

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน  
โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

นายกิติภพ	แซ่เอ็ง	เลขประจำตัวนิสิต	5337405438
นางสาวเกวรินทร์	ไตรรัตน์	เลขประจำตัวนิสิต	5337407738
นางสาวเปรมวดี	วราพันธ์	เลขประจำตัวนิสิต	5337456438

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาจิตวิทยา  
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2556

RELATIONSHIP BETWEEN PERFECTIONISM AND WORK-LIFE BALANCE  
: THE MEDIATING ROLE OF WORKAHOLIC

Mr. Kitipop	Sae-ung	ID 5337405438
Miss Kevarin	Trirat	ID 5337407738
Miss Premwadee	Warapan	ID 5337456438

\

A Senior Project in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Bachelor of Science in Psychology  
Faculty of Psychology  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2013

หัวข้อโครงการทางจิตวิทยา

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุล  
ระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน  
โดย กิติภพ แซ่อึ้ง เกวรินทร์ ไตรรัตน์  
และเปรมวดี วราพันธ์

หลักสูตร

ปริญญาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ

อาจารย์กมลกานต์ จินข้าง

---

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับโครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศินางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบโครงการทางจิตวิทยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก

(อาจารย์กมลกานต์ จินข้าง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูพงศ์ ปัญจมะวัต)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกรณ์วานิช)

นายกิติภพ แซ่จื้อ นางสาวเกวรินทร์ ไตรรัตน์ และนางสาวเปรมวดี วราพันธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน  
(RELATIONSHIP BETWEEN PERFECTIONISM AND WORK-LIFE BALANCE: THE MEDIATING ROLE  
OF WORKAHOLIC)

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงงานทางจิตวิทยาหลัก : อาจารย์กมลกานต์ จีนช้าง, 101 หน้า.

โครงงานทางจิตวิทยานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม และ  
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพนักงานในเขต  
กรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม, มาตรวัด  
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และมาตรวัดการติดงาน โดยสลับลำดับการทำมาตรด้วยวิธีการสุ่ม

ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
  - 1.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางบวกสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
  - 1.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางลบสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับการติดงาน
  - 2.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางบวกสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
  - 2.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางลบสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต และมิติการรบกวน ของงานและชีวิตสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในระดับ .05 และลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ระดับ .001

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

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

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาหลัก.....

# # 5337405438, 537407738, 5337456438 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS : PERFECTIONISM / WORK-LIFE BALANCE / WORKAHOLIC

KITIPOP SAE-UNG, KEVARIN TRIRAT, PREMWADEE WARAPAN: RELATIONSHIP  
BETWEEN PERFECTIONISM AND WORK-LIFE BALANCE: THE MEDIATING ROLE OF  
WORKAHOLIC

SENIOR PROJECT ADVISOR : KAMONKAN JINCHANG, 101 pp.

The propose of this research was to examine the mediating effect of workaholic on the association between perfectionism and work-life balance. Participants were 160 Thai employees who work in Bangkok. There were three research instruments: the perfectionism scale, the work-life balance scale and the workaholic scale.

Results indicate that

1. Perfectionism has a correlation with work-life balance

1.1.1 Healthy perfectionism has a significantly positive correlation with enhancement ( $r = .28, p < .01$ )

1.1.2 Unhealthy perfectionism has a significantly positive correlation with interference ( $r = .40, p < .01$ )

2. Perfectionism has a correlation with workaholic

2.1 Healthy perfectionism has a significantly positive correlation with workaholic ( $r = .39, p < .01$ )

2.2 Unhealthy perfectionism has a significantly positive correlation with workaholic ( $r = .21, p < .01$ )

3. Both enhancement and interference have a positive significantly correlation with workaholic. ( $p < .01$ )

4. Negative perfectionist can significantly predict enhancement with workaholic as a mediator ( $p < .05$ ), negative perfectionist can significantly predict interference with workaholic as a mediator ( $p < .001$ )

Field of Study : ..... Psychology ..... Student's Signature .....

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

Student's Signature .....

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการทางจิตวิทยาเล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ อาจารย์ กมลกานต์ จินข้าง อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ผู้ซึ่งให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอนเพื่อให้โครงการเล่มนี้สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ต่อมา ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ อาจารย์ณัฐสุริย์ ศิริวิวัฒน์ ที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ต่อมาผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ นางสาวเจณิกา วงศ์สถาพร ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยใช้มาตรวัด ทำให้การวิจัยครั้งนี้สามารถดำเนินงานและวิเคราะห์ผลไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณนายวุฒิ พูลสมบัติ นางสาววิรัชพัชร เลิศธีรเรืองกุล นายรวีโรจน์ เลิศพิภพเมธา นางสาวอารดี เจริญยิ่งวัฒนา นางสาวสิริภาญจน์ จิตรลดาพร และนางสาวรัตนพรรณ สงเสริมสวัสดิ์ ที่ร่วมกันพัฒนามาตรเพื่อใช้ในการสำรวจสำหรับโครงการทางจิตวิทยาเล่มนี้ ผู้วิจัยมีความยินดีและซาบซึ้งใจในการให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือที่ได้รับตลอดการทำโครงการ

ขอขอบคุณบุคคลทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยาที่ให้การอำนวยความสะดวกให้กับนิสิตตลอดระยะเวลาการทำโครงการวิจัย รวมไปถึงรุ่นพี่ รุ่นน้อง ที่คอยให้กำลังใจเสมอมา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ คณะจิตวิทยา รุ่น 9 ที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาดี ๆ แก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นเบื้องหลังความสำเร็จและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ และขอขอบคุณทุกท่านบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้วยความรัก และเมตตา

กิติภพ แซ่ฮั่ง  
 เกวรินทร์ ไตรรัตน์  
 เปรมวดี วราพันธ์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
1.2.1 ลักษณะสมบูรณแบบนิยม.....	3
1.2.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	12
1.2.3 การติดงาน.....	16
1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
1.4 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	19
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	20
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	20
1.7 การพัฒนาสมมติฐาน.....	21
1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	21
1.9 สมมติฐานการวิจัย.....	22
1.10 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	22
1.11 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	25
บทที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	26
2.1 กลุ่มตัวอย่าง.....	26
2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	26

	หน้า
2.4 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
2.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	43
3.1 การทดสอบสถิติเบื้องต้น.....	45
3.2 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย.....	51
3.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	64
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	70
รายการอ้างอิง.....	74
ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก ก.....	81
ภาคผนวก ข.....	87

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตารางแสดงข้อมูลการศึกษาลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม.....	8
2 จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม จำแนกตามองค์ประกอบ.....	27
3 จำนวนข้อกระทงทางบวกและข้อกระทงทางลบแบ่งตามองค์ประกอบของมาตรวัด ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม.....	28
4 มาตรฐานค่า 5 ระดับของมาตรวัดความลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม.....	28
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานจำนวน 130 คน ที่ใช้ในชั้นพัฒนามาตร จำแนกตามเพศอายุ สถานภาพ จำนวนบุตร อาชีพ รายได้.....	29
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 112 คน ในชั้นพัฒนามาตร จำแนกตามเพศ อายุ ชั้นปี และคณะ.....	30
7 จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมที่ใช้กับผู้ร่วมการวิจัย จำแนกตามองค์ประกอบ .....	32
8 ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม.....	33
9 จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามองค์ประกอบ.....	34
10 มาตรฐานค่า 7 ระดับของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	35
11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในชั้นพัฒนามาตร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตรอาชีพ รายได้.....	35
12 ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	37
13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างมาตรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กับมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงาน.....	38
14 มาตรฐานค่า 7 ระดับของมาตรวัดการติตงาน.....	39
15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในชั้นพัฒนามาตร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตรอาชีพ รายได้.....	39
16 ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดการติตงาน.....	41

ตารางที่	หน้า
17	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร อาชีพลักษณะงาน รายได้ อายุงานปัจจุบัน..... 45
18	คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ในการวิจัย..... 48
19	ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 49
20	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ และการติตงาน..... 52
21	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติต่าง ๆ และการติตงาน... 53
22	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบตัวแปร เกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต..... 55
23	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ การติตงาน..... 55
24	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ การติตงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต..... 56
25	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ และการติตงาน กับตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติ การสนับสนุนของงานและชีวิต..... 57
26	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต... 59
27	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ การติตงาน..... 60
28	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ การติตงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต..... 60
29	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ และการติตงาน กับตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานใน มิติการรบกวนของงานและชีวิต..... 61

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	22
2	54
3	56
4	58
5	59
6	61
7	63

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันสภาวะการทำงานในองค์กรมีการแข่งขันสูงขึ้น พนักงานในองค์กรจึงพยายามอย่างสุดความสามารถในการทุ่มเทเวลา พลังงาน และความรับผิดชอบ เพื่อแสดงบทบาทการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้ดีที่สุด อย่างไรก็ตามการดำเนินชีวิตไม่ได้มีเพียงบทบาทจากการทำงานเท่านั้น ยังมีอีกบทบาทที่เกิดจากครอบครัว ซึ่งบุคคลต้องรับผิดชอบและทำอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง ดังนั้นเพื่อปรับตัวและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เท่าทันการแข่งขันนี้และเพื่อให้การดำเนินชีวิตมีความสมบูรณ์มากที่สุด บุคคลจึงพยายามจัดการบทบาทการทำงานและบทบาทในครอบครัวของตนให้มีความสมดุลมากที่สุด

ความพยายามในการจัดการกับทั้งสองบทบาทส่วนหนึ่งเกิดจากบุคลิกภาพที่เรียกว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยาม (Schachter, 2013) ซึ่งลักษณะสมบุรณ์แบบนิยามเป็นส่วนผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมแบบแสวงหาความไร้ที่ติในผลงานจากมาตรฐานที่ตนตั้งไว้สูง (Fairlie & Flett, 2003) จากการศึกษาวิจัยพบความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยามว่ามีการรายงานตนเองถึงพฤติกรรมการติดงาน โดยผู้ที่ติดงานจะใช้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงานโดยที่ตนเองไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมการติดงานนี้ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกิจกรรมอื่น ๆ เช่น สังคม ครอบครัว และการพักผ่อน (Brady, Vodanovich, & Rotunda, 2008)

จากรายงานการศึกษาวิจัยของ Stoeber, Davis, และ Townley (2003) พบว่าในบริบทของการทำงาน ผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยามสูง จะมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน ซึ่งถือเป็นความสัมพันธ์ที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลสร้างผลงานและผลผลิตกับองค์กร ทั้งยังส่งเสริมให้บุคคลพร้อมสำหรับการแข่งขันในสภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ ในขณะที่ Burns (1980) กล่าวถึง บุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยามว่าเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ทำให้บุคคลรู้สึกเครียดหากทำงานไม่สำเร็จ เนื่องจากมีเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงเกินความเป็นจริง ส่งผลเสียทำให้จำนวนและคุณภาพของงานลดลง และส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการใช้ชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อสรุปที่แน่ชัดว่า การมีลักษณะสมบุรณ์นิยามนั้นส่งผลดีหรือผลเสียต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลมากกว่ากัน

ในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของ Hamacheck (1978) ซึ่งให้เห็นถึงความแตกต่างของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยาม โดยแบ่งลักษณะสมบุรณ์แบบนิยามเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยามแบบปกติ (normal perfectionism) ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสร้างผลงานได้ตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ เนื่องจากมาตรฐานเหล่านั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง บุคคลจึงรู้สึกพึงพอใจเมื่อผลงานสำเร็จจุล่งตามเป้าหมาย

มีการปรับตัวที่ดี และลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมแบบวิตกกังวล (neurotic perfectionism) บุคคลกลัวความผิดพลาดจนกดดันตนเอง ทำให้สร้างผลงานที่ไม่ดี ไม่พอใจผลงานของตนเอง เนื่องจากการตั้งมาตรฐานไว้สูงเกินความจริง ซึ่งลักษณะสมบุรณ์แบบนี้ไม่ได้พบเฉพาะในบริบทของการทำงานเท่านั้น แต่เป็นบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวด้วย (Schachter, 2013) เช่น การเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่สร้างความคาดหวังในตัวลูก (parental expectation) หรือการที่ลูกกลัวการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากพ่อแม่ที่มีต่อตน โดยเฉพาะการถูกประเมินจากพ่อแม่ (parental criticism) (Frost, Marten, Laharte, & Rosenblate, 1990) จนทำให้บุคคลสร้างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม เพราะต้องการถูกยอมรับและขยายพฤติกรรมไปสู่การเรียน การทำงาน เพื่อสร้างความประทับใจให้กับบุคคลที่มีความสำคัญกับตน

Beauregard (2006) พบว่าบุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมไม่สามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและเวลาที่ตนเองมอบให้แก่ครอบครัวได้อย่างลงตัว ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในเรื่องของการบริหารเวลา ซึ่งมีต้นเหตุของปัญหาจากบทบาทของแต่ละคน ทั้งบทบาทในชีวิตส่วนตัว สังคมหรือครอบครัว การบริหารเวลาของบุคคล ทั้งบทบาทการทำงานและบทบาทชีวิตส่วนตัวที่รบกวนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันโดยไม่พักผ่อนจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจในการทำงาน และผลงานในที่ทำงาน แม้ว่าความสะดวกสบายของเทคโนโลยีที่ทำให้คนสามารถทำงานล่วงเวลาหรือแม้แต่เอางานมาทำที่บ้านได้โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ในบริษัท แต่ผลที่ได้คือการเกิดความเหลื่อมล้ำกันระหว่างขอบเขตเวลาทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Shimazu & Schaufeli, 2009) ไม่เพียงแต่ปัจจัยจากบุคคลเท่านั้น องค์กรหรือบริษัทต่างก็มีส่วนสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความก้าวร้าวกันระหว่างบทบาทชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว เพราะองค์กรต้องการพนักงานที่ทุ่มเทพลังและเวลาเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร (Naithani, 2010) ทำให้หลาย ๆ องค์กรละเลยนโยบายที่ช่วยสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน

คุณลักษณะและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาหาความสัมพันธ์ของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมในกลุ่มคนทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรที่ต้องการข้อมูลในการวางแผนการทำงานให้กับพนักงาน การกำหนดนโยบายการทำงานในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้ดีที่สุด

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม (Perfectionism)

#### ความหมายของลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม

Hollender (1978) ได้ให้ความหมายของลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม ว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลถึงการมีระเบียบปฏิบัติที่ต้องการให้ทั้งตนเองหรือผู้อื่น มีคุณภาพการปฏิบัติที่สูงกว่ามาตรฐานที่แสดงออกมาในสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับนักวิจัยอีกหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม ที่ให้ความหมายไปในแนวทางของบุคลิกภาพ โดยสรุปรวมความหมายได้ว่า ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีแนวโน้มแสวงหาความไม่มีที่ติและตั้งมาตรฐานการปฏิบัติที่สูงเกินความเป็นจริง ร่วมไปกับการมีแนวโน้มที่จะวิจารณ์ ประเมินพฤติกรรมของบุคคลอย่างรุนแรง (Flett & Hewitt, 2002a; Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990; Hewitt & Flett, 1991)

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายในเชิงกระบวนการทางปัญญาอย่าง Burns (1980) ที่ได้อธิบายว่า ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมเป็นกระบวนการทางปัญญาที่ประกอบด้วยความคาดหวัง การตีความเหตุการณ์ และการประเมินตนเองและผู้อื่น โดยบุคคลที่มีลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมจะมีการตั้งมาตรฐานที่สูงเกินจริงและยึดมั่นกับมาตรฐานเหล่านี้อย่างเคร่งครัด ยิ่งไปกว่านั้นยังรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจากการที่พวกเขาสามารถทำตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยสมัยใหม่ที่ให้ความหมายของลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมว่าประกอบไปด้วยการมีอคติทางปัญญาที่รวมแนวโน้มในการครุ่นคิดและการแผ่ขยายความผิดพลาด การให้ความสนใจกับความผิดพลาดอย่างรุนแรงและมีแนวโน้มที่จะตีความผลตอบรับที่คลุมเครือไปในทางลบ (Alden, Bieling, & Wallace, 1994; Gilbert, Durrant, & McEwan, 2006)

#### การแบ่งองค์ประกอบลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม

ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมได้มีผู้ศึกษาจำนวนมากที่กำหนดขอบเขตและองค์ประกอบของลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. Hamacheck (1978) ได้แบ่งลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมออกเป็น 2 มิติ ได้แก่

1) ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมแบบปกติ (Normal perfectionism)

บุคคลที่มีลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมแบบปกติจะตั้งมาตรฐานไว้สูงแต่จะอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง แม้ว่าจะทำไม่ได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้การเห็นคุณค่าในตนเองก็ยังคงเป็นเช่นเดิม และจะรู้สึกพึงพอใจอย่างมากเมื่อสามารถใช้ความพยายามของตน เพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ได้สำเร็จ

2) ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมแบบวิตกกังวล (Neurotic perfectionism)



บุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมนิยมแบบวิตกกังวลจะตั้งระดับความคาดหวังของตนเองไว้สูงเกินกว่าจะเป็นจริงได้ กังวลกับการบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ รู้สึกไม่พอใจกับงานที่ตนทำ เพราะเขาคิดว่าเขาสามารถทำได้ดีกว่าที่เป็นอยู่ และรู้สึกล้มเหลวเมื่อไม่สามารถบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้

2. Burns (1980) ได้ศึกษาลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมนิยมโดยวัดเพียงหนึ่งมิติ ซึ่งเน้นที่การตั้งมาตรฐานของบุคคลเพียงอย่างเดียว Burns ให้คำจำกัดความถึงลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมนิยมว่า เป็นลักษณะของบุคคลที่ตั้งมาตรฐานของตนไว้สูงเกินความเป็นจริง รู้สึกเครียดกับการไปให้ถึงเป้าหมายที่ไม่มีทางเป็นไปได้ ตัดสินความมีคุณค่าของตนเองจากผลงานและความสำเร็จที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ Burns ยังเห็นว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมนิยมจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแย่ง ทั้งลดผลผลิตการทำงาน ส่งผลเสียต่อสุขภาพ มีการควบคุมตนเองที่ต่ำ มีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับคนรอบข้างและก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะเกิดความผิดปกติต่าง ๆ เช่น อาการซึมเศร้า (Depression) ความวิตกกังวล (Anxiety) และอาการย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive-compulsive disorder)

3. การศึกษาลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมนิยมของ Frost, Marten, Laharte, และ Rosenblate (1990) มีพื้นฐานอยู่บนแนวคิดที่ว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมนิยมเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการวินิจฉัยผู้ที่มีความผิดปกติและอาการทางจิต โดย Frost และคณะ ได้แบ่งการศึกษาลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมนิยมเป็น 6 มิติ ดังนี้

#### 1) ความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด (Concern over mistake หรือ CM)

เป็นลักษณะการตอบสนองของบุคคลต่อความผิดพลาด ความล้มเหลว เป็นแนวโน้มที่จะตีความความผิดพลาดเป็นความล้มเหลว และเชื่อว่าจะไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้น Frost และคณะ (1990) ได้อธิบายว่ามีมิตินี้เป็นลักษณะสำคัญที่ใช้จำแนกผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมนิยม

#### 2) มาตรฐานส่วนบุคคล (Personal standard หรือ PS)

บุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมนิยมจะสร้างมาตรฐานในระดับที่สูงเกินกว่าจะสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้ โดยบุคคลจะให้ความสำคัญกับมาตรฐานที่เขาตั้งไว้ใน การตัดสินใจ และประเมินการกระทำของตนเอง

#### 3) ความคาดหวังของพ่อแม่ (Parental expectations หรือ PE)

บุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมนิยมจะนำการรับรู้ความคาดหวังต่อความสำเร็จ การตั้งเป้าหมายและการวิพากษ์วิจารณ์ที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองมีต่อตนเองมาใช้เป็นแบบแผนในการดำรงชีวิต รวมทั้งนำสิ่งเหล่านั้นเป็นเกณฑ์ในการตั้งมาตรฐานให้กับตนเอง โดยมีสาเหตุจากการแสดงออกทางการเลี้ยงดูของพ่อแม่ผู้ปกครองที่มีต่อลูก

#### 4) การวิพากษ์วิจารณ์ของพ่อแม่ (Parental criticism หรือ PC)

การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการวิพากษ์วิจารณ์และการประเมินของพ่อแม่ที่มีต่อตนในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ซึ่งบุคคลจะให้ความสำคัญกับคุณค่าของการประเมินมาก

#### 5) ความสงสัยในการกระทำ (Doubting of actions หรือ D)

ความสงสัย ไม่มั่นใจในการกระทำหรือการทำงานของตน บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่าตนยังมีความบกพร่อง ยังไม่สมบูรณ์แบบตามที่ต้องการ

#### 6) การจัดการ (Organization หรือ O)

การให้ความสำคัญและพึงพอใจกับความเป็นระบบระเบียบ ความประณีตเรียบร้อย โดยที่ทุกอย่างจะต้องถูกจัดให้อยู่ในสภาพที่ตนเองตั้งมาตรฐานเอาไว้ ซึ่งเป็นมิติที่สำคัญต่อการนำไปสู่ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม

4. Hewitt และ Flett (1991) เป็นนักจิตวิทยาอีกกลุ่มหลังจาก Frost และคณะ (1990) ได้ศึกษาลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมในหลายมิติ (multidimensional perfectionism) โดยแบ่งเป็นลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

#### 1) ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมในตนเอง (Self-oriented perfectionism)

เป็นลักษณะของบุคคลที่เน้นการกำกับตนเอง ตั้งมาตรฐานกับตนเอง มักจะประเมินตนเองอย่างเข้มงวด ต่ำหนิการกระทำตนเองตนหากทำไม่ได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยความพยายามเหล่านี้จะแสดงออกด้วยการพยายามไปให้ถึงความสมบูรณ์แบบที่ตั้งไว้และหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมบังคับตนเอง (Self-directed behavior) ระดับของความทะเยอทะยาน (Level of aspiration) และการโทษตนเอง (Self-blame) นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมในตนเองยังมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวที่ผิดปกติ เช่น ความวิตกกังวล โรค Anorexia Nervosa และอาการซึมเศร้า

#### 2) ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมมุ่งเน้นผู้อื่น (Other-oriented perfectionism)

เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและความสามารถของผู้อื่น โดยจะมีการตั้งมาตรฐานที่สูงเกินจริงและประเมินหรือตัดสินผู้อื่นอย่างเข้มงวดจากมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ Hewitt และ Flett (1991) พบว่า ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมมุ่งเน้นผู้อื่นมีความคล้ายกับลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมในตนเองเพียงแต่ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมมุ่งเน้นผู้อื่นนั้นจะมีการแสดงออกไปยังบุคคลอื่น ทั้งการตำหนิผู้อื่น หมดความไว้วางใจ และมีความรู้สึกไม่เป็นมิตรต่อผู้อื่น

#### 3) ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมตามสังคม (Socially prescribed perfectionism)

การรับรู้ว่าผู้อื่นหรือสังคมตั้งความคาดหวังให้ตนทำตามมาตรฐานที่สังคมได้ตั้งไว้ และคิดว่าสังคมเป็นตัวบังคับให้บุคคลยึดถือมาตรฐานที่สูงเกินความเป็นจริง ประเมินตัวบุคคลอย่างเคร่งครัด และพยายามให้

บุคคลต้องสมบูรณ์แบบอยู่ตลอด ซึ่งการรับรู้มาตรฐานความกดดันจากสังคมมากเกินไปจะทำให้บุคคลประสบกับความรู้สึกล้มเหลว และก่อให้เกิดอารมณ์ทางลบ เช่น ความโกรธ วิตกกังวล และความซึมเศร้า

5. Stump และ Paker (2000) ได้ศึกษาตัวแปรลักษณะสมบูรณ์แบบโดยนำองค์ประกอบของ Frost และคณะ (1990) มาร่วมศึกษากับมาตรวัดบุคลิกภาพอื่น ๆ และแบ่งองค์ประกอบของลักษณะสมบูรณ์แบบนิยาม เป็น 2 มิติ คือ

1) ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยามเชิงบวก (Healthy perfectionism)

เป็นการรวมกันขององค์ประกอบมาตรฐานส่วนบุคคล (Personal standard) และการจัดการ (Organization) ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ความอดทนอดกลั้น (Endurance) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) และผลสัมฤทธิ์ (Achievement)

2) ลักษณะนิยามความสมบูรณ์แบบเชิงลบ (Unhealthy perfectionism)

เป็นการรวมกันของสิ่งประกอบคือ ความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด (Concern over mistake), ความสงสัยในการกระทำ (Doubting of actions), ความคาดหวังของพ่อแม่ (Parental expectations) และการวิพากษ์วิจารณ์ของพ่อแม่ (Parental criticism) โดยมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ Neuroticism

6. Slaney, Rice, Mobley, Trippi, และ Ashby (2001) ได้ศึกษาลักษณะสมบูรณ์แบบนิยามเป็นลักษณะทางบวกและลบแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1) การตั้งมาตรฐานสูง (High standards)

การตั้งมาตรฐานของบุคคลที่สูงเกินความเป็นจริง และคาดหวังการกระทำที่ให้ผลออกมาสมบูรณ์แบบเปรียบเทียบ ซึ่งการที่บุคคลสนับสนุนการตั้งมาตรฐานที่สูงนั้นจะแยกออกจากการประเมินของบุคคล โดย Slaney และคณะ (2001) ได้อธิบายว่าในมิตินี้สามารถเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ขึ้นอยู่กับระดับความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง หากเป็นในทางบวกเมื่อบุคคลตั้งมาตรฐานที่สูงแล้วพยายามทำตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้สำเร็จก็จะเกิดความไม่สอดคล้องน้อย ในขณะที่ทางลบหากบุคคลตั้งมาตรฐานเอาไว้สูงแต่ไม่สามารถทำได้ส่งผลให้เกิดความไม่สอดคล้องมากและนำไปสู่การปรับตัวที่ผิดปกติ (Grzegorek, Slaney, Franze, & Rice, 2004; Mobley, Slaney, & Rice, 2005; Rice & Slaney, 2002 อ้างถึงใน Rice, Ashby, & Slaney, 2007)

2) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order)

ความต้องการที่จะจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต ซึ่งเป็นหนึ่งมิติที่ Slaney และคณะ (2001) ได้ระบุว่าเป็นลักษณะทางบวกมิติหนึ่งของลักษณะสมบูรณ์แบบนิยาม

### 3) ความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง (Discrepancy)

เป็นการรับรู้ความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานที่ตนเองคาดหวังเอาไว้กับการกระทำที่บุคคลทำได้จริง ซึ่งในมิตินี้ Slaney และคณะ (2001) ได้จัดไว้ให้เป็นลักษณะทางด้านลบของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม เมื่อบุคคลมีความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความจริงมากส่งผลให้เกิดการปรับตัวที่ผิดปกติ ทำให้เกิดความเครียด ซึมเศร้า และอารมณ์ทางลบต่างๆ

ตารางที่ 1 ตารางแสดงข้อมูลการศึกษาลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม

ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	การแบ่งมิติศึกษา	กรอบแนวคิด	ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น
Hamachek (1978)		Normal perfectionism	ความแตกต่างระหว่างลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมแบบปกติกับแบบวิตกกังวลคือลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมเชิงบวกการตั้งเป้าหมายที่อยู่บนมาตรฐานในระดับที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีแรงจูงใจที่จะแสวงหาความสมบูรณ์แบบด้วยตนเอง	Self-esteem Need for achievement
		Neurotic perfectionism	ในขณะที่ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมแบบวิตกกังวลถูกผลักดันด้วยความกลัวที่จะล้มเหลวและตั้งมาตรฐานในระดับสูงโดยไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง	Psychological problems overly concerned with mistakes
Burns (1980)	นักศึกษา มหาวิทยาลัย 25 คน	Personal standard	การตั้งมาตรฐานของตัวสูงเกินความเป็นจริง รู้สึกเครียดกับการไปให้ถึงเป้าหมายที่ไม่มีทางเป็นไปได้ ตัดสินความมีคุณค่าของตนเองจากผลงานและความสำเร็จที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้	Psychopathology
Frost et al. (1990)	นักศึกษา มหาวิทยาลัย 282 คน	Concern over mistake	เป็นลักษณะที่บุคคลแนวคิดในทางลบเกี่ยวกับความผิดพลาด มักมีแนวโน้มที่จะตีความว่าความผิดพลาดคือความล้มเหลว และมีความเชื่อว่าถ้าล้มเหลวจะไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น	Extraversion Neuroticism

ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	การแบ่งมิติศึกษา	กรอบแนวคิด	ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น
		Parental expectations	การที่บุคคลรับรู้ถึงความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อตนเอง ในด้านความสมบูรณ์แบบในชีวิต ซึ่งมีสาเหตุมาจากการแสดงออกทางการเลี้ยงดูจากผู้ปกครอง	
		Parental criticism	การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับการวิพากษ์วิจารณ์ของพ่อแม่ที่มีต่อตนเองในทุก ๆ การกระทำของชีวิตโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือความคาดหวังของผู้ปกครอง	
		Doubting of actions	เป็นความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าการกระทำของตนเองยังไม่สมบูรณ์แบบ มีความรู้สึกว่ายังมีความบกพร่อง ไม่พอใจต่อผลลัพธ์จากการกระทำ	
		Organization	เป็นลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการจัดระบบระเบียบในการดำเนินการตั้งแต่การวางแผน ระบุขั้นตอน ลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานที่จะกระทำเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยสมบูรณ์แบบตามที่ได้วางแผนไว้	
Hewitt และ Flett (1991)	นักศึกษา มหาวิทยาลัย 156 คน	Self-oriented perfectionism	เน้นการกำกับตนเอง ตั้งมาตรฐานกับตนเอง มักจะประเมินตนเองอย่างเข้มงวด ตำหนักการกระทำตนเองตนาหากทำไม่ได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้	High self-standards, Self-criticism, Self-importance-performance, Self-importance-goals

ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	การแบ่งมิติศึกษา	กรอบแนวคิด	ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น
		Other-oriented perfectionism	การตั้งมาตรฐานที่สูงเกินจริง และประเมินหรือตัดสินผู้อื่นอย่างเข้มงวดจากมาตรฐานที่ตนตั้งไว้	Other-blame, Entitlement, Social importance goals, Total narcissism
		Socially prescribed perfectionism	การรับรู้ที่ผู้อื่นหรือสังคมตั้งความคาดหวังให้ตนทำตามมาตรฐานที่สังคมตั้งไว้ และคิดว่าสังคมเป็นตัวบังคับให้บุคคลยึดถือมาตรฐานที่สูงเกินความเป็นจริง	Self-blame, Self-criticism, Obsessive-Compulsive, Depression, Paranoia
Stump และ Parker (2000)	นักศึกษา มหาวิทยาลัย 855 คน	Healthy perfectionism  Unhealthy perfectionism	การรวมองค์ประกอบมาตรฐานส่วนบุคคล (personal standard) และการจัดการ (organization)  การรวมกันของสิ่งประกอบคือ ความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด (concern over mistake), ความสงสัยในการกระทำ (doubting of actions), ความคาดหวังของพ่อแม่ (parental expectations) และการวิพากษ์วิจารณ์ของพ่อแม่ (parental criticism)	Conscientiousness, Endurance, Achievement  Neuroticism, Self-esteem(-)
Slaney et al. (2001)	นักศึกษา มหาวิทยาลัย 809 คน	High standard	การตั้งมาตรฐานของบุคคลที่สูงเกินความเป็นจริง และคาดหวังการกระทำที่ให้ผลออกมาสมบูรณ์แบบ	Self-esteem, GPA

ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	การแบ่งมิติศึกษา	กรอบแนวคิด	ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น
		Order	ความต้องการที่จะจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต	-
		Discrepancy	การรับรู้ความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานตามที่ตนคาดหวังกับการกระทำที่บุคคลทำได้จริง	Self-esteem(-), GPA(-)

ที่มา : ปรับจาก Stoeber และ Otto (2006)



## ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance)

การศึกษาในเรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเริ่มต้นจากการศึกษาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างครอบครัวและงาน (work-family conflict) โดยเฉพาะการขัดกันระหว่างบทบาทของผู้หญิงที่ต้องเป็นคนดูแลคนในครอบครัว ทำงานบ้านและทำงานนอกบ้านในเวลาเดียวกัน

Barnett และ Baruch (1985 อ้างถึงใน Rantanen, Kinnunen, Mauno, & Tillemann, 2011) สันนิษฐานว่าความเครียดทางจิตใจเชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการให้อยู่ในภาวะสมดุลระหว่างความกังวลใจที่เกิดจากบทบาทและรางวัลหรือผลทางบวกที่ผู้หญิงได้รับ ซึ่งได้รับผลกระทบมาจากบทบาทที่หลากหลายของผู้หญิง ผู้หญิงคนหนึ่งอาจจะมีหลายบทบาท เช่น เป็นคนทำงานหาเงินให้ครอบครัว ภรรยา และแม่ นอกจากนี้ Barnett และ Baruch พบว่าหากผู้หญิงมีความสมดุลระหว่างบทบาท จะทำให้ผู้หญิงได้รับสิ่งตอบแทนมากกว่ามีเรื่องกังวลใจ ซึ่งสัมพันธ์กับความขัดแย้งในบทบาทและความวิตกกังวลในระดับต่ำ

Dargo และ Kashian (2003) เสนอว่านักวิจัยควรศึกษาความสมดุลของชีวิตในบริบทของการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว โดยเราควรคำนึงถึงพนักงานจำนวนหนึ่งที่ไม่มีครอบครัว เช่น ไม่มีลูก หรือไม่ได้แต่งงาน ซึ่งคณะผู้วิจัยมีความเห็นตรงกับ Dargo และ Kashian จึงมุ่งศึกษาในบริบทของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มากกว่าการศึกษาในบริบทความสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน

Lockwood (2003) กล่าวว่า ในสังคมที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งระหว่างความรับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่เราต้องให้ความสนใจในอันดับต้น ๆ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้คนสนใจความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย การแข่งขันทางธุรกิจในโลกยุคปัจจุบัน ค่านิยมในชีวิตของบุคคลและครอบครัวที่อาจจะขัดแย้งหรือสอดคล้องกันในแต่ละบุคคล และแรงงานผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากขึ้น ทำให้นักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อชิงความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจ ซึ่งการจัดโปรแกรมเพื่อเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้แก่พนักงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและเพิ่มผลผลิตให้แก่บริษัท

ในขณะเดียวกันบริษัทต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจในประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากขึ้น เนื่องจากบริษัทต้องการเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน รักษาพนักงานหรือบุคลากรที่มีคุณค่าของบริษัท (Tariq, Aslam, Siddique, & Tanveer, 2012)

### ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Clark (2000) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคือ ความพึงพอใจและการทำงานอย่างประสานกันระหว่างชีวิตในที่ทำงานและชีวิตที่บ้าน โดยเกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่น้อยที่สุด

Felstead, Jewson, Phizacklea, และ Walters (2002) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเวลาที่ใช้ในองค์กร เวลาที่ใช้ในสังคม พื้นที่ในการทำงานและกิจกรรมทางสังคมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรายได้เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากและจะถูกกระจายไปสู่ตลาดแรงงาน ทั้งนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่เกิดขึ้นในที่ทำงานมีส่วนช่วยทำให้พนักงานรู้สึกยืดหยุ่น และเป็นอิสระมากขึ้น เพราะพวกเขาสามารถบริหารเวลาของตนเองและการแสดงตัวในที่ทำงานได้

Greenhaus, Collins, และ Shaw (2003) นิยามว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัว คือ ขอบเขตของบุคคลที่มีความผูกพันและความพึงพอใจระหว่างบทบาทในงานและบทบาทในครอบครัวได้อย่างเท่าเทียม

Houston (2005) ให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า การทำงานอย่างชาญฉลาด เกิดความรู้สึกสดชื่น มีพลังที่จะทำสิ่งที่ต้องการทั้งในส่วนของงานและส่วนที่บ้าน โดยไม่ส่งกระทบต่อกัน ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสำคัญต่อทุกคนในทุกช่วงของชีวิต ไม่จำกัดแค่ในเรื่องของครอบครัว การเลี้ยงดูบุตร หรือการทำงานให้น้อยลง (Department of trade and industry, UK, 2001)

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance หรือ work-life effectiveness) หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง หากสามารถสร้างดุลยภาพระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ จะช่วยให้เกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาพะในชีวิตร ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคงและความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด

Haar (2013) นิยามความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า ขอบเขตที่บุคคลสามารถจัดการกับบทบาทที่หลากหลายในชีวิตของเขาได้อย่างลงตัว ประกอบไปด้วยงาน ครอบครัว หรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในด้านอื่นๆ พนักงานบางคนอาจจะต้องบริหาร 2 บทบาทหลักในเรื่องของการทำงานและครอบครัว ขณะที่บางคนต้องบริหารบทบาทที่มากขึ้นทั้งการทำงาน การเล่นกีฬา สังคม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น ความสมดุลในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการแบ่งครึ่งของสองบทบาทอย่างเท่าเทียมในลักษณะ 50:50 เพราะคนเราไม่สามารถแยกได้ชัดเจนระหว่างสิ่งที่เราปรารถนาจะทำกับความเป็นจริง ความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานคนหนึ่งรักในการสะสมรถยนต์รุ่นเก่าและแข่งรถ เขาพอใจที่ทำงานสัปดาห์ละ 50 ชั่วโมงตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ แม้ว่า 50 ชั่วโมงจะเป็นจำนวนที่มาก แต่เขาก็รู้สึกพอใจที่ได้ทำงาน เพราะว่างานช่วยสนับสนุนชีวิตอีกด้านหนึ่งของเขา ทำให้เขามีเงินและทำให้เขาสามารถทำงานอดิเรกของตัวเองได้ในช่วงวันหยุด

## แนวคิดที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์/ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสัมพันธ์หรือความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายได้จาก 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) และ ทฤษฎีการจัดการทรัพยากร (Conservation of Resources Theory)

ทฤษฎีบทบาท (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964 อ้างถึงใน Fisher, Bulger, & Smith, 2009) เริ่มมาจากการตั้งสมมติฐานที่ว่าชีวิตคนเราประกอบด้วยหลายบทบาท ทั้งบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น เป็นเจ้านาย เป็นลูกน้อง หรือว่าบทบาทที่อยู่นอกเหนือจากงาน เช่น สามัญภรรยา พ่อแม่ บทบาทจะขัดแย้งกันต่อเมื่อความต้องการของบทบาทหนึ่งกดดันหรือขัดแย้งกับอีกบทบาท ทำให้อีกบทบาทหนึ่งไม่สามารถทำหน้าที่ของตนเอง (Kahn et al., 1964 อ้างถึงใน Fisher et al., 2009) อย่างไรก็ตาม Sieber (1974 อ้างถึงใน Fisher et al., 2009) เสนอว่าการที่บุคคลมีบทบาทหลากหลายก็สามารถส่งผลดีได้เช่นกัน แม้ว่าการบริหารจัดการบทบาทจะทำให้เกิดความเครียด แต่ขณะเดียวกันก็ช่วยให้ความพยายาม เกิดแรงผลักดันทำให้เรามีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรที่มีคุณค่า มีคุณประโยชน์ต่อตัวเรามากขึ้น

ทฤษฎีการจัดการทรัพยากร (Hobfoll, 1989 อ้างถึงใน Fisher et al., 2009) อ้างว่าเมื่อบุคคลต้องการแสวงหาหรือได้รับประโยชน์จากทรัพยากร พลังงาน เวลาให้มากที่สุด อย่างไรก็ตามหากบุคคลสูญเสียทรัพยากร ประสบการณ์ หรือทำไม่ได้ตามที่คาดหวังจะทำให้บุคคลเกิดความเครียด ซึ่งความเครียดคือกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิดนี้ทำให้เกิดอุปสรรคระหว่างงานและสิ่งทีอยู่นอกเหนือจากงาน จึงทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาท อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้อ้างว่า ทรัพยากรสามารถเกิดขึ้นมาใหม่หรือสร้างใหม่ได้ โดยเติมเต็มความต้องการของอีกบทบาท (Greenhaus & Powell, 2006; Marks, 1977 อ้างถึงใน Fisher et al., 2009)

นอกจากสองทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น Voydanoff (2006 อ้างถึงใน Fisher et al., 2009) ให้ความเห็นว่างานที่อยู่นอกเหนือภาระงานและกิจกรรมประกอบด้วย 2 ประเด็นคือ ครอบครัวยุคใหม่และสังคม เราสามารถดูความสำคัญของบทบาทที่อยู่นอกเหนือจากงานที่อยู่เหนือครอบครัวได้จากการมีส่วนร่วมและการแสดงความเกี่ยวข้องในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งเป็นส่วนช่วยทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและทัศนคติต่องานได้พอ ๆ กับความพึงพอใจในชีวิตคู่ (Kirchmeyer, 1992a; Voydanoff, 2005a อ้างถึงใน Fisher et al., 2009)

Zedeck และ Moiser (1990 อ้างถึงใน Guest, 2002) และ O'Driscoll (1996 อ้างถึงใน Guest, 2002) เสนอว่ามีแนวคิดที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตที่อยู่นอกเหนือจากงานทั้งหมด 5 แนวคิดดังนี้

1. การแบ่งแยก (segmentation) สันนิษฐานว่างานและสิ่งทีอยู่นอกเหนือจากงานเป็นสองมิติที่แยกออกจากกัน ไม่ได้มีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อกัน

2. ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน (spillover) สันนิษฐานว่าตัวแปรหนึ่งสามารถส่งอิทธิพลต่ออีกตัวแปรทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบ

3. การชดเชย (compensation) สิ่งที่เราขาดหายไปในด้านหนึ่ง เช่น ความต้องการหรือความพึงพอใจสามารถถูกชดเชยหรือเติมเต็มโดยอีกด้านหนึ่ง ตัวอย่างเช่น งานคือสิ่งที่เราต้องทำกันเป็นประจำและไม่สามารถเรียกร้องได้มาก แต่งานก็สามารถชดเชยโดยบทบาทอื่นที่สำคัญนอกเหนือจากงาน

4. เครื่องมือเอื้อประโยชน์ (instrumental) กิจกรรมที่เกิดขึ้นในด้านหนึ่งเอื้อให้อีกด้านหนึ่งประสบความสำเร็จ ตัวอย่างเช่นพนักงานที่ต้องการใช้เงินสำหรับการใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก เขามีแนวโน้มที่จะตัดสินใจทำงานอย่างหนัก เพื่อสามารถซื้อบ้าน ซื้อรถเพื่อครอบครัวของเขา

5. ความขัดแย้ง (conflict) เมื่อบุคคลต้องการตอบสนองความต้องการของตนในทุกๆด้านของชีวิตทำให้เขาต้องทำงานอย่างหนักหน่วงเกินความสามารถของตน ส่งผลให้เขาใช้ชีวิตอย่างลำบากมากขึ้น

### ประเด็นที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

Zedack (1992 อ้างถึงใน Muchinsky, 2006) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับหัวข้อที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวใน 3 ประเด็นดังนี้

1. งานรบกวนครอบครัว (work interference with family) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว ตัวอย่างเช่น Klein และ Ehrhart (2002 อ้างถึงใน Muchinsky, 2006) พบว่าชั่วโมงที่ใช้ในการทำงานสามารถทำนายการรบกวนชีวิตครอบครัว รวมทั้งสามารถทำนายความเครียดในจิตใจ

2. ครอบครัวรบกวนงาน (family interference with work) ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างหรือพัฒนาการทางครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ตัวอย่างเช่น นักวิจัยบางกลุ่มเปรียบเทียบครอบครัวเหมือนกับเครื่องป้องกันการสะท้อน หรือ ใช้อัฟ ถ้าชีวิตในบ้านดี ครอบครัวจะช่วยขัดขวางหรือลดความรู้สึกผิดหวังในที่ทำงาน แต่นักวิจัยกลุ่มอื่นก็มองว่าปริมาณความรับผิดชอบต่อครอบครัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงพฤติกรรมความล่าช้าในงานและการหยุดงาน

3. ครอบครัวและงานส่งผลกระทบบetweenกัน (work and family enhancement) มองว่างานและครอบครัวมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ความสัมพันธ์นี้ไม่ได้เกิดขึ้นแค่ทิศทางเดียว ตัวอย่างเช่น การมีปฏิสัมพันธ์ในงานส่งผลต่อความเข้ากันได้หรือเข้ากันไม่ได้ในชีวิตครอบครัว ความสัมพันธ์ในงาน และส่งผลกระทบต่อกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงบทบาทในแต่ละบุคคล

## การติดงาน (Workaholic)

รัฐมนตรีนครนิวยอร์กและจิตแพทย์ Wayne E. Oates เป็นผู้แรกที่ริเริ่มศึกษาการติดงาน ซึ่งทำให้ประเด็นของลักษณะการติดงานเป็นที่สนใจเรื่อยมา 40 ปี (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009) Oates ได้กำหนดความหมายแรกของลักษณะผู้ที่หมกมุ่นในงาน (workaholic) ว่าเป็นอาการติดการทำงานที่มีความหมกมุ่นและไม่สามารถควบคุมความต้องการในการทำงานได้ เกิดมาจากแรงกระตุ้นภายในที่ ต้องการทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถหยุดได้ และการหมกมุ่นในการทำงานเช่นนี้ทำให้คนขยันขึ้น แต่กลับกันความหมกมุ่นนี้ไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นได้ (Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000) หลังจาก Oates ได้เริ่มกล่าวถึงลักษณะการติดงานเช่นนี้ ทำให้ผู้วิจัยท่านอื่นเกิดค่านิยามที่แตกต่างกันดังนี้

Fassel ได้เสนอแนะค่านิยามในเชิงทางการแพทย์ของลักษณะการติดงานว่ามีการเติบโต เหมือนโรคภัยที่ทำให้ตายได้ และยังส่งผลให้ชีวิตส่วนตัวของบุคคลไม่สามารถควบคุมให้สอดคล้องกับเวลาในการทำงานได้ โรคภัยที่ว่ามันได้แก่ การรับรู้ ความคิด ที่รุนแรงมากต่อชีวิต (Thombs, 1994)

Spence และ Robbins ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีการติดงานจะมีส่วนร่วมในงานสูง อุทิศเวลาส่วนใหญ่ไว้กับการทำงาน มีแรงขับหรือแรงผลักดันที่จะทำงาน ซึ่งแรงขับเหล่านี้มาจากแรงผลักดันภายในที่ทำให้คนรู้สึกกังวลและรู้สึกผิดเมื่อไม่ได้ทำงาน รวมถึงมีความสนุกสนานมากขึ้นเมื่อได้ทำงาน รวมถึงมีรายงานเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพและความเครียดสูง การติดงานจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ คือ

1. ต้องการมีส่วนร่วมและความเกี่ยวข้องในงาน (work involvement)
2. มีแรงผลักดันในการทำงานสูง ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากภายใน (drive)
3. มีความสนุกสนานในการทำงาน (work enjoyment)

ทั้ง 3 ลักษณะนี้ ถูกเรียกรวมกันว่า การติดงานสามองค์ประกอบ (workaholic-triad) Mudrack (2006) แย้งว่า ผู้ที่ลักษณะติดงานอาจจะมีความสนุกสนานหรือไม่สนุกสนานกับงานก็ได้ เนื่องจากความสนุกสนานมิได้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการติดงาน (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009)

Porter (1996) นิยามลักษณะของการติดงานว่า เน้นองค์ประกอบของแรงกระตุ้นภายในและการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน มีการเพิกเฉยต่อการใช้ชีวิตด้านอื่น ๆ ของชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกมีพื้นฐานจากแรงกระตุ้นภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าการบังคับจากองค์กร

Robinson และ Post (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีลักษณะติดงานและหน้าที่ในครอบครัว พบว่ามีความสัมพันธ์ด้านลบกับหลายมิติหน้าที่ในครอบครัว เช่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของครอบครัว การสื่อสารกับคนในครอบครัว หน้าที่ภายในบ้าน ความรู้สึกที่มีต่อครอบครัวและหน้าที่ทั่ว ๆ ไปภายในครอบครัว ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ทำให้เข้าใจถึงผลกระทบของการติดงานต่อครอบครัวในด้านลบอย่างชัดเจน

Scott, Moore, และ Miceli (1997) พบคุณลักษณะร่วม 3 ลักษณะ ได้แก่ ผู้ที่ติดงานจะใช้เวลากับการทำงานเป็นหลักมากกว่าการใช้ชีวิตในกิจกรรมอื่น ๆ จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างหนัก (excessively hard worker) มักจะคิดถึงงานตลอดเวลา แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในที่ทำงานก็ตาม มีอาการคลังไคล้ในงาน จะเป็นผู้ที่หมกมุ่นในงาน (compulsive worker) และลักษณะสุดท้ายคือ ผู้ที่ติดงานจะทำงานมากเกินไปที่องค์กรได้กำหนดไว้หรือมากกว่าที่สังคมต้องการ

Peiperl และ Jones (2001) ได้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีลักษณะติดงาน (workaholic) และผู้ที่ทำงานมากเกินไป (overworker) พบว่าผู้ที่มีลักษณะติดงานจะพึงพอใจในอาชีพและรายได้ของตนมากเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานมากเกินไป

Buelens และ Poelmans (2004) กล่าวว่าลักษณะการติดงานคือ ผู้ที่ทำงานหนักอย่างมีความสุข (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009)

McMillan และ O'Driscoll (2006) สรุปนิยามของคำนิยามของลักษณะติดงานโดย 7 ใน 9 ของคำนิยามที่บรรยายถึงลักษณะการติดงานพบว่า มีการทำงานหนักที่มากเกินไป (working excessively hard) และมีแรงกระตุ้นภายใน (internal drive) โดยทั้งสองเป็นคุณลักษณะที่ถูกจัดอยู่ในคุณลักษณะหลัก

Salanova, Del Libano, Llorens, Schaufeli และ Fidago (2008) ได้กล่าวถึง ผู้ที่มีลักษณะหมกมุ่นในงานว่า เป็นลักษณะสภาวะเชิงลบทางจิตวิทยาที่มาจากทำงานอย่างหนัก เนื่องจากแรงขับภายในที่ไม่สามารถต่อต้านได้ (Del Libano, Llorens, Salanova, & Schaufeli, 2008)

Schaufeli, Shimazu, และ Taris (2009) ได้ให้คำนิยามว่า การติดงานคือ ความเป็นไปได้ที่จะทำงานอย่างหนัก ซึ่งจัดอยู่ในมิติของพฤติกรรม (behavior dimensions) เช่นเดียวกับลักษณะของ (excessively hard working) ของ Scott, Moore, และ Miceli (1997) และมีความคลังไคล้ในงาน ซึ่งถูกจัดอยู่ในมิติของการรู้คิด (cognitive dimension) เช่นเดียวกับลักษณะการหมกมุ่นในงาน (compulsively) ซึ่งเป็นการให้คำนิยามเห็นด้วยกับ Oates (1971) ผู้เริ่มต้นให้คำนิยามเกี่ยวกับลักษณะของการติดงาน

จากการคำนิยามจากนักวิจัยหลายงานพบ 2 องค์ประกอบหลักที่นำมาใช้อธิบายลักษณะของการติดงาน ได้แก่ การทำงานอย่างหมกมุ่นที่มาจากแรงขับภายใน ซึ่งเป็นมิติของการรู้คิด และการทำงานหนักที่มากเกินไป (working excessively) ซึ่งจัดอยู่ในมิติของพฤติกรรม (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007 อ้างถึงใน Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009) ซึ่งไม่รวมองค์ประกอบของความสนุกสนานในการทำงาน (work enjoyment) อย่างที่ Spence และ Robbins (1992) ได้เสนอไว้หรือ องค์ประกอบที่ 3 ของ Scott, Moore, & Miceli (1997) ที่พูดถึงการทำงานนอกเหนือจากที่องค์กรกำหนดไว้ การศึกษาลักษณะการติดงานจึงเลือกศึกษาเฉพาะ 2 มิติ ได้แก่ การทำงานหนักมากเกินไปและการทำงานแบบหมกมุ่นในงานไม่สามารถควบคุมได้ ตรงกับการให้คำนิยามของ Schaufeli และคณะ (2009) ที่มีการแบ่งมิติการศึกษาออกอย่างชัดเจนและยังมีความสอดคล้องกับการให้คำนิยามของ Oates (1971) ผู้ริเริ่มศึกษาลักษณะการติดงานอีกด้วย (เจณิกา วังสถาพร, 2012)

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Beauregard (2006) ศึกษาเรื่องอุปสรรคที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน โดยเปรียบเทียบจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสถานการณ์ งานวิจัยนี้ทำการศึกษากับพนักงานในสายอาชีพต่าง ๆ จำนวน 223 คน พบว่าบุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะครอบครัวรอบวงงาน ส่วนบุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะงานรอบวงครอบครัวและครอบครัวรอบวงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Mitchelson (2009) ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมและความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน โดยศึกษากับพนักงาน 288 คน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างมิติครอบครัวและงาน ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความจริงและการตั้งมาตรฐานสูงในมิติของครอบครัวมากกว่างาน งานวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่ากลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะรายงานว่าตนเองมีความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความจริงและตั้งมาตรฐานสูงในบริบทของครอบครัวมากกว่าที่ทำงาน แม้ว่า การตั้งมาตรฐานสูงในที่ทำงานอาจจะเป็นหนึ่งในเกณฑ์ที่ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ดี มากกว่าการเป็นพ่อแม่ หรือสมาชิกในครอบครัวที่ดี (Mitchelson & Burns, 1998 อ้างถึงใน Mitchelson, 2009) เสนอว่าบุคคลจะดีกรอบความคาดหวังในที่ทำงานอย่างชัดเจน แต่บุคคลจะดีกรอบความคาดหวังในบ้านไม่ชัดเจนมากนัก โดยเฉพาะผู้หญิง ทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณเองไม่สามารถทำตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ส่งผลให้ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมปรากฏในบุคคลนั้น

### ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมและการติดงาน

จากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมและการติดงาน พบว่าทั้งสองแนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกัน แต่ก็มีนักวิจัยบางกลุ่มที่อธิบายว่าสองแนวคิดนี้มีความแตกต่างกัน เช่น Snir และ Harpaz (2004 อ้างถึงใน Bousman, 2007) อธิบายว่าผู้ที่มีการติดงานจะกังวลเกี่ยวกับการเสพติดการทำงานและใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการกลัวความล้มเหลวหรือการทำผลงานให้มีความสมบุรณ์แบบ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า ลักษณะนิยมความสมบุรณ์แบบเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่น่าไปสู่การติดงาน (Scott, Moore, & Miceli, 1997; Burke, 2001; Porter, 2001; Greenwald, 2003) หรือเป็นประเภทหนึ่งของการติดงาน ซึ่งบุคคลที่มีการติดงานที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมจะเผชิญกับความเครียด ความซึมเศร้า ปัญหาด้านความสัมพันธ์มาก และมีความคิดสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าคนที่ไม่ได้มีการติดงาน

Clark, Lelchook, และ Taylor (2010) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) บุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม และอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการติดงาน โดยทำการศึกษากับนักศึกษาที่ทำงานและเรียนในเวลาเดียวกันทั้งหมด 323 คน พบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมในมิติของการตั้งมาตรฐานสูง และความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการติดงาน ซึ่งผู้วิจัยให้ความเห็นว่าช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างผลงานที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังอาจจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมติดงาน

#### ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับการติดงาน

Aziz, Adkins, Walker, และ Wuensch (2010) กล่าวว่าเมื่อพนักงานมีความผูกพันในงานมากขึ้น ความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพวกเขาจะมีปัญหามากขึ้น (Bonebright et al., 2000) ในสหรัฐอเมริกาพบว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีแนวโน้มที่จะมีชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความรับผิดชอบที่มากขึ้น ปริมาณงานหนัก และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งจะนำมาสู่ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Aziz & Zickar, 2006) โดยเฉพาะบุคคลที่มีการติดงาน พวกเขามักจะไม่ใส่ใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรอบข้าง และทำให้เกิดปัญหา ระหว่างคู่สมรส

จากงานวิจัยของ Aziz, Adkins, Walker, และ Wuensch (2010) ศึกษาเรื่องความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับการติดงาน: ต้นกำเนิดทางวัฒนธรรมมีผลต่อความสัมพันธ์หรือไม่ งานวิจัยนี้ทำการศึกษากับพนักงานในสายอาชีพต่างๆจำนวน 215 คน พบว่าการติดงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยของ Brady, Vodanovich, และ Rotunda (2008) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการติดงานต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมในเวลาว่าง โดยงานวิจัยนี้ทำการศึกษากับพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานในสายอาชีพต่างๆทั้งหมด 232 คน พบว่าการติดงาน เป็นตัวทำนายความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงานอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อใช้มาตรวัดความเสี่ยงในการติดงาน (The work addiction risk test) พบว่าคนที่มีความเสี่ยงในการติดงานสูง และมีคะแนนในมิติของแรงผลักดันในการทำงานสูงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน ทั้งนี้คนที่มีความสุขในการทำงานสูงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับความขัดแย้งทางครอบครัวในระดับต่ำ

#### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับการติดงาน



3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับการติดงาน
4. ศึกษาอิทธิพลของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

### ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยคณะผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรจำนวน 160 คน โดยใช้ 3 มาตรการได้แก่

1. มาตรการลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม Frost multidimensional perfectionism scale (FMPS; Frost, Marten, Laharte, & Rosenblate, 1990) ซึ่งนำมาแปลและพัฒนาพร้อมกับมาตรการความสมบุรณ์แบบนิยม Almost Perfect Scale-Revised (APS-R; Slaney, Rice, Mobley, Trippi, & Ashby, 2001)
2. มาตรการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หรือ Work/nonwork interference and enhancement (Fisher, Bulger, & Smith, 2009)
3. มาตรการการติดงานของชาวดัตช์ (The Dutch Work Addiction Scale: DUWAS) ของนางสาวเจนิกา วังสถาพร ที่มีการแปลเป็นภาษาไทยและพัฒนามาตร จากแนวคิดของ Schaufeli, Taris, และ Bakker (2008a อ้างถึงใน เจนิกา วังสถาพร, 2012)

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ

ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม (Perfectionism) แบ่งเป็น 2 ลักษณะ

1. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก (Healthy Perfectionism)
2. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (Unhealthy perfectionism)

#### ตัวแปรตาม

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance)

1. การรบกวนของงานและชีวิต (interference)
2. การสนับสนุนของงานและชีวิต (enhancement)

#### ตัวแปรส่งผ่าน

การติดงาน (Workaholic)

## การพัฒนาสมมติฐาน

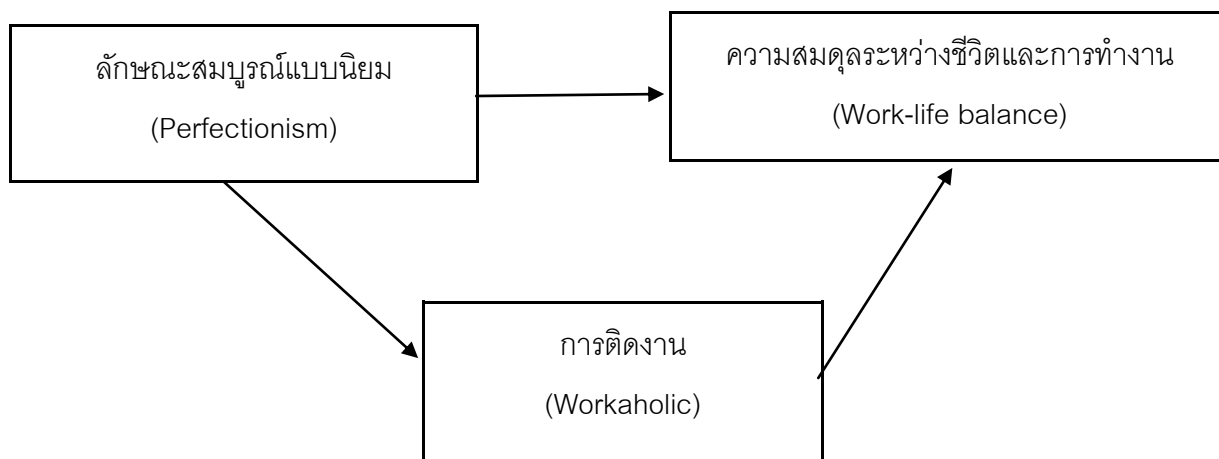
การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาอิทธิพลของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมในการวิจัยครั้งนี้สามารถแบ่งได้เป็นลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกและลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตามกรอบความคิดของ Stump และ Parker (2000) ที่แบ่งลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก (healthy perfectionism) และลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (unhealthy perfectionism)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม (perfectionism) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) พบว่าบุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะครอบครัวรบกวนงาน ส่วนบุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะงานรบกวนครอบครัว และครอบครัวรบกวนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beauregard, 2006)

นอกจากนี้งานวิจัยของ Aziz, Adkins, Walker, และ Wuensch (2010) พบว่าการติดงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และงานวิจัยของ Brady, Vodanovich และ Rotunda (2008) พบว่าการติดงาน เป็นตัวทำนายความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงานอย่างมีนัยสำคัญ คนที่มีความเสี่ยงในการติดงานสูงและมีแรงผลักดันในการทำงานสูงมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน

เนื่องจากทั้งลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมและการติดงานต่างมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คณะผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า "ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน"

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 อิทธิพลส่งผ่านของการติตงานต่อลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

## สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
  - 1.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
  - 1.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางลบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับการติตงาน
  - 2.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางลบกับการติตงาน
  - 2.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางบวกกับการติตงาน
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสัมพันธ์ทางลบกับการติตงาน
4. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในทิศทางลบ โดยมีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

### ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม

ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม (Perfectionism) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ประกอบไปด้วยการตั้งมาตรฐานที่สูงเกินความเป็นจริง ยึดมั่นกับมาตรฐานที่ตั้งเอาไว้อย่างเคร่งครัด และมีการประเมินตนเองและผู้อื่นตามมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ รวมทั้งจะมีความรู้สึกที่ตนเองหรือผู้อื่นมีคุณค่าเมื่อสามารถทำตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้สำเร็จซึ่งจะแบ่งลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมออกเป็น 2 ลักษณะคือ

## 1. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก

ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก (Healthy perfectionism) คือ ลักษณะทางบุคลิกภาพที่แสวงหาความสมบุรณ์แบบ (Striving for perfection) โดยลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกจะมีมาตรฐานส่วนบุคคล และการจัดการในระดับสูง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก หมายถึง คะแนนที่ได้จากองค์ประกอบด้านมาตรฐานส่วนบุคคลและการจัดการ ด้านละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ เป็นมาตรลิเคิร์ต 5 ช่วง ได้แก่ 1 คือ ไม่ตรงมากที่สุด 2 คือ ค่อนข้างไม่ตรง 3 คือ ทั้งตรงและไม่ตรง 4 คือ ค่อนข้างตรง และ 5 คือ ตรงมากที่สุด

## 2. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ

ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (Unhealthy perfectionism) คือลักษณะทางบุคลิกภาพที่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความสมบุรณ์แบบ (Perfectionistic concern) โดยลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบจะเป็นผู้ที่มีความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาดและความสงสัยในการกระทำ ความคาดหวังและการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลสำคัญ และความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริงในระดับสูง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ หมายถึง คะแนนที่ได้จากองค์ประกอบด้านความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาดและความสงสัยในการกระทำ ความคาดหวังและการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลสำคัญ และความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริง ด้านละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 18 ข้อ เป็นมาตรลิเคิร์ต 5 ช่วง ได้แก่ 1 คือ ไม่ตรงมากที่สุด 2 คือ ค่อนข้างไม่ตรง 3 คือ ทั้งตรงและไม่ตรง 4 คือ ค่อนข้างตรง และ 5 คือ ตรงมากที่สุด

## ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของแต่ละบุคคลต่อความสามารถในการบริหารจัดการบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่หลายหลายของพวกเขาได้อย่างลงตัว ทำให้บทบาทแต่ละบทบาทไม่ขัดแย้งกันหรือส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกัน ทั้งนี้บทบาทของแต่ละบุคคลยังสามารถส่งผลสนับสนุนช่วยเหลือกันได้อีกด้วย เช่น งาน ครอบครัว สังคม งานอดิเรก หรือ กิจกรรมเพื่อสังคม เป็นต้น โดยแบ่งมิติของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็น 2 มิติ คือ

1. การรบกวนของงานและชีวิต (interference) หมายถึง การขัดกันระหว่างบทบาทของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคคลไม่สามารถดำเนินชีวิตหรือทำงานได้อย่างราบรื่น แบ่งออกเป็น 2 มิติย่อย ได้แก่

1.1 งานรบกวนชีวิต (work interference with personal life) หมายถึง การแสดงออกถึงการขัดขวางกันระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นผลมาจากภาระงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบในขณะนั้น ทำให้ชีวิตส่วนตัวไม่สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น

1.2 ชีวิตรบกวนงาน (personal life interference with work) หมายถึง การแสดงออกถึงการขัดขวางกันระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ซึ่งเป็นผลมาจากภาวะและความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัวในขณะนั้น ทำให้งานที่ทำอยู่ไม่สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต หมายถึง คะแนนที่ได้จากองค์ประกอบด้านงานรบกวนชีวิตและชีวิตรบกวนงาน ด้านละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ ได้แก่ 1 คือ ไม่เคยเลย 2 คือ นาน ๆ ครั้ง 3 คือ บางครั้ง 4 คือ ค่อนข้างบ่อย 5 คือ บ่อย 6 คือ บ่อยมาก และ 7 คือ เป็นประจำทุกวัน

2. การสนับสนุนของงานและชีวิต (enhancement) หมายถึง การสนับสนุนกันระหว่างบทบาทของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวและทำงานได้อย่างราบรื่น แบ่งออกเป็น 2 มิติย่อยได้แก่

2.1 งานสนับสนุนชีวิต (work enhancement of personal life) หมายถึง การแสดงออกถึงการสนับสนุนเกื้อหนุนกันระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกต่องานที่ตนเองทำ ส่งผลให้การใช้ชีวิตส่วนตัวของเขาราบรื่น

2.2 ชีวิตสนับสนุนงาน (personal life enhancement of work) หมายถึง การแสดงออกถึงการสนับสนุนเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกต่อชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้การทำงานของเขาราบรื่น

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต หมายถึง คะแนนที่ได้จากองค์ประกอบด้านงานสนับสนุนชีวิตและชีวิตสนับสนุนงาน ด้านละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ ได้แก่ 1 คือ ไม่เคยเลย 2 คือ นาน ๆ ครั้ง 3 คือ บางครั้ง 4 คือ ค่อนข้างบ่อย 5 คือ บ่อย 6 คือ บ่อยมาก และ 7 คือ เป็นประจำทุกวัน

### การติดงาน

การติดงาน (workaholic) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีอาการติดการทำงาน ต้องการมีส่วนร่วมในงานสูง อุทิศเวลาส่วนใหญ่ของตนเองให้กับการทำงาน เกิดความรู้สึกต่อต้านเมื่อไม่ได้ทำงาน และมักจะครุ่นคิดหรือคิดถึงงานแม้ไม่ได้อยู่ในที่ทำงาน ซึ่งแบ่งการติดงานออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การติดงานประเภททำงานมากเกินไป (work excessively) หมายถึง การติดงานในมิติพฤติกรรม มีการทำงานที่ใช้เวลานานและใช้ส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงาน รวมไปถึงการใช้เวลาทำงานจนกระทบต่อเวลาส่วนอื่น ๆ ของชีวิต เป็นการทำงานที่ไม่ได้เป็นผลจากการบังคับขององค์กร

2. การติดงานประเภทไม่สามารถควบคุมได้ (work compulsively) หมายถึง การติดงานในมิติการรู้คิด ที่มีความคิดหมกมุ่นอยู่กับงานตลอดเวลา โดยจะคิดถึงเรื่องงานแม้ไม่อยู่ในเวลาทำงาน เป็นแรงกระตุ้นจากภายในที่บุคคลไม่สามารถควบคุมหรือต้านทานได้

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการติตงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากองค์ประกอบด้านการติตงานประเภททำงานมากเกินไปและการติตงานประเภทไม่สามารถควบคุมได้ ด้านละ 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ เป็นมาตรฐานค่า 7 ระดับ ได้แก่ 1 คือ ไม่เคยเลย 2 คือ นาน ๆ ครั้ง 3 คือ บางครั้ง 4 คือ ค่อนข้างบ่อย 5 คือ บ่อย 6 คือ บ่อยมาก และ 7 คือ เป็นประจำทุกวัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับการติตงาน
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับการติตงาน
4. ทราบถึงอิทธิพลของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
5. ได้เครื่องมือวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม ซึ่งแยกเป็นลักษณะทางบวกและทางลบที่พัฒนาในบริบทสังคมไทย

## บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับการติดงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน จำนวน 160 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) โดยเลือกจากพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยไม่จำกัดประเภทและขนาดขององค์กร ระดับการศึกษา รายได้ หรือตำแหน่งงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล มาตรฐานวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม มาตรฐานวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และมาตรฐานวัดการติดงาน

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

#### 1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทขององค์กร ตำแหน่งงาน แขนก สถานภาพ จำนวนบุตร รายได้ ลักษณะการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน จำนวนวันการทำงานต่อสัปดาห์ ระยะเวลาในการทำงาน งานอดิเรก

#### 2. มาตรฐานวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม

2.1 ผู้วิจัยพัฒนามาตรฐานวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมจาก 2 มาตรฐานวัด คือ มาตรฐาน The Frost Multidimensional Perfectionism Scale (Frost และคณะ, 1990) และ มาตรฐาน Almost Perfect Scale-Revised (Slaney และคณะ, 2001) ซึ่งมาตรฐานวัดลักษณะสมบุรณ์นิยมที่ใช้ในการสำรวจนี้เป็นการพัฒนา ร่วมกับ วุฒิ พูลสมบัติ วิรัชพัชร เลิศธีรเรืองกุล และวีโรจน์ เลิศพิภพเมธา โดยมาตรฐาน The Frost

Multidimensional Perfectionism Scale (Frost et al., 1990) ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 33 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่

1. ความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด (concern over mistake) จำนวน 11 ข้อกระทง
2. ความคาดหวังของผู้ปกครอง (parental expectations) จำนวน 9 ข้อกระทง
3. มาตรฐานส่วนบุคคล (personal standards) จำนวน 7 ข้อกระทง
4. การจัดการ (organization) จำนวน 6 ข้อกระทง

และมาตร Almost Perfect Scale-Revised (Slaney et al., 2001) ได้พัฒนาคัดเลือกข้อกระทงเฉพาะในองค์ประกอบความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง (Discrepancy) ซึ่งมีจำนวน 12 ข้อกระทง

2.2 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่คัดเลือกจากมาตร The Frost Multidimensional Perfectionism Scale (Frost et al., 1990) และ มาตร Almost Perfect Scale-Revised (Slaney et al., 2001) แปลเป็นภาษาไทย และคิดข้อกระทงเพิ่มเติมให้ทุกองค์ประกอบครบ 20 ข้อกระทง รวมทั้งสิ้น 100 ข้อกระทง ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2

จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม จำแนกตามองค์ประกอบ

มาตร	องค์ประกอบ	จำนวน	จำนวน	รวม
		ข้อกระทงเดิม	ข้อกระทงเพิ่มเติม	
The Frost Multidimensional Perfectionism Scale	ความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด	11	9	20
	ความคาดหวังของผู้ปกครอง	9	11	20
	มาตรฐานส่วนบุคคล	7	13	20
	การจัดการ	6	14	20
Almost Perfect Scale- Revised	ความไม่สอดคล้องระหว่าง- มาตรฐานกับความเป็นจริง	12	8	20
		45	55	100

2.3 นำข้อกระทงทั้งหมด 100 ข้อ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการงานวิจัยทางจิตวิทยาตรวจสอบความถูกต้องในการแปลและความเหมาะสมของภาษา พบว่ามีข้อกระทงที่ผ่านการเห็นชอบทั้งหมด 75 ข้อ



กระทง แบ่งออกเป็นข้อกระทงทางบวก 60 ข้อ และ ข้อกระทงทางลบ 15 ข้อ แบ่งออกตามองค์ประกอบตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3

จำนวนข้อกระทงทางบวกและข้อกระทงทางลบแบ่งตามองค์ประกอบของมาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม

องค์ประกอบ	ข้อกระทง ทางบวก	ข้อกระทง ทางลบ	รวม
ความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด	13	2	15
ความคาดหวังของผู้ปกครอง	12	3	15
มาตรฐานส่วนบุคคล	12	3	15
การจัดการ	11	4	15
ความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง	12	3	15
	60	15	75

2.4 นำข้อกระทงทั้ง 24 ข้อสร้างมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบว่าแต่ละข้อกระทงตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองที่เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยแบ่งระดับการตอบไว้ 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่ตรงมากที่สุด จนถึง ตรงมากที่สุด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

มาตรประมาณค่า 5 ระดับของมาตรวัดความลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม

ระดับ	ความหมาย
1	ไม่ตรงมากที่สุด
2	ค่อนข้างไม่ตรง
3	ทั้งตรงและไม่ตรง
4	ค่อนข้างตรง
5	ตรงมากที่สุด

2.5 นำมาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมจำนวน 75 ข้อ เก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจริงในกรุงเทพมหานคร (try out) จำนวน 130 คน ดังแสดงในตารางที่ 4 และเก็บข้อมูลกับนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 112 คน ซึ่งมีลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนามาตร ดังแสดงในตารางที่ 5

#### ตารางที่ 5

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานจำนวน 130 คน ที่ใช้ในชั้นพัฒนามาตร จำแนกตามเพศอายุ สถานภาพ จำนวนบุตร อาชีพ รายได้

รายการ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	48	36.92
	หญิง	82	63.08
อายุ	21 - 30 ปี	55	42.31
	31 - 40 ปี	12	9.23
	41 - 50 ปี	27	20.77
	51 - 60 ปี	33	25.38
	61 - 70 ปี	1	0.77
	ไม่ระบุอายุ	2	1.54
สถานภาพ	โสด	65	50.00
	สมรส	64	49.23
	อื่นๆ	1	0.77
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	65	50.00
	1	17	13.08
	2	30	23.08
	3	13	10.00
	4	3	2.31
	ไม่ระบุจำนวนบุตร	2	1.54
อาชีพ	รับราชการ	13	10.00
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	6	4.62
	พนักงานบริษัทเอกชน	72	55.38
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	0.77

รายการ		จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ	รับจ้าง	7	5.38
	เจ้าของกิจการ	23	17.69
	อื่น ๆ	5	3.85
	ไม่ระบุอาชีพ	3	2.31
รายได้	ต่ำกว่า 15,000	21	16.15
	15,001 – 30,000	42	32.31
	30,001 – 45,000	13	10.00
	45,001 – 60,000	15	11.54
	60,001 – 75,000	18	13.85
	ไม่ระบุรายได้	21	16.15

#### ตารางที่ 6

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 112 คน ใน  
ชั้นพัฒนามาตร จำแนกตามเพศ อายุ ชั้นปี และคณะ

รายการ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	41	36.61
	หญิง	71	63.39
อายุ	17-18 ปี	26	23.21
	19-20 ปี	60	53.57
	21-22 ปี	24	21.43
	23-24 ปี	2	1.79
ชั้นปี	ชั้นปีที่ 1	53	47.32
	ชั้นปีที่ 2	19	16.96
	ชั้นปีที่ 3	24	21.43
	ชั้นปีที่ 4	16	14.29
คณะ	อักษรศาสตร์	14	12.50
	วิทยาศาสตร์	6	5.36
	รัฐศาสตร์	1	0.89

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	12	10.71
ครุศาสตร์	4	3.57
นิเทศศาสตร์	14	12.50
เภสัชศาสตร์	21	18.75
นิติศาสตร์	5	4.46
จิตวิทยา	24	21.43
วิทยาศาสตร์การกีฬา	11	9.82

2.6 นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows วิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบที (*t*-test) โดยแบ่งกลุ่มสูงที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าและกลุ่มต่ำที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า

กลุ่มสูงได้คะแนนช่วง 237 คะแนน ถึง 297 คะแนน มีจำนวน 65 คน กลุ่มต่ำได้คะแนนช่วง 137 คะแนน ถึง 197 คะแนน มีจำนวน 67 ข้อ ในขั้นนี้มีข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบจำนวน 70 ข้อ จำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่ามีข้อกระทงไม่ผ่านการทดสอบจำนวน 5 ข้อ เมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาถึงความเหมาะสมของภาษาและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาจึงตัดข้อกระทงทั้ง 5 ข้อนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของมาตรวัด จากนั้นวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ เมื่อเทียบกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ในมาตร (Corrected Item-Total Correlation – CITC) โดยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่ามากกว่า .197 ตามเกณฑ์การพิจารณาจากค่า *r* วิฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากกลุ่มตัวอย่าง 242 คน พบว่ามีข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 63 ข้อ (ไม่ผ่าน 7 ข้อ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแบบอัลฟาของครอนบาคทั้งมาตร เท่ากับ .926 ดังภาคผนวก ข

2.7 ผู้วิจัยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกระทงกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรที่มีค่ามากที่สุด และวิเคราะห์ร่วมกับการตรวจสอบหาความตรงจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis หรือ EFA) กำหนดองค์ประกอบเป็น 5 องค์ประกอบ เพื่อทำการตรวจสอบและสำรวจข้อมูลว่าแต่ละข้อกระทงอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันหรือไม่ จากการสำรวจองค์ประกอบที่ได้จากข้อมูลและสถิติวิเคราะห์ส่วนประกอบสำคัญ (principal component analysis) เพื่อหาความตรงของมาตรวัดด้วยการทดสอบสถิติบาร์ทเลตต์ (Bartlett test of sphericity) พบว่าค่าสถิติดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy หรือ KMO) มีค่าเท่ากับ .93 ซึ่งมากกว่าค่า.60 ซึ่งมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ [ $KMO = .93, \chi^2(1770) =$

1415.58,  $p = .000$ ] และมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการหมุนด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) และใช้เกณฑ์สกัดองค์ประกอบที่มีค่าไอเก้น (Eigen Value) มากกว่า 1 พบว่าองค์ประกอบแรกที่พบสามารถอธิบายความแปรปรวนในข้อกระทงทั้ง 75 ข้อได้ร้อยละ 17.21 องค์ประกอบที่สองสามารถอธิบายความแปรปรวนในข้อกระทงทั้ง 75 ข้อได้ร้อยละ 15.98 องค์ประกอบที่สามสามารถอธิบายความแปรปรวนในข้อกระทงทั้ง 75 ข้อได้ร้อยละ 13.89 องค์ประกอบที่สี่สามารถอธิบายความแปรปรวนในข้อกระทงทั้ง 75 ข้อได้ร้อยละ 12.59 องค์ประกอบที่ห้าสามารถอธิบายความแปรปรวนในข้อกระทงทั้ง 75 ข้อได้ร้อยละ 11.76 เมื่อรวม 5 องค์ประกอบพบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของทั้งมาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมได้ร้อยละ 71.44

2.8 ผู้วิจัยคัดเลือกข้อกระทงโดยมีใช้เกณฑ์พิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของข้อกระทงทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดและมากกว่า .30 ในกรณีข้อกระทงมิได้มีน้ำหนักสูงสุดตามองค์ประกอบที่ควรจะเป็น ข้อกระทงนั้นจะถูกคัดออกพบว่ามีข้อกระทงจำนวน 35 ข้อที่ผลการสำรวจองค์ประกอบสอดคล้องกับองค์ประกอบของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมโดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 7 ข้อกระทง และนำผลที่ได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาอำนาจจำแนกของข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อพัฒนามาตรวัดให้ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพและมาตรวัดที่สั้นกระชับมากขึ้น โดยคำนึงถึงจำนวนข้อกระทงในแต่ละองค์ประกอบที่ควรมีจำนวนเท่า ๆ กัน ทำให้มาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมมีข้อกระทงทั้งสิ้น 30 ข้อที่ผ่านการคัดเลือกจากทั้งหมด 75 ข้อ โดยแต่ละองค์ประกอบมีจำนวน 6 ข้อกระทงเท่า ๆ กัน มีข้อกระทงทางบวกและทางลบในแต่ละองค์ประกอบดังที่แสดงในตารางที่ 7

#### ตารางที่ 7

จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมที่ใช้กับผู้ร่วมการวิจัย จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ข้อกระทง	ข้อกระทง	รวม
	ทางบวก	ทางลบ	
ความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด	6	0	6
ความคาดหวังของผู้ปกครอง	6	0	6
มาตรฐานส่วนบุคคล	6	0	6
การจัดการ	4	2	6
ความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง	6	0	6
รวม	28	2	30

2.9 นำข้อกระทงที่ผ่านการคัดเลือก 30 ข้อ วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation – CITC) พบว่ามีค่าความเที่ยงของแบบวัดจากการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายในด้วยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคทั้งมาตรฐาน เท่ากับ .837 แบ่งตามองค์ประกอบได้ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8

ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม (N=242)

องค์ประกอบ	จำนวนข้อกระทง	สัมประสิทธิ์แอลฟา
ความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด	6	0.96
ความคาดหวังของผู้ปกครอง	6	0.97
มาตรฐานส่วนบุคคล	6	0.97
การจัดการ	6	0.90
ความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง	6	0.97

### 3. มาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3.1 ผู้วิจัยนำมาตราวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work/non work interference and enhancement) ของ Fisher, Bulger, และ Smith (2009) ซึ่งเป็นการพัฒนามาตรร่วมกับ อารดี เจริญยิ่งวัฒนา สิริกาญจน์ จิตรลดาทพร และรัตนพรพรรณ ส่งเสริมสวัสดิ์ โดยนำมาตราวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แปลเป็นภาษาไทย ซึ่งมีจำนวนข้อกระทงทั้งสิ้น 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติการรบกวนของงานและชีวิต (interference) และ มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต (enhancement) ในแต่ละมิติมีอีก 2 องค์ประกอบย่อยคือ

#### 1. มิติการรบกวนของงานและชีวิต

1.1 องค์ประกอบด้านงานรบกวนชีวิต (work interference with personal life หรือ WIL) จำนวนข้อกระทง 5 ข้อ

1.2 องค์ประกอบด้านชีวิตรบกวนงาน (personal life interference with work หรือ LIW) จำนวนข้อกระทง 6 ข้อ

#### 2. มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต

2.1 องค์ประกอบด้านงานสนับสนุนชีวิต (work enhancement of personal life หรือ WEL) จำนวนข้อกระทง 3 ข้อ

2.2 ด้านชีวิตสนับสนุนงาน (personal life enhancement of work หรือ LEW) จำนวนข้อกระทง 3 ข้อ

รายงานค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal consistency) พบค่าระดับสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของด้านงานรบกวนชีวิต ด้านชีวิตรบกวนงาน ด้านงานสนับสนุนชีวิต และด้านชีวิตสนับสนุนงานเท่ากับ .91, .82, .70 และ .81 ตามลำดับ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการในองค์กรต่างๆทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมาตรทั้งหมดประกอบด้วยข้อกระทงทางบวกทั้งสิ้น

3.2 นำข้อกระทงทั้ง 17 ข้อ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยทางจิตวิทยาตรวจสอบความถูกต้องในการแปลและความเหมาะสมของภาษา

3.3 ผู้วิจัยคิดข้อกระทงเพิ่มเติมในแต่ละด้าน ยกเว้นด้านชีวิตรบกวนงาน (personal life interference with work) เพื่อให้ข้อกระทงมีจำนวนเท่ากับ 6 ข้อในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9

จำนวนข้อกระทงของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามองค์ประกอบ

มิติ	องค์ประกอบ	จำนวนข้อกระทง	จำนวนข้อกระทง	รวม
		เดิม	เพิ่มเติม	
มิติการรบกวนของงานและชีวิต	ด้านงานรบกวนชีวิต (WIL)	5	1	6
	ด้านชีวิตรบกวนงาน (LIW)	6	0	6
มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต	ด้านงานสนับสนุนชีวิต (WEL)	3	3	6
	ด้านชีวิตสนับสนุนงาน (LEW)	3	3	6
		17	7	24

3.4 นำข้อกระทงทั้ง 24 ข้อสร้างมาตรประมาณค่าแบบประมาณค่า (rating scale) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบว่าแต่ละข้อกระทงตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองที่เกิดขึ้นภายใน 3 เดือนนี้มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งระดับการตอบไว้ 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เคย จนถึง เป็นประจำทุกวัน ดังตารางที่ 10

## ตารางที่ 10

มาตรฐานค่า 7 ระดับของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ระดับ	ความหมาย
1	ไม่เคยเลย
2	นานๆครั้ง
3	บางครั้ง
4	ค่อนข้างบ่อย
5	บ่อย
6	บ่อยมาก
7	เป็นประจำทุกวัน

3.5 นำข้อกระทงทั้ง 24 ข้อไปทดลองเก็บข้อมูลจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจริง (try out) จำนวน 143 คน ซึ่งมีลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในขั้นพัฒนามาตร ดังแสดงในตารางที่ 11

## ตารางที่ 11

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นพัฒนามาตร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร อาชีพ รายได้ (N = 143)

รายการ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	72	50.35
	ชาย	70	48.95
	ไม่ระบุเพศ	1	0.70
อายุ	21 – 30 ปี	100	70.42
	31 – 40 ปี	25	17.61
	41 – 50 ปี	11	7.75
	51 – 60 ปี	5	3.52
	ไม่ระบุอายุ	2	1.41
สถานภาพ	โสด	110	76.92
	สมรส	30	20.98



รายการ		จำนวน	ร้อยละ
	อื่นๆ	2	1.40
	ไม่ระบุสถานภาพ	1	0.70
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	113	79.55
	1	16	11.25
	2	8	5.00
	3	2	1.40
	4	1	0.70
	ไม่ระบุจำนวนบุตร	3	2.10
อาชีพ	รับราชการ	8	5.63
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	5	3.52
	พนักงานบริษัท	95	66.60
	รับจ้างทั่วไป	8	5.63
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	17	11.60
	อื่นๆ	9	6.32
	ไม่ระบุอาชีพ	1	0.70
รายได้	ต่ำกว่า 15,000	17	11.37
	15,001 – 30,000	77	54.23
	30,001 – 45,000	18	12.57
	45,001 – 60,000	10	7.04
	60,001 – 75,000	8	5.63
	มากกว่า 75,000	9	6.34
	ไม่ระบุรายได้	4	2.82

3.6 นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows วิเคราะห์ วิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบที ( $t$ -test) โดยแบ่งกลุ่มสูงที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่า และกลุ่มต่ำที่เปอร์เซ็นต์ ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่า

ในมิติการรบกวนของงานและชีวิต (interference) กลุ่มต่ำได้คะแนนช่วง 12 คะแนนถึง 22 คะแนน จำนวน 42 คน กลุ่มสูงได้คะแนนช่วง 38 คะแนนถึง 67 คะแนน จำนวน 38 คน ในมิติการสนับสนุนของ งานและชีวิต (enhancement) กลุ่มต่ำได้คะแนนช่วง 14 คะแนนถึง 40 คะแนน จำนวน 44 คนและกลุ่มสูง

ได้คะแนนช่วง 55 คะแนนถึง 83 คะแนน จำนวน 40 คน การวิเคราะห์ในขั้นนี้พบว่าทุกข้อกระทงผ่านการทดสอบทั้งสิ้น จากนั้นหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อเมื่อเทียบกับคะแนนรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ในมาตร (Corrected Item-Total Correlation – CITC) โดยนำค่าที่ได้เปรียบเทียบกับค่า  $r$ วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $df = 142, r = .166$ ) พบว่าข้อกระทงทั้ง 24 ข้อผ่านเกณฑ์ทุกข้อ เนื่องจากไม่มีข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรต่ำกว่าค่า  $r$  ที่กำหนดไว้ ดังภาคผนวก ข

3.7 ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัด ด้วยการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายในจากสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ของทั้งมาตรพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในเท่ากับ .785 แบ่งตามองค์ประกอบดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12

ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ( $N=143$ )

มิติและองค์ประกอบ	จำนวนข้อกระทง	สัมประสิทธิ์แอลฟา
ด้านงานรบกวนชีวิต (WIL)	6	.82
ด้านชีวิตรบกวนงาน (LIW)	6	.85
ด้านงานสนับสนุนชีวิต (WEL)	6	.88
ด้านชีวิตสนับสนุนงาน (LEW)	6	.89
มิติการรบกวนของงานและชีวิต	12	.89
มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต	12	.90

3.8 ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าความตรงของแบบวัด ด้วยการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) จากการนำมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตที่แปลและพัฒนาโดย หยกฟ้า อิศรานนท์ (2551) จำนวนข้อกระทง 10 ข้อ และมาตรวัดความพึงพอใจในงานที่แปลและพัฒนาโดย ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ (2553) จำนวนข้อกระทง 10 ข้อ ซึ่งทั้งสองมาตรวัดนี้มีตัวแปรความพึงพอใจในบทบาทที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Greenhaus, Allen และ Spector, 2006) จากนั้นจึงนำมาตรวัดทั้ง 3 เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ( $N = 143$ ) พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างมาตรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงาน ดังตารางที่ 13 กล่าวคือ ในมิติการสนับสนุนของ

งานและชีวิต ทั้งมิติหลักและมิติย่อยต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในงาน ส่วนมิติการรบกวนของงานและชีวิต ทั้งมิติหลักและมิติย่อยต่างมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิต และความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fisher, Bulger, และ Smith (2009)

### ตารางที่ 13

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงาน (N=143)

มิติและองค์ประกอบด้านต่างๆของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต	มาตรวัดความพึงพอใจในงาน
ด้านงานรบกวนชีวิต	-.32 **	-.33 **
ด้านชีวิตรบกวนงาน	-.51 **	-.30 **
ด้านงานสนับสนุนชีวิต	.44 **	.61 **
ด้านชีวิตสนับสนุนงาน	.44 **	.36 **
มิติการรบกวนของงานและชีวิต	-.45 **	-.35 **
มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต	.50 **	.55 **

\*\*  $p < .01$ , สองหาง

## 4. มาตรวัดการติดงาน

4.1 มาตรวัดการติดงาน ใช้มาตรวัดการติดงานของชาวดัตช์ (The Dutch Work Addiction Scale: DUWAS) ของ เจนนิกา วังสถาพร ที่มีการแปลและพัฒนามาตร จากแนวคิดของ Schaufeli, Taris และ Bakker (2008a อ้างถึงใน เจนนิกา วังสถาพร, 2012) ซึ่งมีข้อกระทงทั้งสิ้น 16 ข้อ ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานที่มากเกินไป (working excessively หรือ WE) 8 ข้อ การทำงานที่ไม่สามารถควบคุมได้ (working compulsively หรือ WC) 8 ข้อ ทุกข้อเป็นข้อกระทงทางบวก โดยเจนนิกา วังสถาพร ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดการติดงานรายงานค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) พบค่าระดับสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ของมาตรวัดการติดงานในด้านการทำงานที่มากเกินไปและการทำงานที่ไม่สามารถควบคุมได้เท่ากับ .80 และ .73 ตามลำดับ และมีการรายงานความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis หรือ CFA) พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 0.0007 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .996 ที่องศาอิสระเท่ากับ 2 ( $df = 2$ ) และมีค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMSEA) มี

ค่าเป็น 0 โดยมีดัชนีชี้วัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 จากกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปและมีอายุงานมากกว่า 1 ปี ทั้งเพศชายและหญิง จำนวน 650 คน โดยมาตรวัดการติดงานเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เคย จนถึง เป็นประจำทุกวัน ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14

มาตรประมาณค่า 7 ระดับของมาตรวัดการติดงาน

ระดับ	ความหมาย
1	ไม่เคยเลย
2	นานๆครั้ง
3	บางครั้ง
4	ค่อนข้างบ่อย
5	บ่อย
6	บ่อยมาก
7	เป็นประจำทุกวัน

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตใช้มาตรวัดการติดงานจาก เจนนิกา วังสถาพร ที่แปลและพัฒนามาตรวัดมาจากมาตรวัดการติดงานของชาวดัชต์ (The Dutch Work Addiction Scale: DUWAS) Schaufeli, Taris และ Bakker (2008a อ้างถึงใน เจนนิกา วังสถาพร, 2012)

4.3 การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง ผู้วิจัยได้นำมาตรไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจริงจำนวน 130 คน ทำการทดสอบ ซึ่งมีลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในขั้นพัฒนามาตร ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นพัฒนามาตร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร อาชีพ รายได้ (N = 130)

รายการ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	82	63.08
	ชาย	48	36.92
อายุ	21 - 30 ปี	55	42.31
	31 - 40 ปี	12	9.23
	41 - 50 ปี	27	20.77
	51 - 60 ปี	33	25.38
	61 - 70 ปี	1	0.77
	ไม่ระบุอายุ	2	1.54
สถานภาพ	โสด	65	50.00
	สมรส	64	49.23
	อื่นๆ	1	0.77
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	65	50.00
	1	17	13.08
	2	30	23.08
	3	13	10.00
	4	3	2.31
	ไม่ระบุจำนวนบุตร	2	1.53
อาชีพ	รับราชการ	13	10.00
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	6	4.62
	พนักงานบริษัทเอกชน	72	55.38
	พนักงานมหาวิทยาลัย	1	0.77
	รับจ้าง	7	5.38
	เจ้าของธุรกิจ	23	17.69
	อื่นๆ	5	3.85
	ไม่ระบุอาชีพ	3	2.31
รายได้	ต่ำกว่า 15,000	15	11.54
	15,001 - 30,000	48	36.92
	30,001 - 45,000	13	10.00
	45,001 - 60,000	15	11.54

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้	60,001 – 75,000	18
ไม่ระบุรายได้		21
		16.15

4.4 ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) พบค่าระดับสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของทั้งมาตรเท่ากับ .86 ซึ่งสอดคล้องกับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคที่ เจดนิกาวิงสตาพรได้พัฒนาก่อนหน้านี้ สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16

ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของมาตรวัดการติดงาน (N=130)

มิติ	จำนวนข้อกระทง	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ด้านการทำงานที่มากเกินไป (WE)	8	.82
ด้านการทำงานที่ไม่สามารถควบคุมได้ (WC)	8	.72

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน โดยให้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถาม โดยไม่ได้เปิดเผยวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยระบุเพียงว่าเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นทั่วไป และเน้นย้ำว่าการวิจัยครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมการวิจัย ไม่มีการนำเสนอข้อมูลเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยเท่านั้น ทั้งนี้ผลการวิจัยทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ

แบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้เรียงลำดับของมาตรวัดเป็น 3 ชุด โดยเรียงมาตรวัดลักษณะสมบูรณแบบนิยม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การติดงาน ทั้งนี้กลุ่มผู้วิจัยได้เรียงลำดับมาตรสลับตำแหน่งกัน เพื่อให้แน่ใจว่าลำดับของมาตรมิได้ส่งผลต่อคำตอบของผู้เข้าร่วมการวิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows
2. วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการคำนวณคะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานและการติดงานด้วยการหาสัมพัทธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient:  $r_{xy}$ ) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows
4. วิเคราะห์และทดสอบการทำนายของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ และการติดงานต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows
5. วิเคราะห์และทดสอบการทำนายลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในทิศทางลบโดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยวิธีการวิเคราะห์ Bootstrapping ของ Preacher และ Hayes (2008) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

### บทที่ 3 ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ การทดสอบสถิติพื้นฐานเบื้องต้น และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลวิเคราะห์ข้อมูลมีที่ตรงกัน และสะดวกต่อการนำเสนอ ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติในงานวิจัย

$N$	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$M$	หมายถึง	ค่ามัชฌิมเลขคณิต
$SD$	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$Min$	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
$Max$	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
$\beta$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
$R$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
$P$	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$B$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$SE B$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
$t$	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบที ( $t$ -test)
$\chi^2$	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์



### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรในงานวิจัย

HP	หมายถึง	ลักษณะความสมบูรณ์แบบนิยมทางบวก
UHP	หมายถึง	ลักษณะความสมบูรณ์แบบนิยมทางลบ
CMD	หมายถึง	ความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาดและความสงสัยในการกระทำ
PS	หมายถึง	มาตรฐานส่วนบุคคล
O	หมายถึง	การจัดการ
DC	หมายถึง	ความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง
SEC	หมายถึง	ความคาดหวังและการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลที่ให้ความสำคัญ
WO	หมายถึง	การติดงาน
WE	หมายถึง	การทำงานมากเกินไป
WC	หมายถึง	การทำงานที่ไม่สามารถควบคุมได้
WLB	หมายถึง	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต
ITF	หมายถึง	มิติการรบกวนของงานและชีวิต
WIL	หมายถึง	มิตีย่อยงานรบกวนชีวิต
LIW	หมายถึง	มิตีย่อยชีวิตรบกวนงาน
ENH	หมายถึง	มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต
WEL	หมายถึง	มิตีย่อยงานสนับสนุนชีวิต
LEW	หมายถึง	มิตีย่อยชีวิตสนับสนุนงาน

## 1. การทดสอบสถิติเบื้องต้น

### 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

การเก็บข้อมูลขั้นต้นในงานวิจัยนี้มีผู้ร่วมการวิจัยทั้งหมด 160 คน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด 160 คน แบ่งออกเป็นเพศหญิง 111 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 เพศชาย 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และมีอายุเฉลี่ย 31.84 ปี มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเฉลี่ยเท่ากับ 9.86 ปี เป็นพนักงานราชการ 13 คนคิดเป็นร้อยละ 8.1 พนักงานรัฐวิสาหกิจ 18 คนคิดเป็นร้อยละ 11.3 พนักงานบริษัทเอกชน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 56.9 พนักงานมหาวิทยาลัย 4 คนคิดเป็นร้อยละ 2.5 พนักงานรับจ้าง 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.6 เจ้าของกิจการ 11 คนคิดเป็นร้อยละ 6.9 และอื่นๆอีก 21 คนคิดเป็นร้อยละ 13.7 มีอายุงานเฉลี่ย 81.76 เดือน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุงานเฉลี่ยเท่ากับ 99.5 เดือน ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร อาชีพ ลักษณะงาน รายได้ อายุงานปัจจุบัน (N = 160)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	111	69.38
ชาย	49	30.62
<b>อายุ</b>		
21-30 ปี	90	56.25
31-40 ปี	34	21.25
41-50 ปี	20	12.50
51-60 ปี	9	5.63
60 ปีขึ้นไป	1	0.62
ไม่ระบุ	6	3.75

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>			
	โสด	118	73.75
	สมรส	37	23.13
	หย่า	2	1.25
	หม้าย	2	1.25
	ไม่ระบุ	1	0.62
<b>จำนวนบุตร</b>			
	ไม่มีบุตร	126	78.75
	1 คน	13	8.11
	2 คน	18	11.25
	3 คน	1	0.63
	4 คน	1	0.63
	ไม่ระบุ	1	0.63
<b>อาชีพ</b>			
	พนักงานราชการ	13	8.13
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	18	11.25
	พนักงานบริษัทเอกชน	91	56.87
	พนักงานมหาวิทยาลัย	4	2.50
	พนักงานรับจ้าง	1	0.63
	เจ้าของกิจการ	11	6.86
	อื่นๆ	19	11.86
	ไม่ระบุ	3	1.90
<b>ลักษณะงาน</b>			
	งานประจำ	141	88.10
	งานชั่วคราว	5	3.13
	งานเป็นกะ	5	3.13
	งานอิสระ	8	5.00
	ไม่ระบุ	1	0.64

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้	ต่ำกว่า 15000	16	10.00
	15000 – 30000	74	46.25
	30001 – 45000	34	21.25
	45001 – 60000	25	15.63
	60001 – 75000	4	2.50
	มากกว่า 75000	7	4.37
อายุงานปัจจุบัน	ต่ำกว่า 1 ปี	50	31.25
	1 – 5 ปี	42	26.25
	6 – 10 ปี	24	15.00
	10 ปีขึ้นไป	44	27.50

#### 1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยพบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ค่าต่ำสุดของคะแนนเท่ากับ 1.67 และค่าสูงสุดของคะแนนเท่ากับ 4.50 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 2.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ค่าต่ำสุดของคะแนนเท่ากับ 1.17 และค่าสูงสุดของคะแนนเท่ากับ 4.50 ส่วนการติดงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ค่าต่ำสุดของคะแนนเท่ากับ 2.13 และค่าสูงสุดของคะแนนเท่ากับ 6.25 ในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13 ค่าต่ำสุดของคะแนนเท่ากับ 1.33 และค่าสูงสุดของคะแนนเท่ากับ 7.00 และสุดท้ายมิติการรบกวนของงานและชีวิตมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 2.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 ค่าต่ำสุดของคะแนนเท่ากับ 1.08 และค่าสูงสุดของคะแนนเท่ากับ 5.17 ดังตารางที่

## ตารางที่ 18

คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการวิจัย (N = 160)

ตัวแปร	Min	Max	M	SD
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก	1.67	4.50	3.18	0.58
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ	1.17	4.50	2.40	0.59
การติดงาน	2.13	6.25	3.93	0.91
มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต	1.33	7.00	4.06	1.13
มิติการรบกวนของงานและชีวิต	1.08	5.17	2.80	0.92

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าตั้งแต่ -.23 ถึง .46 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก (HP) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการติดงาน (WO) สูงที่สุดเท่ากับ .38 รองลงมาคือ มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต (ENH) เท่ากับ .28 และต่ำที่สุดคือ มิติการรบกวนของงานและชีวิต (ITF) เท่ากับ .10 ส่วนในลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (UHP) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับมิติการรบกวนของงานและชีวิต (ITF) สูงที่สุดเท่ากับ .40 รองลงมาคือการติดงาน (WO) เท่ากับ .21 และต่ำที่สุดกับมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต เท่ากับ -.09 นอกจากนี้การติดงาน (WO) ยังมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับมิติการรบกวนของงานและชีวิต (ITF) เท่ากับ .36 และมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต เท่ากับ .33 ดังตารางที่ 19

## ตารางที่ 19

ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (N = 160)

	ลักษณะ สมบูรณ์แบบ นิยมเชิงบวก	ลักษณะ สมบูรณ์แบบ นิยมเชิงลบ	การสนับสนุน ของงานและ ชีวิต	งานสนับสนุน ชีวิต	ชีวิตสนับสนุน งาน	การรบกวน ของงานและ ชีวิต	งานรบกวน ชีวิต	ชีวิตรบกวน งาน	การติดงาน
ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมเชิงบวก									
ลักษณะสมบูรณ์แบบนิยมเชิงลบ	.46**								
การสนับสนุนของงานและชีวิต	.28**	-.09							
งานสนับสนุนชีวิต	.17*	-.04	.88**						
ชีวิตสนับสนุนงาน	.33**	-.11	.87**	.53**					
การรบกวนของงานและชีวิต	.10	.40**	-.23**	-.24**	-.16*				
งานรบกวนชีวิต	.09	.30**	-.25**	-.33**	-.11	.90**			
ชีวิตรบกวนงาน	.09	.40**	-.13	-.04	-.19*	.81**	.47**		
การติดงาน	.39**	.21**	.33**	.24**	.35**	.37**	.43**	.16*	

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

## 2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานข้อที่ 1** ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางลบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1 และ 1.2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติของการสนับสนุนของงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .28, p < .01$ ) โดยที่ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางบวกกับมิตีย่อยงานสนับสนุนชีวิต ( $r = .17, p < .05$ ) และชีวิตสนับสนุนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .33, p < .01$ ) ทั้งนี้ยังพบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกและมิติการรบกวนชีวิตและงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางลบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจากการวิจัยพบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติของการรบกวนของงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .40, p < .01$ ) โดยที่ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางบวกกับมิตีย่อยงานรบกวนชีวิต ( $r = .30, p < .01$ ) และชีวิตรบกวนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .40, p < .01$ ) ทั้งนี้ยังพบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบและมิติการสนับสนุนของชีวิตและงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.09$ )

จากผลการทดลองดังข้อ 1.1 และ 1.2 สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ดังข้อมูลแสดงในตารางที่ 19

## สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับการติตงาน

2.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางลบกับการติตงาน

2.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางบวกกับการติตงาน

ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.1 และ 2.2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับการติตงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

2.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางลบกับการติตงาน จากการวิจัยพบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติตงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .39, p < .01$ ) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

2.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางบวกกับการติตงาน จากการวิจัยพบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติตงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .21, p < .01$ ) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน

จากผลการทดลองดังข้อ 2.1 และ 2.2 สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์ทางบวกกับการติตงานซึ่งผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 บางส่วนดังข้อมูลแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ และการติตงาน ( $N = 160$ )

	การติตงาน
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก	.39**
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ	.21**

\*\* $p < .01$ , สองหาง

## สมมติฐานข้อที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสัมพันธ์ทางลบกับการติตงาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับการติตงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มิติการสนับสนุนของงานและชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติตงาน ( $r = .33, p < .01$ ) โดยที่การติตงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับมิติย่อยงานสนับสนุนชีวิต ( $r = .24, p < .01$ ) และมิติย่อยชีวิตสนับสนุนงาน ( $r = .35, p < .01$ ) ในขณะที่



มิติการรบกวนของงานและชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน ( $r = .37, p < .01$ ) โดยที่การติดงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับมิตีย่อยงานรบกวนชีวิต ( $r = .43, p < .01$ ) และมิตีย่อยชีวิตรบกวนงาน ( $r = .16, p < .05$ ) ดังแสดงในตารางที่ 21 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 3 ได้รับการสนับสนุนบางส่วน

#### ตารางที่ 21

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติต่าง ๆ และการติดงาน ( $N = 160$ )

	การติดงาน
มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต	.33**
มิตีย่อยงานสนับสนุนชีวิต	.24**
มิตีย่อยชีวิตสนับสนุนงาน	.35**
มิติการรบกวนของงานและชีวิต	.37**
มิตีย่อยงานรบกวนชีวิต	.43**
มิตีย่อยชีวิตรบกวนงาน	.16*

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

**สมมติฐานข้อที่ 4** ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในทิศทางลบ โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

เนื่องจากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติการรบกวนกันของงานและชีวิต (interference) และมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต (enhancement) ผู้วิจัยจึงแบ่งการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 เป็น 2 โมเดล ได้แก่

1. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตในทิศทางลบ โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตในทิศทางบวก โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โมเดลที่ 1: ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตในทิศทางลบ โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยการวิเคราะห์

ถดถอย และ Bootstrapping method ของ Preacher และ Hayes (2008) โดยมีขั้นตอนการทดสอบสมมติฐาน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) กับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนายคือ ค่า c

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) กับการติตงาน (ตัวแปรเกณฑ์) โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย คือ ค่า a

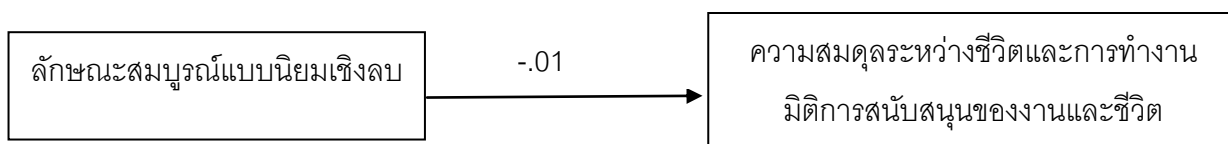
ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างการติตงาน (ตัวแปรทำนาย) กับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย คือ ค่า b

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) และตัวแปรส่งผ่านคือ การติตงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย คือ ค่า c'

ขั้นตอนที่ 5 เปรียบเทียบข้อมูลจากการวิเคราะห์ถดถอยและ bootstrapping

### ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 1

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า c โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ โดยให้ตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบไม่สามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ .07 ( $R^2 = .007, p = .28$ ) ดังแสดงในตารางที่ 22

## ตารางที่ 22

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต ( $N = 160$ )

ตัวแปร	$r$	$b$	SE	$\beta$	$R^2$
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ	0.86	-0.10	0.10	-0.86	0.007
ค่าคงที่		53.45	4.47		

## ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 2

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า  $a$  โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ โดยให้ตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ การติดงาน พบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายการติดงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4 ( $R^2 = .046$ ) ดังแสดงในตารางที่ 23

## ตารางที่ 23

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ การติดงาน ( $N = 160$ )

ตัวแปร	$r$	$b$	SE	$\beta$	$R^2$
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ	0.21**	0.29**	0.10	0.21**	0.04**
ค่าคงที่		50.29	4.72		

## ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 3

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า  $b$  โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ โดยให้ตัวแปรทำนายคือ การติดงาน และตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต

ผลการวิเคราะห์พบว่า การติดงานสามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11 ( $R^2 = .11$ ) ดังแสดงในตารางที่ 24

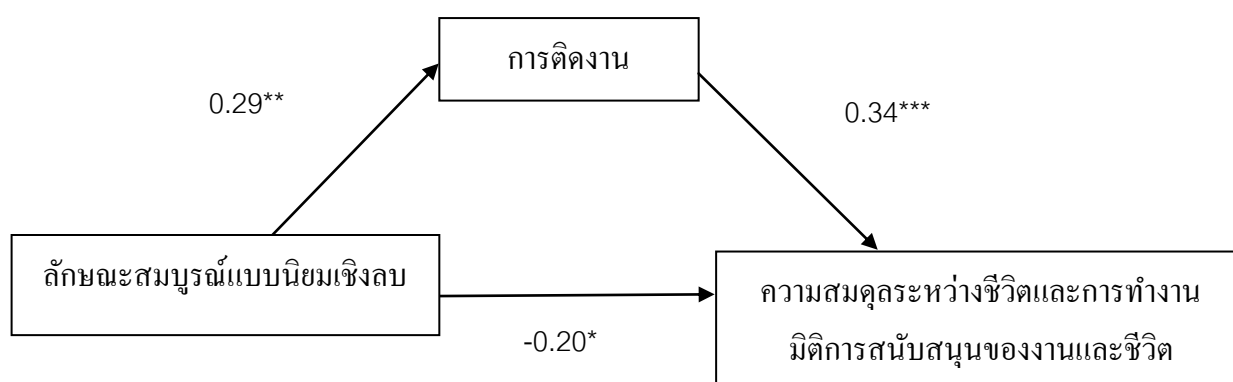
## ตารางที่ 24

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ การติดงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต ( $N = 160$ )

ตัวแปร	$r$	$B$	$SE$	$\beta$	$R^2$
การติดงาน	0.33***	0.35***	0.08	0.33***	0.11***
ค่าคงที่		45.41	4.09		

## ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 4

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า  $c'$  โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ และการติดงาน ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต

เมื่อให้ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบและการติดงานเป็นตัวแปรทำนายร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต พบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าการติดงานสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13 ( $R^2 = 13$ ) ดังแสดงในตารางที่ 25

## ตารางที่ 25

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ และการติดงาน กับตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต ( $N = 160$ )

ตัวแปร	$r$	$b$	SE	$\beta$	$R^2$
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ	0.36*	-0.20*	0.09	-0.16*	
การติดงาน		0.34***	0.07	0.36***	0.13
ค่าคงที่		36.29	5.48		

## ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 5

จากทดสอบตัวแปรส่งผ่านด้วยวิธี Bootstrapping method ของ Preacher และ Hayes (2008) มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

$$\text{ผลรวมของอิทธิพล} = \text{อิทธิพลทางตรง} + \text{อิทธิพลทางอ้อม}$$

ผลรวมของอิทธิพล คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) มีค่าเท่ากับ  $-.10$  ( $p = .27$ )

อิทธิพลทางตรง คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) มีค่าเท่ากับ  $-.20$  ( $p < .05$ )

อิทธิพลทางอ้อม คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) กับการติดงาน (ตัวแปรส่งผ่าน) มีค่าเท่ากับ  $.29$  ( $p < .01$ ) คูณกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างการติดงาน (ตัวแปรส่งผ่าน) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) มีค่าเท่ากับ  $.34$  ( $p < .001$ )

$$\text{แทนค่าสูตร ผลรวมของอิทธิพล} = \text{อิทธิพลทางตรง} + \text{อิทธิพลทางอ้อม}$$

$$c = c' + a*b$$

$$-.10 = -.20 + (.29*.34)$$

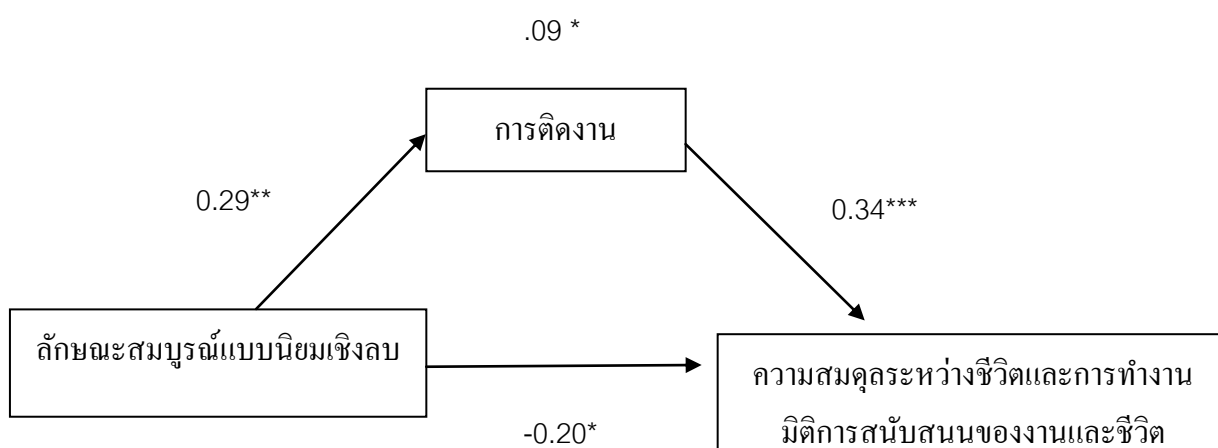
$$-.10 = -.20 + .09$$

จึงสรุปได้ว่า ผลรวมของอิทธิพล =  $-.10$  ( $p = .27$ )

อิทธิพลทางตรง =  $-.20$  ( $p < .05$ )

อิทธิพลทางอ้อม = .09 ( $p < .05$ )

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตมีค่าเท่ากับ  $-.10$  ( $p = .27$ ) โดยลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีค่าเท่ากับ  $-.20$  ( $p < .05$ ) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตมีค่าเท่ากับ  $.09$  ( $p < .05$ ) ซึ่งสามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อม ได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานอิทธิพลทางตรง ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ดังนั้นจากการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ถดถอยและ bootstrapping พบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตในทิศทางลบ โดยมีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในระดับ  $.05$  ผลที่ได้จึงสนับสนุนโมเดลที่ 1

โมเดลที่ 2: ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตในทิศทางบวก โดยมีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต โดยมีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยการวิเคราะห์ถดถอย และ Bootstrapping method ของ Preacher และ Hayes (2008) โดยมีขั้นตอนการทดสอบสมมติฐาน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) กับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนายคือ ค่า c

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) กับการติดงาน (ตัวแปรเกณฑ์) โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย คือ ค่า a

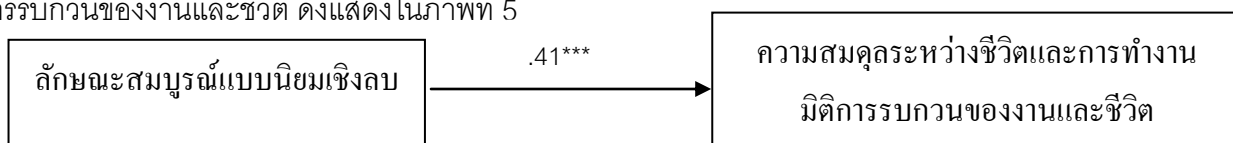
ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างการติดงาน (ตัวแปรทำนาย) กับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย คือ ค่า b

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) และตัวแปรส่งผ่านคือ การติดงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย คือ ค่า c'

ขั้นตอนที่ 5 เปรียบเทียบข้อมูลจากการวิเคราะห์ถดถอยและ bootstrapping

### ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 1

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า c โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ โดยให้ตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมต่อความสมดุระหว่างชีวิตและกาทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ .16 ( $R^2 = .16$ ) ดังแสดงในตารางที่ 26

### ตารางที่ 26

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต ( $N = 160$ )

ตัวแปร	$r$	$b$	$SE$	$\beta$	$R^2$
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ	0.40***	0.41***	0.07	0.40***	.16***
ค่าคงที่		15.72	3.34		

### ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 2

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า a โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ โดยให้ตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ การติดงาน พบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายการติดงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4 ( $R^2 = .046$ ) ดังแสดงในตารางที่ 27

#### ตารางที่ 27

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ ตัวแปรเกณฑ์คือ การติดงาน ( $N = 160$ )

ตัวแปร	R	B	SE	$\beta$	$R^2$
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ	0.21**	0.29**	0.10	0.21**	0.04**
ค่าคงที่		50.29	4.72		

### ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 3

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า b โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ โดยให้ตัวแปรทำนายคือ การติดงาน และตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต

ผลการวิเคราะห์พบว่า การติดงานสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13 ( $R^2 = .13$ ) ดังแสดงในตารางที่ 28

#### ตารางที่ 28

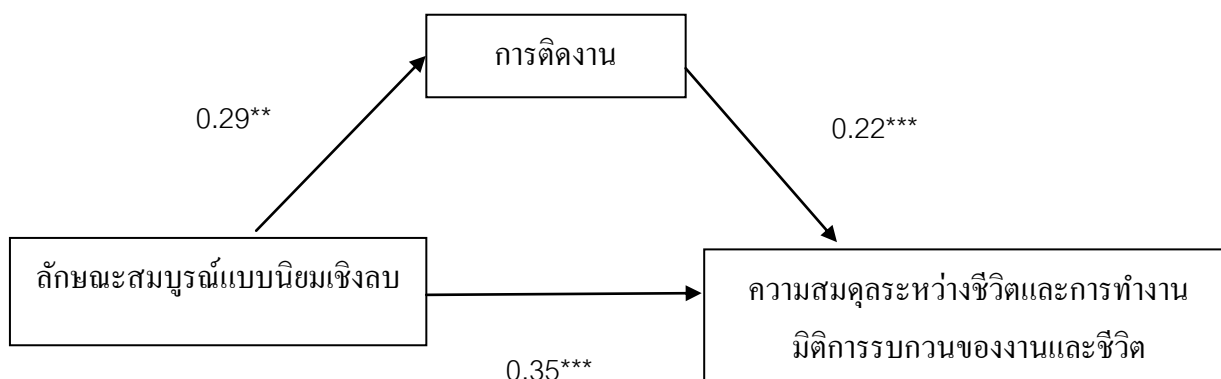
ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ การติดงาน ตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต ( $N = 160$ )

ตัวแปร	r	B	SE	$B$	$R^2$
การติดงาน	0.36***	0.28***	0.05	0.36***	0.13***
ค่าคงที่		16.27	3.60		



#### ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 4

เป็นการทดสอบเพื่อหาค่า c' โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมประสิทธิ์การทำนายของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ และการติดงาน ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต

เมื่อให้ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบและการติดงานเป็นตัวแปรทำนายร่วมกัน ในการวิเคราะห์ความถดถอย โดยมีตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต พบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่าการติดงานสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 24 ( $R^2 = 24$ ) ดังแสดงในตารางที่ 29

#### ตารางที่ 29

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรทำนายคือ ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ และการติดงาน กับตัวแปรเกณฑ์คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต ( $N = 160$ )

ตัวแปร	$r$	$b$	$SE$	$\beta$	$R^2$
ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ	0.49	0.35***	0.07	0.33***	
การติดงาน		0.22***	0.05	0.29***	0.24
ค่าคงที่		4.59	4.17		

## ผลการทดสอบในขั้นตอนที่ 5

จากทดสอบตัวแปรส่งผ่านด้วยวิธี Bootstrapping method ของ Preacher และ Hayes (2008) มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

$$\text{ผลรวมของอิทธิพล} = \text{อิทธิพลทางตรง} + \text{อิทธิพลทางอ้อม}$$

ผลรวมของอิทธิพล คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) มีค่าเท่ากับ .41 ( $p < .001$ )

อิทธิพลทางตรง คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) มีค่าเท่ากับ .34 ( $p < .001$ )

อิทธิพลทางอ้อม คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ (ตัวแปรทำนาย) กับการติดงาน (ตัวแปรส่งผ่าน) มีค่าเท่ากับ .29 ( $p < .01$ ) คูณกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างการติดงาน (ตัวแปรส่งผ่าน) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต (ตัวแปรเกณฑ์) มีค่าเท่ากับ .22 ( $p < .001$ )

$$\text{แทนค่าสูตร ผลรวมของอิทธิพล} = \text{อิทธิพลทางตรง} + \text{อิทธิพลทางอ้อม}$$

$$c = c' + a*b$$

$$.41 = .34 + (.29*.22)$$

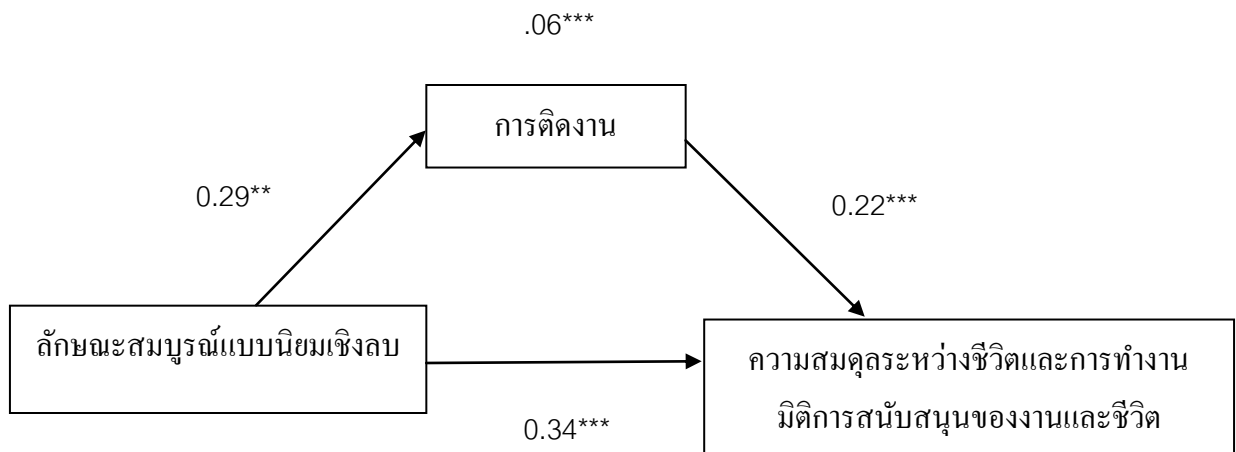
$$.41 = .34 + .06$$

จึงสรุปได้ว่า ผลรวมของอิทธิพล = .41 ( $p < .001$ )

อิทธิพลทางตรง = .34 ( $p < .001$ )

อิทธิพลทางอ้อม = .06 ( $p < .001$ )

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตมีค่าเท่ากับ .41 ( $p < .001$ ) โดยลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตมีค่าเท่ากับ .34 ( $p < .001$ ) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตมีค่าเท่ากับ .06 ( $p < .001$ ) ซึ่งสามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อม ได้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานอิทธิพลทางตรง ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมติการรบกวนของงานและชีวิต และอิทธิพลทางอ้อมที่มีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ดังนั้นจากการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ถดถอยและ bootstrapping พบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมติการรบกวนของงานและชีวิตในทิศทางบวก โดยมีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ระดับ .001 ผลที่ได้จึงสนับสนุนโมเดลที่ 2

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ		
		สนับสนุน	สนับสนุน บางส่วน	ปฏิเสธ
1	ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	✓		
	1.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางบวกสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	✓		
	1.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางลบสัมพันธ์ทางลบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	✓		
2	ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับการติตงาน		✓	
	2.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางบวกสัมพันธ์ทางลบกับการติตงาน			✓
	2.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางลบสัมพันธ์ทางบวกกับการติตงาน	✓		
3	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสัมพันธ์ทางลบกับการติตงาน		✓	
4	ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางลบทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในทิศทางลบ โดยมีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน	✓		

## บทที่ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางลบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 พบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางบวกและมิติการรบกวนของชีวิตและงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.1

จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่าผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก จะเป็นผู้ที่แสวงหาความสมบุรณ์แบบ มีการตั้งมาตรฐานส่วนบุคคลสูง และเป็นผู้ที่มีระบบระเบียบ สามารถจัดการเรื่องต่าง ๆ ภายในตนเองสูง รวมทั้งมีความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริง แต่มีระดับความคาดหวังของบุคคลสำคัญในชีวิตต่ำ มีระดับความสงสัยในการกระทำต่ำ ส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนเกื้อกูลกันระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นผลจากกระบวนการทางความคิดของผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวก Frost และคณะ (1990) พบว่าการที่บุคคลมีการตั้งมาตรฐานที่สูงคือ หัวใจสำคัญของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม ซึ่งเชื่อมโยงกับการรับรู้ความสามารถของตน การรับรู้ความสามารถของตนเองแสดงออกถึงความสามารถในการควบคุมตนเองหรือการรับรู้ว่าคุณสามารถจัดการกับความเครียดหรือสิ่งท้าทายต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของบุคคลมีส่วนทำให้เขาสามารถจัดการกับบทบาททั้งงานและชีวิตส่วนตัว สามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองได้อย่างลงตัว ซึ่งมีส่วนในการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล ทำให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวและทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งตรงตามแนวคิดของ Ashby และ Rice (2002 อ้างถึงใน Burns, & Fedewa, 2004) กล่าวว่า เมื่อใช้มาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม (The Almost Perfect Scale-Revised) พบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 พบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า

ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบและมิติการสนับสนุนกันของงานและชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1.2

จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบจะเป็นผู้ที่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความสมบุรณ์แบบ มีการตั้งมาตรฐานส่วนบุคคล ระดับการจัดการ ความคาดหวังของบุคคลสำคัญในชีวิตสูง สงสัยในการกระทำของตนเองสูง และมีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับความเป็นจริงในระดับสูง ส่งผลให้มีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่รบกวนหรือขัดกันระหว่างบทบาทในงานและชีวิตสูง จากงานวิจัยของ Burns และ Fedewa (2004) ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับความคิดของผู้ที่ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมพบว่า ผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบไม่สันทัดในเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบและไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ดีนัก พวกเขา มักจะมองโลกในแง่ร้ายและมีกระบวนการคิดที่ไม่ยืดหยุ่น ทำให้รบกวนการคิด การตัดสินใจหรือกระบวนการแก้ไขปัญหาของเขา (Burns, Dittmann, Nguyen, & Mitchelson, 2000 อ้างถึงใน Burns & Fedewa, 2004) ผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าเผชิญหน้าแก้ไขปัญหา มีแนวโน้มที่จะใช้วิธีการคิดแบบแบ่งประเภท ตัดสินสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นขาวและดำ

มีความอดทนต่ำ และไม่ค่อยเชื่อใจผู้อื่น ทำให้ผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Beauregard (2006) ศึกษาเรื่องอุปสรรคที่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน โดยเปรียบเทียบจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสถานการณ์ ซึ่งทำการศึกษากับพนักงานในสายอาชีพต่าง ๆ จำนวน 223 คนพบว่า บุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะงานรบกวนครอบครัว และครอบครัวรบกวนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับการติดงาน

2.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางลบกับการติดงาน

2.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 พบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน ดังนั้นผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1

จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า คนที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกจะมีแนวโน้มเป็นคนติดงาน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานของผู้วิจัย แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Clark, Lelchuck, และ Taylor (2010) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) บุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม และอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการติดงาน โดยทำการศึกษากับนักศึกษาที่ทำงาน

และเรียนในเวลาเดียวกันทั้งหมด 323 คน พบว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมในมิติของการตั้งมาตรฐานสูง และ ความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการติดงาน ซึ่งพวกเขาให้ความเห็นว่าช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างผลงานที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังอาจจะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมติด นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สาเหตุที่ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับการติดงานในทิศทางบวกอาจจะเป็นเพราะว่า บุคคลที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกเป็นผู้ที่ตั้งมาตรฐานกับตนเองไว้สูงและมีแนวโน้มจัดการชีวิตของตนเองได้ดี จึงมีพฤติกรรมทำงานที่ใช้เวลาในการทำงานนานและใช้เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงาน รวมทั้งปล่อยให้ตนเองมีความคิดหมกมุ่นอยู่กับงานตลอดเวลา โดยจะคิดถึงเรื่องงานแม้ไม่อยู่ในเวลาทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 พบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงาน ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2.2

จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นอธิบายได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบจะมีแนวโน้มเป็นผู้ที่ติดงานด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Snir และ Harpaz (2004 อ้างถึงใน Bousman, 2007) อธิบายว่าผู้ที่ติดงานจะไม่คำนึงถึงผลเสียหรือความล้มเหลวจากการทำงานหนัก และไม่ใส่ใจในคุณภาพของผลงาน เพราะพวกเขาหมกมุ่นกับพฤติกรรมการเสพติดการทำงานของตนเองและเวลาที่ใช้ในการทำงานเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่น่าไปสู่การติดงาน (Scott, Moore, & Miceli, 1997; Burke, 2001; Porter, 2001; Greenwald, 2003) หรือเป็นประเภทหนึ่งของการติดงาน ซึ่งผู้ที่ติดงานและมีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมจะเผชิญกับความเครียด ความซึมเศร้า ปัญหาด้านความสัมพันธ์มาก แต่มีความคิดสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าคนที่ไม่ติดงาน

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสัมพันธ์ทางลบกับการติดงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าในมิติการรบกวนของงานและชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ดังนั้นผลการวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีการสนับสนุนของงานและชีวิตสูงน่าจะมีความพึงพอใจในงานของตนเองสูงเช่นกัน เขาสามารถบริหารจัดการชีวิตของตนเองได้ดี จึงทำให้เขามีแนวโน้มที่จะทำงานมากขึ้น เนื่องจากเขามีความพอใจที่จะใช้เวลาส่วนใหญ่ของตนเองไปกับการทำงาน โดยพวกเขาสามารถปรับสมดุลในตนเอง เพื่อให้ไม่เกิดความรู้สึกที่ว่าตนเองทำงานมากเกินไป หรือหมกมุ่นอยู่กับ

งานจนกระทั่งส่งผลเสียต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bonebright, Clay, และ Ankenmann (2000) พบว่าคนงานประเภทที่มีความกระตือรือร้นในงานสูง (enthusiastic workaholic) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และการมีเป้าหมายในชีวิตมากกว่าคนงานประเภทที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (nonenthusiastic workaholic) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตมากกว่าคนงานประเภทไม่ติดงาน (nonworkaholic)

นอกจากนี้ในประเด็นที่ว่ามิติการรบกวนของงานและชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงานนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aziz, Adkins, Walker, และ Wuensch (2010) ศึกษาเรื่องความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับการติดงาน: ต้นกำเนิดทางวัฒนธรรมมีผลต่อความสัมพันธ์หรือไม่ โดยทำการศึกษากับพนักงานในสายอาชีพต่าง ๆ จำนวน 215 คน พบว่าการติดงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้จากงานวิจัยของ Brady, Vodanovich, และ Rotunda (2008) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการติดงานต่อความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมในเวลาว่าง โดยงานวิจัยนี้ทำการศึกษากับพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานในสายอาชีพต่าง ๆ ทั้งหมด 232 คน พบว่าการติดงาน เป็นตัวทำนายความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงานอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อใช้มาตรวัดความเสี่ยงในการติดงาน (The work addiction risk test) พบว่าคนที่มีความเสี่ยงในการติดงานสูงและมีคะแนนในมิติของแรงผลักดันในการทำงานสูงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคะแนนความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและงาน

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะสมบูรณแบบนิยมเชิงลบทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในทิศทางลบ โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่าลักษณะสมบูรณแบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต และในมิติการรบกวนของงานและชีวิต เมื่อมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้นผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐาน

จากผลการวิจัยในโมเดลที่ 1 พบว่า ลักษณะสมบูรณแบบนิยมเชิงลบมีอิทธิพลทางลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ผลรวมของอิทธิพล =  $-0.10$ ,  $p = .2793$ ) แต่พบว่าลักษณะสมบูรณแบบนิยมเชิงลบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อิทธิพลทางตรง =  $-0.20$ ,  $p < .05$ ) และการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อิทธิพลทางอ้อม =  $0.09$ ,  $p < .05$ )

จากผลการวิจัยในโมเดลที่ 2 พบว่า ลักษณะสมบูรณแบบนิยมเชิงลบมีอิทธิพลทางบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ผลรวมของอิทธิพล =



.41,  $p < .001$ ) และลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบมีอิทธิพลทางตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อิทธิพลทางตรง = .34,  $p < .001$ ) และการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อิทธิพลทางอ้อม = .06,  $p < .001$ )

จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบไม่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตได้ เพราะเขาจะมีแนวโน้มวิตกกังวลเกี่ยวกับความสมบุรณ์แบบของตนเอง แต่เมื่อบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีอาการติดงานร่วมด้วยจะช่วยให้เขาเกิดการสนับสนุนกันระหว่างบทบาทของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวและทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งเกิดจากความไม่สอดคล้องในตัวตนของเขา ทำให้เขาใช้การติดงานเป็นตัวช่วยในการลดความไม่สอดคล้องในตัวตนของตนเอง เขาจึงทุ่มเทและพยายามมากขึ้น เพื่อปรับระดับความสมดุลของทั้งสองบทบาท

อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิต โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่านได้ดีกว่า มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bonebright, Clay, และ Ankenmann (2000) พบว่า เมื่อพนักงานทุ่มเทให้กับงานมาก ความสามารถในการจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานจึงยากลำบากมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีการศึกษาสูง เมื่อชั่วโมงในการทำงานมากขึ้น งานและความรับผิดชอบก็มากขึ้นตามลำดับ รวมทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีล้วนส่งผลกระทบต่อความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life imbalance) ดังนั้นปัจจัยภายในบุคคลหรือลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมและการติดงานที่บุคคลมีอยู่ภายในผนวกกับสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจต่างมีส่วนผลักดันให้พนักงานหลายคนจำเป็นต้องเข้าถึงการทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา ทำให้บทบาทในการทำงานและบทบาทในชีวิตส่วนตัวรบกวนกันอย่างเห็นได้ชัด

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมกับการติตงาน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับการติตงาน
4. ศึกษาอิทธิพลของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
  - 1.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
  - 1.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางลบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมสัมพันธ์กับการติตงาน
  - 2.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงบวกสัมพันธ์ทางลบกับการติตงาน
  - 2.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสัมพันธ์ทางบวกกับการติตงาน
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสัมพันธ์ทางลบกับการติตงาน
4. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในทิศทางลบ โดยมีการติตงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. มาตรฐานวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม จำนวน 30 ข้อ เป็นมาตรลิเคิร์ต 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (alpha coefficient) เท่ากับ .86 โดยมาตรดังกล่าวได้พัฒนามาจากแนวความคิดของมาตร Frost multidimensional perfectionism scale (FMPS; Frost, Marten, Laharte, & Rosenblate, 1990) และ

มาตรวัดความสมบูรณ์แบบนิยม Almost Perfect Scale-Revised (APS-R; Slaney, Rice, Mobley, Trippi, & Ashby, 2001)

2. มาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำนวน 24 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (alpha coefficient) เท่ากับ .785 โดยมาตรดังกล่าวได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Fisher, Bulger, และ Smith (2009)

3. มาตรวัดการติดงาน จำนวน 16 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (alpha coefficient) เท่ากับ .86 โดยมาตรดังกล่าวเป็นของนางสาวเจณิกา วังสถาพร ที่มีการแปลเป็นภาษาไทยและพัฒนามาตร จากแนวคิดของ Schaufeli, Taris, และ Bakker (2008a อ้างถึงใน เจณิกา วังสถาพร, 2012)

### การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน โดยแบ่งมาตรออกเป็น 3 ชุด และจัดเรียงมาตรวัดลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม มาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และมาตรการติดงานสลับตำแหน่งกัน เพื่อให้แน่ใจว่าลำดับของมาตรจะไม่ส่งผลต่อการตอบคำถามผู้ร่วมการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

2. วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการคำนวณคะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ความสัมพันธ์ของลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการติดงาน ด้วยการหาสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient:  $r_{xy}$ ) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

4. วิเคราะห์และทดสอบการทำนายของลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบ และการติดงานต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

5. วิเคราะห์และทดสอบการทำนายลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในทิศทางลบโดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่านด้วยวิธีการวิเคราะห์ Bootstrapping ของ Preacher และ Hayes (2008) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

### ผลการวิจัย

1.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางบวกสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางลบสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ในมิติการรบกวนของงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางบวกสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมทางลบสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิต และมิติการรบกวนของงานและชีวิตสัมพันธ์ทางบวกกับการติดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการสนับสนุนของงานและชีวิตในทิศทางลบ โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่านในระดับ .05 และลักษณะสมบุรณ์แบบนิยมเชิงลบสามารถทำนายความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในมิติการรบกวนของงานและชีวิตในทิศทางบวก โดยมีการติดงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ระดับ .001

### ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ความเหนื่อยหน่าย (Burn out), ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity), ความยืดหยุ่นทางความคิด (Flexibility) และตัวแปรต่างๆที่อาจมีความสัมพันธ์กับลักษณะนิยมความสมบุรณ์แบบ ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน และการติดงาน

2. ในการศึกษาในครั้งต่อไป ควรนำข้อมูลทางประชากรศาสตร์อย่างเช่น กลุ่มอายุ อายุงาน มาประกอบในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นถึงแนวโน้มของกลุ่มอายุที่ส่งอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการติดงานให้ได้ทราบผลที่ชัดเจนขึ้น

3. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานครซึ่งผลการวิจัยอาจจะใช้ได้เฉพาะกรณีนี้เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวนมากขึ้น และมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นเพื่อที่จะสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และสรุปผลให้เป็นข้อมูลของประชากรที่หนักแน่นขึ้น

4. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะการใช้ชีวิตในปัจจุบันของคนทำงานมากขึ้น เช่น บทบาทของเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยทำให้ผู้คนสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมทั้งผลักดันให้ผู้คนมีแนวโน้มในการติดงานมากขึ้น

## รายการอ้างอิง

### ภาษาอังกฤษ

- Alden, L. E., Bieling, P. J., & Wallace, S. T. (1994). Perfectionism in an interpersonal context: A self-regulation analysis of dysphoria and social anxiety. *Cognitive Therapy and Research, 18*, 297–316.
- Aziz, S., Adkins, C. T., Walker, A. G., & Wuensch, K. L. (2010). Workaholism and work–life imbalance: Does cultural origin influence the relationship?. *International Journal of Psychology, 45*(1), 72-79.
- Beauregard, T. A. (2006). Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents. *Journal of Managerial Psychology, 21*(3), 244-264.
- 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.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal, 11*(2), 241-263.
- Burke, R.J. (2001). Workaholism components, job satisfaction and career progress. *Journal of Applied Social Psychology, 31*, 2339-2356.
- Burns, D. D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology today, 14*(6), 34-52.
- Burns, L. R., & Fedewa, B. A. (2005). Cognitive styles; links with perfectionistic thinking. *Personality and Individual Differences., 38*, 103–113.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual differences, 48*(7), 786-791.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations, 53*(6), 747-770.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema, 22*(1), 143-150.

- Fairlie, P. & Flett, G. L. (2003). Perfectionism at work: Impacts on burnout, job satisfaction and depression. *Annual convention of the American Psychological Association, Canada*, 111-124.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high costs of workholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54-76.
- 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.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2002a). Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues. In G.L. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (pp. 5-13). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*, 14(5), 449-468.
- Gilbert, P., Durrant, R., & McEwan, K. (2006). Investigating relationships between perfectionism, forms and functions of self-criticism, and sensitivity to putdown. *Personality and Individual Differences*, 41, 1299-1308.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenwald, J. (2003). How technology helps make us workaholics. *NJBIZ*, 16, p.15.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: work-life balance: a matter of choice?. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1-13.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.

- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(1), 27-33.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of personality and social psychology*, 60(3), 456-470.
- Hollender, M. H. (1978). Perfectionism, a neglected personality trait. *Journal of Clinical Psychiatry*, 39, 384.
- Houston, D. (ed.) (2005) *Work-life balance in the twenty-first century*. Bakingstoke, NY: Palgrave.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance-Challenges and Solutions*. Alexandria, USA: Society for Human Resource Management.
- McMillan, L. H., & O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. *Research companion to working hours and work addiction*, 89-107.
- Mertensmeyer, C., & Coleman, M. (1987). Correlates of inter-role conflict in young rural and urban parents. *Family Relations*, 425-429.
- Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work–family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 349-367.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology Applied to work*. (8<sup>th</sup> ed.). Belmont, CA: Thomas Wadsworth.
- Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136.



- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing.
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and Overworkers Productivity or Pathology?. *Group & organization management*, 26(3), 369-393.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among coworkers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-163.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In *Creating Balance?*, 27-46. Springer Berlin Heidelberg.
- Rice, K. G., Ashby, J. S., & Slaney, R. B. (2007). Perfectionism and the five-factor model of personality. *Assessment*, 14(4), 385-398.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81(1), 91-95.
- Schachter, H. (2013). *Being a perfectionist is hurting your career* [online forum]. Retrieved from <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/career-advice/life-at-work/being-a-perfectionist-is-hurting-your-career/article8341088/>.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520-536.

- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health, 47*(5), 495-502.
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 34*(3), 130-145.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment, 58*(1), 160-178.
- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and social psychology review, 10*(4), 295-319.
- Stoeber, J., Davis, C. D., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences, 55*(7), 733-738.
- Stumpf, H., & Parker, W.D. (2000). A hierarchical structural analysis of perfectionism and its relation to other personality characteristics. *Personality and Individual Differences, 28*(5), 837-852.
- Tariq, A., Aslam, H. D., Siddique, A., & Tanveer, A. (2012). Work-life balance as a best practice model of human resource management: A win-win situational tool for the employees and organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 3*(1), 577-585.
- Thombs, D. L. (2006). *Introduction to addictive behaviors*. Guilford Press.

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- เจณิกา วังสถาพร. (2555). การติดงานและการผูกใจมั่นในงาน: สาเหตุเชิงแรงจูงใจ และผลด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์. (2553). อิทธิพลของการคุกคามทางเพศต่อการถอนตัวจากงานของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพและสุขภาพด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (*Work-Life balance/Work-life Effectiveness*). เอกสารความรู้ สดร. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลำดับที่ 9/ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร :
- หยกฟ้า อิศรานนท์. (2551). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง และความไม่สอดคล้องระหว่าง การเห็นคุณค่าแห่งตนโดยนัยและการเห็นคุณค่าแห่งตนที่รับรู้ต่อสุขภาวะทางจิต : การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับและตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา สังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้คนในสังคมในประเด็นต่างๆ โดยไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และจะไม่ส่งผลกระทบต่อ ๗ ต่อท่านทั้งสิ้น ข้อมูลต่าง ๆ จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอโดยภาพรวมเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยเท่านั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบคำถามต่อไปนี้ให้ตรงกับตัวท่านมากที่สุด แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ตอน โปรดอ่านคำชี้แจงในแต่ละตอน และขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกตอน

**ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกตอน และทุกข้อ**

ขอขอบคุณในความร่วมมือน

นายกิติภพ แซ่อึ้ง

นางสาวเกวรินทร์ ไตรรัตน์

นางสาวเปรมวดี วราพันธ์

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล**โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับท่านและกรอกข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ  ชาย  หญิง 2. อายุ ..... ปี
3. อาชีพ  รับราชการ  พนักงานรัฐวิสาหกิจ  พนักงานบริษัทเอกชน  
 พนักงานมหาวิทยาลัย  รับจ้าง  เจ้าของกิจการ  
 อื่น ๆ โปรดระบุ .....
5. ตำแหน่งงาน ..... ฝ่าย / แผนก / ความเชี่ยวชาญ .....
6. สถานภาพ  โสด  สมรส  หย่าร้าง  หม้าย
7. จำนวนบุตร  ไม่มีบุตร  มีบุตร จำนวน ..... คน
8. ประมาณรายได้ประจำเดือน  
 ต่ำกว่า 15,000  15,000 – 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)  
 อื่นๆ .....
10. ท่านทำงานเป็นเวลา ..... ชั่วโมง/วัน ท่านทำงานทั้งหมด ..... วัน / สัปดาห์
11. ท่านทำงานในที่ทำงานปัจจุบันเป็นเวลา ..... ปี ..... เดือน
12. กิจกรรมที่ท่านทำนอกเหนือจากการทำงาน  
 อ่านหนังสือ  ท่องเที่ยว  ทำงานบ้าน  ดูหนัง/ฟังเพลง/เล่นอินเตอร์เน็ต  
 ดูแลเด็กเล็ก/ผู้สูงอายุ  ออกกำลังกาย/เล่นกีฬา  ทำงานอดิเรก  อื่นๆ.....

## ตัวอย่างข้อกระทงมาตรฐานวัดลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม

**ตอนที่ 2 แบบสำรวจตนเอง**

โปรดพิจารณาประโยคต่อไปนี้ว่าตรงกับตัวท่านมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย  ล้อมรอบตัวเลขในช่องที่อธิบายตัวท่านมากที่สุดเพียง 1 ตัวเลือก (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

## มิติมาตรฐานส่วนบุคคล

ข้อ	ข้อความ
2	ฉันตั้งเป้าหมายให้ตนเองไว้สูงกว่าคนส่วนใหญ่
12	ผู้อื่นดูจะยอมรับมาตรฐานในเกณฑ์ต่ำกว่าที่ฉันจะยอมรับได้
22	การมีมาตรฐานที่สูงจะทำให้ชีวิตฉันมีคุณค่า

## มิติการจัดการ

ข้อ	ข้อความ
3	ฉันพยายามเป็นคนที่มิจะบระเบียบ
8	ความเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นสิ่งที่ฉันให้คุณค่า
18	ฉันไม่ชอบวางแผนในการทำงาน

## มิติความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด

ข้อ	ข้อความ
6	แม้ฉันจะผิดพลาดในบางส่วน ก็เหมือนล้มเหลวไปทั้งหมด
11	หากฉันทำผิดพลาด คนอื่นจะยอมรับนับถือฉันน้อยลง
26	ฉันทำผิดพลาดน้อยเท่าไร ผู้คนยังชอบฉันมากเท่านั้น

มิติความคาดหวังของบุคคลสำคัญในชีวิต

ข้อ	ข้อความ
19	คนสำคัญในชีวิตของฉันคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตไว้สูงกว่าที่ตัวฉันคาดเอาไว้
24	ฉันรู้สึกว่าคุณสำคัญในชีวิตของฉันคาดหวังในตัวฉันมากเกินไป
29	คนสำคัญในชีวิตของฉันคาดหวังให้ฉันเป็นที่หนึ่งเสมอ

มิติความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ
15	ผลงานของฉันไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ฉันตั้งไว้
20	ฉันยังรู้สึกไม่พอใจแม้ว่าจะรู้ว่าตัวเองทำดีที่สุดแล้ว
25	ฉันไม่สามารถทำผลงานออกมาให้ดีเลิศเหมือนที่ตั้งมาตรฐานไว้



ตัวอย่างข้อกระทงมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความรู้สึก**

โปรดพิจารณาประโยคต่อไปนี้ว่า ในช่วงสามเดือนที่ผ่านมาท่านมีความรู้สึกตรงกับข้อความดังกล่าวมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ○ ล้อมรอบตัวเลขในช่องที่อธิบายตัวท่านมากที่สุดเพียง 1 ตัวเลือก (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต

ข้อ	ข้อความ
3	งานที่ทำช่วยให้ฉันจัดการกับปัญหาในชีวิตส่วนตัวได้
11	สิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัวของฉันช่วยให้ฉันมีความสุขในที่ทำงาน
17	ชีวิตส่วนตัวช่วยให้ฉันรู้สึกผ่อนคลายและพร้อมต่อการทำงานในวันถัดไป

มิติการรบกวนของงานและชีวิต

ข้อ	ข้อความ
6	ภาระงานที่ฉันต้องรับผิดชอบในตอนนี ทำให้ฉันไม่สามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้อย่างที่ต้องการ
10	ฉันละเลยความต้องการของตนเอง เนื่องจากภาระการงานที่ฉันต้องทำ
19	งานของฉันทำให้ไม่สามารถมีชีวิตส่วนตัวในแบบที่ปรารถนาได้

## ตัวอย่างมาตรวัดการติดงาน

## ตอนที่ 4 แบบสำรวจความคิดเห็น

โปรดพิจารณาประโยคต่อไปนี้ว่าตรงกับตัวท่านมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย  ล้อมรอบตัวเลขในช่องที่อธิบายตัวท่านมากที่สุดเพียง 1 ตัวเลือก (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ)

การติดงานประเภททำงานมากเกินไป

ข้อ	ข้อความ
2	ฉันดูรีบร้อนและทำงานแข่งกับเวลา
9	ฉันใช้เวลาไปกับการทำงานมากกว่าการพบปะกับเพื่อน ทำงานอดิเรก หรือทำกิจกรรมที่ผ่อนคลาย
12	แม้ว่าคนอื่น ๆ เลิกทำงานแล้ว แต่ฉันยังคงทำงานอยู่

การติดงานประเภทไม่สามารถควบคุมได้

ข้อ	ข้อความ
6	ฉันรู้สึกไม่สบายใจ ถ้าไม่ได้ทำงาน
10	ในตัวฉันมีบางสิ่งบางอย่างผลักดันให้ฉันทำงาน
13	ฉันจะรู้สึกผิด ถ้าฉันอยู่เฉย ๆ ไม่ต้องทำงาน

ภาคผนวก ข

## ตารางที่ ข 1

ทิศทาง ที่มา ค่าที่ และผลการวิเคราะห์รายข้อของมาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับข้อคำถามอื่นๆทั้งหมดในแต่ละด้าน และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา

มิติมาตรฐานส่วนบุคคล (personal standard)

ข้อ	ทิศทาง	ที่มาของข้อ กระทง		การวิเคราะห์ข้อกระทง				ค่าที่ ( <i>t</i> )	ค่า นัยสำคัญ ( <i>p</i> )	CITC ครั้งที่ 1( <i>N</i> = 242)	CITC ครั้งที่ 2 ( <i>N</i> = 242)	ข้อที่ ผ่านการ คัดเลือก
				วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง (n = 66 )		กลุ่มต่ำ (n = 64)								
		แปล	คิด เพิ่ม	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
p003	+	✓		2.32	1.05	3.44	1.02	<u>-6.14</u>	0.00	0.10	-	
p008	+	✓		3.55	1.00	3.28	1.03	<u>1.49</u>	0.14	0.45	-	
p013	+	✓		2.65	1.16	2.88	1.02	-1.17	0.00	0.65	0.59	✓
p018	+	✓		2.79	1.25	2.92	0.95	-0.69	0.00	0.52	0.52	✓
p023	+	✓		1.65	0.92	3.55	0.87	<u>-12.05</u>	0.00	0.10	-	
p028	+	✓		2.55	1.14	2.02	1.15	2.64	0.01	0.59	0.64	✓
p033	+	✓		2.58	1.15	2.17	1.28	1.89	0.01	0.66	0.72	✓
p038	-		✓	2.29	0.86	2.56	1.01	-1.68	0.10	0.21	-	
p043	+		✓	3.21	1.16	2.27	1.44	-14.14	0.00	0.51	0.56	✓
p048	+		✓	1.70	1.01	1.78	0.97	-0.49	0.01	0.58	0.61	✓
p053	-		✓	3.91	1.03	2.94	0.85	5.84	0.00	-0.02	-	
p058	+		✓	3.71	0.94	3.11	0.98	<u>3.58</u>	0.00	0.40	-	
p063	+		✓	2.85	1.10	3.63	0.72	-4.74	0.00	0.40	-	
p068	-		✓	3.42	1.11	1.97	1.08	<u>7.56</u>	0.00	0.23	-	
p073	+		✓	3.89	1.02	3.75	0.67	0.95	0.35	0.30	-	
									<b>α</b>	0.77	0.83	

หมายเหตุค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

มิติการจัดการ (organization)

ข้อ	ทิศทาง	ที่มาของข้อ กระทบ		การวิเคราะห์ข้อกระทบ				ค่าที ( <i>t</i> )	ค่า นัยสำคัญ ( <i>p</i> )	CITC ครั้งที่ 1 ( <i>N</i> = 242)	CITC ครั้งที่ 2 ( <i>N</i> = 242)	ข้อที่ ผ่านการ คัดเลือก
				วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง (n = 66)		กลุ่มต่ำ (n = 64)								
		แปล	คิด เพิ่ม	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
p004	+	✓		4.20	0.64	3.25	0.94	6.73	0.00	0.61	-	
p009	+	✓		3.64	0.91	2.91	0.92	<u>4.56</u>	0.00	0.54	-	
p014	+	✓		3.76	1.04	2.72	1.06	5.64	0.00	0.61	0.56	✓
p019	+	✓		3.59	1.08	3.11	1.03	<u>2.60</u>	0.01	0.46	-	
p024	+	✓		3.91	0.97	3.17	1.03	<u>4.19</u>	0.00	0.60	-	
p029	+	✓		3.83	1.02	3.39	0.97	<u>2.54</u>	0.01	0.51	-	
p034	-		✓	4.55	0.77	2.41	1.39	10.91	0.00	0.53	-	
p039	+		✓	3.85	0.71	3.05	0.90	5.66	0.00	0.63	0.57	✓
p044	+		✓	4.06	0.87	3.41	1.00	3.97	0.00	0.47	-	
p049	+		✓	4.17	0.87	3.05	0.95	7.01	0.00	0.63	0.58	✓
p054	+		✓	4.15	0.79	3.08	1.07	6.51	0.00	0.58	-	
p059	-		✓	4.50	0.75	2.31	1.45	10.88	0.00	0.67	0.71	✓
p064	-		✓	4.53	0.75	2.69	1.02	11.76	0.00	0.72	0.72	✓
p069	-		✓	4.58	0.61	3.20	0.89	<u>10.26</u>	0.00	0.48	-	
p074	+		✓	4.11	0.75	3.11	0.99	6.48	0.00	0.73	0.68	✓
									<b>α</b>	0.90	0.85	

หมายเหตุค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

มิตีความคาดหวังของบุคคลสำคัญในชีวิต (significant person expectation)

ข้อ	ทิศทาง	ที่มาของข้อ กระทง		การวิเคราะห์ข้อกระทง				ค่าที (t)	ค่า นัยสำคัญ (p)	CITC ครั้งที่ 1(N = 242)	CITC ครั้งที่ 2 (N = 242)	ข้อที่ ผ่านการ คัดเลือก
				วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง (n = 66 )		กลุ่มต่ำ (n = 64)								
		แปล	คิด เพิ่ม	M	SD	M	SD					
p002	+	✓		2.15	1.01	3.72	0.86	-9.49	0.00	0.65	-	
p007	+	✓		1.89	0.84	3.05	1.12	-6.65	0.00	0.48	-	
p012	+	✓		1.36	0.69	3.34	0.86	-14.49	0.00	0.74	-	
p017	+	✓		1.47	0.86	3.38	0.95	<u>-11.97</u>	0.00	0.78	-	
p022	+	✓		1.30	0.58	3.84	1.35	-14.03	0.00	0.79	-	
p027	+	✓		1.59	0.98	3.98	1.24	-12.24	0.00	0.85	0.83	✓
p032	+	✓		1.44	0.64	3.89	1.33	-13.43	0.00	0.81	0.81	✓
p037	+	✓		1.44	0.68	4.08	1.15	-16.02	0.00	0.79	0.82	✓
p042	+	✓		1.70	1.02	4.13	1.06	-13.28	0.00	0.80	0.81	✓
p047	+		✓	1.58	0.86	3.64	0.74	<u>-14.63</u>	0.00	0.79	-	
p052	+		✓	1.47	0.71	3.66	0.78	-16.75	0.00	0.84	0.82	✓
p057	-		✓	2.09	0.99	3.53	0.76	<u>-9.32</u>	0.00	0.56	-	
p062	+		✓	1.41	0.66	3.50	0.93	-14.90	0.00	0.81	0.81	✓
p067	-		✓	2.85	1.56	2.47	0.80	1.74	0.08	-0.08	-	
p072	-		✓	1.26	0.54	2.52	0.93	-9.52	0.00	0.52	-	
									<b>α</b>	0.93	0.94	

หมายเหตุค่า t ที่ขีดเส้นใต้เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

มิตีความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด (concern overmistake)

ข้อ	ทิศทาง	ที่มาของข้อ กระทบ		การวิเคราะห์ข้อกระทบ				ค่าที่ ( <i>t</i> )	ค่า นัยสำคัญ ( <i>p</i> )	CITC ครั้งที่ 1( <i>N</i> = 242)	CITC ครั้งที่ 2 ( <i>N</i> = 242)	ข้อที่ ผ่านการ คัดเลือก
				วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง (n = 66 )		กลุ่มต่ำ (n = 64)								
		แปล	คิด เพิ่ม	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
p001	+	✓		1.48	0.73	2.89	0.93	<u>-9.63</u>	0.00	0.55	-	
p006	+	✓		2.71	1.32	4.38	0.70	-8.92	0.00	0.63	-	
p011	+	✓		1.39	0.60	3.30	0.89	-14.35	0.00	0.74	0.74	✓
p016	+	✓		1.21	0.41	3.33	0.89	-17.45	0.00	0.79	0.79	✓
p021	+	✓		1.82	0.86	3.98	1.20	-11.86	0.00	0.76	0.76	✓
p026	+	✓		1.15	0.40	3.81	1.34	-15.40	0.00	0.79	0.86	✓
p031	+	✓		1.27	0.54	3.83	1.22	-15.56	0.00	0.80	0.86	✓
p036	+	✓		2.21	1.21	4.14	1.05	<u>-9.69</u>	0.00	0.69	0.70	✓
p041	+	✓		2.53	1.14	3.95	1.20	<u>-6.93</u>	0.00	0.52	-	
p046	+	✓		2.44	0.91	3.03	0.99	<u>-3.54</u>	0.00	0.17	-	
p051	+	✓		2.61	0.76	3.14	0.75	<u>-4.02</u>	0.00	0.19	-	
p056	-		✓	2.95	1.01	3.25	0.82	<u>-1.83</u>	0.07	0.14	-	
p061	-		✓	1.91	0.72	3.48	0.80	-11.85	0.00	0.60	-	
p066	+		✓	1.74	0.86	3.64	0.70	<u>-13.74</u>	0.00	0.68	-	
p071	+		✓	1.41	0.61	3.11	0.57	-16.50	0.00	0.65	-	
									<b>α</b>	0.90	0.92	

หมายเหตุค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน

มิติตความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง (discrepancy)

ข้อ	ทิศทาง	ที่มาของข้อ กระทบ		การวิเคราะห์ข้อกระทบ				ค่าที่ ( <i>t</i> )	ค่า นัยสำคัญ ( <i>p</i> )	CITC ครั้งที่ 1( <i>N</i> = 242)	CITC ครั้งที่ 2 ( <i>N</i> = 242)	ข้อที่ ผ่านการ คัดเลือก
				วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ								
		กลุ่มสูง (n = 66 )		กลุ่มต่ำ (n = 64)								
		แปล	คิด เพิ่ม	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
p005	+	✓		2.91	1.05	3.97	0.53	-7.23	0.00	0.52	-	
p010	+	✓		1.83	0.83	3.70	0.77	<u>-13.27</u>	0.00	0.72	-	
p015	+	✓		1.82	0.78	3.59	0.79	<u>-12.86</u>	0.00	0.70	-	
p020	+	✓		1.83	0.95	4.30	0.89	-15.25	0.00	0.84	0.81	✓
p025	+	✓		1.32	0.59	4.05	1.10	-17.67	0.00	0.85	0.84	✓
p030	+	✓		2.79	1.12	4.14	1.04	<u>-7.15</u>	0.00	0.61	-	
p035	+	✓		1.76	0.75	4.08	1.04	-14.62	0.00	0.82	0.82	✓
p040	+	✓		1.74	0.85	4.16	1.04	-14.51	0.00	0.81	0.78	✓
p045	+	✓		1.88	0.75	3.98	1.11	-12.72	0.00	0.83	0.84	✓
p050	+	✓		1.44	0.68	3.52	0.71	<u>-16.97</u>	0.00	0.77	0.77	✓
p055	+	✓		1.48	0.71	3.61	0.73	<u>-16.90</u>	0.00	0.76	-	
p060	+	✓		1.97	0.72	3.70	0.58	<u>-15.03</u>	0.00	0.68	-	
p065	-		✓	1.98	0.69	3.30	0.81	-9.95	0.00	0.65	-	
p070	-		✓	2.56	0.90	3.41	0.75	<u>-5.82</u>	0.00	0.46	-	
p075	-		✓	2.18	0.70	3.44	0.77	-9.71	0.00	0.60	-	
									<b>α</b>	0.95	0.93	

หมายเหตุ ค่า *t* ที่ขีดเส้นใต้เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน



ตารางที่ ข 2

น้ำหนักองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบในมาตรวัดลักษณะสมบุรณ์แบบนิยม (N = 242)  
ด้านความไม่แน่ใจในการกระทำและความกังวลเกี่ยวกับความผิดพลาด (concern over mistake and doubts)

ข้อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง					ข้อที่ ผ่านการ คัดเลือก
		น้ำหนักองค์ประกอบ					
		N = 242					
		ปัจจัยที่ 1	ปัจจัยที่ 2	ปัจจัยที่ 3	ปัจจัยที่ 4	ปัจจัยที่ 5	
P001	+						
P006	+						
P011	+					0.68	✓
P016	+					0.84	✓
P021	+					0.74	✓
P026	+					0.87	✓
P031	+					0.88	✓
P036	+					0.71	✓
P041	+					0.35	
P046	+						
P051	+						
P056	-						
P061	-						
P066	+						
P071	+						

มิตีความคาดหวังของบุคคลสำคัญในชีวิต (significant person expectation)

ชื่อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง					ข้อที่ ผ่านการ คัดเลือก
		น้ำหนักองค์ประกอบ					
		N = 242					
		ปัจจัยที่ 1	ปัจจัยที่ 2	ปัจจัยที่ 3	ปัจจัยที่ 4	ปัจจัยที่ 5	
P002	+	0.73					
P007	+	0.53					
P012	+	0.82					
P017	+	0.89					
P022	+	0.91					
P027	+	0.95					✓
P032	+	0.86					✓
P037	+	0.79					✓
P042	+	0.84					✓
P047	+	0.82					
P052	+	0.84					✓
P057	-	0.39					
P062	+	0.92					✓
P067	-						
P072	-	0.44					

ด้านมาตรฐานส่วนบุคคล (personal standard)

ชื่อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง					ข้อที่ ผ่านการ คัดเลือก
		น้ำหนักองค์ประกอบ					
		N = 242					
		ปัจจัยที่ 1	ปัจจัยที่ 2	ปัจจัยที่ 3	ปัจจัยที่ 4	ปัจจัยที่ 5	
P003	+						
P008	+			.41			
P013	+			.75			✓
P018	+			.65			✓
P023	+			.74			
P028	+			.68			✓
p033	+			.78			✓
P038	-			.62			
P043	+			.54			✓
P048	+			.86			✓
P053	-						
P058	+			.24			
P063	+			.50			
P068	-			.30			
P073	+						

## ด้านการจัดการ (organization)

ชื่อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง					ข้อที่ ผ่านการ คัดเลือก
		น้ำหนักองค์ประกอบ					
		N = 242					
		ปัจจัยที่ 1	ปัจจัยที่ 2	ปัจจัยที่ 3	ปัจจัยที่ 4	ปัจจัยที่ 5	
P004	+		.49				
P009	+		.43				
P014	+		.70				✓
P019	+		.32				
P024	+		.40				
P029	+		.84				
P034	-						
P039	+		.74				✓
P044	+		.73				
P049	+		.63				✓
P054	+		.44				
P059	-		.86				✓
P064	-		.82				✓
P069	-		.29				
P074	+		.62				✓

ด้านความไม่สอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับความเป็นจริง (discrepancy)

ชื่อ	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง					ข้อที่ ผ่านการ คัดเลือก
		น้ำหนักองค์ประกอบ					
		N = 242					
		ปัจจัยที่ 1	ปัจจัยที่ 2	ปัจจัยที่ 3	ปัจจัยที่ 4	ปัจจัยที่ 5	
P005	+				.65		
P010	+				.30		
P015	+						
P020	+				.73		✓
P025	+				.78		✓
P030	+				.48		
P035	+				.74		✓
P040	+				.72		✓
P045	+				.70		✓
P050	+				.67		✓
P055	+						
P060	+						
P065	-						
P070	-						
P075	-						

ตารางที่ ข3

ที่มา ทิศทาง และน้ำหนักองค์ประกอบในการวิเคราะห์องค์ประกอบของมาตรวัดลักษณะสมบูรณ์แบบนิยม

ชื่อ	ทิศทาง	ที่มาของข้อกระทง		น้ำหนักองค์ประกอบ
		แปล	คิดเพิ่ม	
p011	+	✓		.685
p013	+	✓		.750
p014	+	✓		.702
p016	+	✓		.843
p018	+	✓		.649
p020	+	✓		.735
p021	+	✓		.743
p025	+	✓		.776
p026	+	✓		.874
p027	+	✓		.945
p028	+	✓		.676
p031	+	✓		.881
p032	+	✓		.864
p033	+	✓		.775
p035	+	✓		.736
p036	+	✓		.713
p037	+	✓		.793
p039	+		✓	.536
p040	+	✓		.719
p042	+	✓		.842
p043	+		✓	.544

ชื่อ	ทิศทาง	ที่มาของข้อกระทง		น้ำหนักองค์ประกอบ
		แปล	คิดเพิ่ม	
p045	+	✓		.699
p048	+		✓	.856
p049	+		✓	.627
p050	+	✓		.674
p052	+		✓	.843
p059	-		✓	.657
p062	+		✓	.918
p064	-		✓	.621
p074	+		✓	.621

## ตารางที่ ข3

ทิศทาง ที่มา ค่าที่ และผลการวิเคราะห์รายข้อของมาตรวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดย  
การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับข้อคำถามอื่น ๆ ทั้งหมดในแต่ละด้าน  
และค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา

มิติการรบกวนงานและชีวิต (interference)

ข้อ	ทิศทาง	ที่มาของข้อ กระทง		การวิเคราะห์ข้อกระทง				ค่า (t)	ค่า นัยสำคัญ (p)	CITC (N = 160)
				วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						
		กลุ่มสูง (n = 42)		กลุ่มต่ำ (n = 38)						
		แปล	คิดเพิ่ม	M	SD	M	SD			
1	+	✓		2.17	1.15	4.03	1.42	-6.46	.000	.369
6	+		✓	1.43	.74	4.79	1.36	-13.93	.000	.629
10	+	✓		2.24	1.12	5.03	1.30	-10.27	.000	.617
15	+	✓		2.12	1.15	5.32	1.30	-11.68	.000	.639
19	+	✓		1.43	.80	4.76	1.22	-14.60	.000	.643
22	+	✓		1.07	.34	2.92	1.12	-10.16	.000	.575
2	+	✓		1.29	.55	3.13	1.19	-9.04	.000	.556
8	+	✓		1.14	.47	3.11	1.23	-9.62	.000	.618
12	+	✓		1.24	.58	3.84	1.00	-14.43	.000	.751
16	+	✓		1.19	.51	3.24	1.28	-9.56	.000	.600
20	+	✓		1.40	.94	3.66	1.58	-7.84	.000	.494
24	+	✓		1.36	.69	3.08	1.22	-7.87	.000	.593
									<b>α</b>	.882

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน



มิติการสนับสนุนของงานและชีวิต (enhancement)

ข้อ	ทิศทาง	ที่มาของข้อกระทง		การวิเคราะห์ข้อกระทง				ค่า (t)	ค่า นัยสำคัญ (p)	CITC (N = 160)
				วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ						
				กลุ่มสูง (n = 44)		กลุ่มต่ำ (n = 40)				
		แปล	คิดเพิ่ม	M	SD	M	SD			
3	+	✓		1.84	1.03	4.65	1.53	-9.95	.000	.583
5	+		✓	2.39	1.10	5.63	.87	-14.84	.000	.691
9	+	✓		2.39	1.17	4.23	1.21	<u>-7.09</u>	.000	.553
13	+		✓	2.20	1.11	4.73	1.36	<u>-9.34</u>	.000	.633
18	+	✓		2.05	.96	4.75	1.28	<u>-11.02</u>	.000	.653
23	+		✓	2.34	1.22	5.53	1.18	<u>-12.16</u>	.000	.666
4	+		✓	2.61	1.40	5.63	1.05	-11.04	.000	.646
7	+	✓		3.64	1.30	5.75	1.03	<u>-8.22</u>	.000	.591
11	+	✓		3.14	1.27	5.50	.88	<u>-9.84</u>	.000	.629
14	+		✓	2.95	1.28	5.48	1.06	<u>-9.79</u>	.000	.688
17	+	✓		3.09	1.33	5.63	.98	<u>-9.88</u>	.000	.657
21	+		✓	3.07	1.39	5.33	1.16	<u>-8.03</u>	.000	.626
									<b>α</b>	.906

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน