

## อิทธิพลของรูปแบบความผูกพันต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

นางสาวรัตนพรพรรณ ส่งเสริมสวัสดิ์	เลขประจำตัวนิต	533 74827 38
นางสาวสิริกาญจน์ จิตลดาพร	เลขประจำตัวนิต	533 74994 38
นางสาวอารดี เจริญยิ่งวัฒนา	เลขประจำตัวนิต	533 75129 38

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

## EFFECTS OF ATTACHMENT STYLES ON WORK-LIFE BALANCE

Miss Ratanaparn	Songsermsawad	ID 533 74827 38
Miss Sirikarn	Chitladaporn	ID 533 74994 38
Miss Aradee	Charoenyingwattana	ID 533 75129 38

A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Bachelor of Science in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

หัวข้อโครงการวิจัย

อิทธิพลของรูปแบบความผูกพันต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต  
และการทำงาน

โดย

รัตนพรพรรณ ส่งเสริมสวัสดิ์ สิริกาญจน์ จิตลดาพร  
และอารดี เจริญยิ่งวัฒนา

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา

อาจารย์ ญาณสุราษฎร์ ศิริวิวัฒน์

---

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับโครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้ เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผศ. ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี)

คณะกรรมการสอบโครงการทางจิตวิทยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา

(อาจารย์ ญาณสุราษฎร์ ศิริวิวัฒน์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ จรุงกุล บุรพวงศ์ )

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุภลักษณ์ ลวดลาย )

รัตนพรรณ ส่งเสริมสวัสดิ์, สิริกาญจน์ จิตลดาพร และอารดี เจริญยิ่งวัฒนา: อิทธิพลของรูปแบบความผูกพันต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (EFFECTS OF ATTACHMENT STYLES ON WORK-LIFE BALANCE) อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ: อาจารย์ ณิชฐารีย์ ศิริวิวัฒน์, 82 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบความผูกพัน (attachment styles) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) ของบุคคลทั่วไปไม่จำกัดเพศและอายุ ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน ตอบแบบสอบถามที่ประเมินรูปแบบความผูกพัน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามลำดับ แล้วทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติ

#### ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ความวิตกกังวลในความผูกพัน ( $\beta_1 = .16, p < .05$ ) สามารถทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานได้ร้อยละ 4 ( $R^2 = .04, p < .05$ )
2. ความวิตกกังวลในความผูกพัน ( $\beta_2 = .34, p < .001$ ) สามารถทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 9 ( $R^2 = .09, p < .001$ )
3. ความวิตกกังวลในความผูกพัน ( $\beta_3 = .17, p < .05$ ) และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ( $\beta_4 = .29, p < .001$ ) สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานได้ร้อยละ 12 ( $R^2 = .12, p < .001$ )

สาขาวิชา .....จิตวิทยา..... ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา .....2556..... ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาโครงการงานทางจิตวิทยาหลัก .....

MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS: ATTACHMENT STYLES / WORK-LIFE BALANCE / WORK-NONWORK

INTERFERENCE / WORK-NONWORK ENHANCEMENT

RATANAPARN SONGSERMSAWAD, SIRIKARN CHITLADAPORN AND ARADEE

CHAROENYINGWATTANA: EFFECTS OF ATTACHMENT STYLES ON WORK-LIFE BALANCE

RESEARCH ADVISOR: LECTURER NATTHAREE SIRIWIWAT, 82 pp.

The purpose of this research was to study the effects of both anxious and avoidant attachment styles on work-nonwork interference and work-nonwork enhancement. Participants were two hundred and one who was currently working and completed a set of questionnaires assessing their attachment styles and work-life balance respectively.

Results indicate that

1. Anxious attachment style ( $\beta_1 = .16, p < .05$ ) significantly predicted work interfere with life and explained 4% of the variation in work interfere with life ( $R^2 = .04, p < .05$ ).
2. Anxious attachment style ( $\beta_2 = .34, p < .001$ ) significantly predicted life interfere with work and explained 9% of the variation in life interfere with work ( $R^2 = .09, p < .001$ ).
3. Anxious attachment style ( $\beta_3 = .17, p < .05$ ) and work hours ( $\beta_4 = .29, p < .001$ ) significantly predicted work interfere with life and explained 12% of the variation in work interfere with life ( $R^2 = .12, p < .001$ ).

Program .....Bachelor of Sciences ..... Student's Signature .....

Field of study .....Psychology..... Student's Signature .....

Academic Year .....2013..... Student's Signature.....

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการทางจิตวิทยาเล่มนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ และน้ำใจ จากบุคคลหลายท่าน คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ณัฐสุริย์ ศิริวิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งได้ให้ความเมตตากรุณา สละเวลาอันมีค่า คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบแก้ไข อันเป็นประโยชน์ต่อโครงการเล่มนี้อย่างยิ่ง รวมถึงคอยให้กำลังใจคณะผู้วิจัยเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ อาจารย์ธนวัฒน์ ปุณยกนก และอาจารย์ศักดิ์พัฒน์ งามเอก ที่ได้ให้ความรู้ด้านการทำวิจัย การทดสอบและการวัดทางจิตวิทยา รวมไปถึงคำแนะนำทางด้านการวิเคราะห์ทางสถิติ กราบขอบพระคุณอาจารย์กมลกานต์ จีนช้าง สำหรับคำแนะนำ และการช่วยเหลือเป็นอย่างดีสำหรับการทำโครงการนี้

ขอขอบคุณบุคคลผู้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดสำหรับการทำโครงการครั้งนี้ และเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยาทุกคนที่อำนวยความสะดวกมาโดยตลอด รวมทั้งขอบคุณรุ่นพี่ และเพื่อนทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจกันและกันตลอดมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ดร.สุภลักษณ์ ลวดลาย และอาจารย์จรุงกุล บุรพวงศ์ ในการเข้ารับฟังการนำเสนอโครงการ รวมถึงให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขโครงการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

รัตนพรพรรณ	ส่งเสริมสวัสดิ์
สิริกาญจน์	จิตลดาพร
อารดี	เจริญยิ่งวัฒนา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญแผนภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
บทที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	36
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
บทที่ 4 อภิปรายผล .....	58
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย .....	64
รายการอ้างอิง .....	69
ภาคผนวก .....	75
ภาคผนวก ก .....	76
ภาคผนวก ข .....	80
ประวัติผู้เขียนโครงงานทางจิตวิทยา .....	82

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนข้อกระทงในขั้นตอนพัฒนามาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามองค์ประกอบ	39
2	ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	41
3	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กับมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงาน	42
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน รายได้ทั้งหมดโดยประมาณ และลักษณะงานที่ทำ	46
5	ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด พิสัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอายุ อายุการทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน และจำนวนวันทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	48
6	ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด พิสัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนจากมาตรวัด รูปแบบความผูกพัน และมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	48
7	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรความวิตกกังวลในความผูกพัน (AX) และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน (AV) ที่ทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงาน ไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WIL)	51
8	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรรูปแบบความผูกพันมิติวิตกกังวล (AX) และจำนวนชั่วโมงการทำงาน (hours) ที่ทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ ชีวิตด้านอื่น ๆ (WIL) และการรบกวนจากชีวิตด้านอื่น ๆ ไปสู่ชีวิตการทำงาน (LIW)	52
9	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรความวิตกกังวลในความผูกพัน (AX) และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน (AV) ที่ทำนายการเกี่ยวพันจากชีวิตการทำงาน ไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WEL) และการเกี่ยวพันจากชีวิตนอกเหนือ การทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (LEW)	53
10	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปร ความวิตกกังวลในความผูกพัน (AX) และจำนวนชั่วโมงการทำงาน (hours) ที่ทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงาน ไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WIL)	55



- 11 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปร ความวิตกกังวลในความผูกพัน (AX) และจำนวนชั่วโมงการทำงาน (hours) ที่ทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (LIW) 56

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ		หน้า
1	แผนภาพแสดงมิติของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว	12
2	แผนภาพแสดงรูปแบบความผูกพันของผู้ใหญ่	16
3	แผนภาพแสดงรูปแบบความผูกพันของผู้ใหญ่แบ่งมิติ	19
4	แผนภาพแสดงผลลัพธ์ด้านสุขภาพ เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว	23
5	แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย	32
6	อิทธิพลของความวิตกกังวลในความผูกพันในการทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงาน ไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน	51
7	แผนภาพแสดงอิทธิพลของความวิตกกังวลในความผูกพันในการทำนายการรบกวนจาก ชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน	52
8	อิทธิพลของรูปแบบความวิตกกังวลในความผูกพันและจำนวนชั่วโมงการทำงาน ในการร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน	55
9	อิทธิพลของความวิตกกังวลในความผูกพันในการทำนายการรบกวนจากชีวิต นอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน	56

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน ได้เริ่มมีการศึกษาตั้งแต่ ค.ศ. 1964 โดยประมาณ เป็นต้นมา ซึ่งองค์ประกอบหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน คือ ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (interrole conflict) โดยในปี ค.ศ. 1964 Kahn, Wolfe, Quinin, Snoek และ Rosenthal (อ้างถึงใน Fisher, Bulger, & Smith, 2009) ได้ระบุว่าความขัดแย้งระหว่างบทบาทนี้เป็นแหล่งความเครียดที่สำคัญแหล่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งในสามจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งการศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างชีวิตในด้านต่าง ๆ พบว่ามีทั้งการศึกษาระหว่างชีวิตด้านการงานและครอบครัว (work-family) การทำงานและกิจกรรมยามว่าง (work-leisure) การทำงานและตัวตน (work-self) เป็นต้น แต่การศึกษาล้วนใหญ่ได้เน้นไปที่ชีวิตด้านการงานและครอบครัวมากกว่า (Greenhaus & Beutell, 1985)

อย่างไรก็ดีรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนในปัจจุบันมีบทบาทที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การเป็นคุณพ่อและเป็นพนักงานบริษัทในเวลาเดียวกัน การเป็นคุณแม่ที่ต้องอุทิศเวลาให้กับการดูแลบุตร และการหาเวลาเพื่อเข้าสังคมของตนเอง หรือพนักงานบริษัท ที่แม้ว่ายังไม่มีครอบครัว แต่ต้องการเวลาในการทำกิจกรรมหรือพักผ่อนส่วนตัว ซึ่งแต่ละบุคคลให้ความสำคัญกับแต่ละบทบาทแตกต่างกัน รวมไปถึงวิธีการจัดการบทบาทต่าง ๆ นั้นทำให้เกิดความสมดุลก็มีความแตกต่างกันไปเช่นกัน อาจเป็นไปได้ว่าบางคนให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่างาน ในขณะที่บางคนอาจให้ความสำคัญทุ่มเทกับงานมากกว่าครอบครัว ดังที่ Greenhaus และ Allen (2006) อ้างถึงใน Kalliath & Brough, (2008) ได้กล่าวไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือระดับประสิทธิภาพและความพึงพอใจของบุคคลในบทบาทต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับการให้ลำดับความสำคัญของบุคคลในช่วงเวลาหนึ่ง หรือในกรณีของกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย) จะให้ความสำคัญต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากเป็นพิเศษ โดย Loughlin และ Barling (2001) เสนอว่าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือจากการทำงานของกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่อาจมีความสำคัญมากกว่ากลุ่มพนักงานอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มพนักงานใหม่นั้นมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและจัดการงานให้เป็นในรูปแบบของตัวเอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จต่อมมของของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ในภายหลังก การศึกษาในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแต่ในบทบาทด้านการงานและชีวิตครอบครัวเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงชีวิตนอกเหนือการทำงานด้วย เช่น

ชีวิตด้านสังคม ชีวิตส่วนตัว (Keeney, Boyd, Sinha, Westring, & Ryan, 2013) ซึ่งชีวิตในแต่ละด้านยังมีความสัมพันธ์กัน อาทิ การทำงานในช่วงเวลาพักผ่อนสุดสัปดาห์กับครอบครัว การทำธุระส่วนตัวในที่ทำงาน โดย Geurts และ Demerouti (2003) กล่าวว่า ชีวิตด้านต่าง ๆ ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือจากการทำงานไม่ได้เป็นด้านของชีวิตที่แบ่งแยกขาดจากกัน แต่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Morris (2008 อ้างถึงใน McMillan, Morris & Atchley, 2011) ที่ได้เสนอว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตนอกเหนือการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นพลวัตและมีความซับซ้อน จึงนำไปสู่คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตด้านต่าง ๆ ในรูปแบบใด ที่กล่าวได้ว่าบุคคลได้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือขึ้น

Kirchmeyer (2000 อ้างถึงใน Kalliath & Brough, 2008) เสนอว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การประสพกับความพึงพอใจในทุกด้านของชีวิต ซึ่งการไปสู่ความพึงพอใจนี้ ต้องอาศัยทรัพยากรส่วนบุคคล ทั้งพลังงาน เวลา รวมไปถึงความเต็มใจของบุคคลในการจัดสรรปันส่วนระหว่างด้านต่าง ๆ ของชีวิต อาจกล่าวได้ว่าจุดที่สมดุลของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันไปตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล

บุคลิกภาพคือหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน บุคลิกภาพมีหลายแนวคิดหลายมุมมองด้วยกัน บางมุมมองให้ความสำคัญกับชีวิตในวัยเด็กของบุคคลที่สร้างสมให้บุคคลเติบโตขึ้นมา เช่น การเลี้ยงดู สภาพแวดล้อม ทฤษฎีหนึ่งที่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย คือ ทฤษฎีรูปแบบความผูกพันของ Bartholomew และ Horowitz (1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) ซึ่งกล่าวว่ารูปแบบความผูกพันมีทั้งหมด 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง รูปแบบความผูกพันแบบทะนงตน รูปแบบความผูกพันแบบหลีกเลี่ยง และรูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัว ซึ่งรูปแบบความผูกพันที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลนี้ อาจส่งผลให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการมองตนเองและผู้อื่น การจัดการกับปัญหา การสร้างสัมพันธภาพ (Bartholomew & Horowitz, 1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) และการทำงาน (Hazan & Shaver, 1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996)

อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทยมีการศึกษาถึงเรื่องความพึงพอใจในชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากจำนวนหนึ่ง แต่การศึกษาที่ผ่านมา มักจะมุ่งเน้นไปที่บริบทขององค์กรมากกว่า เช่น ปัจจัยใดในบริบทการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ขณะนี้ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่คนทั่วโลกเริ่มให้ความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีผลการสำรวจในปี 2012 ของบริษัท เฮย์กรุ๊ป ซึ่งเป็นบริษัทให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการองค์กรระดับโลก พบว่า องค์กรที่ไม่สนับสนุนเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่ออัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลก สำหรับในประเทศไทยนั้น นงนุช ออบสุวรรณ (2013) ที่เป็นที่ปรึกษาอาวุโสบริษัท เฮย์กรุ๊ป กล่าวว่า มีพนักงานเพียงร้อยละ 47 เท่านั้นที่รู้สึกว่าการให้เวลาสนับสนุนในความ

สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสนใจมากขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาควรจะต้องหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหานี้เพื่อให้พนักงานที่มีศักยภาพสามารถทุ่มเทกับงานได้อย่างเต็มที่เพื่อองค์กรก่อนที่พนักงานเหล่านั้นจะลาออกจากองค์กรไป และสร้างค่าใช้จ่ายในการหาบุคลากรทดแทน

ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเน้นที่มุมมองความแตกต่างระดับบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ยังมีจำนวนน้อย ซึ่งคณะผู้วิจัยพบว่ามีงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาถึงอิทธิพลของรูปแบบความผูกพันที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คณะผู้วิจัยจึงอยากศึกษาความเป็นไปได้ของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ในบริบทของประเทศไทย ทั้งนี้ประโยชน์ที่อาจได้รับจากการศึกษานี้คือ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในระดับปัจเจกบุคคลที่การรับรู้ การตีความหมาย และการให้ความสำคัญที่แตกต่างกันไป ซึ่งแม้ว่าจะอยู่ในสภาพแวดล้อมองค์การเดียวกัน แต่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อาจมีความแตกต่างกัน

## แนวคิดและทฤษฎี

### 1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work – life balance: WLB).

ในอดีตที่ผ่านมา การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทต่าง ๆ ในชีวิต จะมุ่งเน้นไปที่บทบาทการทำงานและชีวิตครอบครัวมากกว่า และนิยมเรียกว่า work – family interface หรือความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการทำงานและครอบครัว อย่างไรก็ตามนักวิจัยบางกลุ่มนิยมเรียกว่า work – family balance หรือ ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว โดยได้ให้ความหมายว่าเป็นการประเมินโดยรวมของบุคคลถึงทรัพยากรด้านการทำงานและด้านครอบครัวว่ามีเพียงพอกับความต้องการที่เกิดจากทั้งสองด้านหรือไม่ ทั้งนี้ต้องเกิดความสอดคล้อง กลมกลืน และสมดุลกันระหว่างชีวิตทั้งสองด้าน ซึ่งความสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน ยังมีความสัมพันธ์กับคุณภาพและประสิทธิภาพของบทบาทการทำงานและบทบาทครอบครัวอีกด้วย (Voydanoff, 2005)

Greenhaus และ Allen (2006 อ้างถึงใน Grzywacz & Carlson, 2007) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวว่าเป็น ระดับของควมมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจของบุคคลที่มีในบทบาทการทำงานและบทบาทครอบครัว ซึ่งมีความสอดคล้องกับลำดับความสำคัญในชีวิตของบุคคล ในทำนองเดียวกัน Grzywacz และ Carlson (2007) ได้เสนอว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว คือการประสบความสำเร็จตามความคาดหวังในบทบาทครอบครัวและบทบาทการทำงานระหว่างบุคคลกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทั้งสองบทบาทนั้น

ทฤษฎี work/family border theory ของ Clark (2000) เสนอว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว เป็นความพึงพอใจของบุคคล และความสามารถทำหน้าที่ของตนได้ดีทั้งที่ทำงานและที่บ้าน โดยมีระดับของความขัดแย้งระหว่างบทบาทต่ำ โดยเมื่อชีวิตทั้งสองด้านมีความคล้ายคลึงกัน ขอบเขตระหว่างชีวิตทั้งสองที่อ่อน จะส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว เช่น การทำธุรกิจภายในครอบครัวที่สถานที่ทำงานกับบ้านที่อยู่อาศัยคือพื้นที่เดียวกัน บุคคลจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำหน้าที่ของทั้งสองบทบาท มีการยอมให้เวลาที่ใช้และพื้นที่ของทั้งสองบทบาททับซ้อนกัน จึงจะเกิดการส่งเสริมความสมดุลระหว่างบทบาทที่ดีได้ ในทางตรงกันข้าม หากชีวิตทั้งสองด้านมีความแตกต่างกัน ขอบเขตระหว่างชีวิตทั้งสองที่แข็งแรง จะส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว เช่น บทบาทการทำงานที่ในการทำงานและบทบาทในครอบครัวมีความแตกต่างกัน บุคคลจำเป็นต้องสามารถจัดสรร บริหาร แยกแยะบทบาท สถานที่ หรือเวลาให้ดี จึงจะส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวที่ดีได้

ต่อมาเมื่อนักวิจัยจำนวนไม่น้อยได้ให้ความสนใจไปถึงชีวิตด้านอื่น ที่นอกเหนือจากการทำงานที่อาจได้รับอิทธิพลจากบทบาทการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ทางสังคม สุขภาพร่างกาย กิจกรรมยามว่างส่วนบุคคล จึงนิยมเรียกว่า work – life balance หรือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Keeney et al., 2013) นอกจากนี้ Lewis, Gambles และ Rapoport (2007) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางภาษานี้สะท้อนให้เห็นถึงการอภิปรายขอบเขตแนวคิดที่กว้างและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมทั้งผู้ชายและผู้หญิง ไม่ว่าจะ มีบุตรหรือไม่มีบุตร หรือมีพันธะหน้าที่ในการดูแลเรื่องอื่น ๆ อีกด้วย

Pichler (2009) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความหลากหลายในทั้งค่านิยม ความหมาย รวมถึงที่มาและแนวคิดของคำดังกล่าว ซึ่ง Pichler (2009) มองว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นความสำเร็จอย่างหนึ่งของบุคคลที่สามารถประสานชีวิตหลากหลายด้านได้อย่างประสบความสำเร็จและมีสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับที่ Sturges และ Guest (2004) กล่าวว่า เป้าหมายเบื้องต้นในการทำงานคือการทำให้เกิดความสมดุลและการผสมผสานระหว่างความต้องการส่วนตัว ความต้องการของครอบครัว และข้อกำหนดของอาชีพการทำงาน นอกจากนี้ ยังอาจหมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และสามารถตอบสนองความต้องการจากงานและความต้องการส่วนตัวได้ (Fisher, 2001 อ้างถึงใน Bulger & Fisher, 2012)

Crooker, Smith และ Tabak (2002) เสนอว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นระดับความมั่นคงจากการที่บุคคลได้สร้างความสมดุลในพลวัตของชีวิตที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรส่วนบุคคล เช่น ครอบครัว สังคม นายจ้าง อาชีพ ภูมิศาสตร์ ข้อมูล เศรษฐกิจ บุคลิกภาพ หรือ ค่านิยม

Kalliath และ Brough (2008) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่ากิจกรรมด้านการทำงานและด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน มีความเข้ากันได้และเอื้อให้บุคคลเกิดความอกงามซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญอันดับหนึ่งในชีวิตช่วงขณะนั้น

Munn, Rocco, Bowman และ Van Loo (2011 อ้างถึงใน Munn, 2013) ได้เสนอมุมมองในบริบทของการทำงานว่า เป็นแนวทางการเลือกจัดลำดับใน งาน ครอบครัว ปัจเจกบุคคล และการรับผิดชอบต่อสังคม โดยรูปแบบที่บุคคลเลือกจัดลำดับในชีวิตนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในความคิดริเริ่มในงานและชีวิต รวมไปถึงวัฒนธรรมขององค์กร โดยความคิดริเริ่มในงานและชีวิต ประกอบไปด้วย แผนการขององค์กร การอบรม และนโยบาย ที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดสุขภาวะและบรรลุในความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

David, Harikrishnan และ Monickam (2012) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง สภาพะของการมีสุขภาวะที่บุคคลให้คำนิยามหรือกำหนดด้วยตนเอง ซึ่งบุคคลสามารถตั้งเป้าหมายหนึ่งๆที่ตนเองสามารถไปถึงสภาพะของการมีสุขภาวะนี้ได้ เพื่อให้ตนเองสามารถบริหารจัดการหน้าที่ที่บทบาทที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งที่ทำงาน ที่บ้าน และสังคม นอกจากนี้ สภาพะดังกล่าวยังต้องส่งเสริมให้เกิดกายภาพ อารมณ์ ครอบครัว และสุขภาพที่ดีของบุคคล และปราศจากความโศกเศร้า ตึงเครียด หรือแรงสนับสนุนทางลบ

จากการรวบรวมคำนิยามหลากหลายแนวคิดและมุมมองอาจกล่าวได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552) สามารถประสบความสำเร็จในการจัดการชีวิตในหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมดุล และมีความขัดแย้งกันต่ำ ทั้งด้านการทำงานที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายในหน้าที่การงาน และในด้านชีวิตที่บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการส่วนตัว ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

อย่างไรก็ตามคณะผู้วิจัยได้เน้นศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นหลัก (work – life balance: WLB) เนื่องจากคณะผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยในปัจจุบันว่า ผู้คนในปัจจุบันทำหน้าที่ที่หลากหลายบทบาทไม่จำกัดในเฉพาะบทบาทในครอบครัวหรือการทำงานเท่านั้น (Keeney et al., 2013; Lewis, Gambles & Rapoport, 2007) การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงมีความครอบคลุมกว่าการศึกษาเพียงแค่ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัว ซึ่งภาวะสันนิษฐานที่มีความสมบูรณ์มากกว่า จะสามารถเป็นตัวแทนหรือสะท้อนประสบการณ์ของพนักงานที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือจากการทำงานได้มากกว่า (Keeney et al., 2013)

### 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงาน (work/non-work interface).

เนื่องจากบุคคลแต่ละคนย่อมเกี่ยวข้องกับชีวิตนอกเหนือการทำงาน นอกเหนือไปจากชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน ซึ่งชีวิตแต่ละด้านก็มีความสำคัญแตกต่างกันไป และชีวิตด้านต่าง ๆ ยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความสนใจและสภาพเหตุการณ์ชีวิตในปัจจุบัน โดย Keeney และคณะ (2013) ได้ให้นิยามของชีวิตนอกเหนือการทำงาน (life domains) ว่าหมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่สร้างอัตลักษณ์หรือเอกลักษณ์ของความเป็นตนเองให้กับบุคคล

Geurts และ Demerouti (2003) กล่าวว่า การทำงาน (work) หมายถึง กลุ่มของงานที่บุคคลแสดงออกในขณะที่ดำรงตำแหน่งหนึ่งในองค์กรหนึ่ง ส่วนชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน (non-work) อาจหมายถึงกิจกรรม ความรับผิดชอบ หรือพันธะหน้าที่ ในชีวิตครอบครัวหรือนอกเหนือจากชีวิตครอบครัว เช่น ชีวิตส่วนตัว กิจกรรมยามว่าง สังคม ศาสนา การเมือง การศึกษา

David และคณะ (2012) กล่าวว่า การทำงาน (work) หมายถึง กิจกรรมหรือความพยายามที่บุคคลกระทำลงไปเพื่อผลิตบางสิ่งบางอย่างหรือเพื่อกระทำให้สำเร็จ บุคคลทำงานเพราะบุคคลจำเป็นต้องทำงาน นอกจากนี้ บุคคลทั่วไป มักเข้าใจโลกของการทำงานว่ามีความเกี่ยวข้องกับการหาเงิน อย่างไรก็ตาม มีเหตุผลอีกมากมายนอกเหนือจากการหาเงินที่ทำให้ผู้คนมีความต้องการจะทำงาน เช่น ผลิตความทะเยอทะยาน ความเคารพ และการอุทิศตนให้กับสังคม ส่วน ชีวิต (life) เป็นการสะสมทั้งความสุข ความเศร้า การเฉลิมฉลอง และความสงบสุขของบุคคล ซึ่งการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต ชีวิตที่หมายถึงนี้มีขอบเขตความหมายที่กว้างครอบคลุมไปถึงลักษณะเฉพาะ เช่น ความทะเยอทะยาน การครอบครอง การประสบความสำเร็จ ฯลฯ ซึ่งสามารถทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียดได้เช่นเดียวกัน

Kossek และ Ozeki (1998 อ้างถึงใน Sturges & Guest, 2004) ได้กล่าวถึงความหมายของมิติชีวิตนอกเหนือจากงาน (non-work dimension) ไว้ว่า ได้รับการยอมรับในวงกว้างมากขึ้น เป็นมุมมองที่เป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้นกว่าการมองว่าเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในครอบครัว เช่น การดูแลลูก หรือ คู่ครอง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงขอบเขตของชีวิตนอกเหนือจากงานที่กว้างขวางขึ้น ไม่เพียงจำกัดอยู่ในเพียงมิติของครอบครัว

อย่างไรก็ตาม มุมมองในปัจจุบันได้พูดถึงชีวิตด้านต่าง ๆ ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือจากการทำงานว่าไม่ได้เป็นด้านของชีวิตที่แบ่งแยกขาดจากกัน แต่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน สามารถมาบรรจบกันในทางบวกหรือทางลบ ที่เรียกว่า การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน (work/non-work interface หรือ work/non-work interaction) ทั้งนี้กระบวนการที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและทางลบ อาจเกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด และ



อาจขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล (เช่น ลักษณะส่วนบุคคล เพศ) สภาวะครอบครัว (เช่น สถานภาพสมรส) และลักษณะของงาน (เช่น การประกอบอาชีพที่มีความเครียดสูง; Geurts & Demerouti, 2003)

Greenblatt (2002) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคือการไร้ซึ่งระดับของความขัดแย้งระหว่างความต้องการจากการทำงานและความต้องการจากชีวิตนอกเหนือการทำงาน ในระดับที่บุคคลรับไม่ได้ ซึ่งการที่จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานขึ้นอยู่กับ การได้รับทรัพยากรที่เพียงพอและการบริหารจัดการทรัพยากรนั้นเพื่อให้ถึงสภาวะความสมดุล อาจกล่าวได้ว่า เป็นการตอบสนองพันธนาการในหน้าที่การงานและพันธนาการส่วนตัว ทั้งที่มีอยู่จริงและที่บุคคลรับรู้ และตอบสนองความต้องการหลักของตนเองและของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรที่มักถูกกล่าวถึง ได้แก่ ทรัพยากรชั่วคราว คือ ทรัพยากรเวลาที่ใช้เพื่อทำสิ่งหนึ่งซึ่งบุคคลจำเป็นต้องทำหรือต้องการทำ เช่น การทำงานจากที่ห่างไกล การประชุมทางสายโทรศัพท์ขณะอยู่บนรถ ทรัพยากรต่อมา คือ ทรัพยากรทางการเงินที่จะนำไปซื้อสินค้าและบริการ ส่วนทรัพยากรสุดท้าย คือ ความสามารถในการควบคุมเวลาและวิธีการที่จะทำสิ่งหนึ่งให้เกิดผลสำเร็จขึ้นมา เช่น การได้รับอำนาจ การสามารถนำทีมได้ด้วยตัวทีมเอง ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น

แบบจำลองการอนุรักษ์ทรัพยากร (the conservation of resources model) ของ Hobfoll (1989 อ้างถึงใน Bulger & Fisher, 2012) ได้เสนอว่าบุคคลมีแรงจูงใจที่จะเก็บรักษาหรือแสวงหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการตอบสนองความต้องการจากบทบาทต่าง ๆ ซึ่งความขัดแย้งหรือการรบกวนแทรกแซง อาจเกิดขึ้นเมื่อมีการสูญเสียทรัพยากรหรือทรัพยากรถูกคุกคาม นอกจากนี้ การเกี่ยวพันระหว่างชีวิตและการทำงาน อาจเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรที่บุคคลได้รับจากชีวิตด้านหนึ่งส่งผลเอื้ออำนวยหรือเกี่ยวพัน ประสพการณ์ของบุคคลในชีวิตอีกด้านหนึ่ง

Friedman และ Greenhaus (2000 อ้างถึงใน McMillan, Morris & Atchley, 2011) กล่าวว่า ความขัดแย้ง การเกี่ยวพัน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน โดยได้เสนอว่าความขัดแย้ง การเกี่ยวพัน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนี้ มีปรากฏการณ์ cross-domain effects ซึ่งหมายถึง ประสพการณ์และการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในชีวิตด้านหนึ่ง สามารถมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ในชีวิตนอกเหนือการทำงาน โดยแนวความคิดนี้ได้มองความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตด้านต่าง ๆ ว่าเป็นการส่งอิทธิพลในสองทิศทาง คือมีการให้และรับเกิดขึ้น ซึ่งอิทธิพลนี้อาจเป็นอิทธิพลทางบวกหรือลบก็ได้ นอกจากนี้ Morris (2008 อ้างถึงใน McMillan, Morris & Atchley, 2011) ได้เสนอว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตนอกเหนือการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นพลวัตและมีความซับซ้อน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้รวมไปถึงมิติทางด้านปัญญา อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม

ในปี ค.ศ. 2010 ได้มีนักวิชาการพยายามให้ความหมายของคำว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยหลังจากที่ได้รวบรวมค้นคว้าแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทั้งความสมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน McMillan, Morris และ Atchley (2011) ได้เสนอ ความกลมกลืนระหว่างชีวิตและการทำงาน (work/life harmony) และให้นิยามว่า เป็นความพอใจส่วนบุคคลในการจัดการบทบาทการทำงานและบทบาทชีวิตได้อย่างสอดคล้องลงตัว ซึ่งทั้งความพอใจและการจัดการนี้ ผสมผสานเป็นเรื่องราวของชีวิตเพียงหนึ่งเดียว ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวได้ผสมผสานแนวคิดความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ความขัดแย้งทางด้านเวลา ความตึงเครียด และพฤติกรรม และการเกื้อหนุนระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมี 4 ปัจจัย ได้แก่ พัฒนาการ อารมณ์ ประสิทธิภาพ และต้นทุน เข้าด้วยกัน

Wadsworth และ Owens (2007) เสนอว่า การเกื้อหนุนระหว่างชีวิตและการทำงาน กับ ความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นภาวะสันนิษฐานที่แยกออกจากกัน จึงมีความเป็นไปได้ที่บุคคลจะสามารถประสบกับทั้งสองสภาวะนี้ในระดับสูงได้ในเวลาเดียวกัน

## 1.2 การรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงาน (work/non-work interference).

จากทฤษฎีบทบาท (role theory) ของ Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek และ Rosenthal (1964 อ้างถึงใน Fisher et al., 2009) ได้เสนอว่า การรบกวนกันระหว่างบทบาท (role interference) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความเครียดหรือความกดดันจากบทบาทมากกว่า 2 บทบาทขึ้นไป ในเวลาเดียวกัน ซึ่งการตอบสนองต่อแหล่งความกดดันหนึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความยากลำบากในการตอบสนองต่อแหล่งความกดดันอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม จากทฤษฎีความสมดุลระหว่างบทบาท (role-balance theory) ของ Marks และ MacDermid (1996) เสนอว่า การเกี่ยวข้องกับบทบาทต่าง ๆ อย่างเต็มที่ โดยที่ไม่ต้องเสียสละบทบาทหนึ่งเพื่ออีกบทบาทหนึ่งนั้น สามารถเป็นไปได้

นอกจากนี้ จากทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (conservation of resources theory) ของ Hobfoll (1989 อ้างถึงใน Fisher et al., 2009) อาจกล่าวได้ว่า การรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน (work/non-work interference) จะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในบทบาทหนึ่ง เช่น เวลา หรือ พลังงาน ขาดแคลน หรือบุคคลรับรู้ว่ามีทรัพยากรไม่เพียงพอ อันเนื่องมาจากการทำตามข้อเรียกร้องในบทบาท อื่น ๆ

Guest (2002) เสนอว่า ความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานเกิดขึ้นเมื่อ บุคคลมีความยากลำบากในการประนีประนอมหรือจัดการให้เกิดความลงรอยกันระหว่าง ความจำเป็นในชีวิตด้านหนึ่ง กับความจำเป็นในชีวิตด้านอื่น ๆ

ในมุมมองความขัดแย้งนี้ จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างความขัดแย้งในการทำงานและครอบครัว (work-family conflict) และการเกื้อหนุนระหว่างการทำงานและครอบครัว (work-family enhancement) คือการที่เมื่อบุคคลมีบทบาทที่หลากหลายในการทำงานและครอบครัวซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทใดบทบาทหนึ่ง และอาจเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเครียด (Wadsworth & Owens, 2007)

ในปี ค.ศ. 1992 Frone, Russel และ Cooper ได้พัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว (model of the work-family interface) โดยกำหนดให้ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (work-family conflict) เป็นตัวแปรส่งผ่านหลักในความสัมพันธ์ข้ามบทบาทระหว่างชีวิตด้านการทำงานและด้านครอบครัว ซึ่งในแบบจำลองนี้ได้พูดถึงมิติความสัมพันธ์แบบสองทิศทาง (bidirectional) ที่ได้แบ่งแยกความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวออกเป็น ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน (family-to-work conflict) และความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว (work-to-family conflict) ทั้งนี้ความขัดแย้งทั้งสองมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันในทางตรง นอกจากนี้ความขัดแย้งแต่ละรูปแบบจะมีปัจจัยกำหนดและผลลัพธ์ที่เจาะจงในชีวิตด้านหนึ่ง ๆ แตกต่างกันตามทิศทาง

ต่อมาในปี ค.ศ. 1997 Frone, Yardley และ Markel ได้เสนอแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวแบบผสมผสาน (integrative model of the work-family interface) ซึ่งได้พัฒนาต่อยอดจากแบบจำลองของ Frone และคณะ (1992 อ้างถึงใน Frone, Yardley, & Markel, 1997) โดยแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวแบบผสมผสานนี้ได้อธิบายถึงกระบวนการส่งผ่านที่เชื่อมความขัดแย้งทั้งสองประเภทไว้ด้วยกัน กล่าวคือ แบบจำลองนี้แสดงให้เห็นว่า ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว โดยผ่านการทำงานหนัก (work overload) และความตึงเครียดในที่ทำงาน (work distress) ในทำนองเดียวกัน ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน โดยผ่านภาระหน้าที่การเลี้ยงดูบุตรหลานที่หนัก (parental overload)

นอกจากนี้ Frone และคณะ (1997) ยังได้เสนออีกว่า ความตึงเครียดในงาน (work distress) เป็นตัวทำนายความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว ซึ่งนำไปสู่ความตึงเครียดในครอบครัว (family distress) ในทางกลับกัน ความตึงเครียดในครอบครัว (family distress) เป็นตัวทำนายความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน ซึ่งนำไปสู่ความตึงเครียดในงาน (work distress)

Greenhaus และ Beutell (1985) ได้ให้ความหมายของ ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งระหว่างบทบาท ซึ่งความกดดันจากบทบาททั้งด้านครอบครัวและการทำงาน เกิดขึ้นเหมือนกันแต่มีความไม่สอดคล้องกันบางอย่าง กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในบทบาทการทำงาน ทำให้เกิดความยากลำบากมากขึ้นในการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทครอบครัว และการมีส่วนร่วมในบทบาทครอบครัว ทำให้เกิดความยากลำบากมากขึ้นในการเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทการทำงาน ทั้งนี้ ความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความขัดแย้งเนื่องจากเวลา (time-based conflict) ความขัดแย้งเนื่องจากความเครียด (strain-based conflict) และ ความขัดแย้งเนื่องจากพฤติกรรมในบทบาทต่างกัน (behavior-based conflict)

*ความขัดแย้งเนื่องจากเวลา (time-based conflict).*

ความขัดแย้งเนื่องจากเวลา เกิดขึ้นเมื่อบุคคลใช้เวลาทำกิจกรรมในบทบาทหนึ่ง จึงไม่สามารถใช้เวลาทำกิจกรรมในอีกบทบาทหนึ่งได้ เช่น คุณพ่อทำงานล่วงเวลา จึงทำให้มีเวลาที่อยู่กับครอบครัวน้อยลง นอกจากนี้ ยังเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหมกมุ่นครุ่นคิดอยู่กับบทบาทหนึ่ง แม้ในทางกายภาพแล้ว ตัวของบุคคลจะอยู่ในอีกบทบาทหนึ่งก็ตาม (Greenhaus & Beutell, 1985) เช่น คุณพ่อคุยโทรศัพท์เรื่องงาน ในขณะที่ทำกิจกรรมสุดสัปดาห์ร่วมกับครอบครัว

*ความขัดแย้งเนื่องจากความเครียด (strain-based conflict).*

ความขัดแย้งเนื่องจากความเครียด เกิดขึ้นเมื่อความเครียดจากบทบาทหนึ่งส่งผลกระทบต่อความยากลำบากในการปฏิบัติตามหน้าที่ของอีกบทบาทหนึ่ง หรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ในอีกบทบาทหนึ่ง โดยความเครียดที่กล่าวถึงนี้ เช่น ความตึงเครียด ความกังวล ความเหนื่อยล้า อารมณ์ที่เฉยชา อ่อนเฉื่อยง่าย (Greenhaus & Beutell, 1985) ตัวอย่างของความขัดแย้ง อาทิ การเจ็บป่วยของคนในครอบครัว อาจส่งผลให้บุคคลเกิดความกังวล ไม่สบายใจ ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

*ความขัดแย้งเนื่องจากพฤติกรรมในบทบาทต่างกัน (behavior-based conflict).*

ความขัดแย้งเนื่องจากพฤติกรรมในบทบาทต่างกัน เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกในสองบทบาทมีความแตกต่างกัน และบุคคลไม่สามารถปรับให้สอดคล้องกับความคาดหวังจากแต่ละบทบาทได้ (Greenhaus & Beutell, 1985) เช่น ในการทำงาน บุคคลต้องใช้ความเด็ดขาด ความเข้มงวดในการตัดสินใจหรือการบริหารงาน แต่เมื่ออยู่ในบทบาทครอบครัว บุคคลต้องแสดงพฤติกรรมที่อบอุ่น เป็นมิตร หากบุคคลไม่สามารถปรับให้สอดคล้องกับความคาดหวังในแต่ละบทบาทได้ ย่อมที่จะเกิดความขัดแย้งตามมา

Greenhaus, Allen และ Spector (2006) กล่าวว่า การรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว หมายถึง ระดับหรือขนาดของการที่ประสบกับบทบาทหนึ่งแล้วส่งผลลดประสิทธิภาพในอีกบทบาทหนึ่ง โดยสามารถแบ่งออกเป็นสองทิศทางด้วยกัน ได้แก่ ชีวิตการทำงานส่งผลรบกวนต่อชีวิตครอบครัว หรือ work interference with family life (WIF) และชีวิตครอบครัวส่งผลรบกวนต่อชีวิตการทำงาน หรือ family interference with work life (FIW; Frone et al., 1992)

*ชีวิตการทำงานส่งผลรบกวนต่อชีวิตครอบครัว (work interference with family life: WIF).*

ชีวิตการทำงานส่งผลรบกวนต่อชีวิตครอบครัว มีสาเหตุหลักมาจากข้อเรียกร้องจากสภาพแวดล้อมในบทบาทการทำงาน เช่น การทำงานหนัก (work overload) เวลาในการทำงานไม่ตรงกับเวลาของครอบครัว (work time) ความตึงเครียดในที่ทำงาน (work distress; Frone et al., 1997) และแหล่งความเครียดในงาน (job stressors; Frone et al., 1992) ซึ่งการรบกวนที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลต่อบุคคลในชีวิตครอบครัวเป็นหลัก เช่น ความไม่พึงพอใจในครอบครัว (family dissatisfaction; Greenhaus et al., 2006) ประสิทธิภาพในการดำรงบทบาทครอบครัวลดลง (family performance) ภาระหน้าที่การเลี้ยงดูบุตรหลานที่หนัก (Parental overload; Frone et al., 1997) และความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในครอบครัว (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004)

*ชีวิตครอบครัวส่งผลรบกวนต่อชีวิตการทำงาน (family interference with work life: FIW).*

ชีวิตครอบครัวส่งผลรบกวนต่อชีวิตการทำงาน มีสาเหตุมาจากข้อเรียกร้องจากสภาพแวดล้อมในบทบาทครอบครัวเป็นหลัก เช่น ภาระหน้าที่การเลี้ยงดูบุตรหลานที่หนัก (parental overload) ความเครียดหรือความวิตกกังวลที่มีสาเหตุมาจากครอบครัว (family distress) ครอบครัวยุติการเวลา (parenting Time; Frone et al., 1997) แหล่งความเครียดในครอบครัว (family stressors) และระดับความเกี่ยวข้องกับบทบาทในครอบครัว (family involvement; Frone et al., 1992) ซึ่งผลของการรบกวนดังกล่าวเกิดขึ้นกับชีวิตการทำงานเป็นหลัก เช่น ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (work dissatisfaction; Greenhaus et al., 2006) ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (work performance) การทำงานหนัก (work overload) ความตึงเครียดในที่ทำงาน (work distress; Frone et al., 1997) และความตึงเครียดในงาน (job distress; Frone et al., 1992) นอกจากนี้ชีวิตครอบครัวส่งผลรบกวนต่อชีวิตการทำงาน ยังนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าอีกด้วย (Frone et al., 1992)

อาจกล่าวได้ว่า การรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากความกดดันหรือข้อเรียกร้องในแต่ละบทบาทมีความไม่สอดคล้องกัน เช่น ข้อเรียกร้องจากบทบาทในด้านเวลา ความเครียดและความกดดันจากการทำหน้าที่ในบทบาท พฤติกรรมที่บุคคลถูกคาดหวังจากสองบทบาทไม่สอดคล้องกัน ซึ่งการรบกวนดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นในสองทิศทาง ได้แก่ การรบกวนที่เกิดจาก

ชีวิตครอบครัวส่งผลต่อชีวิตการทำงาน และการรบกวนที่เกิดจากชีวิตการทำงานส่งผลต่อชีวิตครอบครัว โดยเมื่อพิจารณาทั้งรูปแบบของการรบกวนและทิศทางของการส่งผลรบกวนแล้ว จะพบว่ามี 6 มิติด้วยกัน ตามแนวคิดของ Carlson, Kacmar และ Williams (2000) ดังภาพที่ 1

		directions of work-family	
		work interference with family	family interference with work
forms of work-family conflict	time	time based work interference with family	time based family interference with work
	strain	strain Based work interference with family	strain based family interference with work
	behavioral	behavioral based work interference with family	behavioral based family interference with work

แผนภาพที่ 1. มิติของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (dimensions of work-family conflict)

ในภายหลัง Keeney และคณะ (2013) ได้ให้คำนิยามของการรบกวนกันจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work interference with life: WIL) บนพื้นฐานแนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (work-family Conflict: WFC) ของ Greenhaus และ Beutell (1985) ว่าเป็นความยากลำบากในการเข้าร่วมกับชีวิตนอกเหนือการทำงาน ที่นอกเหนือจากการทำงาน (non-work) อันเป็นผลจากการเข้าร่วมในชีวิตด้านการทำงาน ซึ่งคำนิยามนี้ จะเน้นที่ความสามารถของบุคคลในการเติมเต็มความต้องการในชีวิตด้านต่าง ๆ รวมถึงสามารถทำตามพันธะหน้าที่ในชีวิตด้านต่าง ๆ นั้นได้

อย่างไรก็ตาม Sieber (1974 อ้างถึงใน Fisher et al., 2009) กล่าวว่า การบริหารจัดการบทบาทหลากหลาย อาจส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดจากการรบกวนกันระหว่างบทบาท ในทางตรงกันข้าม อาจส่งผลให้เกิดการเกื้อหนุนกันระหว่างบทบาทได้เช่นกัน อาทิ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการเก็บสะสมของบทบาท (role accumulation)

### 1.3 การเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงาน (work/non-work enhancement).

ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวในทางบวก มีหลายภาวะสันนิษฐานด้วยกันที่แสดงให้เห็นว่าชีวิตด้านการทำงานและชีวิตด้านครอบครัวมีเกี่ยวข้องกันเชิงบวก อาทิ work – family enhancement, work-family enrichment, work-family facilitation และ work-family positive spillover ซึ่งภาวะสันนิษฐานเหล่านี้มีความแตกต่างกันอยู่บ้าง เช่น enhancement จะมุ่งเน้นการได้รับทรัพยากรและประสบการณ์ที่สามารถเป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการเผชิญกับความท้าทายในชีวิตหรือความเป็นไปได้ของผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับอาจมีผลต่อกิจกรรมในอีกบทบาทหนึ่ง ในขณะที่ enrichment จะมุ่งเน้นการที่ประสิทธิภาพในบทบาทหนึ่งเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากการได้รับทรัพยากรในอีกบทบาทหนึ่ง (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006)

Barnett (1998 อ้างถึงใน Geurts & Demerouti, 2003) กล่าวว่า การเข้าร่วมในหลากหลายบทบาทของชีวิต อาจก่อให้เกิดโอกาสหรือทรัพยากรมากมายที่บุคคลสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมความงอกงาม (growth) และส่งเสริมการทำหน้าที่ในชีวิตนอกเหนือการทำงาน ของบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

Thompson และ Bunderson (2001 อ้างถึงใน Wadsworth & Owens, 2007) กล่าวว่าบทบาทหนึ่งของบุคคลสามารถมีอิทธิพลทางบวกต่อบทบาทอื่น ๆ ควบคู่ไปกับการใช้เวลาในบทบาทนั้นเป็น "identity-affirming" ซึ่งหมายความว่า ประสบการณ์ความพึงพอใจของบุคคลเมื่อเขาสามารถใช้เวลาได้อย่างเต็มที่ในบทบาทที่มีความหมายต่อพวกเขา ซึ่ง identity-affirming นี้จะช่วยเพิ่มอารมณ์ทางบวกและเพิ่มแหล่งทรัพยากรทางด้านจิตใจ นอกจากนี้ identity-affirming ยังช่วยลดการรับรู้ความขัดแย้งในด้านการทำงานและชีวิตนอกเหนือจากการทำงานอีกด้วย

ในทำนองเดียวกัน Thoits (1987 อ้างถึงใน McMillan, Morris & Atchley, 2011) เสนอว่าการมีหลากหลายบทบาทของบุคคลก่อให้เกิดการเพิ่มความนับถือในตนเอง การมีอัตลักษณ์ทางสังคม ซึ่งทำให้บุคคลมีความสามารถในการรับมือและจัดการกับความต้อการในชีวิตที่หลากหลายมากขึ้นได้ อาจกล่าวได้ว่า ทรัพยากรที่บุคคลได้รับ ไม่เพียงแต่คงอยู่จากบทบาทนั้น แต่ยังสามารถถ่ายโอนระหว่างบทบาทได้อีกด้วย

การเกี่ยวพันกันระหว่างการทำงานและครอบครัว (work-family enhancement) อาจกล่าวได้ว่าเป็นการล้นทางบวก (positive spillover) ของความสำเร็จจากการทำงานสู่ครอบครัว ซึ่งส่งผลประโยชน์ต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว ทั้งนี้ชีวิตการทำงานและครอบครัวนั้นเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อบุคคล โดยงานวิจัย Wadsworth และ Owens (2007) พบว่า ความสัมพันธ์ของสองปัจจัยเรื่องการทำงานและครอบครัวมีความเป็นไปได้ที่ทำให้เกิดประสบการณ์การล้นทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

Grzywacz และ Marks (2000) ที่เสนอว่า การเกี่ยวเนื่องกันระหว่างบทบาท (role enhancement) อาจเกิดขึ้นจากการที่ ชีวิตการทำงานทำให้เกิดพลังงานหรือการพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมให้บุคคลทำหน้าที่ในชีวิตนอกเหนือการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจเรียกในอีกชื่อหนึ่งว่า การล้นทางบวก (positive spillover)

Graves, Ohlott และ Ruderman (2007 อ้างถึงใน McMillan, Morris & Atchley, 2011) ให้คำนิยามการเกี่ยวเนื่องระหว่างบทบาทไว้ว่า เป็นการส่งเสริมกันที่เกิดขึ้นเมื่อบทบาทหนึ่งเพิ่มพลังงานและเจตคติ และก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะในอีกบทบาทหนึ่ง ในทำนองเดียวกัน Bulger และ Fisher (2012) เสนอว่า การเกี่ยวเนื่องระหว่างชีวิตและการทำงาน เกิดขึ้นจากการที่บุคคลอยู่ในบทบาทหนึ่งแล้วได้รับทรัพยากรหรือประโยชน์เพิ่มเติมแก่อีกบทบาทหนึ่ง เช่น การทำงานสามารถเกี่ยวเนื่องชีวิตนอกเหนือจากการทำงานของบุคคล โดยทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ ทักษะ รายได้ อารมณ์ทางบวก และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เอื้อให้บุคคลทำหน้าที่ในบทบาทอื่น ๆ เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

การเกี่ยวเนื่องกันระหว่างบทบาทนั้นมีหลายมุมมองทางบวกซึ่งเป็น เช่น แหล่งทรัพยากรที่เกี่ยวเนื่องความสำเร็จหรือความสมดุลของ การทำงานและครอบครัว การล้นทางบวก และการช่วยสนับสนุน ซึ่งแนวคิดที่มีความคล้ายคลึงกันเหล่านี้ได้ถูกนำมากล่าวถึงในกระบวนการที่บุคคลนั้นสามารถทำหน้าที่บทบาทของตนได้อย่างดีและส่งผลดีต่อบทบาทอื่น ๆ ของตนเอง (Frone, 2003 อ้างถึงใน Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006) ดังนั้นเมื่อบุคคลได้ทำกิจกรรม แสดงศักยภาพ หรือได้รับการสนับสนุนทางสังคมหรือรับรู้ทักษะ พฤติกรรม ทักษะ และอารมณ์ทางบวกในบทบาทหนึ่งแล้วสามารถกระตุ้นให้เกิดประโยชน์ได้ในบทบาทด้านอื่น ๆ (Crouter, 1984 อ้างถึงใน Kinnunen et al., 2006)

ตัวอย่างของการเกี่ยวเนื่องกันระหว่างบทบาท เช่น พนักงานที่ได้พัฒนาทักษะการตัดสินใจจากที่ทำงาน สามารถนำทักษะที่พัฒนาขึ้นใหม่นี้ไปใช้เพื่อรับมือกับบุตรของตนได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือ การได้รับการสนับสนุนจากคู่ครองเป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถพูดคุยถึงปัญหาเกี่ยวกับงานในที่บ้านได้ สามารถช่วยให้พนักงานรับมือกับความกดดันจากการทำงานได้ดียิ่งขึ้น (Crouter, 1984; Gattiker & Larwood, 1990; Weiss, 1990 อ้างถึงใน Geurts & Demerouti, 2003)

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบความผูกพัน (attachment styles).

### 2.1 ความหมายของรูปแบบความผูกพัน.

Bowlby (1973 อ้างถึงใน Orthopsychiat, 1982) ให้ความหมายของความผูกพันว่า หมายถึงคุณลักษณะที่เป็นข้อผูกมัดทางอารมณ์ระหว่างผู้เลี้ยงดูกับบุคคลในวัยทารกที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่มั่นคง



ปลอดภัยอันจะนำมาซึ่งการสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวของทารกและคุณลักษณะดังกล่าวจะเป็นต้นแบบในการกำหนดสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดของบุคคลในช่วงวัยต่อไป

Ainsworth (1978 อ้างถึงใน Bretherton, 1993) กล่าวว่าความผูกพันเป็นแนวความคิดพื้นฐานที่ว่าบุคคลในวัยทารกจะมีความสามารถพื้นฐานในการที่จะสร้างความรู้สึกมั่นคงต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยผู้เลี้ยงดูให้การดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองให้มีความสุขสบายและการปกป้องอย่างสม่ำเสมอ

Weiss (1982) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันในทารกว่าเป็นความรู้สึกปลอดภัยเมื่อถูกคุกคาม เป็นความรู้สึกต่อเนื้อที่พิเศษเพราะไม่สามารถได้รับจากทุกคน ไม่ได้มาจากการเสริมแรง ไม่สามารถยับยั้งได้ และมีความสัมพันธ์กับความใกล้ชิดกัน

## 2.2 การพัฒนาของทฤษฎีความผูกพันมาสู่รูปแบบความผูกพันในผู้ใหญ่.

ทฤษฎีรูปแบบความผูกพัน เป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนาจากความคิดของ Bowlby ที่ว่า ความผูกพันระหว่างบิดามารดามีผลต่อทารก ทารกเริ่มจะรู้สึกผูกพันกับบิดามารดาเป็นอันดับแรก และจะรู้สึกกังวลใจเมื่อต้องแยกกับบิดามารดา ซึ่ง Bowlby กล่าวว่าทารกจะแสวงหาความผูกพันและต้องการสานต่อความสัมพันธ์กับคนที่รู้สึกผูกพันด้วยเป็นคนแรก ๆ เพื่อเติมเต็มความรู้สึก เมื่อทารกรู้สึกว่าถูกคุกคามจะแสวงหาที่พึ่งพาที่ทำให้รู้สึกปลอดภัยได้ และเป็นพื้นฐานของพัฒนาการด้านความผูกพันในวัยต่อมา โดยความผูกพันที่มีนั้นจะพัฒนาให้แต่ละบุคคลมีลักษณะเจตคติและบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นการพัฒนาตลอดชีวิต ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเสียชีวิต

Bowlby (1973 อ้างถึงใน Orthopsychiat, 1982) ตั้งสมมติฐานว่ามีกลไกภายในบางอย่างที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการความปลอดภัยของทารก มีความต้องการประสบการณ์ในการเรียนรู้ต่างๆ จึงเรียกกลไกนี้ว่าความผูกพัน

ต่อมา Ainsworth, Blehar, Waters และ Wall (1978 อ้างถึงใน Bretherton, 1993) ได้พัฒนาแนวทางในการประเมินรูปแบบความผูกพันขึ้นมาและได้จำแนกรูปแบบความผูกพันของทารกเป็น 3 รูปแบบ คือ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง (secure) รูปแบบความผูกพันแบบวิตกกังวล/ไม่แน่ใจ (anxious/ambivalent) และ รูปแบบความผูกพันแบบหลีกเลี่ยง (avoidant)

ในปี ค.ศ.1987 Hazan และ Shaver (อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) มีการประเมินรูปแบบความผูกพันของผู้ใหญ่เป็นครั้งแรก โดยทำการศึกษาความผูกพันแบบรักโรแมนติกของผู้ใหญ่ (romantic attachment) ซึ่งเขาสังเกตเห็นว่าความผูกพันแบบรักโรแมนติกของผู้ใหญ่มีลักษณะเช่นเดียวกับรูปแบบความผูกพันในวัยทารก ที่แสวงหาความใกล้ชิดและความปลอดภัย ผู้ใหญ่เมื่ออยู่ใกล้กับคนรัก หรือเพื่อนสนิทจะรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เช่นเดียวกับเด็กเมื่ออยู่ใกล้มารดา และเมื่อบุคคลรู้สึกถูกคุกคาม จะให้คนรัก

หรือเพื่อนสนิทเป็นแหล่งที่ทำให้ตนเองรู้สึกปลอดภัยมากขึ้น เช่นเดียวกับเด็กที่ร้องเรียกมารดาเมื่อรู้สึกกลัวหรือหิว

ดังนั้น Hazan และ Shaver (1987 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) จึงสรุปว่าความผูกพันแบบรักโรแมนติกของผู้ใหญ่กับความผูกพันระหว่างมารดาและทารกมีลักษณะคล้ายคลึงกัน จึงนำประเภทความผูกพันระหว่างมารดาและทารกตามรูปแบบที่ Ainsworth และคณะ (1978 อ้างถึงใน Bretherton, 1993) กล่าวไว้ มาใช้ในการแบ่งประเภทความผูกพันของผู้ใหญ่เป็น 3 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ แบบมั่นคง (secure) แบบหลีกเลี่ยง (avoidant) และแบบวิตกกังวล/ไม่แน่ใจ (anxious/ambivalent)

ต่อมา Bartholomew (1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) ได้ขยายทฤษฎีความผูกพัน โดยอ้างอิงจากทฤษฎีของ Bowlby ที่ว่าบุคคลมีกลไกภายในในการสร้างความผูกพันกับบุคคลอื่น และอ้างอิงจากการศึกษาของ Hazan และ Shaver (1978 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) ที่พบว่าผู้ใหญ่จะมีความรู้สึกมั่นคงเมื่ออยู่ใกล้ชิดกับคนรักและให้การตอบสนองได้ Bartholomew จึงแบ่งรูปแบบความผูกพันของวัยผู้ใหญ่ได้ 4 รูปแบบ โดยอธิบายในรูปแบบความคิดที่มีต่อตนเอง และรูปแบบความคิดที่มีต่อผู้อื่น ในด้านบวกและด้านลบ ดังภาพที่ 2

**Model of Adult Attachment**

		model of self	
		positive	negative
model of other	positive	secure	preoccupied
	negative	dismissing	fearful

แผนภาพที่ 2. รูปแบบความผูกพันของผู้ใหญ่ (model of adult attachment)

จากภาพที่ 2 Bartholomew และ Horowitz (1990) อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบต่าง ๆ ไว้ดังนี้

*รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง (secure).*

บุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง เป็นผู้ที่มีมองตนเองและผู้อื่นในทางบวก บุคคลประเภทนี้จะประเมินสัมพันธภาพทั้งในอดีตและปัจจุบันตามความเป็นจริง เป็นที่รักใคร่ของกลุ่มเพื่อน ให้ความสำคัญกับเรื่องสัมพันธภาพ ถ้าที่จะใกล้ชิดกับผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ง่าย ถ้าเปิดเผย

กล้าแสดงความรู้สึกต่อหน้าผู้อื่น มีความเชื่อในผู้อื่น และรู้สึกสะดักสะบายใจเมื่อมีผู้อื่นมาพึ่งพา ไม่วิตกกังวลในการอยู่คนเดียว หรือการถูกปฏิเสธจากผู้อื่น มีความยืดหยุ่นในการจัดการกับปัญหา มีความกระตือรือร้นและมีแนวโน้มที่จะใช้กลวิธีการเผชิญปัญหาที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ และมักแสวงหาการสนับสนุนจากผู้อื่นเพื่อช่วยในการแก้ปัญหา

*รูปแบบความผูกพันแบบกังวล (preoccupied).*

บุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบกังวลเป็นผู้ที่มีรูปแบบการมองตนเองทางลบ แต่มีรูปแบบการมองผู้อื่นทางด้านบวก มีความกังวลในสัมพันธภาพสูง แต่ไม่หลีกเลี่ยงการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม ชอบมีความรู้สึกใกล้ชิดในสัมพันธภาพ รู้สึกไม่สบายใจหากไม่มีสัมพันธภาพกับใคร ทำให้มีลักษณะต้องพึ่งพาผู้อื่น ต้องการความรักความเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ ซึ่งบางครั้งอาจรู้สึกไม่เพียงพอกับสิ่งที่ได้รับจากบุคคลอื่น การรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองขึ้นอยู่กับผู้อื่นสูง กังวลว่าผู้อื่นจะไม่เห็นคุณค่าของตนเองเหมือนที่ตนให้กับผู้อื่น มีการแสดงออกทางอารมณ์สูง อ่อนไหวง่ายและร้องไห้บ่อย เมื่อประสบปัญหาอาจมีปฏิกิริยาโต้ตอบทางอารมณ์อย่างรุนแรงและยากที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากผู้อื่นเสมอ

*รูปแบบความผูกพันแบบทะนงตน (dismissing).*

บุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบทะนงตนเป็นผู้ที่มีรูปแบบการมองตนเองทางบวก แต่มีรูปแบบการมองผู้อื่นทางลบ มีความกังวลในสัมพันธภาพต่ำ แต่ปฏิเสธการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ไม่ให้ความสำคัญกับการใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่น สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นเป็นแบบผิวเผิน ชอบอยู่คนเดียว รู้สึกเป็นอิสระหากได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ คนเดียว รู้สึกพึงพอใจในตนเอง ไม่ต้องการพึ่งพาใคร และไม่ต้องการให้ผู้อื่นมาพึ่งพา ชอบยึดหลักความเป็นจริงและใช้เหตุผล มักไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกในการตัดสินใจ เมื่อประสบปัญหาจะเผชิญหน้ากับปัญหาโดยตรงและหลีกเลี่ยงความช่วยเหลือจากผู้อื่น เป็นบุคคลที่ร้องไห้ยาก มีความมั่นใจในตนเองสูงมาก ไม่ค่อยสนใจผู้อื่น ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาในสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้

*รูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัว (fearful).*

บุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัวเป็นผู้ที่มีรูปแบบการมองตนเองและผู้อื่นทางลบ เป็นบุคคลที่มีความกังวลในสัมพันธภาพสูงและไม่แสวงหาการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความมั่นใจในตนเองต่ำ ไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง บางครั้งอาจต้องการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น แต่พบว่าตนเองไวใจผู้อื่นได้ยาก มีความคิดวิตกกังวลว่าตนเองจะเสียใจหากมีสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดกับผู้อื่น

นอกจากนี้ Hazan และ Shaver (1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงให้คุณค่าหรือค่านิยมกับความสัมพันธ์มากกว่างาน และโดยทั่วไปแล้วบุคคลเหล่านี้พยายามไม่ให้อชีวิตการทำงานมีผลรบกวนความสัมพันธ์หรือสุขภาพของตนเอง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหลีกเลี่ยง มีแนวโน้มว่าชีวิตการทำงานจะส่งผลรบกวนต่อความสัมพันธ์และสุขภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า ความกังวลเรื่องความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบความผูกพันแบบวิตกกังวล/ไม่มั่นคง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง

การศึกษาของ Sumer และ Knight (2001) เสนอว่า รูปแบบความผูกพันของบุคคลอาจมีอิทธิพลต่อวิถีที่บุคคลมีประสบการณ์ในการทำงาน ในชีวิตครอบครัว และวิถีที่บุคคลยินยอมให้ชีวิตทั้งสองด้านนี้มีปฏิสัมพันธ์กัน กล่าวคือ แม้ว่าจะอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานเดียวกัน แต่บุคคลแต่ละคนย่อมประสบแตกต่างกันไป คนหนึ่งอาจพบว่าการทำงานและชีวิตของเขาน่าพึงพอใจ ในขณะที่เดียวกัน อีกคนอาจพบว่าไม่น่าพึงพอใจสำหรับเขา ทั้งนี้ เป็นเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งหนึ่งในนั้นคือรูปแบบความผูกพันนั่นเอง

ในขณะที่งานวิจัยในประเทศไทยทางด้านสาขาจิตวิทยาสังคมด้านความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันกับความสัมพันธ์แบบคู่รัก พบว่า บุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหลีกเลี่ยง มักมีความหวาดกลัวความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด และแสดงอารมณ์ตึงเครียดในระดับสูง นอกจากนี้ความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพันของบุคคล ยังส่งผลต่อลักษณะการตอบสนองทางปัญญา การรับรู้และการตีความสถานการณ์ รวมถึงสาเหตุของการกระทำของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปทางลบ ไม่ว่าจะในสถานการณ์ทั่วไปหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ (อรพรพรรณ ภากรพบ, 2546 อ้างถึงใน รวีตา ระย้าณิล, 2553)

การแบ่งรูปแบบความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ตามแนวคิดของ Ainsworth และคณะ (1978) และการแบ่งรูปแบบความผูกพันออกเป็น 4 ประเภท ตามแนวคิดของ Bartholomew และ Horowitz (1990) ได้รับความนิยมนำมาใช้ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความก้าวหน้าทางสถิติวิเคราะห์ในภายหลัง ทำให้นักวิจัยนิยมวัดรูปแบบความผูกพันโดยใช้มาตรวัดแบบมิติ (dimensions scale) แทนที่การวัดโดยการแบ่งบุคคลออกเป็นประเภทต่าง ๆ (categories) ดังการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งการวัดแบบมิตินี้ประกอบไปด้วย มิติวิตกกังวล (anxiety) และมิติหลีกเลี่ยง (avoidance) โดยมิติวิตกกังวลคือรูปแบบความคิดที่มีต่อตนเอง (model of self) และมิติหลีกเลี่ยงคือรูปแบบความคิดที่มีต่อผู้อื่น (model of other) ตามแนวคิดของ Ainsworth และคณะ (1978) บุคคลหนึ่งอาจมีคะแนนสูงในมิติใดมิติหนึ่งหรืออาจสูงทั้งสองมิติ ส่วนบุคคลที่มีคะแนนต่ำทั้งสองมิติถือว่าเป็นบุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง (Collins & Allard, 2001 อ้างถึงใน รวีตา ระย้าณิล, 2553) นอกจากนี้ การวัดรูปแบบความผูกพันโดยใช้มาตรวัดแบบมิติ ยังทำให้เกิดความสะดวกในการเก็บกลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยจึงเลือกใช้มาตรวัดแบบมิติ

model of adult attachment

		model of self (anxiety)	
		positive (Low)	negative (High)
model of other (avoidance)	positive (low)	secure	preoccupied
	negative (high)	dismissing	fearful

แผนภาพที่ 3. รูปแบบความผูกพันของผู้ใหญ่แบ่งมิติ ดัดแปลงจาก Bartholomew และ Horowitz (1990)

ลักษณะของบุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันตามการแบ่งแบบมิติ มีดังนี้

มิติวิตกกังวล (anxiety) หรือ ความวิตกกังวลในความผูกพัน คือมิติที่บุคคลมีความคิดต่อตนเอง (model of self) โดยมีการมองตนเองในทางลบ และมีความวิตกกังวลในสัมพันธภาพกับผู้อื่น อาจมีความลำบากใจ หรือรู้สึกกังวลในเรื่องสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

มิติหลีกเลี่ยง (avoidance) หรือ การหลีกเลี่ยงในความผูกพัน คือมิติที่บุคคลมีความคิดต่อผู้อื่น (model of other) โดยบุคคลนั้นมีความรู้สึกทางลบต่อผู้อื่น มีความกังวลในสัมพันธภาพสูง จึงหลีกเลี่ยงในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

**3. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**

**3.1 ปัจจัยกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**

Guest (2002) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยทางองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล โดยที่ปัจจัยทางองค์การ เช่น ข้อเรียกร้องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมของงาน ข้อเรียกร้องจากสภาพแวดล้อมในครอบครัว และ วัฒนธรรมของครอบครัว ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล Guest ได้ยกตัวอย่าง เช่น บุคลิกภาพ พลังงาน

ความสามารถในการควบคุมหรือรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพศ อายุ ลำดับชั้นของชีวิต ลำดับชั้นของอาชีพ และความมุ่งมั่นในงาน

Crooker และคณะ (2002) เสนอว่า ความซับซ้อนและพลวัตของชีวิตในระดับสูงที่บุคคลประสบส่งจะผลให้เกิดการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ โดยความซับซ้อนของชีวิตหมายถึง จำนวนประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นเหล่านั้น ส่วนพลวัตของชีวิต หมายถึง ความถี่ ระดับความรุนแรง และการเปลี่ยนแปลงที่สามารถคาดเดาได้ในแต่ละประเด็นในชีวิตของบุคคล ซึ่ง Crooker และคณะ (2002) ได้แบ่งความซับซ้อนและพลวัตของชีวิตออกเป็น 4 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ กลุ่มแรก บ้านและครอบครัว เช่น จำนวนของสมาชิกในบ้าน จำนวนและอายุของเด็ก การดูแลผู้สูงอายุ สถานที่ตั้ง ความสะดวกสบาย และความปลอดภัยที่อยู่อาศัย กิจกรรมของครอบครัว สุขภาพของสมาชิกครอบครัว กลุ่มที่สองคือ งานและนายจ้าง เช่น ตารางการทำงาน หน้าที่ของงาน วันหยุดงาน สถานะการจ้างงาน วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีในการทำงาน การสื่อสาร กลุ่มที่สามคือ อาชีพการงานและวิชาชีพ เช่น การเติบโตและพัฒนาการในการทำงาน การเรียนรู้ได้จากการทำงาน การเปลี่ยนแปลงในอาชีพการทำงาน การเป็นผู้นำสมาคมของวิชาชีพ และกลุ่มที่สี่ คือ ชุมชนและกิจกรรมยามว่าง เช่น งานอดิเรก กิจกรรมทางศาสนา ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม การเกณฑ์ทหาร

อย่างไรก็ตาม Crooker และคณะ (2002) เสนอว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความซับซ้อนและพลวัตของชีวิต และการรับรู้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะแปรผันแตกต่างกันไปตามทรัพยากรที่บุคคลมีในสภาพแวดล้อมของตน เช่น จากนายจ้าง จากครอบครัว จากชุมชน และจากอาชีพการทำงาน และความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรเหล่านั้น เช่น ภูมิศาสตร์ ข้อมูล และเศรษฐกิจ รวมไปถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องของการให้คุณค่าและลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป เช่น พื้นฐานอารมณ์ทางบวกหรือลบ การพึ่งพาตนเอง การเชื่อมั่นในความสามารถของตน การระบุนความสามารถในการควบคุมของตน และความแข็งแกร่งของบุคลิกภาพ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะมากำกับความสัมพันธ์ระหว่างความซับซ้อนและพลวัตของชีวิตกับประสบการณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคคล

Hammig, Gutzwiller และ Bauer (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นหลัก โดยผู้วิจัย พบว่า การทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ การมีตารางการทำงานไม่แน่นอน และการอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้บริหารงาน มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life conflict) ซึ่งก่อให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life imbalance) ในเพศชายมากที่สุด ส่วนในเพศหญิง ผู้วิจัยพบว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงานที่หนัก ตารางการทำงานที่ไม่แน่นอน ตำแหน่ง

ผู้จัดการหรือผู้บริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมาก สำหรับทั้งสองเพศ ผู้วิจัยพบว่า การมีงานที่ไม่มั่นคง การอยู่อาศัยกับเด็กที่ยังพึ่งพาตัวเองไม่ได้ มีความเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) ในขณะที่ กระบวนการตัดสินใจในการทำงาน สถานะความสัมพันธ์ และเวลาที่ใช้ไปกับการทำงานบ้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานในทั้งเพศชายและเพศหญิง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้กล่าวว่า จำนวนชั่วโมงการทำงานบ้านที่มีมาก มีความสัมพันธ์กับการจ้างงานในระดับต่ำ ซึ่งส่งผลให้มีจำนวนชั่วโมงการทำงานน้อยลง ซึ่งพบว่าเป็นประโยชน์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยชิ้นนี้ ยังมีความแปรปรวนในความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ไม่สามารถอธิบายได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษา โดยเฉพาะในขอบเขตชีวิตด้านนอกเหนือจากการทำงาน เช่น พันธะหน้าที่ในครอบครัว กิจกรรมยามว่าง รวมไปถึงลักษณะบุคลิกภาพ และความชอบส่วนบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวทำนายความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว Frone (2003) พบข้อสรุปสามประการดังนี้ ประการแรก ตัวทำนายความขัดแย้งแบบงานสู่ครอบครัว เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในบทบาทด้านการทำงาน ส่วนตัวทำนายความขัดแย้งแบบครอบครัวสู่งาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในบทบาทด้านครอบครัว ประการที่สอง ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวทั้งสองรูปแบบได้รับอิทธิพลจากลักษณะของบทบาทประเภทเดียวกัน เช่น การเกี่ยวข้องทางพฤติกรรม การเกี่ยวข้องทางจิต แหล่งความเครียด และทรัพยากร ประการสุดท้าย สาเหตุร่วมของความขัดแย้งทั้งสองรูปแบบคือ บุคลิกภาพ เช่น บุคลิกภาพแบบเปิดตัว (extraversion) บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) และการนับถือตนเอง (self-esteem)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่คณะผู้วิจัยมีความสนใจ คือ ตัวแปรรูปแบบความผูกพัน (attachment styles) ซึ่งเป็นตัวแปรด้านบุคลิกภาพหรือเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่แต่ละคนมีความแตกต่างกันไป

### 3.2 ผลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.

ในส่วนของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความสมดุลหรือไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น มีทั้งผลลัพธ์เชิงอติวิสัย เช่น ความพึงพอใจต่องาน ชีวิต และครอบครัว สุขภาวะของบุคคล ทั้งกายและจิต รวมไปถึงความเครียด และผลลัพธ์เชิงภาวิสัย เช่น พฤติกรรมในองค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมในครอบครัว ผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน สังคม หรือครอบครัว (Guest, 2002)

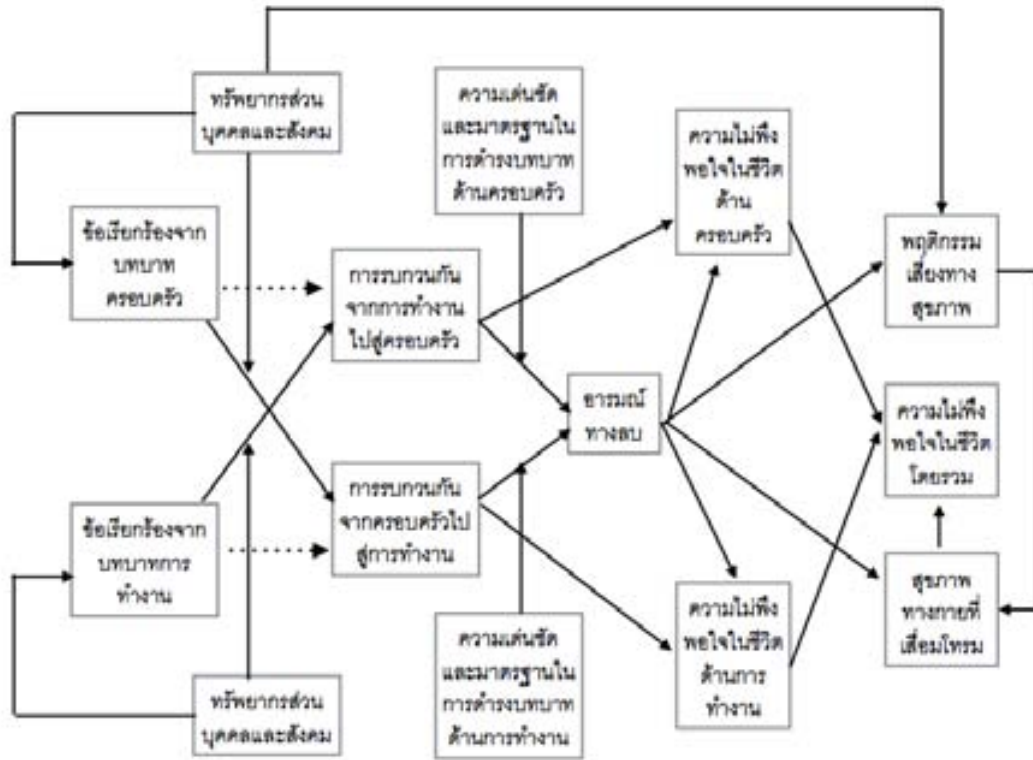
Hammig และคณะ (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นหลัก ซึ่งผู้วิจัย พบว่า พนักงานที่มีความขัดแย้ง

ระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับสูงหรือสูงมาก แสดงความเสี่ยงในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญในการมีสุขภาพที่แย่ มีปัญหาทั้งสุขภาพกายและสุขภาพทางจิตใจ เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับต่ำหรือไม่มีเลย โดยเมื่อพิจารณาถึงสุขภาพโดยรวมและปัญหาทางสุขภาพกาย พบว่าเพศชายและเพศหญิงที่มีระดับความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับสูงหรือสูงมาก มีความเสี่ยงต่ออาการปวดหลังและอาการปวดศีรษะ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ ยิ่งไปกว่านั้น ผู้วิจัยพบว่า ความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับสูงหรือสูงมาก มีความสัมพันธ์กับปัญหาทางสุขภาพจิตใจมากกว่าสุขภาพทางกาย โดยพบว่า เพศชายที่มีความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับสูงหรือสูงมาก มีความเสี่ยงเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิตใจ เช่น ขาดพลังงานและการมองโลกในแง่ดี มีความรู้สึกทางลบรวมถึงมีความซึมเศร้า มีโรคเกี่ยวกับการนอนหลับ และมีอาการเหนื่อยล้า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ ส่วนในเพศหญิง พบว่า เพียงแค่มีความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง ก็มีความเสี่ยงในปัญหาสุขภาพจิตใจต่าง ๆ เหมือนกับเพศชายแล้ว

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับผลของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว Frone (2003) พบข้อสรุปสามประการดังนี้ ประการแรก ผลของความขัดแย้งแบบงานสู่ครอบครัว เป็นผลที่เกี่ยวข้องในบทบาทด้านครอบครัว ส่วนผลของความขัดแย้งแบบครอบครัวสู่งาน เป็นผลที่เกี่ยวข้องในบทบาทด้านการทำงาน อย่างไรก็ตาม อาจมีข้อยกเว้น คือความตั้งใจในการลาออกจากรางานและการลาออกจากรางานอาจเป็นผลจากความขัดแย้งแบบงานสู่ครอบครัวได้ ประการที่สอง ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวทั้งสองรูปแบบมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิต สุขภาวะทางกาย และพฤติกรรมสุขภาพของบุคคล ประการสุดท้าย ไม่พบความแตกต่างทางเพศ ในผลของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวที่มีต่อสุขภาพโดยรวม

Greenhaus และคณะ (2006) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงถึงผลลัพธ์ทางสุขภาพที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างบทบาทครอบครัวและการทำงาน ซึ่งเป็นแบบจำลองที่พูดถึงข้อเรียกร้องจากแต่ละบทบาท ส่งผลให้เกิดการรบกวนกันระหว่างบทบาททั้งสองทิศทาง (work interference with family: WIF, family interference with work: FIW) โดยมีทรัพยากรส่วนบุคคลและทางสังคมเป็นตัวแปรกำกับ การรบกวนกันระหว่างบทบาทส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางลบ โดยมีความเด่นชัดและมาตรฐานในการดำรงบทบาทเป็นตัวแปรกำกับ การรบกวนกันระหว่างบทบาทที่เกิดขึ้น ยังส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในชีวิตด้านที่ถูกรบกวน อารมณ์ทางลบจะนำไปสู่สุขภาพกายที่ถดถอยและพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพกายที่ไม่ดีเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ความไม่พึงพอใจในชีวิตแต่ละด้านและสุขภาพกายที่เสื่อมโทรม จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในชีวิตโดยรวม





แผนภาพที่ 4. ผลลัพธ์ด้านสุขภาพ เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Greenhaus et al., 2006)

จากแผนภาพที่ 4 จะเห็นได้ว่า การรบกวนกันระหว่างบทบาททั้งสองรูปแบบ ส่งผลทางตรงต่อ อารมณ์ทางลบ และส่งผลทางตรงต่อความไม่พึงพอใจในบทบาท รวมถึงส่งผลทางอ้อมต่อความไม่พึงพอใจในบทบาทโดยผ่านอารมณ์ทางลบ ยิ่งไปกว่านั้นความสัมพันธ์ของการรบกวนกันระหว่างบทบาทกับ อารมณ์ทางลบและความไม่พึงพอใจในบทบาท ถูกกำกับโดยความเด่นชัดของบทบาทที่ถูกรบกวนนั้น กล่าวคือ ความสัมพันธ์จะมากขึ้น เมื่อบทบาทที่ถูกรบกวนมีความเด่นชัดมาก และยิ่งถูกกำกับโดย มาตรฐานของประสิทธิภาพในบทบาทที่ถูกรบกวน กล่าวคือ ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะมากขึ้น เมื่อ ประสิทธิภาพมาตรฐานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ อารมณ์ทางลบส่งผลทางอ้อมต่อความไม่พึงพอใจในชีวิต โดยผ่านสุขภาพร่างกายที่ถดถอยและความไม่พึงพอใจในบทบาท (Greenhaus et al., 2006)

แม้ว่างานวิจัยในปัจจุบันจะมีทั้งที่มุ่งเน้นศึกษาในขอบเขตชีวิตเพียงแค่การทำงานกับครอบครัว หรือครอบคลุมไปถึง ชีวิตนอกเหนือการทำงานอื่น ๆ เช่น ชีวิตส่วนตัว ชีวิตสังคม แต่ผลการศึกษาเหล่านี้ ก็ ทำให้มองเห็นภาพรวมของผลที่เกิดขึ้นจากการมีความสมดุลหรือความไม่สมดุลระหว่างชีวิตด้านต่าง ๆ ใน ทำนองเดียวกัน

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Wong และ Ko (2009) ได้สำรวจเกี่ยวกับการรับรู้ในความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานโรงแรม ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามด้วยการสุ่มตามสะดวก โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงแรมต่าง ๆ ในฮ่องกงที่อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ เช่น ผู้จัดการฝ่ายทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายห้องพัก และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

การศึกษานี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีทั้งหมด 30 หัวข้อ แบ่งเป็น 10 มิติ 30 ข้อคำถาม เมื่อทดสอบพบ 7 ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการรับรู้ความสมดุลของงานและชีวิต ได้แก่ มีเวลานอกการทำงานที่เพียงพอ การสนับสนุนการทำงานแบบครอบครัว มีความจงรักภักดีในงาน มีความยืดหยุ่นในตารางการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายในชีวิต การลดลงของชั่วโมงที่ตกลงด้วยความสมัครใจเพื่อตอบสนองของความต้องการส่วนบุคคล และการอ้างของการทำงานและอาชีพ

นอกจากนี้ เมื่อทดสอบด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) พบปัจจัย 5 อย่างที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายในชีวิต พบว่า เมื่อพนักงานมีความต้องการในด้านนี้ พนักงานมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธว่ามีความสมดุลในการทำงานและชีวิต อาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีความทะเยอทะยานจะพบว่าตัวเองนั้นไม่มีความสมดุลในด้านการงานและชีวิต

ด้านมีเวลานอกการทำงานที่เพียงพอ และมีความจงรักภักดีในงาน พบว่า บุคคลจะรู้สึกว่าคุณเองนั้นมีความสมดุลในการทำงานและชีวิตมาก ด้านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลทางบวกที่ช่วยให้พนักงานสามารถสร้างความสมดุลให้กับการทำงานและชีวิตของเขา และสุดท้าย ความยืดหยุ่นในการทำงานช่วยเพิ่มให้พนักงานมีความรู้สึกสอดคล้องในการทำงานและชีวิต

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้จัดการโรงแรมต่าง ๆ จากผลการวิจัยครั้งนี้ โดยมีทั้งหมด 4 วิธีด้วยกัน ดังนี้

1. รับฟัง ให้คุณค่าในความแตกต่างและความต้องการของพนักงานแต่ละคน
2. จัดหาเวลาว่างและเพิ่มความยืดหยุ่นในตารางงาน
3. ให้ที่ทำงานช่วยเพิ่มการสนับสนุนในแง่มุมมองของครอบครัว
4. มีการทดสอบก่อนใช้แผนงานใหม่

อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้มีข้อจำกัดใน 3 ประการด้วยกัน ประการแรก อุตสาหกรรมบริการโรงแรมในฮ่องกงนั้นมีความแตกต่างกันไปในแต่ละภูมิภาคและวัฒนธรรม ประการที่สอง จำนวนของกลุ่มตัวอย่างยัง

มีจำนวนน้อย ไม่สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มพนักงานโรงแรมทั้งหมดได้อย่างแท้จริง และประการสุดท้ายในการเก็บข้อมูลนั้นเป็นช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีความตึงเครียด และยุ่งที่สุดในรอบปี เป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างอาจมีอคติเกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะแนวทางการศึกษาในอนาคตว่าควรศึกษาให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้น และมุ่งความสนใจความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตในปัจจุบัน อาจเพิ่มการพัฒนาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตในกลยุทธ์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานอย่างแท้จริง

Sturges และ Guest (2004) ได้ทำการวิจัยเพื่อมุ่งเน้นศึกษาใน 3 ประเด็น ได้แก่ ระดับขนาดที่ผู้สำเร็จการศึกษาให้คุณค่าและระดับขนาดในการมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างประสบความสำเร็จ ระดับขนาดของจำนวนชั่วโมงการทำงาน การเกี่ยวข้องกับงาน ความรับผิดชอบในครอบครัว ความผูกพันกับองค์กรทางใจ และการสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา และประเด็นสุดท้ายคือ ผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

Sturges และ Guest (2004) ได้ทำการศึกษา 2 ครั้ง โดยการศึกษาที่หนึ่ง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาเจตคติต่ออาชีพการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา ในระยะเวลา 10 ปีแรกของการทำงาน ส่วนการศึกษาที่สอง เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาประเด็นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 3 ปี และนำมาสร้างเป็นผลลัพธ์เชิงปริมาณ อีกทั้งวิเคราะห์เหตุผลที่อยู่เบื้องหลังประเด็นเหล่านั้น

ในการศึกษาที่หนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ 5 องค์กรในสหราชอาณาจักร แบ่งเป็นองค์กรเอกชน 4 องค์กร และองค์กรสาธารณะ 1 องค์กร โดยแต่ละองค์กรได้กระจายแบบสอบถามให้กับผู้สำเร็จการศึกษาหรือนักศึกษาฝึกงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และแบ่งเป็น 3 กลุ่มตัวอย่างด้วยกัน ได้แก่ กลุ่มที่หนึ่ง ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา กลุ่มที่สอง ผู้สำเร็จการศึกษาและทำงานมาเป็นเวลาประมาณ 3 ปี ในตอนเก็บข้อมูลครั้งแรก และกลุ่มที่สามผู้สำเร็จการศึกษาและทำงานมาเป็นเวลาประมาณ 8 ปี ในตอนเก็บข้อมูลครั้งแรก และในการศึกษาที่หนึ่งนี้ มีเงื่อนไขของเวลาในการเก็บข้อมูล 3 เงื่อนไขด้วยกัน ได้แก่ เงื่อนไขที่หนึ่ง สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่หนึ่งเท่านั้น โดยให้ตอบแบบสอบถามก่อนเริ่มงานเป็นเวลา 1 เดือน เงื่อนไขที่สอง สำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยให้ตอบแบบสอบถาม เมื่อเวลาผ่านไป 6 เดือนหลังจากเงื่อนไขแรก และเงื่อนไขที่สาม สำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยให้ตอบแบบสอบถามเมื่อเวลาผ่านไป 12 เดือนหลังจากเงื่อนไขที่สอง

ในเงื่อนไขที่หนึ่งนั้น มีจำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ได้จำนวน 161 ฉบับ เงื่อนไขที่สอง 434 ฉบับ โดยแบ่งเป็นมาจากกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง 169 คน กลุ่มตัวอย่างที่สอง 139 คน และกลุ่มตัวอย่างที่

สาม 126 คน ในส่วนของเงื่อนไขที่สาม มีจำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ได้จำนวน 280 ฉบับ โดยมาจากกลุ่มตัวอย่างที่หนึ่ง 120 คน กลุ่มตัวอย่างที่สอง 78 คน และกลุ่มตัวอย่างที่สาม 80 คน

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลลักษณะทางประชากร เช่น อายุ เพศ สถานภาพ มาตรฐานวัดความผูกพันต่อองค์กรสำหรับทั้งสามเงื่อนไข ข้อกระทงสอบถามความคิดเห็นถึงความสำคัญของการมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสมดุลสำหรับเงื่อนไขที่หนึ่งและสอง ข้อกระทงสอบถามความคิดเห็นถึงความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ตนเองประสบสำหรับเงื่อนไขที่สองและสาม ข้อกระทงสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงาน สำหรับทั้งสามเงื่อนไข และให้กลุ่มตัวอย่างระบุจำนวนชั่วโมงที่ทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์สำหรับเงื่อนไขที่สาม นอกจากนี้ ในเงื่อนไขที่สาม ยังมีมาตรวัดเกี่ยวกับการเติมเต็มสัญญาทางใจ มาตรฐานวัดความขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน มาตรฐานวัดความเกี่ยวข้องกับการทำงาน มาตรฐานวัดความสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในชีวิตนอกเหนือการทำงาน ที่นอกเหนือจากการทำงาน มาตรฐานวัดความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาที่หนึ่ง ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติที่หลากหลาย เช่น การทดสอบผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากรแบบจับคู่ (paired sample t-tests) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (multiple regression analysis)

การศึกษาที่สอง ได้เก็บข้อมูลจากองค์กรขนาดใหญ่อื่น ๆ อีก 5 องค์กร ได้แก่ องค์กรสาธารณูปโภค โรงงานผลิตอาหาร บริษัทให้บริการทางการเงิน บริษัทให้บริการทางเทคนิค และองค์กรให้บริการทั่วไป ซึ่งเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความแตกต่างกันไปนี้ เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาและทดสอบข้อค้นพบเชิงปริมาณที่ได้จากบริบทที่แตกต่างแต่มีความเกี่ยวข้องกันในการทำวิจัย โดยแต่ละองค์กรได้เลือกผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 12 คน ที่มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 3 ปี และสามารถเป็นตัวแทนกลุ่มประชากรผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้ามาทำงานในรอบปีเดียวกัน มาเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ อย่างไรก็ตาม มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่สองนี้จำนวน 50 คน เนื่องจากบางองค์กรไม่สามารถหาผู้สำเร็จการศึกษาตามเงื่อนไขของผู้วิจัยได้ครบตามจำนวน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 50 คนนี้ได้เข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรผู้สำเร็จการศึกษาที่ทางบริษัทจัดขึ้น และได้ทำงานในองค์กรเดิมในอีก 3 ปีต่อมา หลังจากเข้าร่วมหลักสูตร

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงเจตคติและประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างอย่างถ่องแท้ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ หนึ่งชั่วโมง สวมลิบนาที่ ต่อคน โครงสร้างของคำถามในการสัมภาษณ์จะเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต หรือประเด็นที่ทำให้บุคคลเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเด่นชัดที่สุด

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในการวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของการศึกษาอีกด้วย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษากลับประเด็นด้วยกัน โดยในประเด็นหนึ่ง ผู้วิจัยพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาประสบกับสถานการณ์ที่ต้องทำงานเป็นเวลานานหลายชั่วโมงมากขึ้น และประสบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ไม่น่าพึงพอใจมากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้อค้นพบที่ว่าผู้สำเร็จการศึกษายกย่องพวกเขาให้คุณค่ากับความสมดุลดังกล่าวนี้สูงมาก และมักจะแสดงออกในจุดมุ่งเน้นที่ว่า ทำงานเพื่ออยู่ ไม่ใช่อยู่เพื่อทำงาน นอกจากนี้ จำนวนชั่วโมงการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษายังเพิ่มสูงขึ้นตามอายุการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น อายุการทำงานจึงเชื่อมโยงกับความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน ที่เพิ่มมากขึ้น และยังมีเชื่ออย่างเข้มขันว่านายจ้างของพวกเขาไม่ได้รักษาสัญญาและไม่สามารถทำตามความคาดหวังของพวกเขาได้ เนื่องจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและงานที่มีจำนวนมากเกินไป อย่างไรก็ตาม ผู้สำเร็จการศึกษาก็จะไม่ทนกับสถานการณ์ดังกล่าวนี้ไปตลอด และยิ่งทนนานเท่าไร ยิ่งขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

ผู้วิจัยยังได้เสนอความเข้าใจที่มีต่อการที่ผู้สำเร็จการศึกษากลับมาเป็นเวลาช้านานหลายชั่วโมง แม้ว่าจะต้องการมีชีวิตที่มีความสมดุลก็ตาม คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานเชื่อมโยงกับความเกี่ยวข้องในงานที่มากขึ้น และการทำงานเป็นเวลามากชั่วโมง ยังสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามที่จะประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมของการร่วมมือกัน บุคคลจำเป็นต้องแสดงออกถึงความผูกมัดต่อองค์การผ่านการใช้เวลาหลายชั่วโมงในการทำงาน อย่างน้อยในช่วงปีแรก ๆ ของชีวิตการทำงาน จึงเกิดเป็นความขัดแย้งภายใน ระหว่างความต้องการที่จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการทำงานเป็นเวลานานหลายชั่วโมง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับต่ำ ไม่มีความเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า สถานการณ์ดังกล่าวยังไม่ส่งผลให้บุคคลตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนทิศทางการอาชีพ แต่สภาวะการขาดสมดุลนี้อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในอนาคตได้

นอกจากนี้ ความสนับสนุนของนายจ้างที่มีต่อความรับผิดชอบหรือกิจกรรมนอกเหนือการทำงาน ของลูกน้อง มีผลสำคัญทางลบต่อระดับความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคคลอาจรู้สึกว่าการขาดความสมดุลน้อยลง หากรับรู้ว่าการจ้างมีความห่วงใย ใส่ใจต่อชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังพบว่า ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหรือสถานการณ์บริบทส่วนบุคคล เช่น การแต่งงาน หรือการมีบุตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันกับองค์การ ซึ่งสนับสนุนข้อถกเถียงอื่น ๆ ที่เสนอว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมี

ความสำคัญกับคนทำงานรุ่นเด็ก และการรับรู้ว่าองค์กรมีความห่วงใยต่อชีวิตของพวกเขาสามารถส่งผลต่อความรู้สึกเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความผูกพัน และองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Hazan และ Shaver (1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) ใช้ทฤษฎีของ Bowlby (1973) ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแตกต่างกันในบริบทของการทำงาน โดยเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม พบว่าผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง มีความสำเร็จในเรื่องงาน และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ารูปแบบความผูกพันรูปแบบอื่น บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความกังวลในงาน และกลัวความล้มเหลวน้อยมาก บุคคลเหล่านี้จะไม่ยอมให้งานรบกวนชีวิต สัมพันธภาพ หรือสุขภาพของพวกเขา

ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบวิตกกังวล มีความพึงพอใจในงานต่ำ และถูกผู้ร่วมงานประเมินต่ำ มีความไม่พึงพอใจในเรื่องของความก้าวหน้าในงาน วิตกกังวลในเรื่องผลการทำงาน บุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันนี้มีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นแต่มีความวิตกกังวล มีแนวโน้มที่จะมองว่างานเป็นโอกาสนำไปสู่สถานการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ หมกหมุ่นในสัมพันธภาพ เป็นบุคคลที่ถูกรบกวนในการทำงานได้ง่าย ทำงานไม่ค่อยสำเร็จ ทำให้มีผลงานที่ต่ำ มีความกังวลว่าสัมพันธภาพจะก้าวท้าวกับงาน

ผู้ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหลีกเลี่ยง เป็นบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ และไม่ค่อยพึงพอใจในผู้ร่วมงาน มักต้องการทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานร่วมกับผู้อื่น และให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าเรื่องสัมพันธภาพ ใช้การทำงานเพื่อหลบหนีการมีสัมพันธภาพกับสังคม และขาดความหวังในเรื่องของความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้มักรายงานว่าการทำงานได้ก้าวท้าวสุขภาพของตนเอง รวมถึงก้าวท้าวความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ตนมี ซึ่งทำให้เห็นได้ชัดเจนว่าเป็นรูปแบบความผูกพันที่หลีกเลี่ยงมีสัมพันธภาพแบบใกล้ชิดกับบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้ เก็บกลุ่มตัวอย่างจากครอบครัวที่เป็นคู่วัยโสด โดยวัดเพียงแค่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ทั้งนี้ Hazan และ Shaver (1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) ยังพบว่าผลที่เกิดขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นเพียงแค่ชีวิตในด้านงานเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นกับกิจกรรมในเวลาว่างของกลุ่มตัวอย่างด้วย ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบวิตกกังวล รายงานว่าใช้เวลาว่างไปกับกิจกรรมที่มีความตื่นเต้นมากที่สุด และใช้เวลาไปกับการเดินช้อปปิ้ง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่บุคคลที่มีความเหงา อาจใช้เพื่อจัดการกับความรู้สึกทางลบของตนเอง (Rubenstein & Shaver, 1982 อ้างถึงใน Hazan & Shaver, 1990; Feeney & Noller,

1996) ส่วนบุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหลีกเลี่ยงใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับสังคมน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับรูปแบบความผูกพันแบบอื่น และกิจกรรมว่างของบุคคลนั้นมักเป็นกิจกรรมเดิม ๆ

Vasquez, Durik และ Hyde (2002) ได้ทำการศึกษาระยะยาวเกี่ยวกับบทบาทของรูปแบบความผูกพันที่มีต่อการเผชิญความท้าทายในบทบาทการทำงานและบทบาทครอบครัว ซึ่งได้ทำการศึกษาโดยยึดทฤษฎีความผูกพันของ Bartholomew และ Horowitz (1990) ที่แบ่งรูปแบบความผูกพันออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง (secure) แบบทะนงตน (dismissing) แบบกังวล (preoccupied) และแบบหวาดกลัว (fearful) เป็นหลัก

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ เป็นหญิงตั้งครรภ์จำนวน 570 คน จากสถานพยาบาลและเข้าร่วมกับโครงการสุขภาพและการลาคลอดของรัฐวิสคอนซิน (wisconsin maternity leave and health project; WMLH) โดยมีเกณฑ์สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ดังนี้ มีอายุมากกว่า 18 ปี ตั้งครรภ์อยู่ในระหว่างสัปดาห์ที่ 12 และ 21 อาศัยอยู่กับคู่ครอง โดยไม่จำเป็นต้องมีสถานภาพสมรสกัน และตนหรือคู่ครองทำงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทน ซึ่งหญิงตั้งครรภ์จำนวน 570 คนนี้ คิดเป็น 75% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ตอบรับเข้าร่วมการศึกษานี้ และคู่ครองของหญิงตั้งครรภ์กลุ่มนี้ ตอบรับเข้าร่วมการศึกษานี้จำนวน 550 คน

Vasquez และคณะ (2002) ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์และการเก็บแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจำนวน 2 ครั้งด้วยกัน ได้แก่ หลังจากให้กำเนิดบุตรไปแล้ว 12 เดือน และหลังจากให้กำเนิดบุตรไปแล้ว 4.5 ปี กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจะได้รับการสัมภาษณ์ในบ้านของกลุ่มตัวอย่างเอง และทำแบบสอบถามทางจดหมายในแต่ละครั้งของการสัมภาษณ์ ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ได้รับการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และได้ทำแบบสอบถามทางจดหมายในแต่ละครั้งของการสัมภาษณ์ ในกรณีของการเก็บข้อมูลหลังจากให้กำเนิดบุตรไปแล้ว 12 เดือน ผู้วิจัยได้วัดรูปแบบความผูกพันไปพร้อม ๆ กับคุณภาพของคู่ครอง (partner-role quality) คุณภาพของบทบาทการทำงาน (work-role quality) และคุณภาพของบทบาทผู้เลี้ยงดูบุตร (parent-role quality) วัดความผูกมัดในงานและครอบครัว (commitment to work and family) วัดความเครียดจากการเลี้ยงดูบุตร (parental stress) ภาวะในบทบาทที่หนักเกินไป (role overload) และภาวะซึมเศร้า (depression) ในส่วนของความวิตกกังวลในการแยกจาก (separation anxiety) ผู้วิจัยจะวัดเฉพาะกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงเท่านั้น ส่วนกรณีของการเก็บข้อมูลหลังจากให้กำเนิดบุตรไปแล้ว 4.5 ปี ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล ความเด่นชัดของบทบาทงาน (salience of work role) ความเด่นชัดของบทบาทคู่ครอง (salience of spouse role) ความเด่นชัดของบทบาทผู้เลี้ยงดูบุตร (salience of parent role) คุณภาพของบทบาทการทำงาน (work-role quality) คุณภาพของบทบาทผู้เลี้ยงดูบุตร (parent-role quality) ความเครียดจากการเลี้ยงดูบุตร (parental stress) ภาวะในบทบาทที่หนักเกินไป

(role overload) และภาวะซึมเศร้า (depression) นอกจากนี้ยังได้สอบถามสถานภาพการทำงาน ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ระยะเวลาในการลาคลอด

ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล Vasquez และคณะ (2002) ได้ทำการวิเคราะห์สองส่วนด้วยกัน ได้แก่ ส่วนแรก เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างรูปแบบความผูกพันแบบต่าง ๆ ในการทำหน้าที่บทบาทครอบครัว และภาวะซึมเศร้า และส่วนที่สอง เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างรูปแบบความผูกพันแบบต่าง ๆ ในการทำหน้าที่บทบาทการทำงาน โดยสถิติที่ใช้ เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance; ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (multivariate analysis of variance; MANOVA)

จากผลการศึกษาการทำหน้าที่บทบาทครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงหรือคุณแม่ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงและทะนุถนอม รายงานความตึงเครียดจากความสัมพันธ์ในครอบครัวน้อยที่สุด และรายงานการได้รับสิ่งตอบแทนจากความสัมพันธ์ในครอบครัวมากที่สุด ในขณะที่รูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัวรายงานความเครียดมากที่สุดและรายงานการได้รับสิ่งตอบแทนน้อยที่สุด โดยพบผลการวิจัยเช่นนี้ทั้งสองครั้งของการเก็บข้อมูล นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง ทะนุถนอม และกังวล มีภาวะความซึมเศร้าน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองครั้งของการเก็บข้อมูล ส่วนการทำหน้าที่บทบาทครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างเพศชายพบว่า รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงมีคะแนนในตัวแปรต่าง ๆ ทางบวกมากกว่าและรูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัวมีคะแนนในตัวแปรต่าง ๆ ในทางลบมากกว่า นอกจากนี้พบว่า รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงและทะนุถนอมมีภาวะซึมเศร้าน้อยกว่ารูปแบบความผูกพันแบบกังวลและหวาดกลัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบผลเช่นนี้ในการเก็บข้อมูลครั้งแรกเท่านั้น

ยิ่งไปกว่านั้น บุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัวมีความกังวลเกี่ยวกับชีวิตครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่ครองและความสัมพันธ์กับบุตรมากที่สุด คุณแม่ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงและทะนุถนอม มีความวิตกกังวลในการแยกจากกับบุตรน้อยกว่าคุณแม่ที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัว นอกจากนี้ความแตกต่างระหว่างรูปแบบความผูกพันแบบทะนุถนอมและหวาดกลัวบ่งชี้ว่า มุมมองตนเองในทางบวกมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ในบทบาทครอบครัวและการทำงานมากกว่ามุมมองผู้อื่นในทางบวก ซึ่งรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคงและทะนุถนอม ที่มีมุมมองตนเองในทางบวก มีแนวโน้มที่จะมีคะแนนการทำหน้าที่ในบทบาทครอบครัวมากกว่าบุคคลที่มีมุมมองตนเองในทางลบ

เมื่อพิจารณาถึงการทำหน้าที่บทบาทการทำงาน พบว่า บุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง มีผลลัพธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ด้านการทำงานทั่วไปในทางบวก และบุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัว มีผลลัพธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ด้านการทำงานทั่วไปในทางลบ



กล่าวโดยสรุป Vasquez และคณะ (2002) พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง มีความสามารถในการทำหน้าที่ของหลาย ๆ บทบาท ได้ประสบความสำเร็จมากกว่า ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัว มีความยากลำบากในการทำหน้าที่ของหลาย ๆ บทบาทนั้น

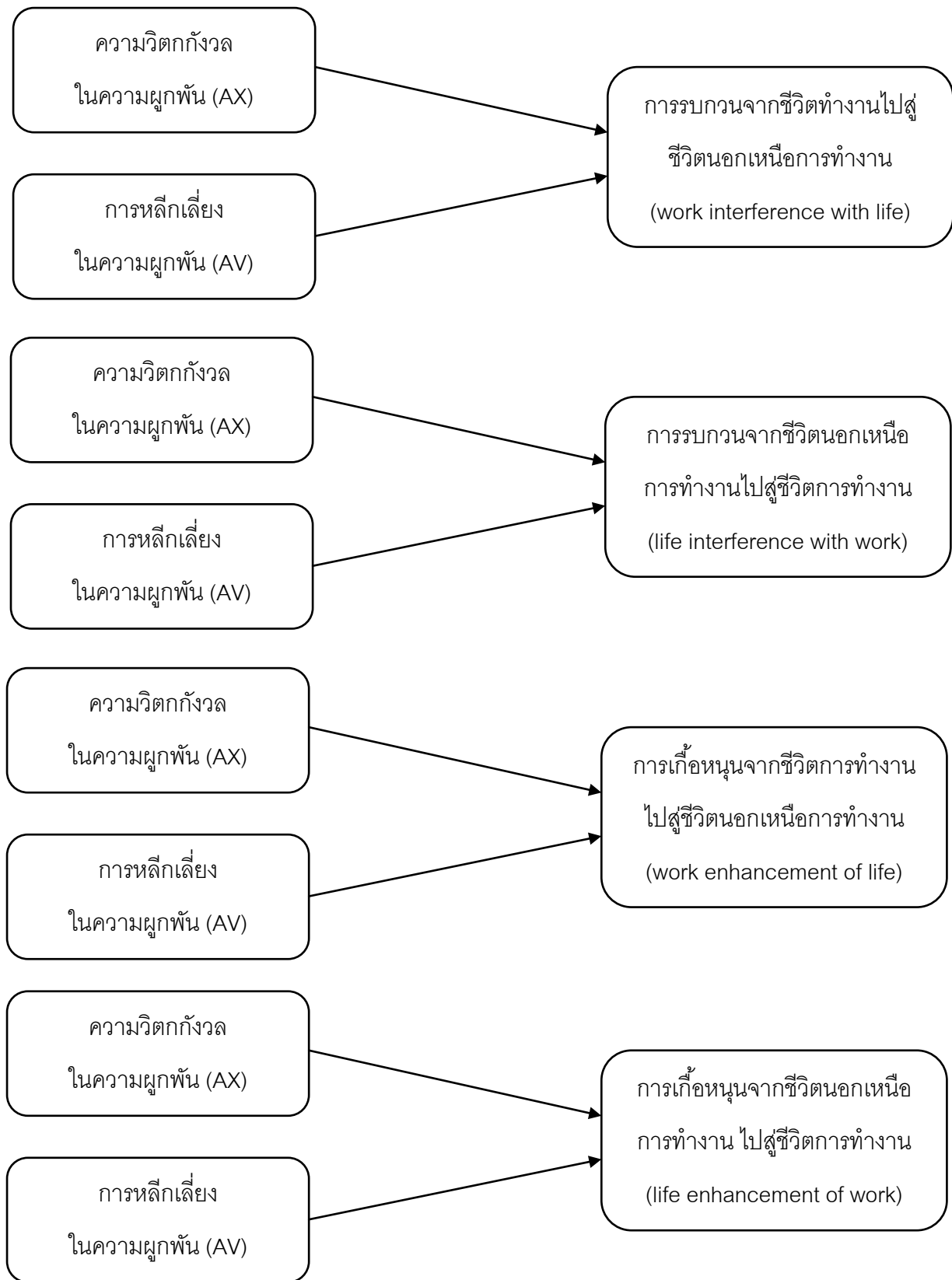
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบความผูกพันที่มีต่อการรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตที่นอกเหนือการทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบความผูกพันที่มีต่อการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตที่นอกเหนือการทำงาน

### สมมติฐานงานวิจัย

1. ความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางบวก
  - 1.1 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางบวก
  - 1.2 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานในทิศทางบวก
2. ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางลบ
  - 2.1 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกี่ยวพันจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางลบ
  - 2.2 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกี่ยวพันจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานในทิศทางลบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 5. ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดรูปแบบความผูกพันแบบ 2 มิติ และแบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคคลในวัยทำงาน ที่ประกอบอาชีพและอาศัยอยู่กับครอบครัว เป็นผู้ที่แต่งงานแล้วหรือยังไม่แต่งงานก็ได้ และหากเป็นผู้ที่แต่งงานแล้ว มีบุตรหรือไม่มีบุตรก็ได้

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ประกอบไปด้วยรูปแบบความผูกพันแบบ 2 มิติ ได้แก่ รูปแบบความผูกพันมิติวิตกกังวล และมิติหลีกเลี่ยง และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การรบกวนจากชีวิตด้านการทำงานต่อชีวิตนอกเหนือการทำงาน การรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานต่อชีวิตด้านการทำงาน การเกื้อหนุนจากชีวิตด้านการทำงานต่อชีวิตนอกเหนือการทำงาน และการเกื้อหนุนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานต่อชีวิตด้านการทำงาน

## คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) หมายถึง การมีการรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานในระดับต่ำ และมีการเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานในระดับสูง โดยในการวิจัยนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก Fisher และคณะ (2009)

การรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือการทำงาน (work/non-work interference) หมายถึง การมีความกดดัน ภาระหน้าที่ ซ้ำซ้อนหรือความคาดหวัง จากบทบาทต่าง ๆ ในชีวิต โดยที่บุคคลไม่สามารถจัดสรรให้เกิดความลงตัวได้ จึงเกิดการรบกวนกันระหว่างบทบาทต่าง ๆ เหล่านั้น ทำให้บุคคลไม่สามารถทำหน้าที่ในอีกด้านหนึ่งของชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ทิศทางด้วยกัน ได้แก่ ชีวิตการทำงานรบกวนชีวิตในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือการทำงาน (work interference with life) และชีวิตนอกเหนือการทำงาน ที่นอกเหนือการทำงานรบกวนชีวิตการทำงาน (life interference with work) โดยในการวิจัยนี้ การรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก Fisher และคณะ (2009)

การเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือการทำงาน (work/non-work enhancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับทรัพยากร หรือการสนับสนุน ที่เอื้อให้บุคคลสามารถจัดการกับ

ชีวิตหลากหลายด้านของตนได้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงสามารถทำหน้าที่ในอีกด้านหนึ่งของชีวิตได้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ทิศทาง ได้แก่ ชีวิตการทำงานเกื้อหนุนชีวิตในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือการทำงาน (work enhancement of life) ชีวิตนอกเหนือการทำงาน ที่นอกเหนือการทำงานเกื้อหนุนชีวิตการทำงาน (life enhancement of work) โดยในการวิจัยนี้ การเกื้อหนุนระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก Fisher และคณะ (2009)

รูปแบบความผูกพัน (attachment style) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์กับบุคคลที่ถูกพัฒนา มาตั้งแต่วัยทารก เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลนั้นๆที่มีความสำคัญต่อตน ซึ่ง บุคคลนั้นสามารถเป็นที่พึ่ง และให้ความปลอดภัยกับตนเองได้ ทำให้ตนเองรู้สึกสบายใจ ซึ่งความผูกพันนี้ จะคงอยู่ตลอดชีวิต และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรูปแบบความผูกพันใน งานวิจัยนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบมาตรวัดรูปแบบความผูกพัน ที่พัฒนาโดย รวีตา รัชยานิล (2553) ซึ่งมี 2 มิติ ได้แก่ รูปแบบความผูกพันมิติวิตกกังวล (anxiety) และรูปแบบความผูกพันมิติหลีกเลี่ยง (avoidance)

รูปแบบความผูกพันมิติวิตกกังวล (anxiety) หมายถึง รูปแบบความคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง (Model of self) ซึ่งความวิตกกังวลในความผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกทางลบต่อตนเอง นำไปสู่การมี ความคิดต่อตนเองในทางลบ เช่น มองว่าตนเองไร้คุณค่า ไม่คู่ควรกับความรัก แต่ในขณะเดียวกัน บุคคล เหล่านี้ก็ต้องการการตอบสนองและการได้รับความใส่ใจจากบุคคลที่ผูกพัน นอกจากนี้ยังมีลักษณะ หวาดกลัวต่อการถูกทอดทิ้ง สำหรับในงานวิจัยนี้ รูปแบบความผูกพันมิติวิตกกังวล คือ คะแนนที่ได้จาก มาตรวัดรูปแบบความผูกพันในมิติวิตกกังวล ที่พัฒนาโดย รวีตา รัชยานิล

รูปแบบความผูกพันมิติหลีกเลี่ยง (avoidance) หมายถึง รูปแบบความคิดที่บุคคลมีต่อผู้อื่น (model of other) ซึ่งการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกทางลบต่อผู้อื่น นำไปสู่ การที่บุคคลไม่ไว้วางใจในตัวผู้อื่น ไม่ต้องการความใกล้ชิดจากบุคคลที่ผูกพัน รวมไปถึงยังต้องการรักษา ความรู้สึกเป็นอิสระของตนเองและการสามารถพึ่งพาตนเองเอาไว้ สำหรับในงานวิจัยนี้ รูปแบบความ ผูกพันมิติหลีกเลี่ยง คือ คะแนนที่ได้จากมาตรวัดรูปแบบความผูกพันในมิติหลีกเลี่ยง ที่พัฒนาโดย รวีตา รัชยานิล

รูปแบบความผูกพันแบบมั่นคง (secure) หมายถึง รูปแบบความผูกพันที่บุคคลมองตนเองและ บุคคลอื่นในทางบวก เคารพและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

รูปแบบความผูกพันแบบทะนงตน (dismissing) หมายถึง รูปแบบความผูกพันที่บุคคลมองตนเองในทางบวก แต่มองบุคคลอื่นในทางลบ ซึ่งจะพอใจในการใช้ชีวิตคนเดียว กลัวสัมพันธ์ภาพที่ต้องใกล้ชิดผูกพันกับผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเอง แต่ปฏิเสธบุคคลอื่น มองว่าบุคคลอื่นไม่น่าไว้วางใจ

รูปแบบความผูกพันแบบกังวล (preoccupied) หมายถึง รูปแบบความผูกพันที่บุคคลมองตนเองในทางลบแต่มองบุคคลอื่นในทางบวก ต้องการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องพึ่งพาคนอื่น แต่กังวลว่าผู้อื่นจะไม่เห็นคุณค่าของตนเหมือนที่ตนให้คุณค่าแก่ผู้อื่น

รูปแบบความผูกพันแบบหวาดกลัว (fearful) หมายถึง รูปแบบความผูกพันที่บุคคลมองตนเอง และผู้อื่นในทางลบ ขาดความเชื่อใจ และกลัวการถูกปฏิเสธ จึงทำให้ไม่กล้าสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบรูปแบบความผูกพันของบุคคลทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคคลทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. ได้ทราบอิทธิพลในการทำนายของรูปแบบความผูกพันที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน
4. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันต่าง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานแบบต่าง ๆ

## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทฤษฎีรูปแบบความผูกพันในวัยผู้ใหญ่แบบสองมิติ คือ ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน กับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

#### กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคคลทั่วไปที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ได้แก่

#### กลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนามาตร

กลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนามาตรวัดรูปแบบความผูกพัน ได้แก่ บุคคลทั่วไปที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 72 คน เป็นเพศชาย 24 คน และเพศหญิง 48 คน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุอยู่ในช่วง 19 - 57 ปี

ส่วนกลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนามาตรวัดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ บุคคลทั่วไปที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 143 คน เป็นเพศชาย 70 คน เพศหญิง 72 คน และไม่ระบุเพศ 1 คน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุอยู่ในช่วง 21 - 62 ปี

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงในการศึกษา ได้แก่ บุคคลทั่วไปที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนทั้งหมด 201 คน เป็นเพศชาย 93 คน และเพศหญิง 108 คน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุอยู่ในช่วง 20 - 58 ปี

#### ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรต้น คือ รูปแบบความผูกพันแบบ 2 มิติ ได้แก่ ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน

ตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการ  
ทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน และการกีดกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตนอกเหนือ  
การทำงาน

## สมมติฐาน

1. ความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการ  
รบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางบวก
  - 1.1 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนาย  
การรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางบวก
  - 1.2 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนาย  
การรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานในทิศทางบวก
2. ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการ  
กีดกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางลบ
  - 2.1 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนาย  
การกีดกันจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางลบ
  - 2.2 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนาย  
การกีดกันจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานในทิศทางลบ

## เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้เป็นมาตรวัดทั้งสิ้น 2 มาตรวัด คือ

1. มาตรวัดรูปแบบความผูกพันของ รวิตา ระย้านิล (2553) ซึ่งพัฒนามาจากมาตร experiences  
in close relationships-revised: ECR-R ของ Fraley, Waller และ Brennan (2002) มาตรวัด  
รูปแบบความผูกพันของ ปารณีย์ อิมธนาวนิช (2545) มาตร relationship scales  
questionnaire: RSQ ของ Griffin และ Bartholomew (1994) และมาตร albany measure of  
attachment styles: AMAS ของ McGowan, Daniels และ Byrne (2000)
2. มาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากมาตรวัด work/non-  
work interference and enhancement scale ของ Fisher และคณะ (2009)

## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

### 1. มาตรการวัดรูปแบบความผูกพัน (attachment style scale).

คณะผู้วิจัยเลือกใช้มาตรการวัดรูปแบบความผูกพันของ วิตา ระย้านิล (2553) ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Likert scale) ระดับ 7 ช่วงคะแนน โดยคะแนน 1 หมายถึง ไม่ตรงเลย จนถึงคะแนน 7 หมายถึง ตรงมากที่สุด ซึ่งมาตรการวัดมีข้อกระทงจำนวนทั้งสิ้น 35 ข้อ ประกอบไปด้วย 2 มิติ ได้แก่ ความวิตกกังวลในความผูกพัน จำนวน 18 ข้อ และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน จำนวน 17 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 30 ข้อ และทางลบ 5 ข้อ วิตา ระย้านิลได้วิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) โดยคำนวณค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของทั้งมาตรการอยู่ที่ .85 โดยค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของความวิตกกังวลและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน อยู่ที่ .84 และ .78 ตามลำดับ

คณะผู้วิจัยได้นำมาตรการที่พัฒนาโดย วิตา ระย้านิล มาทำการทดสอบเพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยงสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) อีกครั้ง โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 72 คน และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $df = 70, r = .232$ ) พบว่าค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของทั้งมาตรการอยู่ที่ .87 โดยค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของความวิตกกังวลและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน อยู่ที่ .87 และ .78 ตามลำดับ

### 2. มาตรการวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance).

คณะผู้วิจัยเลือกใช้มาตรการวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Fisher และคณะ (2009) นำมาพัฒนาร่วมกับเปรมวดี วราพันธ์, เกวรินทร์ ไตรรัตน์ และกิตติภพ แซ่จึ้ง โดยมาตรดังกล่าวมีจำนวนทั้งหมด 17 ข้อ และได้แบ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ ชีวิตการทำงาน ส่งผลรบกวนชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work interference with personal life; WIL) ซึ่งมีจำนวน 5 ข้อ ชีวิตนอกเหนือการทำงานส่งผลรบกวนชีวิตการทำงาน (personal interference with work; LIW) จำนวน 6 ข้อ ชีวิตการทำงานส่งผลเกื้อหนุนชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work enhancement of personal life; WEL) จำนวน 3 ข้อ และชีวิตนอกเหนือการทำงานส่งผลเกื้อหนุนชีวิตการทำงาน (personal life enhancement of work; LEW) จำนวน 3 ข้อ มาตรวัดดังกล่าวเป็นมาตรประมาณค่า (Likert scale) ระดับ 5 ช่วงคะแนน โดย Fisher และคณะ (2009) ให้ระบุความถี่ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา โดยคะแนน 1 หมายถึง ไม่เคยเลย คะแนน 2 หมายถึง นาน ๆ ครั้ง คะแนน 3 หมายถึง บางครั้ง คะแนน 4 หมายถึง บ่อยครั้ง และคะแนน 5 หมายถึง เกือบตลอดเวลา โดยคณะผู้วิจัยมีขั้นตอนในการพัฒนามาตรวัดดังต่อไปนี้



- 2.1) ศึกษามาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Fisher และคณะ (2009)
- 2.2) แปลข้อกระทงจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และคิดข้อกระทงเพิ่มเติมในมิติชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตนอกเหนือการทำงาน 1 ข้อ มิติชีวิตการทำงานส่งผลเกื้อหนุนชีวิตนอกเหนือการทำงาน 3 ข้อ และมิติชีวิตนอกเหนือการทำงานส่งผลเกื้อหนุนชีวิตการทำงาน 3 ข้อ เพื่อให้ในแต่ละมิติมีจำนวนข้อเท่ากัน คือ 6 ข้อ รวมทั้งหมดมีจำนวน 24 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 1
- 2.3) นำไปให้อาจารย์ณัฐสุริย์ ศิริวิวัฒน์ และอาจารย์กมลกานต์ จินข้าง อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยทางจิตวิทยาของคณะผู้วิจัยทั้งสองกลุ่ม ตรวจสอบและแก้ไข

#### ตารางที่ 1

จำนวนข้อกระทงในขั้นตอนพัฒนามาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	จำนวนข้อกระทงเดิม		จำนวนข้อกระทงใหม่		รวม
	ข้อกระทง	ข้อกระทง	ข้อกระทง	ข้อกระทง	
	ทางบวก	ทางลบ	ทางบวก	ทางลบ	
ชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตนอกเหนือการทำงาน	5	-	1	-	6
ชีวิตนอกเหนือการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน	6	-	-	-	6
ชีวิตการทำงานส่งผลเกื้อหนุนชีวิตนอกเหนือการทำงาน	3	-	3	-	6
ชีวิตนอกเหนือการทำงานส่งผลเกื้อหนุนชีวิตการทำงาน	3	-	3	-	6
รวม	17	-	7	-	24

- 2.4) นำข้อกระทงทั้ง 4 มิติ มิติละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ มาละเอียดเรียงลำดับข้อใหม่ และสร้างแบบสอบถาม โดยคณะผู้วิจัยเลือกใช้มาตราประมาณค่า (Likert scale) แบบระดับ 7 ช่วงคะแนน เพื่อให้สอดคล้องกับตัวเล็อกของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Fisher และคณะ (2009) ซึ่งผู้ตอบต้องระบุว่าข้อความนั้น ๆ ตรงกับตัวของผู้ตอบเพียงใด โดยระบุความถี่ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา ดังนี้

- คะแนน 1 หมายถึง ไม่เคยเลย
- คะแนน 2 หมายถึง นาน ๆ ครั้ง
- คะแนน 3 หมายถึง บางครั้ง
- คะแนน 4 หมายถึง ค่อนข้างบ่อย
- คะแนน 5 หมายถึง บ่อย
- คะแนน 6 หมายถึง บ่อยมาก
- คะแนน 7 หมายถึง เป็นประจำทุกวัน

- 2.5) นำมาตรวจวัดความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงานที่พัฒนาขึ้นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยจริง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ บุคคลทั่วไป ไม่จำกัดเพศและอายุ ที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 143 คน เป็นเพศชาย 70 คน เพศหญิง 72 คน และไม่ระบุเพศ 1 คน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุอยู่ในช่วง 21 – 62 ปี
- 2.6) นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS for windows โดยแยกวิเคราะห์แต่ละมิติ เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตร (corrected item-total correlation หรือ CITC) แล้วนำไปเทียบกับค่า  $r$ วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 (สำหรับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 143 คน คณะผู้วิจัยใช้เกณฑ์  $df = 140, r = .166$ ) ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรต่ำกว่าค่า  $r$  ที่กำหนดไว้ จะถูกคัดออก อย่างไรก็ตาม พบว่าข้อกระทงทั้ง 24 ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด จึงไม่มีข้อกระทงใดที่ถูกคัดออก (ดูภาคผนวก ข 1)
- 2.7) คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเที่ยง (reliability) โดยคำนวณค่าความเที่ยงสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของแต่ละมิติและความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรทั้งมาตรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง ดังตารางที่ 2

## ตารางที่ 2

ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (N=143)

มิติ	จำนวนข้อกระทง	สัมประสิทธิ์แอลฟา
ชีวิตการทำงานรอบวงชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WIL)	6	.82
ชีวิตนอกเหนือการทำงานรอบวงชีวิตการทำงาน (LIW)	6	.85
ชีวิตการทำงานเกี่ยวพันชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WEL)	6	.88
ชีวิตนอกเหนือการทำงานเกี่ยวพันชีวิตการทำงาน (LEW)	6	.89
รวมมิติการรอบวงกันในชีวิตทั้งสองทิศทาง (WIL และ LIW)	12	.88
รวมมิติการเกี่ยวพันในชีวิตทั้งสองทิศทาง (WEL และ LEW)	12	.91

สรุป มาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกทั้งสิ้น 24 ข้อ มิติชีวิตการทำงานส่งผลรอบวงชีวิตนอกเหนือการทำงาน มีจำนวน 6 ข้อ ชีวิตนอกเหนือการทำงาน ส่งผลรอบวงชีวิตการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ชีวิตการทำงานส่งผลเกี่ยวพันชีวิตนอกเหนือการทำงาน จำนวน 6 ข้อ และชีวิตนอกเหนือการทำงานส่งผลเกี่ยวพันชีวิตการทำงาน จำนวน 6 ข้อ โดยเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

- 2.8) คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ห้ถึงความตรง (validity) ของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานดังกล่าว ซึ่งคณะผู้วิจัยได้เลือกวิธีการหาค่าความตรงเชิงเหมือน (convergent validity) โดยนำอีกสองมาตรวัดที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตที่พัฒนาโดย หยกฟ้า อิศรานนท์ (2551) และมาตรวัดความพึงพอใจในงานที่พัฒนาโดย ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ (2553) มาเก็บข้อมูลในคราวเดียวกัน (N=143) พบว่า การรอบวงกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและด้านนอกเหนือการทำงาน ทั้งสองทิศทาง (WIL และ LIW) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงาน ส่วนการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและด้านนอกเหนือการทำงาน ทั้งสองทิศทาง (WEL และ LEW) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

## ตารางที่ 3

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับมาตรฐานความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงาน (N=143)

มิติของมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	มาตรฐาน	มาตรฐาน
	ความพึงพอใจในชีวิต	ความพึงพอใจในงาน
ชีวิตการทำงานรบกวนชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WIL)	-.32 **	-.33 **
ชีวิตนอกเหนือการทำงานรบกวนชีวิตการทำงาน (LIW)	-.51 **	-.30 **
การรบกวนกันในชีวิตทั้งสองทิศทาง (WIL และ LIW)	-.45 **	-.35 **
ชีวิตการทำงานเกื้อหนุนชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WEL)	.44 **	.61 **
ชีวิตนอกเหนือการทำงานเกื้อหนุนชีวิตการทำงาน (LEW)	.44 **	.36 **
การเกื้อหนุนในชีวิตทั้งสองทิศทาง (WEL และ LEW)	.50 **	.55 **

\*\*  $p < .01$

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในการแต่งงาน ความพึงพอใจในครอบครัว (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983) และความพึงพอใจในชีวิต (Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000) ส่วนการเกื้อหนุนระหว่างบทบาท พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับทั้งความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในครอบครัว (Shockley & Singla, 2011)

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเชื่อว่ามาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่พัฒนาขึ้น มีความเที่ยงและความตรงเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

### วิธีการดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำมาตรฐานที่พัฒนาขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับบุคคลทั่วไปไม่จำกัดเพศและอายุ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งทำงานอยู่ในปัจจุบัน อาจมีงานพิเศษเพิ่มเติมหรือไม่ก็ได้ โดยให้ผู้ร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถาม และได้มีการเน้นย้ำว่า ข้อมูลทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมการวิจัย

มาตรวัดในการวิจัยในครั้งนี้มีทั้งหมด 2 มาตรวัด ได้แก่ มาตรวัดรูปแบบความผูกพัน และมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยได้รวมมาตรวัดทั้งหมดให้อยู่ในแบบสอบถามฉบับเดียวกัน และเรียงตามลำดับดังกล่าว และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในคราวเดียวกัน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ รูปแบบความผูกพัน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. ทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณปกติ (enter method) ซึ่งสมมติฐานทั้งสองข้อนี้มีตัวแปรทำนายย่อย 2 ตัวแปร ได้แก่ ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน ในการร่วมกันทำนายตัวแปรตามย่อย 2 ตัวแปร คือ การรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน (สมมติฐานข้อที่ 1) และการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน (สมมติฐานข้อที่ 2)

### บทที่ 3

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลอภิปรัชญาในการทำนายของความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows เพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด พิสัย ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) จากข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามกับบุคคลทั่วไปที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 210 ชุด ด้วยวิธีสุ่มตามสะดวก โดยมีแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงจำนวน 201 ชุด และมีแบบสอบถามที่ถูกคัดออกเนื่องจากตอบแบบสอบถามไม่ชัดเจนจำนวน 9 ชุด ซึ่งในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 201 คนนี้ เป็นเพศชาย 93 คน และเพศหญิง 108 คน มีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึง 58 ปี มีสถานภาพโสด 164 คน และสมรสแล้ว 35 คน กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุดตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับสูงกว่าปริญญาตรี อีกทั้งมาจากหลากหลายอาชีพ เช่น รับราชการ พนักงานบริษัท ประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น และมีรายได้ทั้งหมดโดยประมาณตั้งแต่ระดับต่ำกว่า 15,000 บาท ไปจนถึงระดับสูงกว่า 75,000 บาท ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

- ตอนที่ 1      ข้อมูลสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
- ข้อมูลแจกแจงความถี่และร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ลักษณะงานที่ทำ จำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนวันที่ทำงาน
  - ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน (ตัวแปรต้น) การรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน ทั้งสองทิศทาง และการเกี่ยวพันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน ทั้งสองทิศทาง (ตัวแปรตาม) ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- ตอนที่ 2      การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)
- ตอนที่ 3      ผลการวิเคราะห์ทางสถิติเพิ่มเติม

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงขอใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$N$	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย
$M$	หมายถึง	ค่ามัธยเทศของคะแนน
$SD$	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
$r$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
$B$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย
$\beta$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
$SE B$	หมายถึง	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ $B$
$R$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อน
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การตัดสินใจ
$AX$	หมายถึง	คะแนนความวิตกกังวลในความผูกพัน
$AV$	หมายถึง	คะแนนการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน
$WIL$	หมายถึง	คะแนนของการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน
$LIW$	หมายถึง	คะแนนของการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน
$INT$	หมายถึง	คะแนนของการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน
$WEL$	หมายถึง	คะแนนของการเกื้อหนุนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน
$LEW$	หมายถึง	คะแนนของการเกื้อหนุนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน
$ENH$	หมายถึง	คะแนนของการเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 210 ชุด มีแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงจำนวน 201 ชุด และมีแบบสอบถามที่ถูกคัดออกเนื่องจากตอบแบบสอบถามไม่ชัดเจนจำนวน 9 ชุด โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นมาตรวัดรูปแบบความผูกพัน ส่วนที่ 2 มาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ทั้งหมดโดยประมาณ ลักษณะงานที่ทำ จำนวนชั่วโมงการทำงาน และจำนวนวันทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสดมากกว่าสมรส และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอาชีพ

เป็นพนักงานบริษัท ซึ่งอยู่ในตำแหน่งพนักงานหรือลูกจ้างทั่วไป มีรายได้ทั้งหมดโดยประมาณอยู่ที่ 15,001 – 30,000 บาทต่อเดือน และลักษณะงานที่ทำเป็นงานประจำ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน รายได้ทั้งหมดโดยประมาณ และลักษณะงานที่ทำ (N=201)

ตัวแปร	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	93	46.3
	หญิง	108	53.7
	รวม	201	100.0
2. สถานภาพ			
	โสด	164	81.6
	สมรส	35	17.4
	อื่น ๆ	2	1.0
	รวม	201	100.0
3. ระดับการศึกษา			
	ประถมศึกษา	1	.5
	มัธยมศึกษา	2	1.0
	ปวช. หรือเทียบเท่า	3	1.5
	ปวส. หรือเทียบเท่า	10	5.0
	ปริญญาตรี	141	70.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	44	21.9
	รวม	201	100.0
4. อาชีพ			
	รับราชการ	9	4.5
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	2	1.0
	พนักงานบริษัท	135	67.2
	รับจ้างทั่วไป	13	6.5
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	21	10.4
	พนักงานมหาวิทยาลัย	7	3.5



## ตารางที่ 4 (ต่อ)

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน รายได้ทั้งหมดโดยประมาณ และลักษณะงานที่ทำ (N = 201)

ตัวแปร	ลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อาชีพ (ต่อ)			
	อื่น ๆ	12	6.0
	ไม่ตอบ	2	1.0
	รวม	201	100.0
5. ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน / ลูกจ้างทั่วไป	149	74.1
	หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	14	7.0
	ผู้จัดการ	12	6.0
	อื่น ๆ	17	8.5
	ไม่ตอบ	9	4.5
	รวม	201	100.0
6. รายได้ทั้งหมด			
โดยประมาณ	ต่ำกว่า 15,000	31	15.4
	15,001 – 30,000	105	52.2
	30,001 – 45,000	33	16.4
	45,001 – 60,000	9	4.5
	60,001 – 75,000	6	3.0
	มากกว่า 75,000	17	8.5
	รวม	201	100.0
7. ลักษณะงานที่ทำ			
	งานประจำ	170	84.6
	งานชั่วคราว	7	3.5
	งานเป็นกะ	1	.5
	งานอิสระ	20	10.0
	ไม่ตอบ	3	1.5
	รวม	201	100.0

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 29.16 ปี ( $SD = 8.38$ ) มีอายุการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 ปี ( $SD = 5.69$ ) มีจำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ย 8.14 ชั่วโมง ( $SD = 1.67$ ) และจำนวนวันทำงานโดยเฉลี่ย 5.30 วันต่อสัปดาห์ ( $SD = .95$ ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอายุ อายุการทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน และจำนวนวันทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ( $N=201$ )

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	M	SD
1. อายุ	20	58	29.16	8.38
2. อายุการทำงาน	.25	30.00	3.61	5.69
3. จำนวนชั่วโมงการทำงาน	2	14	8.14	1.67
4. จำนวนวันทำงาน	1	7	5.30	.95

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่าง ๆ ในงานวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความวิตกกังวลในความผูกพัน เท่ากับ 3.55 ( $SD = 1$ ) และค่าเฉลี่ยของคะแนนการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน เท่ากับ 3.92 ( $SD = 0.75$ ) ในส่วนของมาตรวัดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานเท่ากับ 3.49 ( $SD = 1.28$ ) ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานเท่ากับ 2.66 ( $SD = 1.05$ ) ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน เท่ากับ 3.07 ( $SD = 1.03$ ) ค่าเฉลี่ยของคะแนนการเกื้อหนุนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานเท่ากับ 4 ( $SD = 1.18$ ) ค่าเฉลี่ยของคะแนนการเกื้อหนุนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานเท่ากับ 4.77 ( $SD = 1.16$ ) และค่าเฉลี่ยของคะแนนการเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานเท่ากับ 4.38 ( $SD = 1$ ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบรายข้อ ของคะแนนจากมาตรวัดรูปแบบความผูกพัน และมาตรวัดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ( $N=201$ )

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	M	SD
รูปแบบความผูกพัน				
- AX	1.22	6.33	3.55	1
- AV	1.24	5.29	3.92	0.75

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบรายข้อ ของคะแนนจากมาตรวัดรูปแบบความผูกพัน และมาตรวัดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน (N=201)

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	M	SD
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน				
- WIL	1.33	7	3.49	1.28
- LIW	1	6.33	2.66	1.05
- INT	2.33	6.08	3.07	1.03
- WEL	1	7	4	1.18
- LEW	1.5	7	4.77	1.16
- ENH	2.67	7	4.38	1

## ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

1. ความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการบกพร่องระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางบวก
  - 1.1 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการบกพร่องจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางบวก
  - 1.2 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการบกพร่องจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานในทิศทางบวก
2. ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางลบ
  - 2.1 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกี่ยวพันจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางลบ
  - 2.2 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกี่ยวพันจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานในทิศทางลบ

ในการทดสอบสมมติฐาน คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณปกติ (enter method) ซึ่งสมมติฐานทั้งสองข้อนี้ มีตัวแปรทำนาย 2 ตัวแปร ได้แก่ ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน ในการร่วมกันทำนายตัวแปรตาม 2 ตัวแปร คือ การรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน (สมมติฐานข้อที่ 1) และการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน (สมมติฐานข้อที่ 2)

เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย (measure of collinearity) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin, & Anderson (2009 อ้างถึงใน Kock & Lynn, 2012) ที่กำหนดว่า ค่าเกณฑ์ความคลื่อน (tolerance) ต้องมีค่ามากกว่า .10 ค่าปัจจัยปรับตามความแปรปรวนเฟ้อ (variance inflation factor; VIF) ต้องมีค่าไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 และตัวแปรต้นทั้งสองตัวต้องมีค่าสหสัมพันธ์กันไม่ถึง .80 ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน มีค่าเกณฑ์ความคลื่อน (tolerance) .78 มีค่าปัจจัยปรับตามความแปรปรวนเฟ้อ (VIF) 1.29 และตัวแปรต้นทั้งสองตัวมีค่าสหสัมพันธ์กันเท่ากับ -.47 ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรทำนายทั้งสองตัวไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) และสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อทำการวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณพร้อมกันทั้งสองตัวแปร (enter method) พบว่า ตัวแปรความวิตกกังวลในความผูกพันเป็นตัวแปรเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน (interference) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยจากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1 พบว่าความวิตกกังวลในความผูกพัน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.16 ( $\beta_1 = 0.16, p < .05$ ) สามารถทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work interference with life; WIL) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานได้ร้อยละ 4 ( $R^2 = .04, p < .05$ ) ดังแสดงในตารางที่ 7

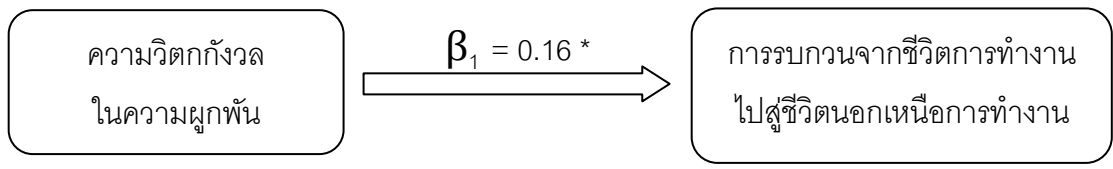
ตารางที่ 7

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรความวิตกกังวลในความผูกพัน (AX) และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน (AV) ที่ทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WIL) (N=201)

ตัวแปร	B	SE B	$\beta$	R	R <sup>2</sup>
การทำนาย WIL					
AX	0.07	0.03	0.16 *	.19	.04
AV	0.04	0.05	0.06		
(ค่าคงที่)	14.23	2.94			

\*  $p < .05$ , หนึ่งหาง.

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1 ยังสามารถแสดงแผนภาพอิทธิพลของความวิตกกังวลในความผูกพันในการทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 6 อิทธิพลของความวิตกกังวลในความผูกพันในการทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน

นอกจากนี้ยังสามารถนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสร้างเป็นสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การรบกวนจากชีวิตการทำงาน} &= 0.16* (\text{ความวิตกกังวลในความผูกพัน}) + \\ \text{ไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน} &= 0.06 (\text{การหลีกเลี่ยงในความผูกพัน}) \end{aligned}$$

จากสมการถดถอยข้างต้น สามารถอธิบายรายละเอียดได้ว่า ถ้าความวิตกกังวลในความผูกพันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานเพิ่มขึ้น 0.16 หน่วย และถ้าการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานเพิ่มขึ้น 0.06 หน่วย

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.2 พบว่าความวิตกกังวลในความผูกพัน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ( $\beta_2 = 0.34, p < .001$ ) สามารถทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (life interference with work; LIW) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 9 ( $R^2 = .09, p < .001$ ) ดังแสดงในตารางที่ 8

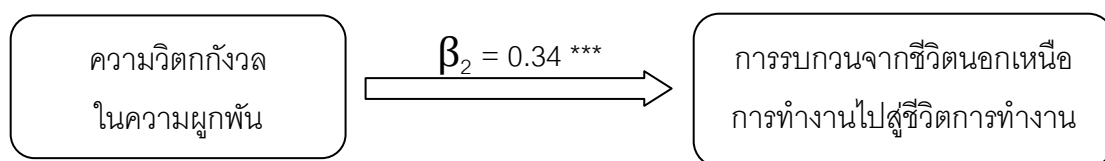
ตารางที่ 8

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรความวิตกกังวลในความผูกพัน (AX) และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน (AV) ที่ทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (LIW) (N=201)

ตัวแปร	B	SE B	$\beta$	R	$R^2$
การทำนาย LIW					
AX	0.12	0.03	0.34 ***	.31	.09
AV	- 0.06	0.04	- 0.11		
(ค่าคงที่)	12.08	2.34			

\*\*\*  $p < .001$ , หนึ่งหาง.

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.2 ยังสามารถแสดงแผนภาพอิทธิพลของความวิตกกังวลในความผูกพันในการทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 7 อิทธิพลของความวิตกกังวลในความผูกพันในการทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน

นอกจากนี้ยังสามารถนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสร้างเป็นสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การรบกวนจากชีวิตนอกเหนือ} &= 0.34^{***} (\text{ความวิตกกังวลในความผูกพัน}) + \\ \text{การทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน} &= (- 0.11) (\text{การหลีกเลี่ยงในความผูกพัน}) \end{aligned}$$

จากสมการถดถอยข้างต้น สามารถอธิบายรายละเอียดได้ว่า ถ้าความวิตกกังวลในความผูกพันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น 0.34 หน่วย แต่ถ้าการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานลดลง .11 หน่วย

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อทำการวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณพร้อมกันทั้งสองตัวแปร (enter method) พบว่า ตัวแปรต้นทั้งสองตัวแปรไม่สามารถทำนายการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน (enhancement) ได้ทั้งสองทิศทาง ได้แก่ การเกี่ยวพันจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work enhancement of life; WEL) และการเกี่ยวพันจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (life enhancement of work; LEW) ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

#### ตารางที่ 9

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรความวิตกกังวลในความผูกพัน (AX) และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน (AV) ที่ทำนายการเกี่ยวพันจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WEL) และการเกี่ยวพันจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (LEW) (N=201)

ตัวแปร	B	SE B	$\beta$	R	R <sup>2</sup>
การทำนาย WEL					
AX	0.04	0.03	0.10	.09	.01
AV	- 0.03	0.04	- 0.06		
(ค่าคงที่)	23.67	2.71			
การทำนาย LEW					
AX	0.02	0.03	0.04	.13	.02
AV	0.06	0.04	0.11		
(ค่าคงที่)	23.72	2.68			

#### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติเพิ่มเติม

จากการทดสอบสมมติฐานข้างต้น พบว่าตัวแปรความวิตกกังวลในความผูกพัน (AX) เป็นตัวแปรทำนายเพียงตัวเดียวที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work-life balance) ได้ และสามารถทำนายได้ในส่วนของกรอบรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work-nonwork interference) เท่านั้น ซึ่งได้แก่ ตัวแปรตามรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work interfere with life; WIL) และการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (life interfere with work; LIW)

คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิเคราะห์ที่ต่อยอด โดยเลือกตัวแปรทำนายร่วมอีกหนึ่งตัว คือ จำนวนชั่วโมงการทำงาน มาแทนที่ตัวแปรการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน เนื่องจากมีแนวคิดและงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่กำลังกล่าวถึงผลกระทบของการทำงานหนัก มีเวลาการทำงานที่ยาวนานเกินไป หรือมีตารางเวลาการทำงานที่ไม่สามารถตอบสนองของชีวิตส่วนตัว รวมถึงความต้องการของสมาชิกในครอบครัวได้ จึงเกิดปัญหาระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวขึ้น เช่น แนวคิดของ Greenhaus และ Beutell ในปี ค.ศ. 1985 ที่เสนอว่าความขัดแย้งเนื่องจากเวลา เป็นความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว เกิดขึ้นเมื่อบุคคลใช้เวลาทำกิจกรรมในบทบาทหนึ่ง จึงไม่สามารถใช้เวลาร่วมกิจกรรมในอีกบทบาทหนึ่งได้ และงานวิจัยของ Frone และคณะ ในปี ค.ศ. 1997 ที่พบว่า การทำงานหนัก (work overload) และเวลาการทำงาน (work time) เป็นปัจจัยที่ทำให้ชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการทดสอบเพิ่มเติม โดยเปลี่ยนตัวแปรทำนายจากเดิม ได้แก่ รูปแบบความผูกพันมีจิตวิตกกังวลและหลีกเลี่ยง เป็นรูปแบบความผูกพันมีจิตวิตกกังวลและจำนวนชั่วโมงการทำงาน และเลือกใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณปกติ (enter method) ในการร่วมกันทำนายตัวแปรตาม คือ การรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน และการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย (measure of collinearity) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair และคณะ (2009 อ้างถึงใน Kock & Lynn, 2012) ที่กำหนดว่า ค่าเกณฑ์ความคลื่อน (tolerance) ต้องมีค่ามากกว่า .10 ค่าปัจจัยปรับตามความแปรปรวนเพื่อ (variance inflation factor; VIF) ต้องมีค่าไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 และตัวแปรต้นทั้งสองตัวต้องมีค่าสหสัมพันธ์กันไม่ถึง .80 ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน มีค่าเกณฑ์ความคลื่อน (tolerance) .97 มีค่าปัจจัยปรับตามความแปรปรวนเพื่อ (VIF) 1.00 และตัวแปรต้นทั้งสองตัวมีค่าสหสัมพันธ์กันเท่ากับ -.07 ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรทำนายทั้งสองตัวไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) และสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

เมื่อทำการวิเคราะห์การทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน โดยใส่ตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณพร้อมกันทั้งสองตัวแปร (enter method) พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งสองตัว ได้แก่ ความวิตกกังวลในความผูกพัน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.17 ( $\beta_3 = 0.17, p < .05$ ) และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ( $\beta_4 = 0.29, p < .001$ ) สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work interference with life; WIL) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถอธิบาย



ความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานได้ร้อยละ 12 ( $R^2 = .12, p < .001$ ) ดังแสดงในตารางที่ 10

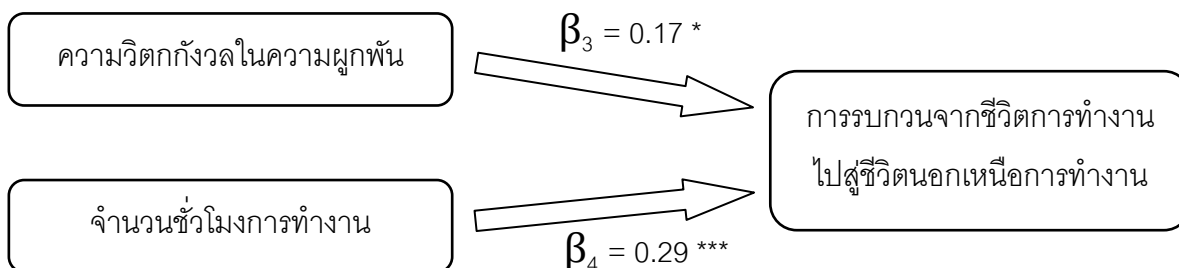
ตารางที่ 10

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปร ความวิตกกังวลในความผูกพัน (AX) และจำนวนชั่วโมงการทำงาน (Hours) ที่ทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WIL) (N=201)

ตัวแปร	B	SE B	$\beta$	R	$R^2$
การทำนาย WIL					
AX	0.07	0.03	0.17 *		
Hours	1.32	0.32	0.29 ***	.34	.12
(ค่าคงที่)	5.61	3.12			

\*  $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\*\*  $p < .001$ , หนึ่งหาง.

การทดสอบนี้สามารถแสดงแผนภาพอิทธิพลของรูปแบบความวิตกกังวลในความผูกพัน และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ในการร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานได้ดังนี้



แผนภาพที่ 8 อิทธิพลของรูปแบบความวิตกกังวลในความผูกพัน และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ในการร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน

นอกจากนี้ยังสามารถนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสร้างเป็นสมการถดถอยมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การรบกวนจากชีวิตการทำงาน} &= 0.17^* (\text{ความวิตกกังวลในความผูกพัน}) + \\ \text{ไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน} &= 0.29^{***} (\text{จำนวนชั่วโมงการทำงาน}) \end{aligned}$$

จากสมการถดถอยข้างต้น สามารถอธิบายรายละเอียดได้ว่า ถ้าความวิตกกังวลในความผูกพันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานเพิ่มขึ้น 0.17 หน่วย

และถ้าจำนวนชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานเพิ่มขึ้น 0.29 หน่วย

ในทางตรงกันข้าม เมื่อทำการวิเคราะห์การทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานโดยใช้ตัวแปรทำนายดังกล่าวเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณพร้อมกันทั้งสองตัวแปร (enter method) พบว่า ตัวแปรความวิตกกังวลในความผูกพัน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ( $\beta_5 = 0.29, p < .001$ ) เพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (life Interference with work; LIW) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 9 ( $R^2 = .09, p < .001$ ) ดังแสดงในตารางที่ 11

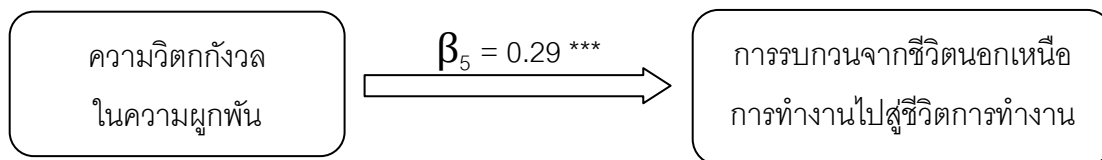
ตารางที่ 11

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปร ความวิตกกังวลในความผูกพัน (AX) และจำนวนชั่วโมงการทำงาน (Hours) ที่ทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (LIW) (N=201)

ตัวแปร	B	SE B	$\beta$	R	$R^2$
การทำนาย LIW					
AX	0.10	0.02	0.29***	.29	.09
Hours	- 0.15	0.26	- 0.04		
(ค่าคงที่)	10.78	2.57			

\*\*\*  $p < .001$ , หนึ่งหาง.

การทดสอบนี้สามารถแสดงแผนภาพอิทธิพลของความวิตกกังวลในความผูกพันในการทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 9 อิทธิพลของความวิตกกังวลในความผูกพันในการทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน

นอกจากนี้ ยังสามารถนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสร้างเป็นสมการถดถอยมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การรบกวนจากชีวิตนอกเหนือ} &= 0.29^{***} (\text{ความวิตกกังวลในความผูกพัน}) + \\ \text{การทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน} &= (- 0.04) (\text{จำนวนชั่วโมงการทำงาน}) \end{aligned}$$

จากสมการถดถอยข้างต้น สามารถอธิบายรายละเอียดได้ว่า ถ้าความวิตกกังวลในความผูกพันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น 0.29 หน่วย แต่ถ้าจำนวนชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานลดลง 0.04 หน่วย

## บทที่ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 3 สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

#### สมมติฐาน

1. ความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางบวก
  - 1.1 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางบวก
  - 1.2 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานในทิศทางบวก
2. ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางลบ
  - 2.1 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกี่ยวพันจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางลบ
  - 2.2 ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกี่ยวพันจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงานในทิศทางลบ

#### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความวิตกกังวลในความผูกพันสามารถทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานได้ แต่การหลีกเลี่ยงในความผูกพันไม่ได้เป็นตัวแปรที่ส่งผลในการทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน โดยความวิตกกังวลในความผูกพันมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.16 สามารถทำนายความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work interference with life; WIL)

( $\beta_1 = .16, p < .05$ ) และความวิตกกังวลในความผูกพันซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.34 สามารถทำนายความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (life interference with work; LIW) ( $\beta_2 = .34, p < .001$ )

อย่างไรก็ตาม พบว่า ทั้งความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพันไม่สามารถทำนายการเกื้อหนุนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work enhancement of life; WEL) และการเกื้อหนุนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (life enhancement of work; LEW) ได้

### อภิปรายผลการวิจัย

สามารถนำมาแบ่งอภิปรายผลการวิจัยได้ 3 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางบวก
- ตอนที่ 2 ความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพันสามารถร่วมกันทำนายการเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางลบ
- ตอนที่ 3 ความวิตกกังวลในความผูกพันและชั่วโมงการทำงาน ร่วมกันทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน

#### ตอนที่ 1 ความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางบวก

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1.1 และ 1.2 เพียงบางส่วนเท่านั้น โดยความวิตกกังวลในความผูกพันเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน (WIL) ในทิศทางบวก และสามารถทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน (LIW) ในทิศทางบวก แต่การหลีกเลี่ยงในความผูกพันไม่สามารถทำนายตัวแปรตามทั้งสองตัวดังกล่าวได้ คณะผู้วิจัยจึงสรุปว่าความวิตกกังวลในความผูกพันนั้นสามารถทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน (work/non-work interference) ได้

ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่า บุคคลที่มีความวิตกกังวลในความผูกพันนั้นมีการรับรู้และตีความสถานการณ์ รวมถึงสาเหตุ การกระทำของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปในทางลบ ไม่ว่าในสถานการณ์ทั่วไป

หรือสถานการณ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ (อรพวรรณ ภาวพบ, 2546 อ้างถึงใน รวีตา ระย้านิล, 2553) มีความไม่พึงพอใจในเรื่องของความก้าวหน้าในงาน วิตกกังวลในเรื่องผลการทำงาน เป็นบุคคลที่ถูกรบกวนในการทำงานได้ง่าย ทำงานไม่ค่อยสำเร็จ ทำให้มีผลงานที่ต่ำ หมกหมุ่นในสัมพันธภาพ และมีความกังวลว่าสัมพันธภาพจะก้าวก่ายกับงาน ซึ่งความกังวลเรื่องความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบความผูกพันแบบวิตกกังวลไม่มั่นคง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง (Hazan & Shaver, 1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) ในบริบทของการทำงานบุคคลจึงมักใส่ใจในเรื่องคุณภาพของผลงานตนเอง มองว่าคุณภาพของผลงานที่ตัวเองทำนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ตนเองและคนอื่นคาดหวัง ทำให้ยิ่งเกิดความวิตกกังวลและหมกหมุ่นครุ่นคิดในงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้รบกวนชีวิตในด้านอื่น ๆ อีกทั้งบุคคลที่มีความวิตกกังวลในความผูกพัน มักมีความวิตกกังวลในหลาย ๆ ด้านในชีวิต ทำให้ไม่สามารถแยกแยะขอบเขตการใช้ชีวิตในด้านเหล่านั้นได้

จากการศึกษาของ Sumer และ Knight (2001) เสนอว่า รูปแบบความผูกพันของบุคคลอาจมีอิทธิพลต่อวิถีที่บุคคลมีประสบการณ์ในการทำงาน ในชีวิตครอบครัว และวิถีที่บุคคลยินยอมให้ชีวิตทั้งสองด้านนี้มีปฏิสัมพันธ์กัน ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่า รูปแบบความผูกพันที่ต่างกัน ส่งผลให้บุคคลมีประสบการณ์ในการทำงาน ในชีวิตครอบครัว และวิถีที่บุคคลยินยอมให้ชีวิตทั้งสองด้านนี้มีปฏิสัมพันธ์กันแตกต่างกันไป ซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่ความวิตกกังวลในความผูกพันสามารถทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านต่าง ๆ ได้ ในขณะที่การหลีกเลี่ยงในความผูกพันไม่สามารถทำนายได้

อย่างไรก็ตามพบว่าการหลีกเลี่ยงในความผูกพันไม่สามารถทำนายตัวแปรตามทั้ง 2 ได้ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าบุคคลที่หลีกเลี่ยงในความผูกพันมักหลีกเลี่ยงในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และมีความเครียดในระดับสูง จากทฤษฎีของ Hazan และ Shaver (1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีรูปแบบความผูกพันแบบหลีกเลี่ยง มักต้องการทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานร่วมกับผู้อื่น และให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าเรื่องสัมพันธภาพ ใช้การทำงานเพื่อหลบหนีการมีสัมพันธภาพกับสังคม มักหลีกเลี่ยงการมีสัมพันธภาพใกล้ชิดกับบุคคลอื่น นอกจากนี้ ยังใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับสังคมน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบความผูกพันแบบอื่น ๆ แสดงให้เห็นถึงการหลีกเลี่ยงที่จะมีสัมพันธภาพในสังคมอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจากการหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนี้ จึงทำให้บุคคลที่หลีกเลี่ยงในความผูกพันอาจหลบหนีการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลทั้งจากบทบาทชีวิตการทำงาน และชีวิตนอกเหนือการทำงาน จึงทำให้แต่ละบทบาทในชีวิตนั้นไม่มีการเกี่ยวข้องรบกวนกัน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลที่มีการหลีกเลี่ยงในความผูกพันนี้ ไม่สามารถทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานได้

## ตอนที่ 2 ความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนาย การเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานในทิศทางลบ

ผลการวิเคราะห์หัตถถอยพหุคุณไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 โดยพบว่าความวิตกกังวลในความผูกพันและการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน ไม่สามารถทำนายการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานได้ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความผูกพันไม่ได้ส่งผลให้บุคคลมีการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า อาจมีลักษณะส่วนบุคคลอย่างอื่น เช่น บุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ (big five theory) หรืออาจมีตัวแปรภายนอกบุคคลที่เกี่ยวข้องในชีวิตการทำงาน หรือชีวิตนอกเหนือการทำงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคม สุขภาวะในองค์กร ที่อาจจะมีผลต่อการเกี่ยวพันระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตนอกเหนือการทำงาน

อาจเป็นไปได้ว่าในบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ (big five theory) มีมิติของบุคลิกภาพที่ครอบคลุมและเกี่ยวข้องกับการทำงานมากกว่าในทฤษฎีรูปแบบความผูกพัน เนื่องจากงานวิจัยของ Wayne และคณะ (2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะย่อยต่าง ๆ ของบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ (big five theory) กับความขัดแย้งและการเกี่ยวพันระหว่างบทบาทของการทำงานและครอบครัว โดยการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัว (extraversion) มีความสัมพันธ์กับการเกี่ยวพันกันระหว่างบทบาทมากที่สุด แต่ไม่สัมพันธ์กับความขัดแย้งของบทบาท ในขณะที่ลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งมากกว่า ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งต่ำ ซึ่งอาจเป็นผลจากความสามารถในการบริหารเวลาของบุคคล

นอกจากนี้ นโยบาย กฎ ข้อระเบียบปฏิบัติ สุขภาวะต่าง ๆ รวมถึงบุคลากรขององค์กรที่แตกต่างกัน อาจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งร่วมทำนายการเกี่ยวพันระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตนอกเหนือการทำงานได้อย่างครอบคลุม และมีการศึกษาที่แพร่หลายมากกว่า Anderson, Coffey และ Byerly (2002) กล่าวว่าความขัดแย้งของทั้งงานไปสู่ชีวิตและชีวิตไปสู่งานนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มขึ้นของความเครียดและภาวะหมดไฟ (burnout) ซึ่งทำให้เกิดความยากลำบากต่อการทำงานให้มีความสนใจในงานหรือตื่นตัว รู้สึกไม่มีพลังงาน โดยความขัดแย้งนี้ส่งผลต่อผลทางลบการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและทัศนคติที่มีต่องานจากแนวทางปฏิบัติขององค์กร เช่น แนวทางปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจส่งผลทางบวกต่อการเกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร ลดความตั้งใจในการออกจากงาน (Houston & Waumsley, 2003)

จากการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพการทำงาน Jiang (2012 อ้างถึงใน Hemmati, Hemmati, & Kia, 2013) กล่าวว่า ความขัดแย้งในงานและชีวิต และคุณภาพของความสัมพันธ์ของ

พนักงานและองค์กร เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำขององค์กร ความยุติธรรม รวมถึงครอบครัวที่สนับสนุน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสมดุล หรือความขัดแย้งในชีวิตการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือการทำงาน

นอกจากนี้ทรัพยากรภายในองค์กร รวมถึงนโยบายการทำงานต่าง ๆ เช่น ชั่วโมงการทำงาน การสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สร้างทัศนคติทางบวก และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้บุคคลได้ โดยเฉพาะในผู้หญิง และผู้ที่ทำงานและมีบทบาทรับผิดชอบในครอบครัวด้วย (Scandura & Lankau, 1997 อ้างถึงใน Beauregard & Henry, 2009)

### ตอนที่ 3 ความวิตกกังวลในความผูกพันและชั่วโมงการทำงาน ร่วมกันทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน

ผลการวิเคราะห์หัตถดถอยพหุคูณ พบว่าความวิตกกังวลในความผูกพันและจำนวนชั่วโมงการทำงาน สามารถร่วมกันทำนาย การรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน แต่ไม่สามารถทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานไปสู่ชีวิตการทำงาน ได้

จากสมมติฐานที่ 1 พบว่าความวิตกกังวลในความผูกพันสามารถทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงานได้ และเมื่อเพิ่มตัวแปรชั่วโมงการทำงาน พบว่าสามารถร่วมกันทำนายได้มากขึ้น เนื่องจากบุคคลที่มีความวิตกกังวลในความผูกพันมักมีความพึงพอใจในงานต่ำ วิตกกังวลในเรื่องผลการทำงาน ทำงานไม่ค่อยสำเร็จ ทำให้มีผลงานที่ต่ำ และหมกหมุ่นในสัมพันธภาพ (Hazan & Shaver, 1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) จึงทำให้บุคคลยิ่งครุ่นคิดเกี่ยวกับงาน ใช้เวลาในด้านการทำงานมากขึ้น มีเวลาให้กับความสัมพันธ์ด้านอื่นในชีวิตน้อยลง ทำให้ขาดความสัมพันธ์ที่ดีในชีวิตด้านอื่น ๆ อาทิ ด้านสังคม ครอบครัว กล่าวได้ว่าชีวิตการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การทำงานหนัก (work overload) เวลาในการทำงานไม่ตรงกับเวลาของครอบครัว (work time) หรือความตึงเครียดในที่ทำงาน (work distress; Frone et al., 1997) ดังนั้นการที่บุคคลอุทิศตนให้กับเวลาการทำงานที่ยาวนานก็จะมีส่งผลให้ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของครอบครัวลดลง เพราะบุคคลจะสูญเสียพลังงานมากจากชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป (Valcour, 2007) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวของ Greenhaus และ Beutell (1985) ที่เสนอว่า ความขัดแย้งเนื่องจากเวลา (time-based conflict) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลใช้เวลาทำกิจกรรมในบทบาทหนึ่ง จึงไม่สามารถใช้เวลาทำกิจกรรมในอีกบทบาทหนึ่งได้ด้วยเหตุนี้การใช้เวลาในการทำงานมาก จึงส่งผลให้เกิดการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน ในทางตรงกันข้าม เมื่อพิจารณการรบกวนในทิศทางที่ชีวิตนอกเหนือการทำงานส่งผลต่อชีวิตด้านการทำงาน (LIW) พบว่า มีเพียงตัวแปรทำนายความวิตกกังวลในความผูกพันเพียงเท่านั้นที่สามารถ



ทำนายได้ ในขณะที่ตัวแปรทำนายจำนวนชั่วโมงการทำงานไม่สามารถทำนายได้ เพราะเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นในชีวิตด้านการทำงาน เพราะฉะนั้น เมื่อพิจารณาการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตด้านการทำงาน จึงไม่พบว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานมีอิทธิพลในการทำนายดังกล่าวนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frone และคณะ (1992) ที่เสนอว่า ชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว มีสาเหตุหลักมาจากข้อเรียกร้องจากสภาพแวดล้อมในบทบาทการทำงาน ส่วนชีวิตครอบครัวส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน มีสาเหตุมาจากข้อเรียกร้องจากสภาพแวดล้อมในบทบาทครอบครัวเป็นหลัก

จากการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น อาจสรุปได้ว่ารูปแบบความผูกพันในบุคคลที่ถูกพัฒนาขึ้นตั้งแต่วัยทารก และมีการพัฒนาต่อมาเรื่อย ๆ จากการเลี้ยงดูของผู้เลี้ยงดู มีอิทธิพลที่ทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านบุคลิกภาพ ประสบการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม รวมไปถึงวิถีการใช้ชีวิตทั้งในด้านการทำงาน และที่นอกเหนือการทำงาน ดังผลการวิจัยที่พบว่า บุคคลที่มีความวิตกกังวลในความผูกพันมีการรบกวนกันทั้งด้านการทำงาน รบกวนชีวิตนอกเหนือการทำงาน และชีวิตนอกเหนือการทำงาน รบกวนชีวิตการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลประเภทนี้มักวิตกกังวลในเรื่องงาน ทำให้ยิ่งทุ่มเทเวลาทั้งหมดไปกับการทำงาน และยังมีหมกหมุ่นในเรื่องที่นอกเหนือการทำงานด้วย จึงไม่สามารถแยกแยะขอบเขตในบทบาทต่าง ๆ ของตนเองได้ ซึ่งส่งผลต่อชีวิตการทำงานของบุคคล เช่น เกิดภาวะเครียดจากการวิตกกังวลในงาน ไม่ค่อยพึงพอใจในงาน ทำงานไม่ค่อยสำเร็จ ทำให้มีผลงานที่ต่ำ Hazan และ Shaver (1990 อ้างถึงใน Feeney & Noller, 1996) รวมถึงส่งผลต่อชีวิตนอกเหนือการทำงานของบุคคลด้วย เช่น การมองผู้อื่นในทางลบ สัมพันธภาพกับผู้อื่นในชีวิตแย่ลง จัดสรรเวลาให้กับแต่ละบทบาทอย่างไม่เหมาะสม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการเลี้ยงดูตั้งแต่วัยทารก และประสบการณ์ที่บุคคลประสบในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างกัน อาจถูกพัฒนาจากบุคคลรอบข้าง และพัฒนาจากตัวบุคคลเอง ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีอิทธิพลต่อวิถีการใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตนอกเหนือการทำงานของบุคคล

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบความผูกพันที่มีต่อการรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบความผูกพันที่มีต่อการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน

#### ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรต้น คือ รูปแบบความผูกพันแบบ 2 มิติ ได้แก่ ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน

ตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตที่นอกเหนือการทำงาน และการเกี่ยวพันกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตที่นอกเหนือการทำงาน

#### สมมติฐานงานวิจัย

- สมมติฐานข้อที่ 1                      ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน ในทิศทางบวก
- 1.1                      ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงาน ไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน ในทิศทางบวก
  - 1.2                      ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงาน ไปสู่ชีวิตการทำงาน ในทิศทางบวก

- สมมติฐานข้อที่ 2      ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือการทำงาน ในทิศทางลบ
- 2.1      ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกื้อหนุนจากชีวิตการทำงาน ไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน ในทิศทางลบ
- 2.2      ความวิตกกังวลในความผูกพัน และการหลีกเลี่ยงในความผูกพัน สามารถร่วมกันทำนายการเกื้อหนุนจากชีวิตนอกเหนือการทำงาน ไปสู่ชีวิตการทำงาน ในทิศทางลบ

### กลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 210 ชุด ด้วยวิธีสุ่มตามสะดวก พบว่ามีแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงจำนวน 201 ชุด และมีแบบสอบถามที่ถูกคัดออกเนื่องจากตอบแบบสอบถามไม่ชัดเจนจำนวน 9 ชุด อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นบุคคลทั่วไปที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 201 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเพศชาย 93 คนและเพศหญิง 108 คน มีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึง 58 ปี มีสถานภาพโสด 164 คนและสมรสแล้ว 35 คน กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุดตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับสูงกว่าปริญญาตรี อีกทั้งมาจากหลากหลายอาชีพ เช่น รับราชการ พนักงานบริษัท ประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น และมีรายได้ทั้งหมดโดยประมาณตั้งแต่ระดับต่ำกว่า 15,000 บาท ไปจนถึงระดับสูงกว่า 75,000 บาท

### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้เป็นมาตรวัดทั้งสิ้น 2 มาตรวัด คือ

1. มาตรวัดรูปแบบความผูกพันของ วิตา ะยันนิล (2553) ซึ่งพัฒนามาจากมาตร experiences in close relationships-revised: ECR-R ของ Fraley, Waller และ Brennan (2002) มาตรวัดรูปแบบความผูกพันของ ปารณีย์ อิมรนาวนิช (2545) มาตร relationship scales questionnaire: RSQ ของ Griffin และ Bartholomew (1994) และมาตร alban measure of attachment styles: AMAS ของ McGowan, Daniels และ Byrne (2000)

2. มาตรการวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากมาตรวัด work/non-work interference and enhancement scale ของ Fisher และคณะ (2009)
3. แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานจากกลุ่มตัวอย่าง

### วิธีดำเนินการวิจัย

นำเครื่องมือการวิจัยที่ได้รับการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows และโปรแกรมคำนวณค่าสถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)
  - 1.1 ใช้บรรยายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ทั้งหมดโดยประมาณ ลักษณะงานที่ทำ จำนวนชั่วโมงการทำงาน และจำนวนวันทำงาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อหาคุณภาพของมาตรวัดและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่
  - 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานด้วย การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
  - 1.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) เพื่อทดสอบการจำแนกความแตกต่างและค่าความเชื่อมั่นของมาตร
  - 1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (correlation analysis) โดยใช้สถิติทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
  - 1.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความวิตกกังวลในความผูกพัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.16 สามารถทำนายความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
2. ความวิตกกังวลในความผูกพัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.34 สามารถทำนายความแปรปรวนของการรบกวนจากชีวิตนอกเหนือการทำงาน ไปสู่ชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001
3. ความวิตกกังวลในความผูกพัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.17 และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.29 สามารถร่วมกันทำนายการรบกวนจากชีวิตการทำงานไปสู่ชีวิตนอกเหนือการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้แนวทางในการพัฒนาพนักงานให้มีสุขภาพทางจิตที่ดีและซึ่งสามารถนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
2. ได้ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบความผูกพันและความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น
3. นำความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์
4. ได้ทราบรูปแบบความผูกพันของบุคคลทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
5. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคคลทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
6. ได้ทราบอิทธิพลในการทำนายของรูปแบบความผูกพันที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน
7. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันต่าง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานแบบต่าง ๆ

## ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้ ไม่ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่มาจากองค์กรเดียวกันทั้งหมด จึงไม่สามารถศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานหรือนโยบายการทำงานขององค์กรหนึ่ง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีการกระจายของลักษณะทางประชากร เช่น อายุ อาชีพ อายุการทำงาน รายได้ ไม่มากนัก ทำให้ความสามารถในการเป็นตัวแทนของประชากรอาจไม่ดีนัก
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังมีไม่มากนัก จึงทำให้ฐานข้อมูลในเรื่องนี้มีจำกัด

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะขององค์กรใกล้เคียงกัน หรือศึกษาเฉพาะในองค์กรหนึ่ง ๆ
2. ควรเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม เพื่อให้มีการกระจายของลักษณะทางประชากรมากขึ้น เช่น มีอายุหลากหลาย มีหลากหลายอาชีพ หลากหลายรูปแบบการทำงาน มีความแตกต่างทางการศึกษา หรือเศรษฐกิจฐานะ ฯลฯ หรืออาจใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling)
3. ในการศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อาจมุ่งเน้นตัวแปรทำงานที่ไม่ใช่คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ แต่มุ่งเน้นตัวแปรต่าง ๆ ในชีวิตการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน หรือมุ่งเน้นตัวแปรต่าง ๆ ในชีวิตนอกเหนือการทำงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจในชีวิต

## รายการอ้างอิง

### รายการอ้างอิงภาษาไทย

- ณัฐสุดา เต้พันธ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความผูกพันและเจตคติในการแสวงหาความช่วยเหลือจากนักวิชาชีพของนักศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์. (2553). *อิทธิพลของการคุกคามทางเพศต่อการถอนตัวจากงานของพนักงานหญิง โดยมี ความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวิตา ระย้านิล. (2553). *อิทธิพลของรูปแบบความผูกพันต่อลักษณะนิสัยการให้อภัย : ทวิโมเดลแข่งขันโดยมีตัวแปรการรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่นและการหมกมุ่นครุ่นคิดเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552). *การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-life Effectiveness)*. เอกสารความรู้ สดร. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลำดับที่ 9/ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร : สถาบันดำรงราชานุภาพ
- หยกฟ้า อิศรานนท์. (2551). *อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และความไม่สอดคล้องระหว่างการเห็นคุณค่าแห่งตนโดยนัยและการเห็นคุณค่าแห่งตนที่รับรู้ ต่อสุขภาวะทางจิต : การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฮย์กรุป เผยผลสำรวจล่าสุด “Work-Life Balance” ส่งผลต่ออัตราการลาออกของพนักงานทั่วโลก. (27 มิถุนายน 2556). Haygroup. Retrived from <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=37518>

## รายการอ้างอิงภาษาอังกฤษ

- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-life conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469-477. doi: 10.1037//0022-0167.47.4.469
- Bretherton, I. (1993). The origins of attachment theory: John Bowlby and Mary Ainsworth. *Peer Reviewed Journal*. doi: 10.1037/0012-1649.28.5.759
- Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical Imperatives of work/life balance. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations* (pp. 181-202). Springer.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164. doi:10.1016/j.jvb.2005.02.002
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Crooker, K. J., Smith, F. L., & Tabak, F. (2002). Creating work-life balance: A model of pluralism across life domains. *Human Resource Development Review*, 1(4), 287-419. doi:10.1177/1534484302238434
- David, M. P., Harikrishman R., & Monickam, S. (2012). Perspectives on the Study of work-life balance. *International Journal of Innovative Research in Commerce & Management*, 3(3), 1-8.



- Feeney, J., & Noller, P. (1996). *Adult attachment*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441-456. doi: 10.1037/a0016737
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78. doi:10.1037/0021-9010.77.1.65
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167. doi:10.1006/jvbe.1996.1577
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work & Health Psychology* (pp. 279-312). England: John Wiley & Sons Ltd.
- Greenblatt, E. (2002). Work/life balance: Wisdom or whining. *Organizational Dynamics, 31*(2), 177-193.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. *Research in Occupational Stress and Well Being, 5*, 61-98. doi:10.1016/S1479-3555(05)05002-X
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources, 9*(4), 455-471. doi:10.1177/1523422307305487
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information, 41*(2), 255-279. doi:10.1177/0539018402041002005
- Hammig, O., Gutzwiller, F., & Bauer, G. (2009). Work-life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: A nationally

- representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health*, 9(435), 1-15.  
doi:10.1186/1471-2458-9-435
- Hemmati, A., Hemmati, M., & Kia, S.H. (2013). Investigating the effect of quality of work life on quality of family life. *Management Science Letters*, 3, 2411-2466.
- Houston, D. M., & Waumsley, J. A. (2003). *Attitudes to flexible working and family life*. York: JRF Policy Press.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/233254631?accountid=15637>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), 149-162.
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., & Ryan, A. M. (2013). From “work-family” to “work-life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 221-237. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.005
- Kock, N., & Lynn, G. S. (2012). Lateral collinearity and misleading results in variance-based sem: An illustration and recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*, 13(7), 546-580.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. F., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a ‘work – life balance’ approach: an international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373. doi: 10.1080/09585190601165577
- Loughlin, C. and Barling, J. (2001). ‘Young workers’ work values, attitudes and behaviours’. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 74: 543-558.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Construct of work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25. doi:10.1177/1534484310384958

- Munn, S. L. (2013). Unveiling the Work–Life System The Influence of Work–Life Balance on Meaningful Work. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 401-417.  
doi: 10.1177/1523422313498567
- Orthopsychiat, A. J. (1982). Attachment and loss: Retrospect and Prospect. *American Journal of Orthopsychiatry*, 52(4), 664-678. doi:10.1111/j.1939-0025.1982.tb01456.x
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of wlb in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92, 449-469.  
doi:10.1007/s11205-008-9297-5
- Shockley, K. M. & Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37,(3), 861-886.  
doi:10.1177/0149206310394864
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/Life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work–family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653. doi:10.1037/0021-9010.86.4.653
- Vasquez, K., Durik, A. M., & Hyde, J. S. (2002). Family and work: Implications of adult attachment styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(7), 874-886.  
doi:10.1177/014616720202800702
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.  
doi:10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130. doi:10.1016/S0001-8791(03)00035-6
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work–family enhancement and work–family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00698.x

Weiss, R. S. (n.d.). The attachment bond in childhood and adulthood. *Attachment Across the Life Cycle*, 66-76.

Wong, S. C. K., & Ko, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work–life balance issues. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 195-203. doi:10.1016/j.ijhm.2008.07.001

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

## ตัวอย่างมาตรฐานที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถาม

## คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการทางจิตวิทยาของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคคลทั่วไปที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

แบบสอบถามฉบับนี้ **ไม่มีคำตอบใดที่ถูกหรือผิด** และเพื่อความสมบูรณ์ของการศึกษา คณะผู้วิจัยขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อ และตอบตาม **ความรู้สึกที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด** โดยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสำรวจในครั้งนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น ทั้งนี้การนำเสนอผลการศึกษาจะเป็นไปในลักษณะของการวิเคราะห์ในภาพรวมและจะไม่มี การแสดงข้อมูลรายบุคคล

สุดท้ายนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

ขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

อารดี เจริญยิ่งวัฒนา

สิริกาญจน์ จิตลดาพร

รัตนพรรณ ส่งเสริมสวัสดิ์

## ตัวอย่างมาตรวัดรูปแบบความผูกพัน

### ส่วนที่ 1 มาตรวัดรูปแบบความผูกพัน

**คำชี้แจง:** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย  ล้อมตัวเลขในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

มากที่สุดเพียง 1 ตัวเลือก โดยมีระดับ 1-7 ดังนี้ (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

- |                        |                  |
|------------------------|------------------|
| 1 = ไม่ตรงเลย          | 5 = ตรงเล็กน้อย  |
| 2 = ไม่ตรงปานกลาง      | 6 = ตรงปานกลาง   |
| 3 = ไม่ตรงเล็กน้อย     | 7 = ตรงมากที่สุด |
| 4 = ตรงและไม่ตรงพอๆกัน |                  |

ข้อ	ข้อความ	ไม่ตรงเลย	ไม่ตรงปานกลาง	ไม่ตรงเล็กน้อย	ตรงและไม่ตรงพอๆกัน	ตรงเล็กน้อย	ตรงปานกลาง	ตรงมากที่สุด
1	ฉันมักกังวลว่า.....	1	2	3	4	5	6	7
2	ฉันรู้สึก.....	1	2	3	4	5	6	7
3	ฉันกลัวว่า.....	1	2	3	4	5	6	7
4	เมื่อฉันไม่สบายใจฉันก็จะ.....	1	2	3	4	5	6	7
5	ฉันกลัวว่า.....	1	2	3	4	5	6	7

## ตัวอย่างมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

## ส่วนที่ 2 มาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง: ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความรู้สึกตรงกับข้อความดังกล่าวมากน้อยเพียงใด

แล้วทำเครื่องหมาย  ล้อมตัวเลขในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียง 1 ตัวเลือก โดยมีระดับ 1-7 ดังนี้ (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

1 = ไม่เคย

5 = บ่อย

2 = นาน ๆ ครั้ง

6 = บ่อยมาก

3 = บางครั้ง

7 = เป็นประจำทุกวัน

4 = ค่อนข้างบ่อย

ข้อ	ข้อความ	ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อย	บ่อยมาก	เป็นประจำทุกวัน
1	ฉันรู้สึก.....	1	2	3	4	5	6	7
2	ฉันเป็นทุกข์.....	1	2	3	4	5	6	7
3	งานที่ทำ.....	1	2	3	4	5	6	7
4	ฉันทำงาน.....	1	2	3	4	5	6	7
5	ฉันรู้สึก.....	1	2	3	4	5	6	7



## ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของคุณ

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. สถานภาพสมรส  โสด  สมรส  อื่น ๆ .....
- 3.1 ในกรณีที่สมรสแล้ว  ไม่มีบุตร  มีบุตร จำนวน ..... คน
4. ระดับการศึกษา  ประถมศึกษา  มัธยมศึกษา  
 ปวช. หรือเทียบเท่า  ปวส. หรือเทียบเท่า  
ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
5. อาชีพ  รับราชการ  พนักงานรัฐวิสาหกิจ  พนักงานบริษัท  
 รับจ้างทั่วไป  ประกอบธุรกิจส่วนตัว  พนักงานมหาวิทยาลัย  
 อื่น ๆ โปรดระบุ .....
6. ท่านทำงานที่ทำงานปัจจุบันมานาน ..... ปี
7. ตำแหน่ง  พนักงาน / ลูกจ้างทั่วไป  หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก  
 ผู้จัดการ  อื่น ๆ โปรดระบุ .....
8. รายได้ทั้งหมดโดยประมาณ (บาท / เดือน)  
 ต่ำกว่า 15,000  15,001 – 30,000  30,001 – 45,000  
 45,001 – 60,000  60,001 – 75,000  มากกว่า 75,000
9. ลักษณะงานที่ทำ  งานประจำ (Full-time)  งานชั่วคราว (Part-time)  
 งานเป็นกะ (Shift-work)  งานอิสระ (Freelance)
10. ท่านทำงานเป็นเวลา ..... ชั่วโมง / วัน และ ..... วัน / สัปดาห์

## ภาคผนวก ข

## การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตร (CITC)

ตารางที่ ข 1

ผลการวิเคราะห์รายข้อของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับข้อคำถามอื่น ๆ ทั้งหมดในแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation-CITC) และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ของแบบสอบถามในขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด โดยมี  $N=143$

ข้อ	ข้อความ	CITC (N=143)	ข้อที่ผ่านการ วิเคราะห์ CITC
<b>ชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว (WIL)</b>			
1	ฉันรู้สึก.....	.34	✓
6	เพราะภาระงาน.....	.68	✓
10	ฉันละเลย.....	.63	✓
15	ฉันต้องพลาด.....	.67	✓
19	งานของฉัน.....	.66	✓
22	ชีวิตส่วนตัว.....	.54	✓
<b><math>\alpha</math></b>		.82	
<b>ชีวิตส่วนตัวส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน (LIW)</b>			
2	ฉันเป็นทุกข์.....	.56	✓
8	ฉันมีความยากลำบาก.....	.66	✓
12	ฉันรู้สึกเหนื่อย.....	.73	✓
16	ชีวิตส่วนตัว.....	.64	✓
20	ฉันคงทุ่มเท.....	.58	✓
24	เมื่อลงมือ.....	.65	✓
<b><math>\alpha</math></b>		.85	
การรบกวนกันในชีวิตทั้งสองทิศทาง (WIL และ LIW) มีค่า <b><math>\alpha</math></b>		.88	

ข้อ	ข้อความ	CITC (N=143)	ข้อที่ผ่านการ วิเคราะห์ CITC
<b>ชีวิตการทำงานส่งผลเกี่ยวพันชีวิตส่วนตัว (WEL)</b>			
3	งานที่ทำ.....	.63	✓
5	ฉันรู้สึก.....	.72	✓
9	งานทำให้.....	.64	✓
13	งานของฉัน.....	.72	✓
18	งานช่วยให้.....	.73	✓
23	ชีวิตของฉัน.....	.71	✓
		<b><math>\alpha</math></b>	.88
<b>ชีวิตส่วนตัวส่งผลเกี่ยวพันชีวิตการทำงาน (LEW)</b>			
4	ฉันทำงาน.....	.61	✓
7	ชีวิตส่วนตัว.....	.72	✓
11	สิ่งที่เกิดขึ้น.....	.69	✓
14	ชีวิตส่วนตัว.....	.78	✓
17	ชีวิตส่วนตัว.....	.73	✓
21	ชีวิตส่วนตัว.....	.70	✓
		<b><math>\alpha</math></b>	.89
		<b>การเกี่ยวพันในชีวิตทั้งสองทิศทาง (WEL และ LEW) มีค่า <math>\alpha</math></b>	
		<b>.90</b>	

หมายเหตุ ค่าวิกฤตของ  $r(140) = .16$ ,  $\alpha = .05$  (หนึ่งหาง)

### ประวัติผู้เขียนโครงการทางจิตวิทยา

นางสาวรัตนพรรณ ส่งเสริมสวัสดิ์ เกิดวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2552 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสาวสิริกาญจน์ จิตลดาพร เกิดวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2535 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนศึกษานารีวิทยา เมื่อปี พ.ศ. 2552 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสาวอารดี เจริญยิ่งวัฒนา เกิดวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2535 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2552 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย