที่สุด (Leahy-Warren, 2007) ซึ่งการวัดการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับนั้นมีความหลากหลายในแต่ละงานวิจัยเนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมสามารถมองได้หลายแง่มุมอย่างเช่นงานของ Gracia-Martin, Hombrados-Mendieta, & Jacinto (2016) ที่ได้สร้างมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมที่คำนึงถึงแหล่งที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยผู้ตอบให้คะแนนเป็นความพึงพอใจและความถี่ที่ได้รับการสนับสนุน ทั้งนี้ผู้สร้างมาตรได้เสนอแนะการนำไปใช้ว่าสามารถที่จะเพิ่มหรือลดแหล่งการสนับสนุนทางสังคมได้ตามความเหมาะสม

แหล่งสนับสนุนทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากสามี

สามีถือเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับภรรยา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคู่สามีภรรยาจึงมีอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมจากสามีพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากสามีมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นของภรรยาที่ทำงานประจำ กล่าวคือหากสามีมีการสนับสนุนภรรยาจะทำให้ความเหนื่อยล้าของภรรยาที่มีอยู่ลดน้อยลงได้ (Pluut, Ilies, Cursey, & Liu, 2018) ทั้งนี้การสนับสนุนทางสังคมของสามีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในครอบครัวของภรรยามากขึ้นด้วย แต่มีงานวิจัยที่ได้ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์อันใกล้ชิดของคู่สามีภรรยาจะมีแนวโน้มลดลงหลังจากการคลอดบุตร (Mulsow et al., 2002) นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมของสามียังมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Work-Life balance) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีคู่สามีภรรยาต่างคนต่างทำงานประจำส่วนใหญ่มีลูกอาศัยอยู่ด้วย (Ferguson, Carlson, Zivnuska, and Whitten, 2012) จากการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่แม่มือใหม่ได้รับหลังคลอดบุตร 6 สัปดาห์พบว่าแหล่งสำคัญที่แม่มือใหม่ได้กล่าวถึงคือสามีและแม่ของตนเอง โดยสามีจะมีการสนับสนุนส่วนใหญ่คือการสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านเครื่องมือ ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ ส่วนการสนับสนุนด้านข้อมูลมีสัดส่วนที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับ การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้านก่อนหน้านี้ (Leahy-Warren, 2005)

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

จากการศึกษาของ Griggs, Casper, & Eby (2012) ที่สนใจการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน ครอบครัวและชุมชนที่อธิบายความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในผู้หญิงที่มีรายได้น้อย ผลการศึกษาพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวจะทำให้ความเครียดที่งานมารบกวนครอบครัว

(Work interfering with family) ลดลง การสนับสนุนทางสังคมจากสามีและบุคคลในครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของแม่ในการเลี้ยงดูบุตรและมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะซึมเศร้าของแม่ (Leahy-Warren et al., 2009) และจากการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่แม่่มือใหม่ได้รับหลังคลอดบุตร 6 สัปดาห์พบว่าแหล่งสำคัญที่แม่่มือใหม่ได้กล่าวถึงคือสามีและแม่ของตนเอง โดยแม่ของตนเองเนื้อหาของการสนับสนุนส่วนใหญ่คือการสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านข้อมูล ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับและด้านเครื่องมือตามลำดับ (Leahy-Warren, 2005)

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน

จากการสำรวจการสนับสนุนทางสังคมที่แม่่มือใหม่ได้รับหลังคลอดนั้นพบว่า เพื่อนให้การสนับสนุนด้านอารมณ์และด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับมากที่สุด รองลงมาคือด้านข้อมูลและด้านเครื่องมือตามลำดับ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและเพื่อนมีส่วนช่วยให้แม่่มือใหม่มีความมั่นใจที่จะดูแลลูกในการทำให้เด็กสงบและนอนหลับ (Leahy-Warren, 2005) การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของแม่่มือใหม่ กล่าวคือหากแม่่มือใหม่มีการรับรู้ที่เพื่อนคอยสนับสนุนช่วยเหลืออยู่จะทำให้แม่่มือใหม่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองได้มากขึ้น (Azmodé, Jafarnejade, & Mazlom, 2015; Tarkka, 2003)

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน

การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มผู้หญิงทำงานที่เป็นภรรยาหรือเป็นคุณแม่ที่กลับไปทำงานอีกครั้งหลังคลอดบุตรพบว่าการสนับสนุนทางสังคมที่ได้จากที่ทำงานจะได้รับมาจากเพื่อนร่วมงาน, หัวหน้างาน รวมไปถึงการรับรู้ว่าองค์กรมีการสนับสนุนครอบครัว (Family-friendly organizational perception: FSOP) บุคคลที่มีการรับรู้ว่าตนเองมีเพื่อนร่วมงาน, หัวหน้าที่สนับสนุนจะมีความสัมพันธ์กับตารางงานที่สามารถยืดหยุ่นได้และจะสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตที่สูงขึ้นนำไปสู่การมีสุขภาวะที่ดีของพนักงาน (Jang, 2009) ซึ่งสอดคล้องกับงานที่ Ladge และ Greenberg (2015) ได้ทำการสัมภาษณ์แม่่มือใหม่ที่เพิ่งกลับไปทำงานที่เดิมหลังจากลาคลอดกล่าวว่า การมีตารางงานที่ยืดหยุ่นทำให้แม่่มือใหม่สามารถที่จะจัดสรรเวลาที่จะทำงานและเลี้ยงดูบุตรได้ดีขึ้นทำให้แม่่มือใหม่มีความรู้สึกผิคน้อยลง มีความมั่นใจในตัวตนและความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น โดยวิธีการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ นิยมนำมาใช้มากที่สุดคือการยืดหยุ่นเวลาเข้าออกงาน ส่วนการทำงานจากที่บ้านนั้นได้นำมาใช้น้อยที่สุด (Anell, & Hartmann, 2007) นอกจากนี้มีงานวิจัยที่เสนอว่าการมีหัวหน้างานที่สนับสนุนครอบครัวนั้นจะสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Greenhaus, Ziegert, & Alle, 2012) นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานจะทำให้ผู้ที่ทำงานอยู่ในที่นั้นมีความพึงพอใจในงาน (Parasuraman, Greenhaus, & Granrose,

1992) มีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพ และผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกไว้วางใจในองค์กร อีกด้วย (Wendy, Karen, & Judith, 2007) แต่การศึกษาของ Wiese & Heidemeier (2012) พบว่าการสนับสนุนของหัวหน้างานจะค่อย ๆ ลดลง ตามเวลาที่ผ่านไป เมื่อพนักงานกลับไปทำงานหลังการคลอดบุตร แต่เมื่อศึกษาการสนับสนุนจากที่ทำงานในประเทศแถบเอเชียแปซิฟิก พบว่าที่ทำงานฝั่งเอเชียมีนโยบายการยืดหยุ่นเวลาทำงานน้อยกว่าเมื่อเทียบกับที่ทำงานในประเทศฝั่งตะวันตก ซึ่งอาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมในองค์กรที่มีระบบอาวุโส

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์

สื่อสังคมออนไลน์เช่น เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม เว็บไซต์ ในปัจจุบันมีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเราทั่วไป ๆ ในกลุ่มของแม่่มือใหม่ก็เช่นกัน ในปี 2559 มีการศึกษาการสนับสนุนทางสังคม และเครือข่ายสังคมออนไลน์กับความพึงพอใจในชีวิตของพ่อแม่มือใหม่แสดงให้เห็นว่า การใช้อินเทอร์เน็ตในการเลี้ยงดูบุตรด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการเป็นผู้เลี้ยงดู หากแม่่มือใหม่มีเพื่อนในเฟซบุ๊กเป็นคนในครอบครัว ญาติ เพื่อนมากตลกใจหรือแสดงความคิดเห็นจะมักจะมีคะแนนความพึงพอใจในบทบาทการเลี้ยงดูลูก (ฐิตาพร อติวัฒน์, ปวรา โชคนานุกุล, และพรวิรินทร์ สิมะรังษะภักดิ์, 2559) แต่หากแม่่มือใหม่มีความถี่ในการเข้าใช้เฟซบุ๊กสูง มักจะมีคะแนนความเครียดในการเลี้ยงดูบุตรสูง (Bartholomew, Schoppe-Sullivan, Glassman, & Kamp Dush, 2012) นอกจากนี้ ศุทธิณี และ พรเพ็ญ (2562) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมติดตามการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ผ่านเฟซบุ๊กต่อความสำเร็จในการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่อย่างเดียวนาน 12 สัปดาห์นั้นพบว่า กลุ่มแม่ที่มีการเข้าร่วมกลุ่มเฟซบุ๊กนี้มีสัดส่วนของแม่ที่ประสบความสำเร็จที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวอย่างเดียวนาน 12 สัปดาห์สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แหล่งสนับสนุนทางสังคมแบบเป็นทางการ

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยงและสถานรับเลี้ยงเด็ก

เมื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพี่เลี้ยงและสถานรับเลี้ยงเด็กมักจะพบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยการเลือกสถานรับเลี้ยงเด็กของผู้ปกครอง Nowak และคณะ (2013) ได้รายงานเกี่ยวกับการกลับไปทำงานของแม่หลังจากลาคลอดบุตรว่า การตัดสินใจเลือกสถานรับเลี้ยงเด็กเพื่อดูแลลูกแทนแม่จะมีสิ่งทีคำนึงถึง 3 อย่างประกอบด้วย 1. คุณภาพของสถานรับเลี้ยงเด็กทั้งบุคลากร สิ่งแวดล้อม หลักสูตรการดูแลเด็กรวมไปถึงคุณภาพของอาหาร 2. การมีอยู่และเข้าถึงสถานรับเลี้ยงเด็ก และ 3. ราคาที่ผู้ปกครองสามารถจ่ายได้สอดคล้องกับเศรษฐกิจของครอบครัว และเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับสถานรับเลี้ยงเด็กในประเทศไทยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกสถานรับเลี้ยงเด็กของผู้ปกครองนั้นผู้ปกครองจะคำนึงถึงคุณภาพของสถานที่และการให้บริการ เช่นหลักสูตรเน้นกระตุ้น

พัฒนาการให้เหมาะสม บุคลากรผ่านการอบรม แต่การเข้าถึงสถานรับเลี้ยงเด็กทั้งนี้อาจขึ้นกับสถานที่แห่งนั้นใกล้บ้านหรือใกล้ที่ทำงาน และค่าใช้จ่าย ผู้ปกครองส่วนมากมีความคิดเห็นว่าช่วงอายุที่เหมาะสมที่จะพามาสถานรับเลี้ยงเด็กนั้นอายุประมาณ 2 ปี เนื่องจากพัฒนาการเด็กวัยนี้เริ่มที่จะช่วยเหลือตนเองง่ายๆ ได้ สื่อสารบอกความต้องการได้

ในปัจจุบันประเทศไทยมีสถานรับเลี้ยงเด็กที่ให้บริการตั้งแต่อายุ 0 - 6 ปี มีจำนวน 716 แห่ง ทั้งของภาครัฐและเอกชน สถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนมีจำนวน 364 แห่ง สถานรับเลี้ยงเด็กทั้งหมดมีความครอบคลุมทั่วกรุงเทพมหานครในรัศมี 5 กิโลเมตร แม้ว่าปัจจัยทางภูมิศาสตร์สถานรับเลี้ยงเด็กได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดแต่ปัจจัยคุณภาพ ค่าใช้จ่ายรวมไปถึงความน่าไว้วางใจของสถานรับเลี้ยงเด็กแต่ละแห่งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปกครองตัดสินใจว่าจะเลือกใช้บริการหรือไม่ (จงจิตต์ ฤทธิรงค์ และ สุภรต์ จรัสสิทธิ์, 2560) นอกจากรายงานสถานการณ์สถานรับเลี้ยงเด็กในปัจจุบันแล้วยังพบงานที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการและให้บริการของสถานรับเลี้ยงเด็ก เช่น การศึกษาผลการพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กผ่านกิจกรรมการเล่นเป็นกลุ่มที่มีผลต่อทักษะสังคมของเด็กปฐมวัยในสถานรับเลี้ยงเด็ก (จุฑาทิพย์ ธรรมสิริวัฒน์ และ ปัทมาวดี เล่ห์มงคล, 2559) การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการเด็กแรกเกิด - 5 ปี ร่วมกับครอบครัว ของครูศูนย์เด็กเล็กและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (จิรากร บุญลี, 2562) แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มาจากพี่เลี้ยงและสถานรับเลี้ยงเด็ก ทางผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยงและสถานรับเลี้ยงเด็ก เนื่องจากมีความสำคัญที่จะช่วยเหลือแม่่มือใหม่ที่กลับไปทำงานอีกครั้งในการเลี้ยงดูลูกขณะที่แม่ทำงาน และในบริบทของไทยนั้นลักษณะของพี่เลี้ยงและสถานรับเลี้ยงเด็กมีความแตกต่างกันคือ พี่เลี้ยงมักจะเข้ามามีบทบาทดูแลเด็กภายในบ้าน ในบางครอบครัวได้จ้างพี่เลี้ยงให้มีหน้าที่คล้ายกับแม่บ้านที่มีหน้าที่ทำอาหาร ทำความสะอาดบ้านควบคู่กันไป นอกจากนี้พี่เลี้ยงในบางครอบครัวอาศัยอยู่ในบ้านหลังเดียวกันกับครอบครัวนั้น ๆ แต่ในขณะที่สถานรับเลี้ยงเด็กผู้ปกครองจะต้องไปรับและส่งลูกในทุกวัน มีเวลาเปิดปิดทำการที่ชัดเจน คุณครูดูแลเด็กในอัตราส่วนที่มากกว่า 1:1 ซึ่งแตกต่างจากพี่เลี้ยง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยงและ/หรือสถานรับเลี้ยงเด็ก

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นงานที่ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มผู้หญิงที่ทำงานประจำ โดยที่บางกลุ่มมีเพียงบทบาทภรรยา บางกลุ่มมีบทบาททั้งภรรยาและแม่ของลูกทำให้ได้ทราบว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถรับมาได้จากหลายทางไม่ว่าจะเป็นจากบุคคลใกล้ชิดหรือจากที่ทำงานล้วนส่งผลในด้านดีให้กับผู้หญิงที่ทำงานประจำ แต่ในสถานการณ์ที่แม่่มือใหม่ต้องเผชิญนั้นอาจมีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจึงได้ศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อแม่่มือใหม่อย่างมากคือ การสนับสนุนจากสามี แม่ของตนเอง แม่ของสามี และพยาบาลที่จะคอยสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในช่วงการปรับตัวเข้าสู่การเป็นแม่

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy theory)

การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถอธิบายว่าเป็นความเชื่อหรือการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเองว่าจะสามารถจัดการหรือดำเนินสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้โดยไม่ยอมแพ้โดยง่าย (Bandura, 1977) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลี้ยงดูบุตร (Parental self-efficacy) คือผู้ปกครองมีความเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะประคองสถานการณ์ จัดการสิ่งต่าง ๆ รวมไปถึงดำเนินการในแต่ละกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุตร (Kohlhoff & Barnett, 2013; Leahy-Warren et al., 2009) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานคือการรับรู้และเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถทำงานหนึ่งได้ มีความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและอดทนที่เผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง (Chaudhary, Rangnekar, & Barua, 2012) Houle, Chiochio, & Favreau ในปี 2009 ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความขัดแย้งของบทบาทและสวัสดิภาพ (Well-being) ของแม่ที่ทำงาน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าหากแม่ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าตนสามารถจัดการความต้องการทั้งด้านการทำงานและครอบครัวได้ ก็จะมีสุขภาพอารมณ์เชิงบวก มีความผูกพันในองค์กร (Organizational commitment) และไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน (Turnover intention)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร

การประเมินการรับรู้ความสามารถในการดูแลบุตร (Coleman & Karraker, 2003; Leahy-Warren & McCarthy, 2011) สามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถในการดูแลบุตรของตนเองทั่วไป (Global or general self-efficacy) คือการรับรู้ความสามารถของตนเองในภาพรวมทั่วไปที่มีความสามารถที่จะจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแตกต่างและหลากหลายกันออกไปไม่ได้พิจารณาในด้านใดเป็นหลัก
2. การรับรู้ความสามารถในการดูแลบุตรของตนเองเฉพาะด้านทั่วไป (Domain general self-efficacy) คือการมองความสามารถในการเลี้ยงดูบุตรในภาพรวมแยกออกมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านอื่น ๆ โดยมีพื้นฐานมาจากการประเมินความคาดหวังในความสามารถของตนเองในภาพรวมไม่มีการเชื่อมโยงกับสถานการณ์หรือทักษะเฉพาะในการเลี้ยงดูบุตร
3. การรับรู้ความสามารถในการดูแลบุตรของตนเองในด้านที่เฉพาะเจาะจง (Domain specific self-efficacy) คือการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวัดการรับรู้ความสามารถในงานที่เฉพาะเจาะจง เช่น ผู้ปกครองจะถูกสอบถามและให้คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูบุตรในมิติต่าง ๆ หรือแม่ที่กลับไปทำงานอีกครั้งถูกสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เช่น การมีความพร้อมทางอารมณ์ (Emotional Availability) การปกป้องทะนุถนอม (Nurturance) การปกป้อง (Protection) การปกป้องจากสิ่งอันตรายหรือ

อุปนิสัย การอบรมระเบียบวินัย (Discipline) การเล่น (Play) การสอน (Teaching) และการดูแล (Instrumental care) เป็นต้น

4. การรับรู้ความสามารถในการดูแลบุตรของตนเองในงานที่เฉพาะเจาะจง (Task self-efficacy) จะสนใจไปที่การรับรู้ของผู้ปกครองเกี่ยวกับความสามารถที่มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุตร เช่น การดูแลบุตรเมื่อมีไข้ การตอบสนองต่อพฤติกรรมบางอย่างของบุตร หรือวิธีการจัดการปัญหาเมื่อเกิดขึ้นขณะทำงานมีวิธีการอย่างไร

ผู้วิจัยสนใจการประเมินการรับรู้ความสามารถของแม่ในการดูแลบุตร ในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านที่เฉพาะเจาะจง (Domain specific self-efficacy) และข้อคำถามย่อยในแต่ละด้านนั้นจะเป็นเสมือนงานที่เฉพาะเจาะจงออกไป (Task self-efficacy) ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุตรและการทำงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรนั้นสามารถเกิดได้จากหลายปัจจัย ปัจจัยด้านของแม่เช่นระดับการศึกษา ภาวะซึมเศร้า (Azmoude et al., 2015) ภาวะวิตกกังวล (Kohloff & Barnett, 2013) ประสบการณ์การได้รับการเลี้ยงดูของแม่เมื่อตอนเป็นเด็ก ปัจจัยด้านของบุตร เช่น เพศ พันธุกรรม หากมีบุตรเพศชายหรือบุตรเป็นเด็กที่แม่รู้ว่าเลี้ยงค่อนข้างยากก็จะมีแนวโน้มที่แม่จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่น้อยกว่าแม่ที่มีลูกเลี้ยงง่าย (Azmoude et al., 2015) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเช่น การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้างรวมถึงการสนับสนุนในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในกลุ่มแม่ที่มีลูกอายุ 5 – 12 ปี ผลการศึกษาพบว่า แม่ที่มีลูกที่อายุมากกว่าจะมีแนวโน้มที่จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สูงกว่า นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรมีความสัมพันธ์เชิงบวกร่วมกับแม่รับรู้ว่ามีนิสัยชอบเข้าสังคม (Sociability) และอายุเด็ก (Coleman, & Karraker, 2000) เมื่ออายุบุตรมากขึ้นแนวโน้มการรับรู้ความสามารถของตนเองมีแนวโน้มที่จะดีขึ้น เนื่องจากประสบการณ์ที่ผ่านมาได้ฝึกฝนและเตรียมพร้อมแม่มีมือใหม่อยู่เสมอ

งานวิจัยส่วนใหญ่มักจะติดตามการเปลี่ยนแปลงของแม่ในช่วงใกล้คลอดบุตรจนกระทั่งหลังคลอดบุตร 6 เดือน จากการติดตามในระยะยาวนี้พบว่าภาวะซึมเศร้าและความเครียดของแม่จะขึ้นสูงที่สุดในช่วง 3 สัปดาห์หลังคลอด (Law et al., 2019) จากนั้นจะค่อยๆ ลดลงในช่วง 6 และ 12 สัปดาห์หลังคลอด (Zheng, Morrell, & Watts, 2018) และการสนับสนุนทางสังคมและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรนั้นจะลดลงในช่วงก่อนคลอดถึง 6 สัปดาห์หลังคลอด จากนั้นจะค่อยๆ เพิ่มขึ้น โดยการสนับสนุนทางสังคมจากสามีและบุคคลในครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของแม่ในการเลี้ยงดูบุตรและมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะซึมเศร้าของแม่

(Leahy-Warren et al., 2009) หากพิจารณาในรูปแบบของการสนับสนุนนั้นการสนับสนุนด้านการประเมินและด้านข้อมูลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นใจที่จะดูแลบุตรได้

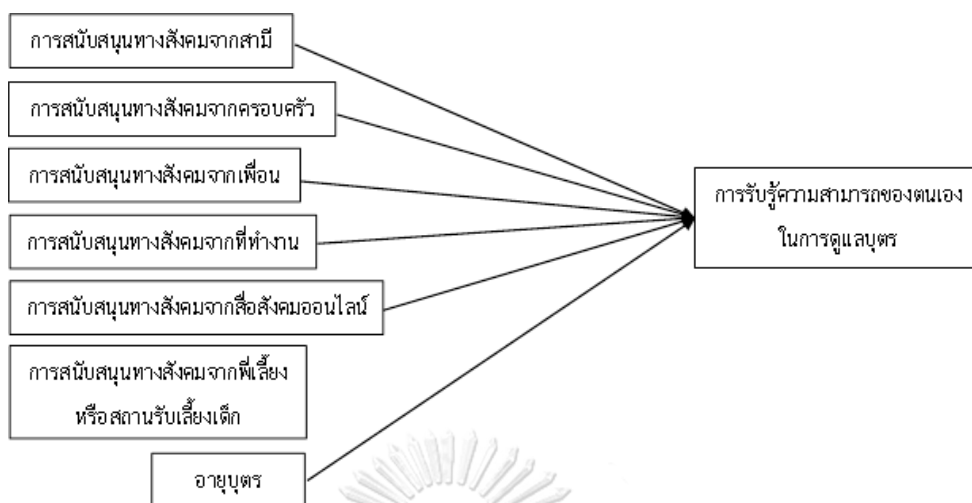
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

Wiese & Heidemeier (2012) ได้ศึกษาการกลับไปทำงานของแม่่มือใหม่หลังลาคลอดบุตร โดยสนใจตัวแปรต้นทางด้านจิตใจ (Psychological resource) ประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy belief) และการควบคุมตนเอง (Self-regulation) และตัวแปรบริบทรอบข้าง (Contextual resource) ประกอบด้วยการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) และชั่วโมงการทำงาน ตัวแปรตามคือการปรับตัวกับการทำงาน (Work adjustment) มีการเก็บข้อมูลระยะยาวคือเก็บก่อนกลับไปทำงานและหลังกลับไปทำงาน 1 สัปดาห์ 5 สัปดาห์ และ 6 เดือนหลังกลับไปทำงานพบว่า การปรับตัวกับการทำงานมีการเพิ่มขึ้นต่อเนื่องในทุกช่วงเวลา ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวกับงานคือการรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมตนเอง และจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ที่สูง ในขณะที่การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวกับงานและความเครียดจากงานจะสัมพันธ์กับการมีปัญหาในการปรับตัวกับงาน และในปีเดียวกันงานวิจัยของ Jaeckel, Seiger, Orth, & Wiese (2012) ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมรูปแบบเป็นผู้ให้การสนับสนุนทางสังคมต่อผู้อื่นและเป็นผู้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนอื่นกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลระยะยาวคือเก็บก่อนกลับไปทำงานและหลังกลับไปทำงาน 5 สัปดาห์ 11 สัปดาห์ และ 6 เดือนหลังกลับไปทำงาน พบว่าช่วงแรกที่แม่กลับไปทำงานมีคะแนนการสนับสนุนทางสังคมที่สูงกว่าช่วงที่กลับไปทำงานแล้ว 6 เดือน แต่คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานช่วงแรกจะต่ำและค่อย ๆ สูงขึ้นในช่วงที่กลับไปทำงานแล้ว 6 เดือน แม่่มือใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีแต่ไม่ค่อยให้การสนับสนุนผู้อื่น จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่ำ แม่่มือใหม่ที่ไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนแต่ให้การสนับสนุนผู้อื่นเป็นอย่างดี จะมีการรับรู้ความสามารถในการทำงานสูง หรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าการเป็นผู้ให้การสนับสนุนผู้อื่นมีผลดีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าการเป็นผู้รับจากผู้อื่น

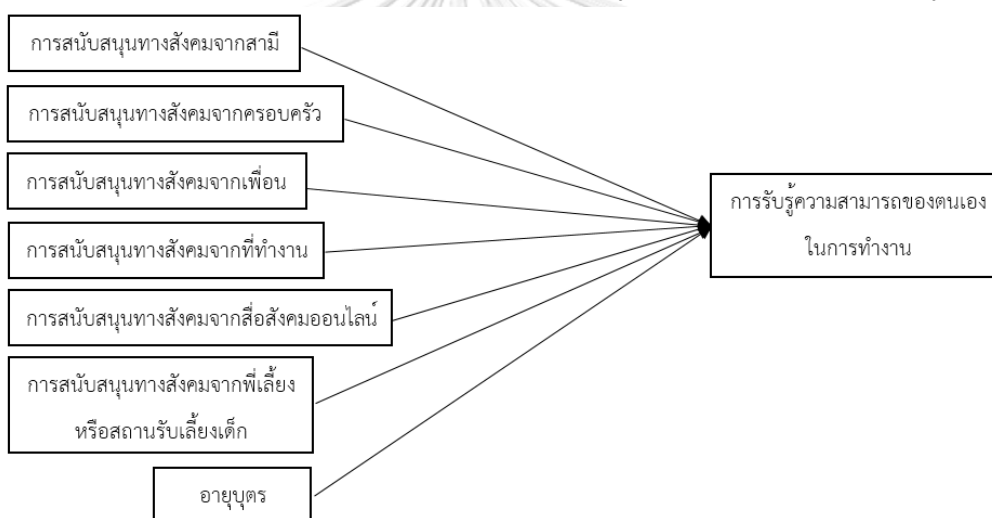
วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากสามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน สื่อสังคมออนไลน์ และพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก และอายุบุตร ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลี้ยงดูบุตรและการทำงานในแม่่มือใหม่ที่กลับไปทำงานเดิมหลังลาคลอดบุตร

กรอบแนวคิด



การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตรต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร



การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตรต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ สามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน สื่อสังคมออนไลน์ พี่เลี้ยงหรือสถานรับเลี้ยงเด็กที่แม่มีใหม่รับรู้และอายุบุตร ร่วมกันอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร

2. การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ สามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน สื่อสังคมออนไลน์ พี่เลี้ยงหรือสถานรับเลี้ยงเด็กที่แม่มีใหม่รับรู้และอายุบุตร ร่วมกันอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างแม่มือใหม่ที่กลับไปทำงานประจำหลังลาคลอดที่มีบุตรคนแรกอายุไม่เกิน 3 ปี โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) แบบภาคตัดขวาง (Cross sectional study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมทั้งหมด 6 แหล่ง ประกอบด้วยสามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน สื่อสังคมออนไลน์ และพี่เลี้ยงหรือสถานรับเลี้ยงเด็กกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลี้ยงดูบุตรและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่มีบุตรคนแรกอายุไม่เกิน 3 ปีและกลับไปทำงานประจำหลังลาคลอดบุตร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร หมายถึง การรับรู้ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จัดการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการดูแลบุตรได้และรับรู้ว่าคุณเองมีทักษะการดูแลบุตรโดยมี 2 ด้านหลักคือ ทักษะ/ความรู้ และมีคุณค่า/ความสะดวกสบาย ประเมินโดยมาตร The Parenting Sense of Competence (PSOC) scale ของ Suwansujarid, Vatanasomboon, Gaylord, & Lapvongwatana ในปี 2013

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน หมายถึง การรับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จัดการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงานได้ ประเมินโดยมาตร A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale ของ Rigotti, Schyns, & Mohr ในปี 2008

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมที่แม่มือใหม่ได้รับจากบุคคลรอบข้าง รวมไปถึงค่านึงถึงเนื้อหาของการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ข้อมูล เครื่องมือ ประเมินโดยมาตร The Questionnaire on the Frequency of and Satisfaction with Social Support (QFSSS) ของ Gracia-Martin และคณะในปี 2016

แหล่งการสนับสนุนทางสังคมแบบเป็นทางการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่บุคคลในครอบครัวหรือเครือญาติ และมีการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อให้ได้รับการดูแลบุตรของตนเองได้แก่ พี่เลี้ยงเด็ก สถานรับเลี้ยงเด็ก ประเมินโดยมาตรการสนับสนุนทางสังคมของ Gracia-Martin และคณะในปี 2016

แหล่งการสนับสนุนทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในครอบครัว เครือญาติหรือบุคคลอื่นที่แม่มือใหม่ได้พบเจอ อาจมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตามได้แก่ สามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน สื่อสังคมออนไลน์ ประเมินโดยมาตรประเมินโดยมาตรการสนับสนุนทางสังคมของ Gracia-Martin และคณะในปี 2016

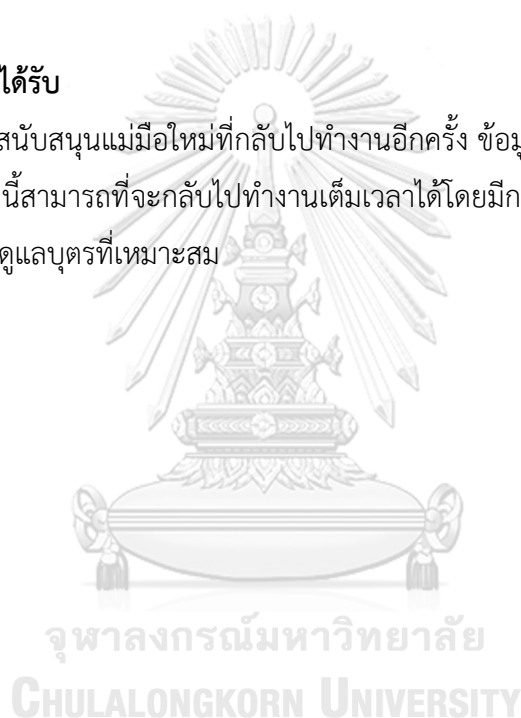
การทำงานประจำ หมายถึง การทำงานที่มีชั่วโมงการทำงาน ≥ 35 ชั่วโมง/สัปดาห์ และได้รับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ

สถานรับเลี้ยงเด็ก หมายถึง สถานที่รับเลี้ยงเด็กแบบไปเช้าเย็นกลับ มีการอยู่รวมกันของเด็กมากกว่า 6 คน และมีแบบแผนกิจวัตรประจำวันที่ชัดเจน อาจมีหรือไม่มีหลักสูตรหรือกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการ

แม่มือใหม่ หมายถึง แม่ที่มีบุตรคนแรกอายุไม่เกิน 3 ปี ยังไม่ตั้งครรภ์บุตรคนถัดมาและกลับไปทำงานเดิมหลังลาคลอดบุตรเมื่อครบกำหนดอย่างน้อย 1 เดือน ซึ่งมีบุคคลอื่นมาช่วยเลี้ยงดูลูกเป็นหลัก (ที่ไม่ใช่สามีขณะแม่มือใหม่ไปทำงาน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ศึกษาการสนับสนุนแม่มือใหม่ที่กลับไปทำงานอีกครั้ง ข้อมูลที่ได้จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้แม่มือใหม่กลุ่มนี้สามารถที่จะกลับไปทำงานเต็มเวลาได้โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการดูแลบุตรที่เหมาะสม



บทที่ 2

วิธีการดำเนินวิจัย

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่คุณแม่่มือใหม่ได้รับจากสามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน สื่อสังคมออนไลน์ รวมไปถึงพี่เลี้ยงและสถานรับเลี้ยงเด็กที่มีความสัมพันธ์ต่อทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของแม่่มือใหม่ที่มีบุตรคนแรกอายุไม่เกิน 3 ปี และกลับไปทำงานเดิมหลังจากลาคลอดบุตร ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้คือแม่่มือใหม่ที่มีบุตรคนแรกอายุไม่เกิน 3 ปี ยังไม่ตั้งครรถ์บุตรคนถัดมาและกลับไปทำงานเดิมหลังจากลาคลอดบุตรเมื่อครบกำหนดอย่างน้อย 1 เดือน ซึ่งมีบุคคลอื่นมาช่วยเลี้ยงดูลูกเป็นหลัก (ที่ไม่ใช่สามีขณะแม่่มือใหม่ไปทำงาน)

โดยผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับบุคคลที่รู้จัก ประชาสัมพันธ์ในเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายเช่นเพจเกี่ยวกับการเลี้ยงลูก รูปแบบการเก็บข้อมูลเป็นรูปแบบออนไลน์และแบบเอกสารใช้เวลาการตอบประมาณ 10 - 15 นาที กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยมีจำนวน 107 คน มีอายุตั้งแต่ 21 - 45 ปี ($M = 34.103$ ปี, $SD = 4.105$) ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 57.9) และมากกว่าครึ่งหนึ่งจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 50.5) ปริญญาโทและปริญญาเอกตามลำดับ ส่วนใหญ่ทำงานบริษัทเอกชน (ร้อยละ 55) รองลงมาคือข้าราชการ ภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจตามลำดับ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 26.6) รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนโดยส่วนใหญ่อยู่ที่ มากกว่า 100,000 บาท (ร้อยละ 30.8)

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ให้ผู้เข้าร่วมตอบแบบรายงานตนเอง (Self-report) โดยเครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย

1. มาตรวัดการสนับสนุนทางสังคม
2. มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร

3. มาตรการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน
4. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ซึ่งจะรวมตัวแปร อายุบุตร ด้วย

1. มาตรการวัดการสนับสนุนทางสังคม

มาตรการวัดการสนับสนุนทางสังคมเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดการรับรู้ของตนเองว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งใดและมีความพึงพอใจในแหล่งนั้นมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยได้แปลมาตรการวัดการสนับสนุนทางสังคมจากงานวิจัยของ Gracia-Martín และคณะ (2016) จากข้อคำถามภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและแก้ไขการแปล มีทั้งหมด 6 มาตรการย่อยตามแต่ละแหล่งการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนจากสามี ครอบครัว เพื่อน และที่ทำงาน และผู้วิจัยได้เพิ่มอีก 2 แหล่งการสนับสนุนทางสังคมคือ สื่อสังคมออนไลน์ พี่เลี้ยง และ/หรือสถานรับเลี้ยงเด็ก ในแต่ละมาตรการย่อยนั้นจะมี 3 ข้อคำถามที่สะท้อนการสนับสนุนทางสังคมในประเภทต่าง ๆ คือข้อที่ 1 สะท้อนการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ “(แหล่งสนับสนุนทางสังคม) ของคุณรักห่วงใยและรับฟังคุณในยามที่ คุณ ต้องการจะพูด และแสดงความรู้สึกออกมา ” ข้อที่ 2 สะท้อนการสนับสนุนทางสังคมด้านเครื่องมือ “ในยามจำเป็น (แหล่งสนับสนุนทางสังคม) ของคุณได้ช่วยเหลือหรือทำบางสิ่งอย่างเต็มใจเช่น ให้เงิน พาคุณไปพบแพทย์ หรือช่วยคุณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ” และข้อที่ 3 สะท้อนการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลคำถามคือ (แหล่งสนับสนุนทางสังคม) ของคุณให้ข้อมูลหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นคำถาม ปัญหา รวมไปถึงเรื่องต่าง ๆ ที่คุณเจอในชีวิตประจำวัน” ดังนั้นจะมีข้อคำถามการสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งสนับสนุน 6 แหล่ง แหล่งละ 3 ข้อ รวมทั้งหมดเป็น 18 ข้อ โดยในแต่ละข้อย่อยผู้เข้าร่วมจะให้คะแนนความพึงพอใจ 1 ถึง 5 คะแนน ซึ่ง (1) คือไม่พึงพอใจมาก (2) คือแทบจะไม่พึงพอใจ (3) คือพึงพอใจปานกลาง (4) คือค่อนข้างพึงพอใจ (5) คือพึงพอใจมาก และมีช่องไม่สามารถประเมินได้สำหรับผู้เข้าร่วมที่ไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งนั้น ๆ ซึ่งในแต่ละมาตรการย่อย (แหล่งสนับสนุนทางสังคม) จะมีช่วงคะแนนที่เป็นไปได้ 3 ถึง 15 คะแนน หากผู้ตอบว่าไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งนั้น ๆ ผู้วิจัยจะบันทึกเป็นค่าสูญหาย (Missing value)

มีผู้ตอบแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากสามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน และจากสื่อสังคมออนไลน์ทั้งหมด 107 คน แต่มีผู้ตอบการสนับสนุนจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก 47 คน จึงทำให้มีผู้ตอบแบบสอบถามครบทุกแหล่งการสนับสนุนทั้งหมด 47 คน มาตรการวัดการสนับสนุนทางสังคมในแต่ละแหล่งมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา ดังนี้ แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากสามีมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา = .901 แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา = .888 แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา =

.866 แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับอันดับแรกแอลฟา = .904 แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็กมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับอันดับแรกแอลฟา = .936 ($n = 47$) และแหล่งสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับอันดับแรกแอลฟา = .787

2. มาตรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร

มาตรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรได้มีการพัฒนาขึ้นเพื่อวัดการรับรู้ของผู้ปกครองเกี่ยวกับการเชื่อมั่นในตนเองในสถานการณ์การดูแลบุตร ผู้วิจัยได้นำมาตรมาจากงานวิจัยของ Suwansujarid และคณะ (2013) โดยมีจำนวนทั้งหมด 17 ข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อยคือ ส่วนที่ 1 ทักษะ/ความรู้ (Skill/Knowledge) มีจำนวน 8 ข้อ และส่วนที่ 2 มีคุณค่า/ความสะดวกสบาย (Valuing/Comfort) มีจำนวน 7 ข้อและมี 9 ข้อคำถามที่มีการกลับคะแนน ในแต่ละข้อคำถามผู้เข้าร่วมสามารถให้คะแนนได้ 1 ถึง 6 คะแนน (1) คือไม่เห็นด้วยอย่างมากที่สุด (2) คือไม่เห็นด้วย (3) คือค่อนข้างไม่เห็นด้วย (4) คือค่อนข้างเห็นด้วย (5) คือเห็นด้วย และ (6) คือเห็นด้วยอย่างมากที่สุด ช่วงคะแนนที่เป็นไปได้คือ 17 – 102 คะแนน คะแนนที่นำมาใช้เป็นคะแนนเฉลี่ยรวม 17 ข้อ หากคะแนนสูงบ่งชี้ถึงการมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรที่สูง มาตรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับอันดับแรกแอลฟา = .811 ตัวอย่างข้อคำถาม “ปัญหาการดูแลลูกสามารถจัดการได้โดยง่าย เมื่อฉันเข้าใจว่าตัวเองทำอะไร และมีผลต่อลูกอย่างไร” “การเป็นแม่ทำให้ฉันเครียดและวิตกกังวล”

3. มาตรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

มาตรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานใช้วัดการรับรู้ความสามารถในการทำงานผู้วิจัยได้นำมาตรมาจากงานวิจัยของ Rigotti, และคณะ (2008) โดยมีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อคำถาม ซึ่งมาตรนี้ได้มีการปรับมาจากมาตรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานฉบับสั้นที่มี 8 ข้อคำถาม ในแต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนจาก 1 ถึง 6 คะแนน ซึ่ง (1) คือไม่จริงอย่างมากที่สุด (2) คือไม่จริง (3) คือค่อนข้างไม่จริง (4) คือค่อนข้างจริง (5) คือจริง และ (6) คือจริงอย่างมากที่สุด ช่วงคะแนนที่เป็นไปได้คือ 6 – 36 คะแนน คะแนนที่นำมาใช้เป็นคะแนนเฉลี่ย หากคะแนนสูงจะบ่งชี้ถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูงตามไปด้วย โดยมาตรการรับรู้ความสามารถในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับอันดับแรกแอลฟา = .901 ตัวอย่างคำถามเช่น “เมื่อฉันเผชิญปัญหาในงานฉันสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้หลากหลาย”

4. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย อายุแม่ อายุบุตร ลักษณะองค์กร อาชีพ รายได้แม่ มือใหม่ต่อเดือน รายได้ครอบครัวต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานปัจจุบัน ระยะเวลาการลาคลอด ระยะเวลาการกลับไปทำงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัว บุคคลที่ช่วยเหลือมากที่สุด รูปแบบการเลี้ยงดู การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเหตุผลการใช้สื่อออนไลน์

วิธีการดำเนินวิจัยและการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือวิจัยฉบับภาษาไทย

1. ผู้วิจัยทำการแปล เรียบเรียง และปรับสำนวนมาตรวัดต่าง ๆ ที่เป็นฉบับภาษาอังกฤษให้เป็นภาษาไทย คือ มาตรวัดการสนับสนุนทางสังคม มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร และมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมมีการดัดแปลงจากงานวิจัยเดิมของ Gracia-Martin และคณะ (2016) โดยคงแหล่งการสนับสนุนทางสังคม 4 แหล่งประกอบด้วย สามี ครอบครัว เพื่อน และที่ทำงาน และผู้วิจัยได้เพิ่มแหล่งการสนับสนุนอีก 2 แหล่งคือ สื่อสังคมออนไลน์ พี่เลี้ยง และ/หรือสถานรับเลี้ยงเด็ก มีทั้งหมด 6 แหล่งสนับสนุนทางสังคมในมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมในวิจัยนี้
2. ตรวจสอบความถูกต้องของการแปล การใช้สำนวนภาษา และการคงความหมายเดิมกับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิช่วยแก้ไข

ขั้นตอนการศึกษานำร่อง

1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างแม่่มือใหม่ที่มีบุตรอายุ 0 – 3 ปีและกลับไปทำงานเต็มหลังลาคลอดจำนวน 91 คนซึ่งแจกแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและออนไลน์ ประชาสัมพันธ์ผ่านคนรู้จัก เพจในเฟซบุ๊กและสถานรับเลี้ยงเด็ก
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item – Total Correlation: CITC) และหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha coefficient) ของมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคมดังตารางที่ 9 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรดังตารางที่ 10 และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานดังตารางที่ 11
3. ปรับแก้ข้อคำถามเพื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และจึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้เข้าร่วมจริง

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง

เมื่อผู้วิจัยได้เครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Survey monkey แล้วนำไปเผยแพร่ยังเครือข่ายออนไลน์ได้แก่ เฟซบุ๊ก (Facebook) และไลน์ (Line) โดยอาศัยการบอกต่อ นอกจากนั้นผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแบบเอกสารโดยตรงให้กับคนรู้จักที่ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการและติดต่อขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน ก่อนเริ่มทำแบบสอบถามผู้เข้าร่วมจะทราบถึงวัตถุประสงค์การทำวิจัย จำนวนข้อคำถาม ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม ช่องทางการติดต่อผู้วิจัย และการยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้ทุกเมื่อหากไม่สะดวก

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์كرونบาคแอลฟา และช่วงค่า CITC แต่ละมาตรวัดของผลการศึกษานำร่อง ($n = 91$)

มาตรวัด	ค่าสัมประสิทธิ์ كرونบาคแอลฟา	ช่วงค่า CITC
การสนับสนุนทางสังคมจากสามี	.893	.794 - .806
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.923	.828 - .866
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน	.820	.636 - .728
การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน	.869	.695 - .785
การสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก	.879	.729 - .808
การสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์	.857	.696 - .824
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร	.841	.174 - .622
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	.870	.626 - .770

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ เพื่อศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่คุณแม่มือใหม่ได้รับจากสามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน สื่อสังคมออนไลน์ รวมไปถึงพี่เลี้ยงและสถานรับเลี้ยงเด็กที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลี้ยงดูบุตรและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของแม่่มือใหม่ที่มีบุตรคนแรกอายุไม่เกิน 3 ปี และกลับไปทำงานเดิมหลังจากลาคลอดบุตร โดยมีตัวแปรในงานวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้นได้แก่ อายุเด็ก การสนับสนุนทางสังคมจากสามี การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยงหรือสถานรับเลี้ยงเด็ก และการสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์

ตัวแปรตามได้แก่ การรับรู้ความสามารถของมารดาในการเลี้ยงดูบุตร และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน สำหรับผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะผู้เข้าร่วมการวิจัย
2. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์โมเดล และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
3. ผลการวิเคราะห์โมเดลการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปผู้เข้าร่วมการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้คือแม่่มือใหม่ที่มีบุตรคนแรกอายุไม่เกิน 3 ปี ยังไม่ตั้งครรภบุตรคนถัดมาและกลับไปทำงานเดิมหลังจากลาคลอดบุตรเมื่อครบกำหนดอย่างน้อย 1 เดือน ซึ่งมีบุคคลอื่นมาช่วยเลี้ยงดูลูกเป็นหลัก (ที่ไม่ใช่สามีขณะแม่่มือใหม่ไปทำงาน) จำนวน 107 คน มีอายุตั้งแต่ 21 – 45 ปี ($M = 34.103$ ปี, $SD = 4.105$) ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 57.9) และมากกว่าครึ่งหนึ่งจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 50.5) ปริญญาโทและปริญญาเอกตามลำดับ ส่วนใหญ่ทำงานบริษัทเอกชน (ร้อยละ 55.1) รองลงมาคือข้าราชการ ภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจตามลำดับ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 26.2) รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนโดยส่วนใหญ่อยู่ที่ มากกว่า 100,000 บาท (ร้อยละ 30.8)

รูปแบบการเลี้ยงดูลูกส่วนใหญ่เป็นแบบมีบุคคลในครอบครัวเช่น ปู่ย่าตายาย ช่วยเลี้ยงเพียงอย่างเดียว (ร้อยละ 57.0) รองลงมาคือมีบุคคลในครอบครัวสลับกับสถานรับเลี้ยงเด็ก/พี่เลี้ยง (ร้อยละ 41.1) และมีสถานรับเลี้ยงเด็ก/พี่เลี้ยง ร่วมกับสามีเพียงคนเดียว (ไม่มีบุคคลอื่นในครอบครัว) มีน้อย

ที่สุด (ร้อยละ 1.9) ซึ่งบุคคลที่ช่วยเลี้ยงดูมากที่สุดขณะที่แม่มีใหม่ไปทำงานคือ ปู่ย่าตายาย (ร้อยละ 77.6) รองลงมาคือ คนในครอบครัว (ร้อยละ 12.1) และน้อยที่สุดคือ พี่เลี้ยง (ร้อยละ 3.7) ที่ทำงานของแม่มีใหม่ส่วนใหญ่ไม่มีสวัสดิการหรือนโยบายที่สนับสนุนให้คุณสามารถกลับมาทำงานขณะเลี้ยงดูลูกได้ (ร้อยละ 64.5) สื่อออนไลน์ส่วนใหญ่ที่ใช้เกี่ยวกับการเลี้ยงดูลูกคือเฟซบุ๊ก (ร้อยละ 81.3) และจุดมุ่งหมายหลักคือใช้สื่อเหล่านี้เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลในการเลี้ยงดู (ร้อยละ 81.3) มากกว่าเพื่อซื้อของใช้ หรือเพื่อโพสต์เกี่ยวกับลูก

ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่ รายงานว่าที่ทำงานของตนไม่มีสวัสดิการหรือนโยบายสนับสนุนการกลับมาทำงานขณะเลี้ยงดูบุตร (ร้อยละ 65.5) ส่วนผู้เข้าร่วมวิจัยที่รายงานว่ามี การสนับสนุนจากที่ทำงานมีจำนวนทั้งหมด 38 คน มีบางรายที่ได้รับสวัสดิการมากกว่า 1 อย่าง ซึ่งสวัสดิการส่วนใหญ่คือ ห้องปัมนม (ร้อยละ 58.974) รองลงมาคือสถานรับเลี้ยงเด็กในที่ทำงาน (ร้อยละ 28.205) และอื่น ๆ ได้แก่ ตู้แช่นม สามารถพาลูกมาที่ทำงานได้ ยืมเครื่องปัมนมและมีค่ายฤดูร้อนให้บุตร (Summer camp; ร้อยละ 12.820) การใช้สื่อออนไลน์ของแม่มีใหม่ที่นอกเหนือจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม (Instagram) เว็บไซต์แล้วนั้น ในบางรายมีการใช้แอปพลิเคชันเป็นอีกหนึ่งในตัช่วยหาข้อมูลการเลี้ยงดูบุตรด้วย

ตารางที่ 2 แสดงความถี่ ร้อยละ คุณลักษณะผู้เข้าร่วมวิจัย ($n = 107$)

คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมวิจัย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ที่อยู่อาศัย		
กรุงเทพ	62	57.9
ต่างจังหวัด	23	21.5
ปริมณฑล	22	20.6
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	54	50.5
ปริญญาโท	38	35.5
ปริญญาเอก	8	7.5
ปวช. - ปวส.	7	6.5

คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมวิจัย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประเภทองค์กรหรือบริษัทที่ทำงานปัจจุบัน		
เอกชน	59	55.1
ข้าราชการ	24	22.4
ภาครัฐ	14	13.1
รัฐวิสาหกิจ	10	9.3
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของตนเอง		
20,001 – 30,000 บาท	28	26.2
30,001 – 40,000 บาท	26	24.3
40,001 – 50,000 บาท	16	15.0
50,001 – 60,000 บาท	11	10.3
10,001 – 20,000 บาท	9	8.4
มากกว่า 100,000 บาท	7	6.5
60,001 – 70,000 บาท	3	2.8
70,001 – 80,000 บาท	2	1.9
80,001 – 90,000 บาท	2	1.9
90,001 – 100,000 บาท	2	1.9
5,001 – 10,000 บาท	1	0.9
รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัว		
มากกว่า 100,000 บาท	33	30.8
90,001 – 100,000 บาท	14	13.1
50,001 – 60,000 บาท	13	12.1
80,001 – 90,000 บาท	11	10.3
60,001 – 70,000 บาท	11	10.3
30,001 – 40,000 บาท	8	7.5
70,001 – 80,000 บาท	8	7.5

คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมวิจัย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
40,001 – 50,000 บาท	6	5.6
20,001 – 30,000 บาท	2	1.9
10,001 – 20,000 บาท	1	0.9
สวัสดิการหรือนโยบายสนับสนุนการกลับมาทำงานขณะเลี้ยงดูบุตรของที่ทำงาน		
ไม่มี	67	64.5
มี	38	35.5
รูปแบบการช่วยเหลือ		
มีบุคคลในครอบครัวเช่น ปู่ย่าตายาย ช่วยเลี้ยงเพียงอย่างเดียว (ไม่มีสถานรับเลี้ยงเด็ก/พี่เลี้ยง)	61	57.0
มีบุคคลในครอบครัวสลับกับสถานรับเลี้ยงเด็ก/พี่เลี้ยง	44	41.1
มีสถานรับเลี้ยงเด็ก/พี่เลี้ยง ร่วมกับสามีเพียงคนเดียว (ไม่มีบุคคลอื่นในครอบครัว)	2	1.9
บุคคลช่วยเหลือลูกมากที่สุด		
ปู่ย่าตายาย	83	77.6
คนในครอบครัว	13	12.1
สถานรับเลี้ยงเด็ก	7	6.5
พี่เลี้ยง	4	3.7
การใช้สื่อออนไลน์กับการเลี้ยงดูบุตร		
Facebook	87	81.3
Instagram	11	10.3
Website	6	5.8
อื่น ๆ	2	1.9
Line	1	0.9

คุณลักษณะของผู้เข้าร่วมวิจัย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เหตุผลในการใช้สื่อออนไลน์		
แลกเปลี่ยนข้อมูลการเลี้ยงลูก	87	81.3
ค้นหาและซื้อสินค้า	16	15.0
โพสต์รูปหรือถ่ายทอดความรู้สึกในการเลี้ยงลูก	4	3.7

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับช่วงระยะเวลาต่าง ๆ ผู้เข้าร่วมวิจัยรายงานว่า มีระยะเวลาการทำงานรวมในงานปัจจุบันตั้งแต่ 18 – 252 เดือน ($M = 89.991$ เดือน, $SD = 42.684$) ระยะเวลาลาคลอดส่วนใหญ่คือ 3 เดือน ($M = 3.202$ เดือน, $SD = 1.153$) และระยะเวลาการกลับไปทำงานหลังลาคลอดส่วนใหญ่อยู่ที่ 12 เดือน ($M = 12.872$ เดือน, $SD = 8.555$) และอายุลูก ($M = 16.211$ เดือน, $SD = 8.783$) นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมวิจัยมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว ($M = 4.486$ คน, $SD = 1.365$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและสูงสุดของระยะเวลาและอายุบุตรของผู้เข้าร่วมวิจัย ($n = 107$)

ข้อมูล	ส่วนเบี่ยงเบน		ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	ค่าเฉลี่ย	มาตรฐาน		
ระยะเวลาลาคลอด (เดือน)	3.202	1.153	1	11
ระยะเวลากลับไป ทำงาน (เดือน)	12.872	8.555	1	33
ระยะเวลาทำงานรวม (เดือน)	89.991	42.684	18	252
อายุบุตร (เดือน)	16.211	8.783	3	36
จำนวนสมาชิกใน ครอบครัว (คน)	4.486	1.365	3	8

คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ พบว่า แม่มือใหม่มีคะแนนความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมากที่สุด ($M = 12.262$) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากเพื่อน ($M = 11.645$) การสนับสนุนจากที่ทำงาน ($M = 11.355$) การสนับสนุนจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก ($M = 10.894$, $n = 47$) การสนับสนุนจากสื่อสังคมออนไลน์ ($M = 10.533$) และแม่มือใหม่มีคะแนนความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากสามีเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M = 10.178$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุดและสูงสุดของคะแนนความพึงพอใจในการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ ($n = 107$)

แหล่งสนับสนุนทางสังคม	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน	คะแนน	คะแนน
				ต่ำสุด	สูงสุด	เต็ม
สามี	107	10.178	3.003	3	15	15
ครอบครัว	107	12.262	2.534	3	15	15
เพื่อน	107	11.645	2.320	3	15	15
ที่ทำงาน	107	11.355	2.412	3	15	15
สื่อสังคมออนไลน์	107	10.533	2.098	3	15	15
พี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก	47	10.894	2.361	5	15	15

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร ผู้เข้าร่วมมีคะแนนต่ำสุด 48 คะแนน คะแนนสูงสุด 97 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 70.514 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.183 นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมมีคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่ำสุด 18 คะแนน คะแนนสูงสุด 36 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 27.944 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.198 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุดและสูงสุดของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรและในการทำงาน ($n = 107$)

มาตรวัด	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน สูงสุด	คะแนนเต็ม
การรับรู้ความสามารถของ ตนเองในการดูแลบุตร	107	70.514	10.183	48	97	102
การรับรู้ความสามารถของ ตนเองในการทำงาน	107	27.944	4.198	18	36	36

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์โมเดล และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ข้อตกลงเบื้องต้นข้อหนึ่งก่อนการใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ คือตัวแปรทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันมากเกินไป ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อไม่ให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ จากตารางที่ 6 พบว่าคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานและการสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก ($r = .642, p < .01$) รองลงมาคือการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน ($r = .620, p < .01$) และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและการสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก ($r = .491, p < .01$) จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า ไม่มีคู่ของตัวแปรต้นตัวใดที่มีความสัมพันธ์มากกว่าหรือเท่ากับ .90 ดังนั้นตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากเกินไป (Tabachnick, Fidell, & Osterlind, 2001)

ตารางที่ 6 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($n = 107$)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	-								
2	.420**	-							
3	.249**	.479**	-						
4	.258**	.379**	.620**	-					
5	.134	.261**	.491**	.642**	-				
6	.145	.052	.093	.233*	-.020	-			
7	-.083	-.044	-.008	.082	.144	-.097	-		
8	.269**	.296**	.176	.102	.220	.009	-.054	-	
9	-.024	.279**	.338**	.307**	.433**	.046	-.012	.321**	-

หมายเหตุ: * $p < .05$ และ ** $p < .01$ 1 = การสนับสนุนทางสังคมจากสามี 2 = การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว 3 = การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน 4 = การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน 5 = การสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก 6 = การสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์ 7 = อายุบุตร 8 = การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร 9 = การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

แต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลมีกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสนับสนุนจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็กมีเพียง 47 คน จากทั้งหมด 107 คน ทำให้ผู้วิจัยมีข้อมูลสูญหายในตัวแปรต้น การสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็กมากกว่าร้อยละ 20 ผู้วิจัยจึงนำตัวแปร การสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก ออกจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูลลำดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์โมเดลการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

โมเดลที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร โมเดลการถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัยที่ว่า การสนับสนุนทางสังคมที่คุณแม่มีใหม่ได้รับและอายุบุตรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยมีตัวแปรต้นทั้งหมด 6 ตัวคือ การสนับสนุนทางสังคมจากสามี การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์ และอายุบุตร ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร และ

ผู้วิจัยได้ทดสอบค่า Tolerance และ VIF เพื่อยืนยันข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรต้นที่นำมาไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (Multicollinearity) โดยที่ตัวแปรต้นทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Hair, Black, Babin, & Andeson, 2010)

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากสามี ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน สื่อสังคมออนไลน์ และอายุบุตร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรได้ร้อยละ 11.8 ($R^2 = .118$, $F(6, 100) = 2.224$, $p = .047$) โดยไม่มีตัวแปรต้นตัวใดมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร ดังตารางที่ 7 ผู้วิจัยจึงมีการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression analysis) อีกครั้ง พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ($p = .002$) เป็นตัวแปรหนึ่งตัวที่สามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรได้ .296 หน่วย ($\beta = .296$, $p = .002$) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณของโมเดลที่ 1 การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตร ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร

ตัวแปร	B	SE _B	β	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.240	.429		7.549	.000		
1	.107	.062	.180	1.714	.090	.798	1.253
2	.147	.081	.210	1.823	.071	.668	1.497
3	.053	.097	.069	.540	.590	.543	1.842
4	-.043	.091	-.059	-.469	.640	.561	1.783
5	-.019	.080	-.023	-.235	.815	.916	1.091
6	-.002	.006	-.026	-.275	.784	.963	1.038

หมายเหตุ: $R^2 = .118$ Adjusted $R^2 = .065$ 1 = การสนับสนุนทางสังคมจากสามี 2 = การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว 3 = การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน 4 = การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน 5 = การสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์ 6 = อายุบุตร

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise regression) ของโมเดลที่ 1 การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตร ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร

ตัวแปร	<i>B</i>	<i>SE_B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	3.302	.274		12.068	.000
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	.208	.066	.296	3.173	.002**

หมายเหตุ: $R^2 = .087$ Adjusted $R^2 = .079$

โมเดลที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน โมเดลการถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัยที่ว่า การสนับสนุนทางสังคมที่คุณแม่มือใหม่ได้รับและอายุบุตรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยมีตัวแปรต้นทั้งหมด 6 ตัวคือ การสนับสนุนทางสังคมจากสามี การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์ และอายุบุตร ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากสามี ครอบครัว เพื่อนที่ทำงาน สื่อสังคมออนไลน์ และอายุบุตร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานได้ร้อยละ 17.8 ($R^2 = .178$, $F(6, 100) = 3.616$, $p = .003$) โดยมีการสนับสนุนทางสังคมจากสามีที่สามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางลบ ($p = .046$) กล่าวคือ หากคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากสามีเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานลดลง .205 หน่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.205$, $p = .046$) ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีแนวโน้มที่สามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถในการทำงานของแม่มือใหม่ได้ (Marginally significant) โดยมีค่า p เข้าใกล้ระดับการมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .058$) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของโมเดลที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตร ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

ตัวแปร	B	SE _B	β	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.232	.503		6.424	.000		
1	-.148	.073	-.205	-2.024	.046*	.798	1.253
2	.182	.095	.213	1.920	.058 [!]	.668	1.497
3	.170	.114	.183	1.491	.139	.543	1.842
4	.147	.107	.167	1.377	.172	.561	1.783
5	.006	.094	.006	.061	.952	.916	1.091
6	-.003	.008	-.031	-.340	.734	.963	1.038

หมายเหตุ: $R = .422$ $R^2 = .178$ $Adjusted R^2 = .129$ 1 = การสนับสนุนทางสังคมจากสามี 2 = การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว 3 = การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน 4 = การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน 5 = การสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์ 6 = อายุบุตร * = $p < .05$, ! = p เข้าใกล้ระดับระดับการมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตรต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของแม่่มือใหม่ที่กลับไปทำงานเดิมหลังจากลาคลอด โดยสรุป จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตัวแปรต้นการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 5 แหล่ง คือ การสนับสนุนทางสังคมจากสามี การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์ (ผู้วิจัยไม่ได้นำตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็กมารวมวิเคราะห์เนื่องจากมีข้อมูลไม่เพียงพอ) และอายุบุตรสามารถร่วมกันอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรได้ร้อยละ 11.8 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวสามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลี้ยงดูบุตรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในโมเดลที่ 2 พบว่า ตัวแปรต้นยังสามารถร่วมกันอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานได้ร้อยละ 17.8 โดยมีการสนับสนุนทางสังคมจากสามีสามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีแนวโน้มที่จะอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเชิงบวกได้

จากผลการวิเคราะห์โมเดลการถดถอยพหุคูณ โมเดลที่ 1 ที่ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตรต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลี้ยงดูบุตร และโมเดลที่ 2 ที่ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ และอายุบุตรต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามแหล่งการสนับสนุนทางสังคมและอายุบุตร ดังนี้

การสนับสนุนทางสังคมจากสามี ไม่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากสามีมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในดูแลบุตรของแม่่มือใหม่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของแม่่มือใหม่ที่ได้รับในช่วงแรกหลังคลอดของ Leahy-Warren และคณะในปี 2009 ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากสามีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของแม่่มือใหม่ นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะซึมเศร้าของแม่่มือใหม่หลังคลอด ซึ่งงานวิจัยนั้นได้ทำการเก็บข้อมูลในระยะเวลาหลังคลอดเพียง 6 สัปดาห์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับช่วงระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลในระยะเวลาที่แม่่มือใหม่กลับไปทำงาน ช่วงเวลากลับไปทำงานหลังลาคลอดบุตรสามีอาจมีบทบาทในการช่วยเลี้ยงดูบุตรที่ลดลงหรือคอยช่วยเหลือภรรยาในด้านอื่นแทนเช่น

การหารายได้มากขึ้นมาจุนเจือครอบครัว ซึ่งอาจทำให้การสนับสนุนจากสามีไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรของแม่มือใหม่ได้

แต่การสนับสนุนทางสังคมจากสามีมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของแม่มือใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับประเด็นนี้มากนัก ในมุมมองของผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นสังคมไทยยังมีบทบาททางเพศที่คล้ายกับในอดีตที่ว่า หน้าที่ของผู้ชายคือการเป็นหัวหน้าครอบครัว หาเลี้ยงชีพ หารายได้เข้าบ้าน ส่วนภรรยาเมื่อมีบุตรแล้วหน้าที่หลักสำคัญคือการเลี้ยงลูกและทำงานบ้านเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว ซึ่งสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและความต้องการทำงานของผู้หญิงมีมากขึ้นจึงเห็นได้ว่ามีผู้หญิงที่มีบุตรแล้วจำนวนมากกลับเข้าสู่การทำงานหลังมีบุตร แม่มือใหม่ต้องแบ่งเวลาการแสดงบทบาททั้งการเป็นพนักงานและการเป็นภรรยาที่ดี ซึ่งทัศนคติและความคาดหวังในหน้าที่ของสามีที่มีต่อภรรยาว่าให้เป็นแม่บ้านและเลี้ยงลูกให้ดีนั้นอาจยังไม่หมดไป อาจทำให้ภรรยา รู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบงานภายในบ้าน การทำงานนอกบ้านไม่ใช่สิ่งสำคัญ อาจทำให้การสนับสนุนทางสังคมจากสามีนั้นสัมพันธ์เชิงลบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานได้

การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือหากแม่มือใหม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวจะทำให้แม่มือใหม่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในช่วงแรกหลังคลอดแม่มือใหม่มักได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัวมากที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับจากแม่ของตนเอง เนื่องจากแม่ของตนเองเคยมีประสบการณ์เลี้ยงลูกมาก่อนทำให้เป็นผู้ช่วยที่ดีของแม่มือใหม่ที่จะจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ (Leahy-Warren, 2005) นอกจากนี้การศึกษาของ Leahy-Warren และคณะ ในปี 2009 พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะซึมเศร้าในแม่มือใหม่ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่พบว่าความพึงพอใจต่อสถานรับเลี้ยงเด็ก (Child-care satisfaction) มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อภาวะกังวลต่อการแยกจากของแม่ (Maternal separation anxiety) กล่าวคือ หากแม่มีความพึงพอใจต่อสถานรับเลี้ยงเด็กมากจะทำให้แม่มีความวิตกกังวลใจเมื่อต้องแยกจากบุตรน้อยลง เนื่องจากแม่สามารถไว้วางใจว่ามีบุคคลหรือสถานที่ที่ดีและปลอดภัยมาดูแลบุตรในระหว่างที่ไปทำงาน (Erdwins, Buffardi, Casper, & O'Brien, 2001)

นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวยังมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ในมุมมองของผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า จากข้อมูลคุณลักษณะผู้เข้าร่วมวิจัยแสดงให้เห็นว่า แม่่มือใหม่มีบุคคลในครอบครัวช่วยในการเลี้ยงดูมากที่สุด อาจเพราะเป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้ที่จะมาดูแลในขณะที่แม่่มือใหม่กลับไปทำงาน เมื่อแม่มีความไว้วางใจจึงทำให้ความวิตกกังวลเมื่อแยกจากลูกน้อยลง และสามารถจัดจ่อ ทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถในช่วงเวลาที่ไปทำงาน จึงทำให้การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานได้

การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ไม่พบความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Azmoude และคณะ (2015) ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลี้ยงดูบุตร ซึ่งงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลขณะที่แม่พาลูกมาตรวจการเจริญเติบโตหลังคลอด ช่วงแรกของการคลอดบุตรนั้นจะมีบุคคลรอบข้างคอยแวะเวียนมาเยี่ยม นำของขวัญมาให้ ช่วงเวลาเหล่านั้นทำให้แม่่มือใหม่ได้รับความรัก ความเป็นห่วงเป็นใยจากบุคคลที่มาหา แต่กลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยคือแม่่มือใหม่ที่กลับไปทำงานหลังลาคลอด ทำให้การสนับสนุนจากเพื่อนอาจลดลง นอกจากนี้เพื่อนของแม่่มือใหม่บางคนอาจมีประสบการณ์การเลี้ยงดูบุตรมาก่อน จึงสามารถให้คำแนะนำหรือส่งต่อสิ่งของที่ไม่ได้ใช้มาให้เพื่อนได้ แต่ในทางตรงกันข้ามเพื่อนที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์การเลี้ยงดูบุตรมาก่อนอาจคอยช่วยเหลือ รับฟังความรู้สึกได้ จึงทำให้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเลี้ยงดูบุตร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนไม่พบความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน คือการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการปรับตัวการกลับไปทำงานของแม่่มือใหม่หลังลาคลอดพบว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความมั่นใจในความสามารถของตนเองของแม่่มือใหม่ หากแม่่มือใหม่ได้รับปฏิสัมพันธ์ในทางบวกจะทำให้แม่่มือใหม่มีความมั่นใจและมีความเป็นตัวตนในการทำงานและในการเป็นแม่ แต่หากแม่่มือใหม่มีการรับรู้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทางลบ จะทำให้แม่่มือใหม่ไม่มั่นใจในตนเองทั้งการทำงานและการเป็นแม่ ซึ่งการสนับสนุนจากเพื่อนอาจยังไม่เด่นชัดนัก เนื่องจากเพื่อนสามารถมีได้หลายคน มาจากหลายสถานการณ์ มีบริบทรอบข้างที่แตกต่างกันออกไป ทำให้ในภาพรวมการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนอยู่ในระดับกลาง ๆ จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน แม้ว่าสวัสดิการหรือนโยบายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้แม่มีมือใหม่กลับไปทำงานได้ ถือเป็น การสนับสนุนทางสังคมเชิงโครงสร้างอย่างหนึ่ง แต่การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานไม่พบความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร จากข้อมูลคุณลักษณะของผู้เข้าร่วมวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ที่ทำงานไม่มีนโยบายหรือสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมให้กลับไปทำงานหลังลาคลอดถึงร้อยละ 65.1 และสวัสดิการที่ได้รับส่วนใหญ่คือ ห้องปั๊มนม แต่การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานสามารถมีได้หลายรูปแบบทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงวัฒนธรรมการมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรอาจยังน้อยอยู่จึงยังต้องศึกษาเพิ่มเติมให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานไม่พบความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานที่ Ladge และ Greenberg (2015) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมสามารถแบ่งได้เป็นการสนับสนุนเชิงโครงสร้าง (Structural Work-Life support) เช่น มีตารางการทำงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ มีห้องปั๊มนม สามารถทำงานจากที่บ้านได้ และการสนับสนุนเชิงวัฒนธรรม (Cultural Work-Life support) คือการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการกับบุคคลในที่ทำงานพบว่า การได้รับการสนับสนุนเชิงโครงสร้างจากที่ทำงานและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานทำให้แม่มีมือใหม่มีความมั่นใจในความสามารถตนเองมากขึ้น (Ladge, & Greenberg, 2015) มีความพึงพอใจในงาน (Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992) นอกจากนี้ยังสามารถนำไปสู่การมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและมีสุขภาวะที่ดี (Well-being) ตามมา (Jang, 2009) แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการทำงานรวมเฉลี่ย 89.660 เดือน จึงอาจทำให้แม่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วระยะเวลาหนึ่ง คู่กันเคยกับการทำงานเมื่อแม่กลับไปทำงานอีกครั้ง อาจทำให้มีการปรับตัวไม่มากนักจึงทำให้การสนับสนุนจากที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

การสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์ ไม่พบความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์กับการรับรู้ความสามารถตนเองในการดูแลบุตรและในการทำงาน ในปี 2006 ได้มีการสัมภาษณ์แม่มีมือใหม่เกี่ยวกับการใช้เว็บไซต์แม่และเด็กที่จัดทำขึ้นโดยเจ้าของเว็บไซต์นั้น ผลการศึกษาคือแม่มีมือใหม่รู้สึกว่าการใช้อินเทอร์เน็ตในการหาข้อมูลสามารถทำได้ง่าย เข้าถึงได้ง่าย มีเรื่องราวให้ค้นหาได้หลากหลาย มีพื้นที่ปลอดภัยไว้บอกเล่าเฉพาะในสิ่งที่ตนเองต้องการ นอกจากนี้ยังได้แสดงความคิดเห็นว่าการได้รับข้อมูลจากการใช้อินเทอร์เน็ตทำให้เขามีความมั่นใจที่จะเลี้ยงลูก (Madge, & O'connor, 2006) ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพียงอย่างเดียวและเก็บข้อมูลจากบุคคลที่เข้าใช้เว็บไซต์ของผู้วิจัยเท่านั้น อาจทำให้ไม่มีความหลากหลายของการใช้

อินเทอร์เน็ต และลักษณะกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยมีการรายงานการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากที่สุดคือ เฟซบุ๊ก ซึ่งอาจเกิดความแตกต่างของลักษณะผู้ใช้งานเช่น เว็บไซต์จะมีการแยกหมวดหมู่เนื้อหา มีหลากหลายการใช้งาน อาจมีการตั้งกระทู้ถาม-ตอบในสิ่งที่ เป็นกังวล ทำให้มีการค้นหาข้อมูลได้ ค่อนข้างครบถ้วน แต่เฟซบุ๊กเมื่อใหม่สามารถกดไลค์หรือติดตามในเฉพาะสิ่งที่ตนเองสนใจ หรือโพสต์รูปลูกเก็บไว้เป็นความทรงจำได้ นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์อาจได้รับ ในรูปแบบการสนับสนุนทางอารมณ์ และข้อมูลได้มากกว่าการสนับสนุนรูปแบบเครื่องมือ เช่นการส่ง ต่อของใช้ให้กันและกัน การพาไปทำธุระ ที่อาจเกิดขึ้นได้กับบุคคลเฉพาะกลุ่มที่สามารถไว้วางใจซึ่งกัน และกันได้

อายุบุตร ไม่พบความสัมพันธ์ของอายุบุตรกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแล บุตรและในการทำงาน จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถในการดูแลบุตร สามารถแบ่งปัจจัยเป็น 3 ปัจจัยได้คือ ปัจจัยจากตัวแม่ ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม และปัจจัยจากลูก ซึ่งปัจจัยจากลูกที่มีการกล่าวถึงคือ พื้นอารมณ์ของเด็กว่าเลี้ยงยากหรือง่ายมากน้อยเพียงใด เพศของ เด็ก หากเด็กมีพื้นอารมณ์ที่เลี้ยงง่าย ไม่ค่อยร้องไห้รบกวนหรือเป็นเพศชายก็จะมีแนวโน้มที่จะมีการ รับรู้ความสามารถในการเลี้ยงดูบุตรที่สูงขึ้น แต่ไม่มีการกล่าวถึงอายุบุตร (Azmoude et al., 2015) อาจเป็นเพราะในทุก ๆ ช่วงอายุของลูกจะมีเรื่องที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดที่ทำให้แม่คอยรับมือและ จัดการให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ในปี 2009 ได้มีการศึกษาระยะยาวเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้า การสนับสนุนทาง สังคม และการรับรู้ความสามารถในการดูแลบุตร โดยเก็บข้อมูล 6 สัปดาห์ และ 12 สัปดาห์หลัง คลอด ผลการศึกษาพบว่าช่วงระยะเวลาที่ 2 มีการเพิ่มขึ้นของคะแนนการสนับสนุนทางสังคมและการ รับรู้ความสามารถในการดูแลบุตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคะแนนภาวะซึมเศร้าลดลงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ (Zheng, Morrell, & Watts, 2018) ซึ่งงานวิจัยนี้เก็บข้อมูล 2 ครั้ง สิ่งที่ทำให้แม่ มือใหม่มีการรับรู้ความสามารถที่ดีขึ้นอาจมาจากระยะเวลาที่ได้ปรับตัวหลังคลอดร่วมกับการได้รับการ สนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง เนื่องจากคะแนนการสนับสนุนทางสังคมก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน ในช่วง 0 – 3 ปีแรก เด็กจะต้องการการดูแลมากเป็นพิเศษเนื่องจากพัฒนาการด้านต่าง ๆ ยังมีการพัฒนา เจริญเติบโตไปเรื่อย ๆ เด็กวัยนี้ยังช่วยเหลือตนเองได้ไม่มากนัก สื่อสารบอกความต้องการได้ไม่ ครบถ้วน และยังไม่ถึงวัยที่จะเข้าสู่โรงเรียน อาจทำให้แม่่มือใหม่ประสบกับความท้าทายในการเลี้ยงดู บุตรในช่วงเวลา 3 ปีแรก และช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้มีประสบการณ์การกลับไปทำงาน หลังลาคลอดแล้ว ซึ่งระยะเวลากลับไปทำงานหลังลาคลอดเฉลี่ยคือ 12.872 เดือน หรือราว 1 ปี จึงอาจทำให้อายุบุตรไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรและในการ ทำงาน เนื่องจากแม่ได้มีประสบการณ์ปรับตัวเข้ากับการทำงานร่วมกับการดูแลบุตร นอกจากนี้

การศึกษาอายุบุตรกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานยังมีการศึกษาประเด็นนี้อยู่น้อยไม่มากนักจึงต้องศึกษาเพิ่มเติม

ข้อจำกัดในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้มีความแตกต่างกันเรื่องการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแหล่งมีจำนวนไม่เท่ากัน และเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กอาจไม่แสดงถึงประชากรได้ครอบคลุม จึงอาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการแปลผลทางสถิติ และงานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ (Exploratory research) และทำการเก็บข้อมูลเพียงหนึ่งครั้ง ซึ่งแม่มือใหม่ที่กลับมาทำงานอีกครั้งมีการปรับตัวในแต่ละช่วงระยะเวลาที่กลับมาทำงาน ทำให้การศึกษาความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับการรับรู้ความสามารถในการทำงานอาจยังไม่สามารถอธิบายในเชิงของการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาของการกลับมาทำงานได้ ลักษณะงานของกลุ่มผู้เข้าร่วมงานวิจัยคือแม่มือใหม่ทำงานประจำแต่ในปัจจุบันนั้นการประกอบอาชีพมีความหลากหลายมากขึ้น การประกอบอาชีพอิสระ ทำงานเป็นห้วงเวลา (Part-time) หรือการประกอบธุรกิจส่วนตัวซึ่งลักษณะงานที่แตกต่างกันอาจมีข้อดีที่ช่วยสนับสนุนให้แม่มือใหม่สามารถทำงานได้ และสถานการณ์ของโลกปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของไวรัส COVID – 19 ทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปเช่น การได้ทำงานที่บ้าน (Work from home) สถานรับเลี้ยงเด็กปิดให้บริการชั่วคราว ด้วยสถานการณ์ที่ไม่ปกตินี้อาจทำให้แม่มือใหม่เกิดความเครียดในการใช้ชีวิตประจำวันทั้งเรื่องการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรซึ่งอาจส่งผลต่อผลของการวิจัยได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากงานวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงแหล่งการสนับสนุนทางสังคมว่าแม่มือใหม่มีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งใดมากที่สุดและการสนับสนุนจากแหล่งใดที่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสิ่งที่สามารถศึกษาเพิ่มเติมต่อได้คือประเภทของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนทางอารมณ์จากสามี การสนับสนุนทางข้อมูลจากเพื่อน ซึ่งจะทำให้ทราบว่าแหล่งการสนับสนุนทางสังคมแบบใดและจากใครที่มีความสำคัญต่อแม่มือใหม่ที่กลับไปทำงาน

การศึกษาต่อไปในอนาคตอาจศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างที่มีการใช้บริการพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก เนื่องจากแหล่งสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็กมีความแตกต่างจากแหล่งอื่น ๆ คือต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนเหล่านั้น ซึ่งอาจทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่ได้รับและไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก

งานวิจัยนี้พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากสามีทำให้การรับรู้ความสามารถของแม่มือใหม่ในการทำงานลดลง การวิจัยในอนาคตอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา ความเครียดจากงานของสามี หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในครอบครัวที่กระทบกับงาน (Work – Family Interfere) เพราะสามีภรรยาอยู่ใกล้ชิดกันอาจมีการกระทบกับความรู้สึกของอีกฝ่าย (Spillover effect)

เพิ่มการศึกษาหลากหลายของลักษณะงานของแม่มือใหม่เช่น ทำงานประจำ ทำงานเป็น ชั่วโมง (Part-time) ทำอาชีพอิสระ รวมไปถึงการทำธุรกิจส่วนตัวเพื่อจะได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะงานที่อาจส่งเสริมแม่มือใหม่ให้สามารถกลับไปทำงานได้

แม่มือใหม่ที่กลับไปทำงานในช่วงแรกอาจพบเจอการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งเรื่องของการทำงานและการดูแลบุตรทำให้แม่มือใหม่มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา การเก็บข้อมูลระยะยาวจะทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ตนเองของแม่มือใหม่และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้างในแต่ละช่วงเวลา

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของโมเดลที่ 1 ตัวแปรตาม การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร พบว่าไม่มีตัวแปรต้นตัวใดสามารถอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวที่สามารถอธิบายได้อย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาครั้งหน้าอาจยังต้องศึกษาในประเด็นนี้เพิ่มเติมมากยิ่งขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้

การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีส่วนสำคัญที่ทำให้แม่มือใหม่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้งด้านการทำงานและด้านการดูแลบุตร ส่วนใหญ่ผู้เลี้ยงดูบุตรเป็นลักษณะที่แม่ไปทำงานคือ ปู่ย่าตายาย ซึ่งมีความแตกต่างของช่วงวัยอาจนำไปสู่ความขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ หากมีการประชาสัมพันธ์หรือการอบรมเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันของคนทั้ง 3 รุ่นคือ ปู่ย่าตายาย พ่อแม่ และลูก

เช่น บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของแต่ละคน การสื่อสารระหว่างกัน เพื่อช่วยส่งเสริมให้ครอบครัวสามารถสนับสนุนแม่มือใหม่ให้กลับไปทำงานได้ดียิ่งขึ้น

สามีอาจพูดคุยกับภรรยาเพื่อแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกัน ต้องการความช่วยเหลือหรือสนับสนุนเรื่องใด เพื่อที่จะทำให้การสนับสนุนทางสังคมจากสามีสามารถตอบสนองได้ตรงความต้องการของภรรยามากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- Arnett, J. J. (1998). Learning to stand alone: The contemporary American transition to adulthood in cultural and historical context. *Human development, 41*, 295-315.
- Azmoude, E., Jafarnejade, F., & Mazlom, S. R. (2015). The Predictors for Maternal Self-efficacy in Early Parenthood. *Journal of midwifery and reproductive health, 3*(2), 368-376.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review, 84*(2), 191.
- Bartholomew, M. K., Schoppe-Sullivan, S. J., Glassman, M., Kamp Dush, C. M., & Sullivan, J. M. (2012). New Parents' Facebook Use at the Transition to Parenthood. *Family relations, 61*, 455-469.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement. . *Team Performance Management, 18*(7), 370-383.
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (2000). Parenting Self-Efficacy Among Mothers of School-Age Children: Conceptualization, Measurement, and Correlates. *Family relations, 49*, 13-24.
- Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (2003). Maternal self-efficacy beliefs, competence in parenting, and toddlers' behavior and developmental status. *Infant mental health journal, 24*(2), 126-148.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family relations, 50*(3), 230-238.
- Feldman, R., Sussman, A. L., & Zigler, E. (2004). Parental leave and work adaptation at the transtition to parenthood: Individual, marital, and social correlataes. *Applied Developmental Psychology, 25*, 459-479.
- Ferguson, M., Calson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of vocational behavior, 80*(299-307).

- Gracia-Martín, M. A., Hombrados-Mendieta, I., & Jacinto, L. G. m. (2016). A multidimensional approach to social support: The questionnaire on the frequency of and satisfaction with social support (QFSSS). *anales de psicología*, 32(2), 501-515.
- Greenhaus., J. H., Ziegert., J. C., & Allen., T. D. (2012). when family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *journal of vocational behavior*, 80, 266-275.
- Griggs, T. L., Casper, W. J., & Eby, L. T. (2013). Work, family and community support as predictors of work-family conflict: A study of low-income workers. *journal of vocational behavior*, 82, 59-68.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J. & Andeson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River: NJ: PearsonPrentice Hall.
- Houle, L., Chiochio, F., & Favreau, O. E. (2009). Role conflict and Well-being among employed mothers: the mediating effects of self-efficacy. *Gender in Management: An international Journal*, 24, 270-285.
- Jaeckel, D., Seiger, C. P., Orth, U., & Wiese, B. S. . (2012). Social support reciprocity and occupational self-efficacy beliefs during mothers' organizational re-entry. *Journal of vocational behavior*, 80, 390-399.
- Jang, S. J. (2009). The relationships of flexible work schedules, workplace support, supervisory support, work-life balance, and the well-being of working parents. *journal of social service research*, 35(2), 93-104.
- Karp, S. M., Lutembacher, M., & Wallston, K. A. (2015). Evaluation of the Parenting Sense of Competence Scale in Mothers of Infants. *Journal of Child and Family Studies*, 24, 3474-3481.
- Kohlhoff, J., & Barnett, B. (2013). Parenting self-efficacy: Links with maternal depression, infant behaviour and adult attachment. *Early human development*, 89(4), 249-256.
- Ladge, J. J., & Greenberg, D. N. . (2015). Becoming a working mother identity and efficacy uncertainties during resocialization. *Human resource management*, 54(6), 977-998.

- Ladge, J. J., Humberd, B. K., & Eddleston, K. A. . (2018). Retaining professionally employed new mothers: The importance of maternal confidence and workplace support to their intent to stay. *Human resource management, 57*(4), 883-900.
- Law, K. H., Dimmock, J., Guelfi, K. J., Nguyen, T., Gucciardi, D., & Jackson, B. (2019). Stress, Depressive Symptoms, and Maternal Self-Efficacy in First-Time Mothers: Modelling and Predicting Change across the First Six Months of Motherhood. *applied psychology: health and well-being, 11*(1), 126-147.
- Leahy-Warren, P. (2007). Social support for first-time mothers an Irish study. *MCN: The American Journal of Maternal/Child Nursing, 32*(6), 368-374.
- Leahy-Warren, P., & McCarthy, G. J. M. (2011). Maternal parental self-efficacy in the postpartum period. *27*(6), 802-810.
- Leahy-Warren, P., McCarthy, G., & Corcoran, P. (2009). First-time mothers: social support, maternal parental self-efficacy and postnatal depression. *Journal of clinical nursing, 21*, 388-397.
- Leahy Warren, P. (2005). First-time mothers: social support and confidence in infant care. *Journal of advanced nursing, 50*(5), 479-488.
- Madge, C., & O'connor, H. . (2006). Parenting gone wired: empowerment of new mothers on the internet?. *Social & Cultural Geography, 7*(2), 199-220.
- Mayseless, O., & Keren, E. (2014). Finding a meaningful life as a developmental task in emerging adulthood: The domains of love and work across cultures. *Society of emerging adulthood and SAGE publications, 2*(1), 63-73.
- Mulsow, M., Caldera, Y. M., Pursley, M., Reifman, A., & Huston, A. C. . (2002). Multilevel factors influencing maternal stress during the first three years. *Journal of marriage and family, 64*, 944-956.
- Nowak, M. J., Naude, M., & Thomas, G. (2013). Returning to work after maternity leave: Childcare and workplace flexibility. . *Journal of Industrial Relations, 55*(1), 118-135.
- Parasuraman, S., Greenhaus., J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *journal of organizational behavior, 13*, 339-356.

- Pluut, H., Ilies, R., Curseu, L. P., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational behavior and human decision processes*, 146, 1-13.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. . (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of career assessment*, 16(2), 238-255.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organisational variables. *Journal of Work and Organisational Psychology*, 11, 219-241.
- Suwansujarid, T., Vatanasomboon, P., Gaylord, N., & Lapvongwatana, P. . (2015). Validation of the parenting sense of competence scale in father: Thai version. *Southeast Asian Journal of Tropical Medicine and Public Health*, 44(5), 916-926.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Osterlind, S. J. (2001). *Using Multivariate Statistics*. New York:Pearson.
- Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. *American journal of community psychology*, 13(2).
- Wendy, C. M., Karen, S. W.-B., & Judith, R. G. . (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in management review*, 22(2), 86-111.
- Wiese, B. S., & Heidemeier, H. (2012). Successful return to work after maternity leave: Self-regulatory and contextual influences. *Research in human development*, 9(4), 317-336.
- Wiese, B. S., & Ritter, J. O. (2012). Timing Matters: Length of leave and working' daily reentry regrets. *American Psychological Association*, 48(6), 1797-1807.
- Zheng, X., Morrell, J., & Watts, K. . (2018). Changes in maternal self-efficacy, postnatal depression symptoms and social support among Chinese primiparous women during the initial postpartum period: A longitudinal study. *Midwifery*, 62, 151-160.
- กรมบัญชีกลาง กองการเจ้าหน้าที่ (2560). คู่มือการลา การได้รับเงินเดือน และการเลื่อนเงินเดือน ระหว่างลาสำหรับข้าราชการ.
- คาสปาร์ พิค, วาสนา อิมเอม, และ รัตนาภรณ์ ตังชนเศรษฐ์. (2558). รายงานสถานการณ์ประชากรไทย พ.ศ. 2558 โฉมหน้าครอบครัวไทยยุคเกิดน้อย อายุยืน.

- จงจิตต์ ฤทธิรงค์, และ สุภรต์ จรัสสิทธิ์. (2560). สถานเลี้ยงเด็กในบริบทสังคมเมือง: พัฒนาการเพื่อความมั่นคงของชาติ. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑาทิพย์ ธรรมศิริวัฒน์, และ ปัทมาวดี เล่ห์มงคล. (2559). การพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัย โดยการจัดกิจกรรมการเล่นเป็นกลุ่มในสถานรับเลี้ยงเด็กโฮมเทค. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 22(1), 76-84.
- ชिरากร บุญลี. (2562). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการเด็กวัยแรกเกิด - 5 ปี โดยการมีส่วนร่วมของครอบครัว ศูนย์สุขภาพชุมชนโรงพยาบาลภูสิงห์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารการแพทย์และสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2(1).
- ฐิตาพร อติวรมันต์, ปวรา โชคธนานุกุล, และ พรวิรินทร์ สิมะรังษะภู. (2559). ความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคม และเครือข่ายสังคมออนไลน์กับความพึงพอใจในชีวิตสมรส และความพึงพอใจในการเป็นผู้เลี้ยงดูที่มีบุตรคนแรกอายุ 0-2 ปี. (ปริญาตรี), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ภัทรพรณ ทำดี. (2562). เมื่อแม่ต้องกลับไปทำงาน: ภาวะยากลำบากสำหรับแม่ทำงานในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่. *Journal of social development*, 21(1), 77-93.
- ภูเบศร์ สมุทรจักร, ธีรนุช ก้อนแก้ว, และ ริฎวัน อุเต็น. (2560). ความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (ป. นัยนา Ed.). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภูเบศร์ สมุทรจักร, และ นิพนธ์ ดาราวุฒิมหาประภรณ์. (2557). ไลฟ์สไตล์ แผนการดำเนินชีวิต กับแนวคิดการมีบุตรของคนเจนเอเรชั่นวาย. Paper presented at the การเกิดกับความมั่นคงในประชากรและสังคม, กรุงเทพมหานคร. http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/AnnualConference/ConferenceX/Article12-Lifestyle_Generation_Y.htm
- มนสิการ กาญจนะจิตตรา. (2559). การส่งเสริมการมีบุตรผ่านการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพ. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุทธิณี รุจิระพงศ์, และ พรเพ็ญ ศิริสัตยะวงศ์. (2562). ผลของโปรแกรมติดตามส่งเสริมการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาผ่าน Facebook ต่อความสำเร็จในการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมมารดาอย่างเตี้ยวนาน 12 สัปดาห์ของมารดาที่ทำงานนอกบ้าน. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา, 20(2), 69-81.
- สมพร ศรีสวัสดิ์, กรรณิการ์ วิจิตรสุนนท์, และ ทศนี ประสบกิตติคุณ. (2552). ผลของการส่งเสริมบทบาทของยายในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของมารดาครรภ์แรก. *journal of nursing science*, 31, 48-56.
- สำนักงานประกันสังคม. (2558). พระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่4) พ.ศ.2558 (ใหม่).

สำนักงานประกันสังคม. (2562). สิทธิกรณีสงเคราะห์บุตร. Retrieved from https://www.sso.go.th/wpr/main/service/%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1_detail_detail_1_125_694/234_234

สุดกัญญา ปานเจริญ. (2557). ผลของการใช้โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพร่วมกับการสนับสนุนจากครอบครัวต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์วัยรุ่นครั้งแรก. *Journal of nursing and education*, 7(3), 113-123.

อุษา วงศ์พินิจ, นิตยา สิ้นสุกใส, และ ฉวีวรรณ อยู่สำราญ. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และประสิทธิภาพการดูแลตนเอง ของทารกก่อนจำหน่าย ในทารกที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียว 1 เดือน ในมารดาที่มีบุตรคนแรก. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17, 88-95.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
มาตรวัดการสนับสนุนทางสังคม

ตารางที่ 10 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมทุกข้อคำถามแต่ละข้อคำถาม (CITC) จากผลการศึกษานำร่องของมาตรวัดการสนับสนุนทางสังคม

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากสามี ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา = .893 (n = 91)

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. สามีของคุณรัก ห่วงใยและรับฟังคุณในยามที่คุณต้องการจะพูดและแสดงความรู้สึกออกมา	.806	.833
2. ในยามจำเป็นสามีของคุณได้ช่วยเหลือหรือทำบางสิ่งอย่างเต็มใจ**	.794	.858
3. สามีของคุณให้ข้อมูลหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์**	.800	.849

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา = .923 (n = 91)

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ครอบครัวของคุณรัก ห่วงใยและรับฟังคุณในยามที่คุณต้องการจะพูดและแสดงความรู้สึกออกมา	.841	.892
2. ในยามจำเป็นครอบครัวของคุณได้ช่วยเหลือหรือทำบางสิ่งอย่างเต็มใจ**	.828	.903
3. ครอบครัวของคุณให้ข้อมูลหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์**	.866	.872

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา = .820 (n = 89)

ข้อคำถาม	Corrected	Cronbach's
	Item-Total	Alpha if Item
	Correlation	Deleted
1. เพื่อนของคุณรัก ห่วงใยและรับฟังคุณในยามที่คุณต้องการจะพูดและแสดงความรู้สึกออกมา	.707	.732
2. ในยามจำเป็นเพื่อนของคุณได้ช่วยเหลือหรือทำบางสิ่งอย่างเต็มใจ**	.636	.831
3. เพื่อนของคุณให้ข้อมูลหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์**	.728	.711

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา = .869 (n = 91)

ข้อคำถาม	Corrected	Cronbach's
	Item-Total	Alpha if Item
	Correlation	Deleted
1. เจ้านายและ/หรือเพื่อนร่วมงานของคุณรัก ห่วงใยและรับฟังคุณในยามที่คุณต้องการจะพูดและแสดงความรู้สึกออกมา	.695	.862
2. ในยามจำเป็นเจ้านายและ/หรือเพื่อนร่วมงานของคุณได้ช่วยเหลือหรือทำบางสิ่งอย่างเต็มใจ**	.785	.781
3. เจ้านายและ/หรือเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนและเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์**	.770	.795

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากพี่เลี้ยง/สถานรับเลี้ยงเด็ก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับแอลฟา = .879 (n = 44)

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. พี่เลี้ยงหรือเจ้าหน้าที่สถานรับเลี้ยงเด็กที่คุณใช้บริการมีความห่วงใยและรับฟังคุณในยามที่คุณต้องการจะพูดและแสดงความรู้สึกออกมา	.729	.861
2. ในยามจำเป็นพี่เลี้ยงหรือเจ้าหน้าที่สถานรับเลี้ยงเด็กที่คุณใช้บริการได้ช่วยเหลือหรือทำบางสิ่งอย่างเต็มใจ**	.808	.791
3. พี่เลี้ยงหรือเจ้าหน้าที่สถานรับเลี้ยงเด็กมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเลี้ยงดูบุตร**	.762	.832

แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากสื่อสังคมออนไลน์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับแอลฟา = .857 (n = 89)

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. การใช้สื่อออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เว็บไซต์พันทิป ทำให้คุณรู้สึกว่ามีคนแสดงความห่วงใยและรับฟังคุณในยามที่คุณต้องการจะพูดและแสดงความรู้สึกออกมา	.824	.717
2. การใช้สื่อออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เว็บไซต์พันทิป ทำให้คุณรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือหรือมีคนช่วยทำบางสิ่งให้อย่างเต็มใจ**	.696	.851
3. การใช้สื่อออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เว็บไซต์พันทิป ทำให้คุณรู้สึกว่าคุณได้รับข้อมูลหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์**	.699	.831

** หากสนใจมาตรวจวัดการสนับสนุนทางสังคมฉบับเต็ม ติดต่อได้ที่ naraporn.moungpakorn@gmail.com

ภาคผนวก ข

มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร

ตารางที่ 11 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมทุกข้อคำถามแต่ละข้อคำถาม (CITC) จากผลการศึกษานำร่องของมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตร มีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา = .841 ($n = 91$)

Item-Total Statistics		
ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ปัญหาการดูแลลูกสามารถจัดการได้โดยง่าย เมื่อฉันเข้าใจว่าตัวเองทำอะไรและมีผลต่อลูกอย่างไร	.424	.834
2. การเป็นแม่ถือว่าเป็นรางวัลอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตามแม่ลูกจะโตขึ้นแล้ว แต่ฉันก็ยังรู้สึกหงุดหงิดกับตัวเองอยู่ดี	.621	.822
3. จะเข้านอนหรือตื่นนอนก็เป็นแบบเดิม ๆ ฉันรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จอะไรมากมาย	.622	.822
4. ก็ไม่รู้เหมือนกันว่าทำไมบางครั้งฉันควรจะควบคุมสถานการณ์ได้ แต่กลับกลายเป็นว่าฉันถูกควบคุมเสียเอง	.621	.823
5. พ่อแม่ของฉันเตรียมตัวในการเป็นพ่อแม่ได้ดีกว่าฉันเสียอีก	.427	.834
6. ฉันจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับแม่เมื่อใหม่ **	.309	.839
7. การเป็นแม่เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้**	.414	.835
8. ปัญหาที่ยากของการเป็นแม่คือการทำหน้าที่ทำอยู่นั้นดีหรือไม่ดี	.383	.837
9. บางครั้งฉันรู้สึกว่าฉันทำอะไรไม่สำเร็จเลยสักอย่าง	.542	.827
10. ฉันสามารถเลี้ยงลูกได้ดีไม่ขาดตกบกพร่องตามที่ฉันคาดหวังไว้	.583	.827

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11. ฉันเป็นแม่คนหนึ่งที่สามารถหาคำตอบได้ว่า**	.460	.833
12. ความสามารถและความสนใจของฉันเป็นเรื่องอื่นที่ไม่ใช่ การเป็นแม่	.174	.847
13. จากประสบการณ์การเป็นแม่ที่มี ฉันรู้สึกคุ้นเคยกับ บทบาทแม่เป็นอย่างดี	.416	.834
14. ถ้าการเป็นแม่เป็นสิ่งที่น่าสนใจกว่านี้ ฉันก็คงจะ**	.352	.841
15. ฉันมั่นใจอย่างมาก ว่าฉันมีทักษะที่จำเป็นทุกอย่างในการ เป็นแม่ที่ดีให้กับลูกได้	.448	.833
16. การเป็นแม่ทำให้ฉันเครียดและวิตกกังวล	.561	.826
17. การเป็นแม่ที่ดีเหมือนเป็นรางวัลให้กับฉัน	.300	.839

** หากสนใจมาตรฐานวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลบุตรฉบับเต็ม ติดต่อได้ที่
naraporn.moungpakorn@gmail.com

ภาคผนวก ค

มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

ตารางที่ 12 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมทุกข้อคำถามแต่ละข้อคำถาม (CITC) จากผลการศึกษานำร่องของมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา = .870 ($n = 91$)

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ฉันมีสติเวลาที่เจอปัญหาในงาน เพราะ**	.700	.844
2. เมื่อฉันเผชิญปัญหาในงาน ฉันสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้หลากหลาย	.770	.830
3. อะไรก็ตามที่เข้ามาขัดขวางการทำงานของฉัน ฉันสามารถจัดการได้เสมอ	.545	.868
4. ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา ช่วยเตรียมความพร้อม**	.723	.838
5. ฉันบรรลุเป้าหมายที่ฉันตั้งไว้ในเรื่องการทำงาน	.670	.849
6. ฉันรู้สึกพร้อมรับกับงานต่าง ๆ **	.626	.857

** หากสนใจมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานฉบับเต็ม ติดต่อได้ที่

naraporn.moungpakorn@gmail.com

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของแหล่งการสนับสนุนทางสังคม ต่อการรับรู้ความสามารถในการดูแลบุตรและในการทำงาน ของแม่่มือใหม่ที่กลับไปทำงานเดิม หลังจากลาคลอด

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 41 ข้อ ใช้เวลาประมาณ 10 นาที

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 สอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ส่วนที่ 3 สอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

ส่วนที่ 4 สอบถามการรับรู้ความสามารถของแม่ในการเลี้ยงดูบุตร

การตอบแบบสอบถามนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจของท่าน ท่านสามารถหยุดทำแบบสอบถามได้ทันที เมื่อท่านรู้สึกไม่สบายใจ ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีการระบุตัวตนและเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์และรายงานผลเป็นภาพรวมในเชิงวิชาการเท่านั้น

หากมีประเด็นสงสัย หรือต้องการสอบถามเพิ่มเติม สามารถติดต่อได้ที่

naraporn.moungpakorn@gmail.com

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

1. อายุ _____ ปี
2. อาศัยอยู่ในจังหวัด _____
 กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล อื่น ๆ _____
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 ปวช.-ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ประเภทองค์กรหรือบริษัทที่คุณทำงาน
 ข้าราชการ ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน
5. อาชีพ _____

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของคุณ
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 5,000 – 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001 – 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 40,001 – 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 50,001 – 60,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 60,001 – 70,000 บาท | <input type="checkbox"/> 70,001 – 80,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 80,001 – 90,000 บาท | <input type="checkbox"/> 90,001 – 100,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 100,000 บาท | |
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว (คุณและสามี)
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 5,000 – 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001 – 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 40,001 – 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 50,001 – 60,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 60,001 – 70,000 บาท | <input type="checkbox"/> 70,001 – 80,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 80,001 – 90,000 บาท | <input type="checkbox"/> 90,001 – 100,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 100,000 บาท | |
8. ระยะเวลารวมที่ทำงานในที่ปัจจุบัน(โดยประมาณ) ____ ปี
9. ระยะเวลาที่ลาคลอด ____ เดือน
10. ระยะเวลาที่กลับไปทำงานหลังจากลาคลอด (โดยประมาณ) ____ ปี ____ เดือน
11. อายุลูก ____ เดือน
12. สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยกันมีทั้งหมด(รวมตนเอง) ____ คน
13. รูปแบบการช่วยเหลือลูกของคุณเป็นลักษณะใด
- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> มีบุคคลในครอบครัวเช่น ปู่ย่าตายาย ช่วยเลี้ยงเพียงอย่างเดียว (ไม่มีสถานรับเลี้ยงเด็ก/พี่เลี้ยง) |
| <input type="checkbox"/> มีสถานรับเลี้ยงเด็ก/พี่เลี้ยง ร่วมกับสามีเพียงคนเดียว (ไม่มีบุคคลอื่นในครอบครัว) |
| <input type="checkbox"/> มีบุคคลในครอบครัวสลับกับสถานรับเลี้ยงเด็ก/พี่เลี้ยง |
14. ขณะที่คุณไปทำงาน ใครมาช่วยเหลือลูกมากที่สุด ระบุได้เพียง 1 ตัวเลือก
- | | | |
|------------------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> สามี | <input type="checkbox"/> ปู่ย่าตายาย | <input type="checkbox"/> คนในครอบครัว |
| <input type="checkbox"/> พี่เลี้ยง | <input type="checkbox"/> สถานรับเลี้ยงเด็ก | <input type="checkbox"/> อื่นๆ(โปรดระบุ) |
15. ที่ทำงานของคุณมีสวัสดิการหรือนโยบายที่สนับสนุนให้คุณสามารถกลับมาทำงานขณะเลี้ยงลูกได้ เช่น ห้องปัมนม สถานรับเลี้ยงเด็กในที่ทำงาน
- | | |
|--------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> มี (โปรดระบุ) _____ |
|--------------------------------|--|

16. คุณมีใช้สื่อออนไลน์เพื่อรับข้อมูลเกี่ยวกับการเลี้ยงดูลูกหรือไม่ (ระบุได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ไม่ใช่ Facebook Instagram Line
 เว็บไซต์เช่นพันทิป อื่นๆ (โปรดระบุ)

17. เพราะเหตุใดคุณจึงติดตามสื่อออนไลน์ในการเลี้ยงดูลูก

- แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเลี้ยงดูลูก
 ค้นหาและซื้อสินค้าเกี่ยวกับลูก
 เพื่อโพสต์รูปบุตรหรือถ่ายทอดความรู้สึกในการเลี้ยงดูลูก

ส่วนที่ 2: การสนับสนุนทางสังคม

ข้อความต่อไปนี้ คุณมีความพึงพอใจต่อการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด

- 1 หมายถึง ไม่พึงพอใจมาก
2 หมายถึง ค่อนข้างไม่พึงพอใจ
3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
4 หมายถึง ค่อนข้างพึงพอใจ
5 หมายถึง พึงพอใจมาก
ไม่มี หมายถึง ไม่ได้รับการสนับสนุนในแหล่งนั้น

ข้อ	คำถาม	การให้คะแนน					
		ไม่มี	1	2	3	4	5
	แหล่งสนับสนุน: สามี (หากคุณไม่ได้รับการสนับสนุนในแหล่งนี้โปรดทำเครื่องหมายในช่อง “ไม่มี”)						
1.	สามีของคุณรัก ห่วงใยและรับฟังคุณในยามที่คุณต้องการจะพูดและแสดงความรู้สึกออกมา						
2.	ในยามจำเป็นสามีของคุณได้ช่วยเหลือหรือทำบางสิ่งอย่างเต็มใจเช่น ให้เงิน พาคุณไปพบแพทย์ หรือช่วยคุณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ						
3.	สามีของคุณให้ข้อมูลหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นคำถาม ปัญหา รวมไปถึงเรื่องต่าง ๆ ที่คุณเจอในชีวิตประจำวัน						

ข้อ	คำถาม	การให้คะแนน					
		ไม่มี	1	2	3	4	5
แหล่งสนับสนุน: ครอบครัว (หากคุณไม่ได้รับการสนับสนุนในแหล่งนี้โปรดทำเครื่องหมายในช่อง “ไม่มี”)		ไม่มี	1	2	3	4	5
1.	ครอบครัวของคุณรัก ห่วงใยและรับฟังคุณในยามที่คุณต้องการจะพูดและแสดงความรู้สึกออกมา						
2.	ในยามจำเป็นครอบครัวของคุณได้ช่วยเหลือหรือทำบางสิ่งอย่างเต็มใจเช่น ให้เงิน พาคุณไปพบแพทย์ หรือช่วยคุณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ						
3.	ครอบครัวของคุณให้ข้อมูลหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นคำถาม ปัญหา รวมไปถึงเรื่องต่าง ๆ ที่คุณเจอในชีวิตประจำวัน						
แหล่งสนับสนุน: พี่เลี้ยงหรือเจ้าหน้าที่สถานรับเลี้ยงเด็ก (หากคุณไม่ได้รับการสนับสนุนในแหล่งนี้โปรดทำเครื่องหมายในช่อง “ไม่มี”)		ไม่มี	1	2	3	4	5
1.	พี่เลี้ยงหรือเจ้าหน้าที่สถานรับเลี้ยงเด็กที่คุณใช้บริการมีความ ห่วงใยและรับฟังคุณในยามที่คุณต้องการจะพูดและแสดงความรู้สึกออกมา						
2.	ในยามจำเป็นพี่เลี้ยงหรือเจ้าหน้าที่สถานรับเลี้ยงเด็กที่คุณใช้บริการได้ช่วยเหลือหรือทำบางสิ่งอย่างเต็มใจ เช่น ช่วยดูแลลูกล่วงเวลาเมื่อคุณติดธุระ ช่วยพาคุณไปพบแพทย์						
3.	พี่เลี้ยงหรือเจ้าหน้าที่สถานรับเลี้ยงเด็กมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการเลี้ยงดูบุตร เช่นการส่งเสริมพัฒนาการ การดูแลสุขภาพของคุณ						

หมายเหตุ: หากต้องการแบบสอบถามเพิ่มเติมสามารถติดต่อได้ที่ naraporn.moungpakom@gmail.com

ส่วนที่ 3: การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

เมื่ออ่านข้อความดังต่อไปนี้ ขอให้คุณนึกถึงการทำงานในปัจจุบันของคุณว่าคุณเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้มากน้อยเพียงใด

- 1 หมายถึง ไม่จริงอย่างมากที่สุด
- 2 หมายถึง ไม่จริง
- 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
- 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- 5 หมายถึง จริง
- 6 หมายถึง จริงอย่างมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	1	2	3	4	5	6
1.	ฉันมีสติเวลาที่เจอปัญหาในงาน เพราะฉันเชื่อว่าฉันมีความสามารถเพียงพอ						
2.	เมื่อฉันเผชิญปัญหาในงาน ฉันสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้หลากหลาย						
3.	อะไรก็ตามที่เข้ามาขัดขวางการทำงานของฉัน ฉันสามารถจัดการได้เสมอ						

หมายเหตุ: หากต้องการแบบสอบถามเพิ่มเติมสามารถติดต่อได้ที่ naraporn.moungpakorn@gmail.com

ส่วนที่ 4 : การรับรู้ความสามารถของแม่ในการเลี้ยงดูบุตร

เมื่ออ่านข้อความต่อไปนี้ คุณเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้มากน้อยเพียงใด

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมากที่สุด
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- 4 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วย
- 6 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	1	2	3	4	5	6
1.	ปัญหาการดูแลลูกสามารถจัดการได้โดยง่าย เมื่อฉันเข้าใจว่าตัวเองทำอะไรและมีผลต่อลูกอย่างไร						
3.	จะเข้านอนหรือตื่นนอนก็เป็นแบบเดิม ๆ ฉันรู้สึกว่าจะไม่ได้ประสบความสำเร็จอะไรมากมาย						
5.	พ่อแม่ของฉันเตรียมตัวในการเป็นพ่อแม่ได้ดีกว่าฉันเสียอีก						
6.	ฉันจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับแม่่มือใหม่ แม่่มือใหม่สามารถทำตามและเรียนรู้การเป็นแม่ที่ดีได้จากฉัน						
7.	การเป็นแม่เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้และปัญหาใด ๆ ก็สามารถแก้ไขได้ไม่ยาก						
8.	ปัญหาที่ยากของการเป็นแม่คือการที่ไม่รู้ว่าที่ทำอยู่นั้นดีหรือไม่ดี						
9.	บางครั้งฉันรู้สึกว่าฉันทำอะไรไม่สำเร็จเลยสักอย่าง						
10.	ฉันสามารถเลี้ยงลูกได้ดีไม่ขาดตกบกพร่องตามที่ฉันคาดหวังไว้						
11.	ฉันเป็นแม่คนหนึ่งที่สามารถหาคำตอบได้ว่าอะไรที่มารบกวนลูกและทำให้ลูกไม่สบายตัว						
12.	ความสามารถและความสนใจของฉันเป็นเรื่องอื่นที่ไม่ใช่การเป็นแม่						
14.	ถ้าการเป็นแม่เป็นสิ่งที่น่าสนใจกว่านี้ ฉันก็คงจะอยากทำหน้าที่แม่ให้ดีกว่านี้						
16.	การเป็นแม่ทำให้ฉันเครียดและวิตกกังวล						
17.	การเป็นแม่ที่ดีเหมือนเป็นรางวัลให้กับฉัน						

หมายเหตุ: หากต้องการแบบสอบถามเพิ่มเติมสามารถติดต่อได้ที่ naraporn.moungpakom@gmail.com

ขอขอบพระคุณที่สละเวลามาร่วมตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นราพร ม่วงปกรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	22 สิงหาคม 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพ
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต กิจกรรมบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY