



## ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของ  
พนักงานบริการลูกค้า  
โดย นายกิตติธัช พุ่มผกา

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)



หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์  
(อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)



กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)



กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว)

ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน  
บริการลูกค้า

กิตติธัช พุ่มผกา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : กิตติธัช พุ่มผกา  
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัว  
 และ ความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริการลูกค้า  
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
 อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว  
 ปีการศึกษา : 2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริการลูกค้า 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริการลูกค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริการลูกค้า จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสมดุลของงานกับครอบครัวโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และระดับของความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริการลูกค้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริการลูกค้า ในระดับสูง ( $r = .55$ ) คิดเป็นร้อยละ 30.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านความรู้สึกร่องานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริการลูกค้าอยู่ในระดับสูง ( $r = .28$ ) คิดเป็นร้อยละ 7.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านการพัฒนางานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริการลูกค้าในระดับต่ำที่สุด ( $r = -.02$ ) คิดเป็นร้อยละ .04 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านทุนการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริการลูกค้าในระดับต่ำที่สุด ( $r = .16$ ) คิดเป็นร้อยละ 2.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 76 หน้า)

คำสำคัญ : ความสมดุลของงานกับครอบครัว ความก้าวหน้าในงาน

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

**Author** : Kittituch Phumphaka  
**Master Project Title** : Relationship between Work-Life Balance and Job Advancement of Customer Service Agent  
**Major Field** : Industrial and Organizational Psychology  
King Mongkut's University of Technology North Bangkok  
**Master Project Advisor** : Assoc. Prof. Dr. Pinkanok Wongpinpetch Pibooltaew  
**Academic Year** : 2022

### **Abstract**

The objectives of this research were 1) to study levels of work-life balance and Job Advancement of Customer Service Agent, and 2) to study the relationship between work-life balance and Job Advancement of Customer Service Agent. The sample consisted of 172 Customer Service Agent and the research instrument was a rating scale questionnaire. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and partial correlation coefficient.

The findings from the research revealed that overall level of work-life balance was at a high level and overall level of employee career advancement was at a moderate level, 2) work-life balance was positively related to employee career advancement at a high level ( $r = .55$ ), accounting for 30.25% with statistical significance level at 0.1. Work-life balance regarding feelings towards work and family was positively related to employee career advancement at a high level ( $r = .28$ ), accounting for 7.84% with statistical significance level at 0.1. Work-life balance regarding work and family development was positively related to employee career advancement at the lowest level ( $r = .02$ ), accounting for 0.04% with no level of statistical significance at 0.05. Work-life balance regarding work capital and family was positively related to employee career advancement at the lowest level ( $r = .16$ ), accounting for 2.56%, with statistical significance level at 0.5.

(Total 76 pages)

**Keywords:** Work-life balance, Career advancement

---

Advisor

### กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงานฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์เอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้แนวคิดและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนแนะแนวทางในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในทุกขั้นตอนตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยสารนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบให้คำแนะนำ และทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่ง ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ที่กรุณาเป็นประธานการสอบป้องกันสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนา ที่กรุณาเป็นกรรมการการสอบป้องกันสารนิพนธ์

ขอขอบพระคุณ พนักงานบริษัททุกท่านกรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่านที่ให้วิชาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการนำมาปรับใช้ในการทำงานวิจัยให้แก่คณะผู้วิจัย ซึ่งทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้อย่างราบรื่น

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่และครอบครัวของคณะผู้วิจัยที่สนับสนุนในด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุกๆ เรื่องตลอดมา รวมทั้งเพื่อนๆ และผู้มีให้ความช่วยเหลือทุกท่าน ที่มีได้เอื้อนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง

กิตติธัช พุ่มผกา

## สารบัญ

|                                                                | หน้า |
|----------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย                                                | ข    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                                             | ง    |
| กิตติกรรมประกาศ                                                | ฉ    |
| สารบัญตาราง                                                    | ฅ    |
| สารบัญภาพ                                                      | ญ    |
| บทที่ 1 บทนำ                                                   | 1    |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                             | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย                                     | 3    |
| 1.3 ขอบเขตการวิจัย                                             | 3    |
| 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ                                            | 3    |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                                  | 5    |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                         | 6    |
| 2.1 เอกสารที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและครอบครัว               | 6    |
| 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในงาน                    | 11   |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                      | 19   |
| 2.4 ที่มาสมมติฐานในการวิจัย                                    | 23   |
| 2.5 สมมติฐานการวิจัย                                           | 24   |
| 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย                                         | 24   |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย                                  | 25   |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย                    | 25   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                                 | 27   |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล                                        | 35   |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล       | 32   |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล                                   | 34   |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล             | 34   |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม                     | 35   |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสมดุลของงานกับครอบครัว | 37   |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                                                                     | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                     | 40   |
| 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย                                                  | 42   |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ                                                                | 44   |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย                                                                                  | 45   |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย                                                                               | 46   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้                                                                  | 48   |
| 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป                                                             | 49   |
| บรรณานุกรม                                                                                          | 50   |
| ภาคผนวก ก                                                                                           | 55   |
| รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์                                              | 56   |
| หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแบบสอบถาม<br>เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ | 57   |
| ภาคผนวก ข                                                                                           | 60   |
| การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)                                                | 61   |
| การหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย                                             | 65   |
| ภาคผนวก ค                                                                                           | 69   |
| แบบสอบถามเพื่อการวิจัย                                                                              | 70   |
| ประวัติผู้วิจัย                                                                                     | 76   |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่                                                                                                       | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 3-1 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (คน)                                                                          | 26   |
| 3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                                                               | 31   |
| 3-3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย                                                                      | 33   |
| 4-1 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=174)                                                    | 35   |
| 4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว<br>รายข้อและโดยรวม                 | 37   |
| 4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว<br>ด้านความรู้สึกต่องานและครอบครัว | 37   |
| 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว<br>ด้านการพัฒนางานและครอบครัว      | 38   |
| 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว<br>ด้านทุนการทำงานและครอบครัว      | 39   |
| 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน<br>รายข้อและโดยรวม                | 40   |
| 4-7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัว<br>และความก้าวหน้าในงานของพนักงาน               | 42   |
| 4-8 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน                                                                      | 43   |
| ข-1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ความสมดุลของงานกับครอบครัว                                          | 61   |
| ข-2 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                         | 63   |
| ข-3 ค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามความสมดุลของงานกับครอบครัว                                               | 65   |
| ข-4 ค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                              | 67   |



## สารบัญภาพ

| ภาพที่                                                                                        | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 2-1 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัว<br>และความก้าวหน้าในงานของพนักงาน | 24   |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพการทำงานที่ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากของประเทศไทยปัจจุบันนี้ จากการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ที่เน้นการผลิตครั้งละมากๆ ไปจนถึงหน่วยงานราชการ หรือองค์กรต่างๆ ซึ่งมีลักษณะของงานบริการที่มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น และยังคงเน้นไปที่การบริหารจัดการ ดำเนินกิจการตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเวลาส่วนหนึ่งก็มักจะถูกขายออกไปด้วย คนส่วนใหญ่จึงต้องยอมรับการทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา ที่ส่วนหนึ่งมีผลทำให้ต้องใช้เวลากับการปฏิบัติงานมากและหนักขึ้น จนบางครั้งอาจไม่มีเวลาว่างสำหรับ ครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่ต้องการ (แก้วเกียรติคุณ, 2011 อ้างถึงใน กิตติ ชุณหะวัณ, 2562) และ นอกจากนี้ การสื่อสารด้วยเทคโนโลยี โทรศัพท์มือถือ โทรสาร คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกอื่นๆ อีกมากมาย เป็นส่วนช่วยให้มนุษย์ปัจจุบันนี้สามารถทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลาแต่ในทางกลับกัน ก็มีผลทำให้ชีวิตการทำงานมีมากกว่าชีวิตส่วนตัว โดยที่อาจมีการสั่งงาน ติดตามการทำงาน ผ่านทางระบบโซเชียลเน็ตเวิร์คต่างๆ ได้ตลอดเวลา อีกทั้งความเป็นส่วนตัวต่างๆ สิทธิที่พึงมีของแต่ละคนก็ถูกลดทอนลงไปด้วยระบบเหล่านี้เช่นกัน ซึ่งหลายคนมีคำกล่าวว่า เมื่อมีระบบโซเชียลเน็ตเวิร์คเหล่านี้ ความเป็นส่วนตัวก็ไม่มีอีกต่อไปและทั้งนี้ตามความเหมาะสมของการดำเนินชีวิตนั้น จึงต้องจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวเป็นไปอย่างเหมาะสม แต่โดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน โดยองค์กรต้องการให้พนักงานใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงาน ในขณะที่พนักงานเองต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน (Glezer & Wolcott, 1999) เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จะส่งผลเสียต่อทั้งพนักงานและครอบครัวทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ความพึงพอใจในชีวิตและในการทำงานลดลงมีอัตราการขาดงานลาออกเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่ทั้งงานและชีวิตครอบครัวจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกันระหว่างงานและชีวิตครอบครัว (แก้วเกียรติคุณ, 2011 อ้างถึงใน กิตติ ชุณหะวัณ, 2562) ครอบครัวเป็นสถาบันหลักทางสังคมที่มีความสำคัญเป็นลำดับต้นที่มีบทบาทต่อการหล่อหลอม การพัฒนาบุคคล มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของ สังคมในปัจจุบัน สถานะการดำรงอยู่และการแสดงออกซึ่ง สถานภาพและบทบาทของครอบครัวย่อมมีความเปลี่ยนแปลงมีการปรับตัว และการก่อเกิดสภาพการณ์ หรือปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวในรูปแบบใหม่อย่างไรก็ตามสถาบันครอบครัวยังคงต้องดำเนินการและ รักษาไว้ซึ่งคุณลักษณะในการแสดงถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อน กระบวนการสร้างตัวตนของบุคคล

การเป็นกลไกอันนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตของบุคคล และการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีของสังคม ที่ สถาบันครอบครัวจะต้องทำหน้าที่ในการให้กำเนิดสมาชิกใหม่ที่มีคุณภาพทั้งทางร่างกายและมีคุณภาพ ทางสติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ หรือการเป็นเบ้าหลอมที่สำคัญให้มนุษย์ได้รับการพัฒนา แบบองค์รวมเพื่อการเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ (เมธิรา, วันชัยและอุทิศ, 2563)

คนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบันนี้ล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นในการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความก้าวหน้าใน ชีวิตอย่างแท้จริง เห็นได้ชัดว่าหลาย ๆ คน ล้วนแล้วแต่ทุ่มเทกับงานในทุกลมหายใจเข้าออก แต่ทว่า ครอบครัวและความสุขในชีวิตก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม เพราะครอบครัว คือ ฐานรากแห่ง ความรักที่จะหนุนนำให้ชีวิตของคุณมุ่งไปสู่ความสำเร็จและความสุขที่ไม่สามารถหาได้จากที่แห่งใด ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของความสุขและการให้ความสำคัญกับครอบครัว จึงเป็นเหตุให้คำ ว่า Work -family balance เริ่มมีอิทธิพลกับคนรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น (<https://moneyhub.in.th/article/work-life-balance/> 2016)

จากผลสำรวจในปัจจุบันพบว่าความสมดุลของงานกับครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า พนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งมีองค์กรจำนวนไม่น้อยที่ละเลยเรื่อง ดังกล่าวมีการมอบหมายภาระงานที่มากเกินไป พนักงานไม่มีเวลาให้ครอบครัว รวมไปถึงผลตอบแทน จากการงานไม่สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทำให้เกิดปัญหาการลาออกหรือทำงานอย่างไม่มี ประสิทธิภาพ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมีการทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าในงาน แต่ ละเลยมบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดี จึงทำให้เกิดปัญหาภายในครอบครัวและส่งผลถึง ประสิทธิภาพการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจและการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของ งานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญ และตระหนักถึงปัญหาที่ ตามมาหากมีการจัดความสมดุลที่ไม่ดีพอ ซึ่งการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ บุคลากร ให้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีความเข้าใจในเรื่องความสมดุลของงานกับครอบครัว และความก้าวหน้าในงาน

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริการลูกค้า

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงานบริการลูกค้า

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงาน

1.3.1.1 ตัวแปรที่ 1 ความสมดุลของงานกับครอบครัว แบ่งออกเป็น

ก) ด้านความรู้สึกร่องานและครอบครัว

ข) ด้านการพัฒนางานและครอบครัว

ค) ด้านทุนการทำงานและครอบครัว

1.3.1.2 ตัวแปรที่ 2 ความก้าวหน้าในงาน

### 1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่หรือประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริการลูกค้า 2 แห่ง คือ บริษัท ก. จำนวน 150 คน บริษัท ข. จำนวน 160 คน รวม 310 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ Yamane

### 1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2564 ถึงเดือน มีนาคม 2566

## 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว หมายถึง การรับรู้พร้อมกันของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และการเพิ่มคุณค่าของงานและครอบครัวในระดับสูงเป็นขอบเขตที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันและพึงพอใจอย่างเท่าเทียมกัน ระหว่างบทบาทในการทำงานและบทบาทครอบครัวของพนักงานองค์ประกอบแต่ละส่วนของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวสามารถแสดงถึงความสมดุลในเชิงบวกหรือเชิงลบขึ้นอยู่กับระดับของเวลา การมีส่วนร่วม หรือความพึงพอใจ

จะสูงหรือต่ำเท่ากัน การตอบสนองความคาดหวังทั้งในการทำงานและครอบครัว งานถูกขับเคลื่อนโดยความต้องการทางการเงินของครอบครัวเป็นหลัก จึงต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์ของครอบครัว ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเป็นเป้าหมายที่เหมาะสม ความต้องการในการทำงาน ความต้องการที่เพิ่มขึ้นของครอบครัว และการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอทำให้ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเป็นไปไม่ได้

1.4.1.1 ความรู้สึกต่องานและครอบครัว (Work-family affect) หมายถึง พนักงานได้นำอารมณ์หรือทัศนคติทางบวก จากการมีส่วนร่วมในการทำงานไปใช้ สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว

1.4.1.2 การพัฒนางานและครอบครัว (Work-family development) หมายถึง พนักงานได้นำทักษะ ความรู้ หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนาจากการทำงานไปใช้ สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว

1.4.1.3 ทุนการทำงานและครอบครัว (Work-family capital) หมายถึง พนักงานได้นำทรัพยากรต่างๆทางจิตสังคม ที่ได้จากการทำงานไปใช้สนับสนุน การแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัววิธีการวัดความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวสามารถวัดได้จากแบบสอบถามความ ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้ เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

1.4.2 ความก้าวหน้าในงาน (Job Advancement) หมายถึง การพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพหรือขอบเขตที่งานปัจจุบันช่วยให้ท่านได้รับทักษะและความรู้ใหม่ ความเร็วในการเลื่อนตำแหน่งการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับอัตราและความน่าจะเป็นที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการเติบโตของค่าตอบแทน การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเร็ว จำนวน และโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นวิธีการวัดความก้าวหน้าในงานสามารถวัดได้จากแบบสอบถามความความก้าวหน้าในงาน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้ เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

1.4.3 พนักงานบริการลูกค้า (Customer Service Agent) หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ช่วยเหลือลูกค้าในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้บริการ ตอบคำถามเมื่อลูกค้ามีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์

## 1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

1.5.1 ผู้บริหารองค์การสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการส่งเสริมความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานให้อยู่ในระดับที่มากยิ่งขึ้น

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานซึ่งองค์การสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลของงานกับครอบครัวผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานต่อไปได้

## บทที่ 2

### เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน ดังต่อไปนี้

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลของงานกับครอบครัว

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 ที่มาสมมติฐานการวิจัย

2.5 สมมติฐาน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลของงานกับครอบครัว

##### 2.1.1 ความหมายของความสมดุลของงานกับครอบครัว

Grzywacz and Marks (2000) ได้กล่าวว่าความสมดุลของงานกับครอบครัว หมายถึง ขอบเขตที่การมีส่วนร่วมในที่ทำงาน (หรือที่บ้าน) ทำได้ง่ายขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ ทักษะ และโอกาสที่ได้รับหรือพัฒนาที่บ้าน (หรือที่ทำงาน) เช่นเดียวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว การอำนวยความสะดวกระหว่างงานและครอบครัวมีมิติแบบสองทิศทาง โดยที่ งานสามารถอำนวยความสะดวกในชีวิตครอบครัวได้ (การอำนวยความสะดวกระหว่างการทำงานกับครอบครัว)และที่ซึ่งครอบครัวสามารถอำนวยความสะดวกในชีวิตการทำงานได้

ความสมดุลในการทำงานและครอบครัว หมายถึง การดำเนินชีวิตในการทำงานที่มีปริมาณงานเพิ่มจำนวนมากขึ้น แต่จะต้องลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตในครอบครัวและไม่ส่งผลกระทบต่อ ความสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน (Frone, 2003 อ้างถึงใน สรวาลี, 2016 : 23)Frone (2003) กล่าวว่าได้นิยามความสมดุลของงานกับครอบครัว หมายถึง การรับรู้พร้อมกันของความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และการเพิ่มคุณค่าของงานและครอบครัว

ให้มีระดับสูง การทำงานและชีวิตครอบครัวที่บูรณาการได้ดีและสถานการณ์ที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในทั้งสองด้าน การมีส่วนร่วมเท่าเทียมกันทั้งในด้านการงานและความรับผิดชอบในครอบครัว

Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) กล่าวว่าความสมดุลของงานกับครอบครัว หมายถึงขอบเขตที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันและพึงพอใจอย่างเท่าเทียมกันในบทบาทในการทำงานและบทบาทครอบครัวของตนเอง การทำให้การใช้ชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัวเกิดความพึงพอใจต่อกันและกัน ลดความขัดแย้งและลดการแทรกแซงใน ครอบครัวและการทำงานเพื่อทำให้เกิดความผูกพันสามารถดำเนินการไปด้วยกันได้ด้วยดี

Voydanoff (2005) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของงานกับครอบครัวว่า การประเมินทั่วโลกว่าทรัพยากรในการทำงานตอบสนองความต้องการของครอบครัว และทรัพยากรของครอบครัวตอบสนองความต้องการในการทำงานในลักษณะที่การมีส่วนร่วมมีผลในทั้งสองสิ่ง

Grzywacz and Butler (2007) กล่าวว่าความสมดุลของงานกับครอบครัวสะท้อนให้เห็นว่างานและชีวิตครอบครัวมีอิทธิพลซึ่งกันและกันทั้งทางบวกและทางลบ วัฒนธรรมกลั่นกรองแง่มุมต่าง ๆ ของการติดต่อระหว่างงานและครอบครัว

Greenhaus and Allen (2007) กล่าวว่าแนวคิดเรื่องความสมดุลของงานกับครอบครัวเป็นการประเมินระดับโลกที่ทรัพยากรการทำงานตอบสนองความต้องการของครอบครัวและทรัพยากรของครอบครัวตอบสนองความต้องการในการทำงานเพื่อให้การมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพในขอบเขตทั้งสองในตนเองเดียวกัน

นิยามความสมดุลของงานกับครอบครัว หมายถึง การตอบสนองความคาดหวังทั้งในการทำงานและครอบครัว งานถูกขับเคลื่อนโดยความต้องการทางการเงินของครอบครัวเป็นหลัก จึงต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์ของครอบครัว อย่างไรก็ตามความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเป็นเป้าหมายที่เหมาะสม ความต้องการในการทำงาน ความต้องการที่เพิ่มขึ้นของครอบครัว และการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอทำให้ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเป็นไปได้ (Peipei Hong, 2021)

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว หมายถึง การตอบสนองความคาดหวังทั้งในการทำงานและครอบครัว งานถูกขับเคลื่อนโดยความต้องการทางการเงินของครอบครัวเป็นหลัก จึงต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์ของครอบครัว ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเป็นเป้าหมายที่เหมาะสม ความต้องการในการทำงาน ความต้องการที่เพิ่มขึ้นของครอบครัว และการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอทำให้ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเป็นไปได้ไม่ได้



### 2.1.2. องค์ประกอบของความสมดุลของงานกับครอบครัว

องค์ประกอบของความสมดุลของงานกับครอบครัวได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาไว้ ดังนี้ Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006) เสนอองค์ประกอบของความสมดุลของงานกับครอบครัว ดังนี้

1.ด้านความรู้สึกรักต่องานและครอบครัว หมายถึง พนักงานได้นำอารมณ์หรือทัศนคติทางบวกจากการมีส่วนร่วมในการทำงานไปใช้ สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว

2.ด้านการพัฒนางานและครอบครัว หมายถึง พนักงานได้นำมุมมอง ทักษะ ความรู้ หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนาจากการทำงานไปใช้ สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว

3.ด้านทุนการทำงานและครอบครัว หมายถึง พนักงานได้นำทรัพยากรต่างๆทางจิตสังคม ที่ได้จากการทำงานไปใช้สนับสนุน การแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว Greenhas, Collins, and Shaw (2003, pp. 510-531,อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง 2016,น.24) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวเพื่อให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน โดยมี 3 มิติ ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้การทำงานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึงการพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันในทางจิตวิทยาทั้งในด้านการทำงานและครอบครัวเพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม Merrill & Merrill (2546) กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงาน หรือ อาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

2. ด้านครอบครัว หมายถึง การสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม

3. ด้านเวลา หมายถึง เวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆอย่างของชีวิต ดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดความสมดุลกับด้านอื่นๆของชีวิต

4. ด้านการเงิน หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบัน และอนาคต และเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัว และเวลา

5. ด้านสติปัญญา หมายถึง เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่เราควรต้องทำคือการพัฒนา ด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

จากการสรุปองค์ประกอบของความสมดุลของงานกับครอบครัว ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของความสมดุลของงานกับครอบครัวของ Carlson et al. (2006) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของความสมดุลของงานกับครอบครัวประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านความรู้สึกรู้สึกต่องานและครอบครัว หมายถึง พนักงานได้นำอารมณ์หรือทัศนคติทางบวก ในการทำงานไปใช้สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว 2.ด้านการพัฒนางานและครอบครัว หมายถึง พนักงานได้นำมุมมอง ทักษะความรู้ หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนาจากการทำงานไปใช้ สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว 3.ด้านทุนการทำงานและครอบครัว หมายถึง พนักงานได้นำทรัพยากรต่างๆ ทางจิตสังคม ที่ได้จากการทำงานไปใช้สนับสนุน การแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว

#### 2.1.3 ความสำคัญของความสมดุลของงานกับครอบครัว

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ให้ความหมายของ สมดุลยภาพระหว่างชีวิตและงาน (WLB) หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยหากสามารถสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตและงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด (ศิริภัสสร, 2552)

กล่าวว่า ดังนั้น การที่ทั้งงานและชีวิตครอบครัวจะประสบความสำเร็จ ได้นั้น จะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกันระหว่างงานและชีวิตครอบครัว (แก้วเกียรติคุณ, 2554)

ประโยชน์ที่นายจ้างกับลูกจ้างได้รับการสนับสนุนให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่

ประโยชน์ที่นายจ้างได้รับการสนับสนุนให้มี WLB

1. Reduced turnover: การลดลงของอัตราการลาออก
2. Reduced absenteeism: การลดลงของการขาดงาน
3. Improved employee retention: การปรับปรุงการรักษาพนักงาน
4. Positive employer branding: ภาพลักษณ์ในทางบวกต่อนายจ้าง

ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับการสนับสนุนให้มี WLB

1. Broader talent pool available: ความสามารถที่ใช้ประโยชน์ได้
  2. Improved job satisfaction: การเพิ่มความพึงพอใจในงาน
  3. Improved performance: การปรับปรุงที่ดีขึ้นของการปฏิบัติงาน
  4. Better physical and mental health: สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น
  5. Earlier return to work after maternity leave: การได้สิทธิกลับมาทำงานหลังจากคลอดบุตร
- (Hudson Highland Group 2005, อ้างถึงในจุฑาภรณ์, 2554)

#### 2.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสมดุลของงานกับครอบครัว

(สุลวิทย์, 2559) ใช้เครื่องมือวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้วยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่มีโครงสร้างแน่นอน (Structure-undisguised Questionnaire) ซึ่งถูกสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็น แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล และได้แบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีจำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีจำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ มีจำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ

(ณัฐกานต์, 2560) ใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ด้วยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่าระดับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งเป็น แบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญาโดยมีระดับการวัดแบบช่วง (Interval Scale)

ฐานิตตา (2563) ใช้เครื่องมือวัดความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ด้วยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็น

แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิด แบบตรวจรายการ (checklist) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 8 ข้อ ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้มีคำถามจำนวน 42 ข้อ แบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) ซึ่งกำหนดให้ เลือกตอบเพียงข้อเดียว

## 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในงาน

### 2.2.1 ความหมายของความก้าวหน้าในงาน

(นฤมล, 2534: 2 อ้างถึงในสิริวัชร, 2553: 10) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะส่งผลตอบแทนทั้ง ทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ คือ การที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่และนโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทำให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องมีการใฝ่หาความรู้โดยการฝึกอบรมทำให้เกิดการเรียนรู้จนรวมถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนา ตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความมั่นคงในสายอาชีพ (เฉลิมพล, 2552)

ศรีรัตนและวราภรณ์ (2555) กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนมีความมุ่งหวัง เพราะความก้าวหน้าทางอาชีพหมายถึง ตำแหน่ง เงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่เพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ การส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และเป็นการจูงใจให้ พนักงานทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ และก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร

London และ Stumph ( 1982 ) ได้นิยามความก้าวหน้าทางอาชีพ ( Career Progression ) ว่า หมายถึง การเปลี่ยนบทบาทในการทำงานนั้นจะให้ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนระดับขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนตลอดจนความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่หรือสถานภาพที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายในอาชีพของแต่ละคน

Gattiker and Larwood ( 1990 ) ให้นิยามคำศัพท์ที่ใกล้เคียงกับ Career Growth คือ Career Success ว่าหมายถึง การประสบผลสำเร็จในอาชีพ ซึ่งมีนักวิชาการบางท่านได้ระบุแยกย่อยออกไป เป็นความสำเร็จในระดับบุคคล ( Individual Level ) คือ การได้มาซึ่งความก้าวหน้าด้านวัตถุ อำนาจ และ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของจิตวิทยาในเชิงบวก หรือความสำเร็จอันเกิดจากการสั่งสมของ ประสบการณ์ ที่เพิ่มพูนขึ้นจากชีวิตการทำงานซึ่งมีอยู่ 2 ประเภท คือ 1) Objective Career Success จะ ได้มาซึ่งสิ่งที่สามารถมองเห็นและจับต้องได้ เช่น ตำแหน่งงาน เงินเดือน หรือการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง 2) Subjective Career Success คือเป็นการประเมินความสำเร็จทางอาชีพด้วยตนเอง เป็นการรับรู้ในการสำเร็จของตนเอง ซึ่งความสำเร็จในมุมมองทั้ง 2 ด้านไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้

Career Growth หรือ ความก้าวหน้าในอาชีพ น่าจะมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า Career Success คือ การประสบผลสำเร็จในอาชีพซึ่ง หมายถึง วิถีทางส่วนบุคคลในอันที่จะเต็มเต็มความต้องการที่จะประสบ ผลสำเร็จ และพลังอำนาจ ซึ่งจะ使人คนนั้นพัฒนาทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณ (Lau and Shaffer,1992 )

Gillmer ( 1996 ) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงาน ( Advancement ) เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพอใจในการปฏิบัติงานเช่นการได้เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา และการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน

(Kraimer, 1999 อ้างถึงใน ณัชชา, 2559 : 7) อธิบายว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์ทางบวก ด้านจิตใจหรือผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือการบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน หมายถึงความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่างที่บุคคลได้รับจากการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ

Weng (2010) กล่าวว่า ความก้าวหน้าของเป้าหมายในอาชีพหรือระดับที่งานปัจจุบันของบุคคล หนึ่งมีความเกี่ยวข้องและให้โอกาสแก่คนๆ หนึ่งในการตระหนักถึงอาชีพของตน การพัฒนา ความสามารถทางวิชาชีพหรือขอบเขตที่งานปัจจุบันช่วยให้พวกเขาได้รับทักษะและความรู้ใหม่ ความเร็วในการเลื่อนตำแหน่ง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับอัตราและความน่าจะเป็นที่จะได้รับการ

เลื่อนตำแหน่ง และการเติบโตของค่าตอบแทน การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเร็ว จำนวน และโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ หรือขอบเขตที่งานปัจจุบันช่วยให้พวกเขาได้รับทักษะและความรู้ใหม่ ความเร็วในการเลื่อนตำแหน่ง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับอัตราและความน่าจะเป็นที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการเติบโตของค่าตอบแทน การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเร็ว จำนวน และโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

## 2.2.2 องค์ประกอบของความก้าวหน้าในงาน

ประณต(2535, อ้างถึงใน ธารินี, 2558) ได้กล่าวไว้ว่า เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในงานมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเลื่อนขึ้นของงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ ดำรงอยู่กับระยะเวลา โดยการเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือนเป็นการที่ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงขึ้นทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งบ่อยครั้งจะได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีส่วนสัมพันธ์กันและมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือน จะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจให้เกิดทัศนคติที่ดีตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัติเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน และส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึทางบวกด้านจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาประกอบด้วย

1. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง (Progress in Personal Development) หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับในการเพิ่มพูนด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานของตนเองให้มี

ประสิทธิภาพสูงมากขึ้น อีกทั้งมีการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทักษะคติ ตลอดจนนิสัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน (Progress in Position and Compensation) หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือโอกาสในการโยกย้ายตำแหน่งงานตามต้องการ รวมถึงการได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นด้วย

3. ด้านความก้าวหน้าในฐานะทางสังคม (Progress in Social Status) หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จากการที่เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน ซึ่งจะสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง จากการมีชื่อเสียงการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา (ปานทิพย์, 2540 : 37)

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Growth) จะต้องประกอบไปด้วยตัวพนักงานเอง (Employee) ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานว่าตัวพนักงานมีการเตรียมความพร้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Growth) ไว้มากน้อยเพียงไร มีการวางแผนเกี่ยวกับ อาชีพ (Career Planning) ในอนาคตไว้เช่นไร และที่สำคัญที่สุดเขามีความคิด ความเข้าใจ และมีทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพว่าอย่างไร (Attitude towards Career Growth) คำว่าความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Growth) ของเขาคืออะไร นั่นแหละจะเป็นคำตอบที่ดีที่สุดสำหรับตัว พนักงานคนนั้นๆ (กิตติศักดิ์, 2550)

### 2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในงาน

#### ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Alderfer (1969, อ้างถึงใน เอี่ยมเดือน และคณะ, 2564) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จีซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของ Maslow แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต (Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการ การตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุจึงมีความใกล้เคียงกับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัยของ Maslow ซึ่งต้องการการตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่ อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการได้แลกเปลี่ยนความคิด และความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กรจึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการด้านความสัมพันธ์และความต้องการเกี่ยวกับความรักของ Maslow แต่ Alderfer เน้นการตอบสนองความต้องการด้าน

ความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้องและสอดคล้องต่อกันมากกว่าคู่ที่ความถูกต้องซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า

3.ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการร่วมกันที่จะได้รับความนิยมนกย่องและความต้องการที่จะรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงซึ่งเป็นความต้องการในขั้นสูงของ Maslow ในกรณีที่มนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านอื่นๆก็อาจหันกลับไปสู่ความต้องการในระดับต่ำลงมาอีกเช่นบุคคลที่ล้มเหลวในความก้าวหน้าในงานซึ่งอาจทำให้เกิดความต้องการ ด้านความสัมพันธ์ขึ้นมาอีก เป็นต้น

### **ทฤษฎีการจูงใจของ David McClelland (Achievement Theory)**

David McClelland (1985 อ้างถึงใน กรองกาญจน์, 2554) เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ ไม่ได้หวังรางวัลตอบแทน จากการกระทำของเขา ซึ่งในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดมีพนักงานที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมาก ก็จะทำให้องค์กรนั้นเติบโตเร็ว ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ เกิดเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจ ที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่าเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบแข่งขันชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีการชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นการต้องการความรัก ความต้องการพวกพ้อง เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นบุคคลที่ต้องการความผูกพันสูง จะชอบสถานการณ์ร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

### **ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg**



Herzberg, Mausner and Synderman (1959:113-115 อ้างถึงใน ชูสิทธิ์, 2554:13) ได้ศึกษาวิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน ในเมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้คนชอบหรือไม่ชอบงาน ผลการศึกษาสรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ได้แก่

1) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่หากบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพอใจเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นในการทำงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยองค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใด

2) ปัจจัยค่าจูน หรือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะ ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น โดยองค์ประกอบทางด้านจูงใจถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจูนนี้มีหน้าที่ค่าจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg (Frederick Herzberg's Two - Factors Theory) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ที่ซึ่งอธิบายว่าความพึงพอใจและความไม่พอใจ ในงานเกิดจากปัจจัยการทำงานที่แตกต่างกัน

### **ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy Theory)**

Abraham H. Maslow (1970:80-81 อ้างถึงใน สมบัติ, 2018) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจและมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการและพฤติกรรมของ มนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

- 1.มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด
- 2.ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น อีกต่อไป
- 3.ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การตอบสนอง
- 4.ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปหาระดับสูงตามลำดับของความสำคัญ เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับที่

สูงขึ้นลำดับต่อไปก็จะตามมา ซึ่ง Maslow ได้อธิบายไว้ในลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ขั้น ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ประกอบด้วย

(1) ความต้องการทางกายภาพ(Physiological Needs) คือความต้องการทางด้าน ร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น ในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่างๆทุกอย่างอยู่แล้ว การตอบสนองความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว การแสวงหาการตอบสนองทางกายภาพนี้มนุษย์ทั่วไปจำเป็นต้องค้นคว้าเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม

(2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง(SafetySecurityNeeds) คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงต่างๆ เช่น ประโยชน์ได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากอันตรายต่างๆที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรมและยังหมายรวมถึงความมั่นคงในการทำงานมีบำนาญบำเหน็จบำนาญ

(3) ความต้องการทางด้านความรักหรือทางสังคม(Love or Social Needs) คือ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบตนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองในสองขั้นข้างต้นแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมและความรักซึ่งเป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจะเข้ามามีบทบาท เป็นความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมองค์กร ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม ต้องการความรักความเอื้ออาทรน้ำใจไมตรีจากเพื่อนร่วมงานหรือ จากสมาชิกขององค์กรคนอื่น ความต้องการทางด้านสังคมนี้มักจะเปลี่ยนไปเป็นรูปของความต้องการที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้น รวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ

(4) ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem Needs) คือความต้องการให้เกิด ความเคารพตนเอง (Self – Respect) ความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ เช่นนั้นจากผู้อื่นความต้องการสถานภาพ(Status) ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ(Prestige) เป็นส่วน สำคัญของความต้องการเคารพยกย่องในความสามารถและรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมี ความสำคัญในสังคมเช่นได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานสำคัญ การให้มีอิสระในการทำงานหรือการยกย่องชมเชยให้กำลังใจต่อสาธารณะ การขอคำปรึกษาในเรื่องสำคัญๆหรือการให้ได้รับตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น มาสโลว์กล่าวว่าจะมีคนเพียงบางส่วนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้

(5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต(Self-ActualizationNeeds)คือความต้องการ ในระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึง บุคคลผู้นั้นใช้ความสามารถของตนในทุกด้านได้และเป็นทุกอย่างที่ตัวเองอยากจะเป็น ซึ่งแต่ละคนไม่เหมือนกันสุดแต่ความสามารถและความต้องการของเขา มนุษย์ไม่ได้

ต้องการเพียงเศรษฐกิจหรือความต้องการทางร่างกายอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จตามที่นึกคิด มาสโลว์อธิบายว่าความต้องการจะเป็นทำให้เกิดความพอใจ เรามักจะทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจบ่อยๆ นอกจากนั้นคนเราจะทำสิ่งต่างๆ ที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น นักดนตรีก็ต้องการที่จะเล่นดนตรี นักกลอนต้องเขียนโคลงฉันท์ ซึ่งถ้าได้ทำแล้วก็จะมีความสุข นั่นคือ เมื่อคนเรามีความสามารถในด้านใดก็ควรจะทำในสิ่งนั้น ความต้องการทำในสิ่งเหล่านี้เรียกว่ามี ความสำเร็จสมหวังในชีวิต

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในงาน ความก้าวหน้าในงาน (Job Advancement) เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่บุคคลได้รับจากการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึทางบวกทางด้านจิตใจ เป็นความต้องการร่วมกันที่จะได้รับความนิยมนยกย่องและความต้องการที่จะรู้ถึงความสามารถที่แท้จริง ซึ่งเป็นปัจจัยที่หากบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพอใจเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นในการทำงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หมายถึง ตำแหน่ง เงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่เพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ การส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และเป็นการจูงใจให้ พนักงานทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร และการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน

#### 2.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความก้าวหน้าในงาน

ฉันทา (2559) ใช้เครื่องมือวัดความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานองค์การมหาชน ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ส่วนงาน อายุงาน ค่าตอบแทน ส่วนที่ 3 เป็นแบบการประเมินตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน แบ่งลักษณะการประเมินออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยใช้ Likert Scale

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลของงานกับครอบครัว

สุลิวัลย์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงิน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 59.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ฌฐกานต์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 22 ถึง 26 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีผู้อยู่ในความอุปการะ 1 ถึง 2 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ และ ระดับการศึกษาสูงสุดต่างก็มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจ ในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุนิสา และ เกวลิน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 400 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานแสดงค่าสถิติ Independent T-test ค่าสถิติ F-test (One-way analysis of variance: ANOVA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงานอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านเวลา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานถึง 4 ปัจจัย คือ อายุ รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน (2) ปัจจัยความสมดุลชีวิตและงาน (โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (โดยรวม) ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตและงาน รายด้าน พบว่า ด้านเวลา ด้านการทำงาน และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก ส่วนด้านการเงิน และด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กันที่ระดับน้อย ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก

ฐานิตดา (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ได้ให้ความสำคัญ โดยมี การจัดทำนโยบายเพื่อสนับสนุนความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และความสมดุลในชีวิต การทำงานของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ The relation between work-family balance and quality of life ของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีสาธารณะ มีการประเมินองค์ประกอบสามส่วนของความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว: สมดุลเวลา (เวลาเท่ากันที่อุทิศให้กับงานและครอบครัว) ความสมดุลของการมีส่วนร่วม (การมีส่วนร่วมเท่ากันในงานและครอบครัว) และความสมดุลของความพึงพอใจ (ความพึงพอใจเท่ากันกับงานและครอบครัว) ผลการวิจัยพบบุคคลที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับบทบาทการทำงานและครอบครัวร่วมกัน ผู้ที่ใช้เวลากับครอบครัวมากกว่าการทำงานจะมีคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าบุคคลที่สมดุล ซึ่งในทางกลับกันผู้ที่มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าผู้ที่ใช้เวลากับการทำงานมากกว่าครอบครัว

### 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในงาน

ณัชชา (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานองค์การมหาชน การศึกษาพบว่าความคิดเห็น ด้านค่าตอบแทน ด้านผลการประเมิน และด้านเงื่อนไขสัญญาจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความคาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยบุคคล และลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงความคาดหวัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ประเภทค่าจ้าง และ

ระยะเวลาสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันในทุก ๆ เรื่อง ขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังแตกต่างกันในทุก ๆ เรื่องเช่นเดียวกัน

ธีรภัทร และคณะ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จำนวน 189 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในฐานะทางสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

ดวงกมล และธนินทร์รัฐ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทชำมาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-35 ปีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงานผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสำคัญในระดับมาก 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมืองมีความสำคัญในระดับมาก 4) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญในระดับมาก

### 2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

ปริญดา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จากการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม อยู่ในระดับสูง และด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติราชการและด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ

ความสามารถเชิงสมรรถนะ พบว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กนกวรรณ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ขึ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานใน 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน จากกลุ่มประชากรอาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ทั้งหมด 25 คน ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พบว่าองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลกระทบต่อการประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในด้านการงานสาเหตุจากภาระงานที่หนักเกินไป อัตราค่าจ้างของอาจารย์ ความยากง่ายของงานวิจัย ผู้ช่วยวิจัย ที่ปรึกษาวิจัย ในด้านเวลาสาเหตุจากการจัดการบริหารเวลาและการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับงานวิจัย ในด้านครอบครัวสาเหตุจากการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวและการอยู่ห่างไกลครอบครัวด้านการเงิน ในด้านการเงินสาเหตุจากการขาดค่าตอบแทนนักวิจัยและการขาดแหล่งทุนวิจัย และ ในด้านสติปัญญาสาเหตุจากการไม่ได้รับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยตามลำดับ

ฉัฐพันธุ์ และคณะ(2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสมดุลของชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนของผู้ป่วยในที่ขึ้นกับกองการพยาบาลสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสมดุลของชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงาน ด้านครอบครัว และด้านตนเอง อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจใน

การทำงาน และด้านความต้องการความก้าวหน้า 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับความสมดุลของชีวิต อยู่ในระดับสูงมาก

## 2.4 ที่มาสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิดของ Merrill & Merrill (2546) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของชีวิตด้านครอบครัว เป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิต ภายในสังคม สอดคล้องกับที่ Hong (2021) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเป็นเป้าหมายที่เหมาะสม ความต้องการในการทำงาน ความต้องการที่เพิ่มขึ้นของครอบครัว และการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอทำให้ความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเป็นไปไม่ได้ โดยผู้วิจัยได้สืบค้นและศึกษาว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carlson et al. (2006) ซึ่งได้มีการอธิบายและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลของงานกับครอบครัว พร้อมอธิบายถึงความสมดุลของงานกับครอบครัว ออกเป็น 3 ด้าน ด้านความรู้สึกต่องานและครอบครัว ด้านการพัฒนางานและครอบครัว และด้านทุนการทำงานและครอบครัว และ Kraimer (1999 อ้างถึงใน ณิชชา, 2559:7) อธิบายว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์ทางบวก ด้านจิตใจหรือผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือการบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน หมายถึงความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านความรู้สึกต่องานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านการพัฒนางานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านทุนการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน



## 2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

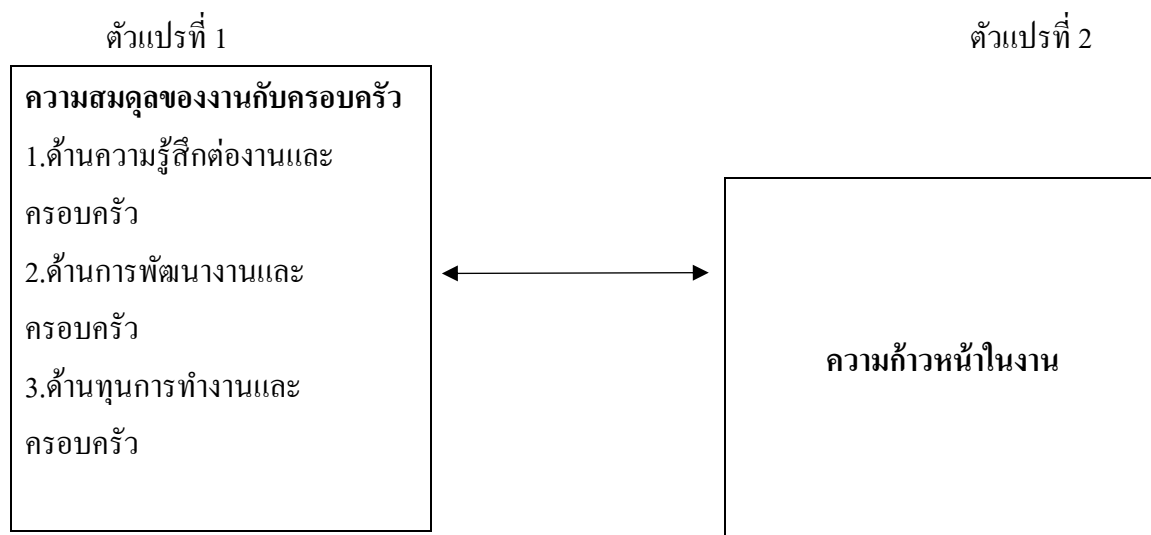
สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านความรู้สึกร่องานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านการพัฒนางานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านทุนการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

## 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Studies) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน โดยมีระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งเป็น พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่งได้แก่ บริษัท A จำนวน 150 คน และบริษัท B จำนวน 160 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 310 คน (ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2565)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ซึ่งมีการแทนค่าในสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{การคำนวณโดยใช้สูตรทาโร่ ยามานะ} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

$e$  = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05)

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 310 คน และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างได้ 5% แทนค่าในสูตรได้ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{310}{1 + 310 \times (0.05)^2}$$

$$n = 172 \text{ คน}$$

### 3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งชั้น แบ่งเป็น 2 บริษัทแล้วจึงสุ่มตัวอย่างแยกกัน ดังนี้

$$1. \text{ บริษัท A } \frac{172 \times 150}{310} = 83 \text{ คน}$$

$$2. \text{ บริษัท B } \frac{172 \times 160}{310} = 89 \text{ คน}$$

ต้องการตัวอย่าง  $83+89 = 172$  คน

จำนวนผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามจำเป็นต้องใช้ในการให้ข้อมูลคำนวณได้ 172 คน ซึ่งในการเก็บข้อมูลงานวิจัยได้ใช้ Google Form มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 174 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณสมบัติและตรวจสอบพบว่ามีความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 174 คน ดังตารางที่ 3-

1

ตารางที่ 3-1 จำนวนผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถาม (คน)

| ชื่อองค์กร | จำนวนพนักงาน<br>(คน) | จำนวนผู้เข้าร่วมตอบ<br>แบบสอบถามที่คำนวณ<br>ได้ (คน) |
|------------|----------------------|------------------------------------------------------|
| บริษัท A   | 150                  | 83                                                   |
| บริษัท B   | 160                  | 89                                                   |
| รวม        | 310                  | 172                                                  |

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยยึดกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วตั้งคำถามให้สอดคล้องกับนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ มีตัวเลือกให้เลือกคำตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของงานกับครอบครัวจำนวน 12 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามเพื่อวัดสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน โดยประกอบด้วย 1) ด้านความรู้สึกร่องานและครอบครัว 2) ด้านการพัฒนางานและครอบครัว 3) ด้านทุนการทำงานและครอบครัว มาตราวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนตามที่จริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นคำนวณโดยใช้สูตรของ Best (บุญธรรม, 2553) ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความสมดุลของงานกับครอบครัว ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของความสมดุลของงานกับครอบครัว

4.21 - 5.00 หมายถึง ความสมดุลของงานกับครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ความสมดุลของงานกับครอบครัวอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ความสมดุลของงานกับครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ความสมดุลของงานกับครอบครัวอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ความสมดุลของงานกับครอบครัวอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยเนื้อหาของข้อคำถามเพื่อวัดความก้าวหน้าในงานของพนักงาน โดยเกี่ยวข้องกับ 1) ความก้าวหน้าของเป้าหมายในอาชีพ 2) การพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ 3) ความเร็วในการเลื่อนตำแหน่ง มาตราวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนตามที่แท้จริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความก้าวหน้า

โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นคำนวณโดยใช้สูตรของ Best (ศิริวรรณ และคณะ, 2549) ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

4.21 - 5.00 หมายถึง ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.2.2 การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยนั้น จะใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ลักษณะการตอบเป็นแบบประเมินความมากน้อย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.2.1.1 การศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในแต่ละตัวเพื่อสร้างกรอบแนวคิด และกำหนดนิยามต้องตัวแปร

3.2.2.1.2 การสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามวัดความสมดุลของงานและครอบครัวผู้วิจัยลงมือเขียนข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ให้ครอบคลุมและตรงตามนิยามที่กำหนดไว้ แบบสอบถามวัดความก้าวหน้าในงานผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัด Manual of the Organizational Career Growth Scale ของ Weng (2010) จำนวน 15 ข้อ นำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายใน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.2.2.1.3 ตรวจสอบแบบสอบถามฉบับร่างกับทางอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขใน ได้แก่

ก) รูปแบบของคำถาม ต้องมีความชัดเจนเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจในคำถาม และข้อความใดไม่จำเป็นต้องมี และต้องครอบคลุมตรงตามนิยามของตัวแปร

ข) การเรียงลำดับข้อคำถามก่อนหลัง เพื่อความสะดวกต่อผู้ตอบให้สามารถคิดคำตอบได้อย่างต่อเนื่อง ลดเวลาและความสับสนในการตอบแบบสอบถาม

### 3.2.2.2 การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบในระดับผู้ร่างและผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบพิจารณาเกี่ยวกับความเที่ยงตรง (Validity) ของข้อคำถาม ให้สอดคล้อง ครอบคลุมกับนิยามของตัวแปรที่ศึกษา เมื่อทางผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วทางผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามปฏิบัติการของแบบสอบถาม

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามปฏิบัติการของแบบสอบถาม

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามปฏิบัติการของแบบสอบถาม

จากนั้นนำคะแนนรวมจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ ดังสูตร

สูตร หาค่า IOC (ฉัตรศิริ, 2548)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$  = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้วผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของแบบสอบถาม ถ้าข้อคำถามใดมีดัชนีต่ำกว่า 0.5 (ฉัตรศิริ, 2548) จะถูกตัดออก หรือนำมาไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ อีกครั้งหนึ่ง โดยข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ ถูกปรับแก้ไขตามคำแนะนำ โดยที่ไม่มีการตัดข้อคำถาม (ภาคผนวก ข)

3.2.2.3 การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากทำการทดลองแบบสอบถาม (Tryout) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับภาพรวม ข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 (บันทึกตา, 2554) จะถูกคัดออกแต่หากพิจารณาแล้วพบว่าข้อคำถามนั้นเมื่อตัดทิ้งแล้วกระทบต่อคำนิยามศัพท์ ผู้วิจัยได้ปรับข้อคำถามนั้นใหม่ และนำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านของแต่ละตัวแปร หากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าแบบสอบถามนั้นเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Nunnally, 1978) การทดสอบความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถามฉบับจริง ปรากฏดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.

| แบบสอบถาม                             | ค่าอำนาจจำแนก | ค่าความเชื่อมั่น |
|---------------------------------------|---------------|------------------|
| ความสมดุลของงานกับครอบครัว            | .497 - .921   | .953             |
| 1. ด้านความรู้สึกรักต่องานและครอบครัว | .388 – .757   | .810             |
| 2. ด้านการพัฒนางานและครอบครัว         | .702 - .896   | .907             |
| 3. ด้านทุนการทำงานและครอบครัว         | .637 - .843   | .897             |
| ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน           | .617 - .843   | .946             |

จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แบบสอบถามทั้ง 2 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของงานกับครอบครัว ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 12 ข้อ เนื้อหาของข้อคำถามจะเป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ โดยใช้มาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 15 ข้อ เนื้อหาของข้อคำถามจะเป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ โดยใช้มาตรวัดเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ



### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตกับองค์การขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานขององค์การ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการช่วยเหลือเกี่ยวกับการส่งและตอบแบบสอบถาม

3.3.3 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยใช้ Google Form ผ่านทางสื่อออนไลน์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตอบแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามรวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยใช้ระยะเวลา 1 เดือน โดยการยินยอม จะเป็นการยินยอมระบบ Online ผ่านทาง Google Form ผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้อ่านข้อความทั้งหมดนี้และมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว จึงสามารถยินยอมเข้าร่วมในตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ

3.3.4 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบรับจำนวน 174 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณสมบัติและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาแล้วได้ข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด 174 คน

3.3.5 นำแบบสอบถาม จำนวน 174 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับมาจาก Google Form ทำการนำเข้าข้อมูลไปยังโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของข้อมูล ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

3.4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและวิเคราะห์ ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลของงานกับครอบครัว และ ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

3.4.3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัว และความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1997) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 - 0.79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 - 0.59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 - 0.39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.20 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

ตารางที่ 3-3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

| สมมติฐานในการวิจัย                                                                         | สถิติที่ใช้                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน       | Pearson Product Moment Correlation Coefficient |
| สมมติฐานที่ 2 ความรู้สึกต่องานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลของงานกับครอบครัว | Pearson Product Moment Correlation Coefficient |
| สมมติฐานที่ 3 การพัฒนางานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลของงานกับครอบครัว      | Pearson Product Moment Correlation Coefficient |
| สมมติฐานที่ 4 ทุนการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลของงานกับครอบครัว      | Pearson Product Moment Correlation Coefficient |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 174 ชุด โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสมดุลของงานกับครอบครัว
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

n หมายถึง จำนวนตัวอย่าง

$\bar{x}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

$r^2$  หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

p หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

\*\* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ได้แสดงดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จำนวน 2 แห่ง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=174)

| ปัจจัยส่วนบุคคล  | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|------------|--------|
| 1. เพศ           |            |        |
| ชาย              | 93         | 53.45  |
| หญิง             | 81         | 46.55  |
| รวม              | 174        | 100.00 |
| 2. อายุ          |            |        |
| ต่ำกว่า 25 ปี    | 17         | 9.77   |
| 25-34 ปี         | 98         | 56.32  |
| 35-44 ปี         | 43         | 24.71  |
| 45-55 ปี         | 13         | 7.47   |
| สูงกว่า 55 ปี    | 3          | 1.72   |
| รวม              | 174        | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา |            |        |
| ประถมศึกษา       | 0          | 0      |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 2          | 1.15   |
| ปวส.             | 2          | 1.15   |
| ปริญญาตรี        | 159        | 91.38  |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 11         | 6.32   |

**ตารางที่ 4-1(ต่อ) จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จำนวน 2 แห่ง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=174)**

| ปัจจัยส่วนบุคคล         | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|--------|
| รวม                     | 174        | 100    |
| 4. ประสบการณ์ในการทำงาน |            |        |
| ต่ำกว่า 2 ปี            | 18         | 10.34  |
| 2-5 ปี                  | 82         | 47.12  |
| 6-9 ปี                  | 49         | 28.16  |
| 10 ปีขึ้นไป             | 25         | 14.36  |
| รวม                     | 174        | 100.00 |

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 53.45 และเป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.55

ในด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25 – 34 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.32 รองลงมาคือช่วงอายุ 35-44 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.71 ช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.77 คน ช่วงอายุ 45-55 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.47 และช่วงสูงกว่า 55 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.72

ในด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 91.38 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.32 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15 และระดับการศึกษาปวส. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15

ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 47.12 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-9 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.16 เป็นพนักงานที่ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 และเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.36

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสมดุลของงานกับครอบครัว

ระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว แยกตามองค์ประกอบได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่องานและครอบครัว ด้านการพัฒนางานและครอบครัว ด้านทุนการทำงานและครอบครัว โดยแสดงในดังแสดงในตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุลของงานกับครอบครัว

| ข้อ                               | ตัวแปร                                | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----------------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1.                                | ด้านความรู้สึกรู้สึกต่องานและครอบครัว | 3.99      | .735 | มาก   |
| 2.                                | ด้านการพัฒนางานและครอบครัว            | 3.96      | .765 | มาก   |
| 3.                                | ด้านทุนการทำงานและครอบครัว            | 4.01      | .80  | มาก   |
| ความสมดุลของงานกับครอบครัว โดยรวม |                                       | 3.99      | .70  | มาก   |

จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีความสมดุลของงานกับครอบครัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ,  $SD = .70$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านทุนการทำงานและครอบครัว โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ ,  $SD = .80$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่องานและครอบครัว โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ,  $SD = .735$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ด้านการพัฒนางานและครอบครัว โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ,  $SD = .765$ )

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านความรู้สึกรู้สึกต่องานและครอบครัว

| ข้อ | ด้านความรู้สึกรู้สึกต่องานและครอบครัว                                                                              | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1.  | ท่านเรียนรู้ในการมองเห็นแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและสามารถนำไปปรับใช้ในฐานะสมาชิกของครอบครัว                           | 3.98      | .85  | มาก   |
| 2.  | ในการทำงานท่านให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายของงานซึ่งท่านก็นำไปใช้ในการให้ความสำคัญกับเป้าหมายของครอบครัวเช่นกัน | 3.97      | .86  | มาก   |

**ตารางที่ 4-3(ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว**  
ด้านความรู้สึกรักต่องานและครอบครัว

| ข้อ | ด้านความรู้สึกรักต่องานและครอบครัว                                    | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 3.  | ความอดทนในการทำงานทำให้ท่านสามารถอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวได้ | 3.99      | .90  | มาก   |
| 4.  | ท่านได้นำความสุขที่ได้จากการทำงานไปสู่การสร้างความสุขในครอบครัวด้วย   | 4.04      | .91  | มาก   |

ตารางที่ 4-3 พบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านความรู้สึกรักต่องานและครอบครัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น อันดับแรกได้แก่ ข้อ 4 “ท่านได้นำความสุขที่ได้จากการทำงานไปสู่การสร้างความสุขในครอบครัวด้วย” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.04$ ,  $SD. = .91$ ) รองลงมา คือ ข้อ 3 “ความอดทนในการทำงานทำให้ท่านสามารถอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวได้” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ,  $SD. = .90$ ) และข้อ 1 “ท่านเรียนรู้ในการมองเห็นแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและสามารถนำไปปรับใช้ในฐานะสมาชิกของครอบครัว” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.98$ ,  $SD. = .85$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ข้อ 2 “ในการทำงานท่านให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายของงานซึ่งท่านก็นำไปใช้ในการให้ความสำคัญกับเป้าหมายของครอบครัวเช่นกัน” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ ,  $SD. = .86$ )

**ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว**  
ด้านการพัฒนางานและครอบครัว

| ข้อ | ด้านการพัฒนางานและครอบครัว                                                                                               | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 5.  | การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ท่านรู้วิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและนำไปปรับใช้กับการสร้างความสุขในครอบครัวได้ | 3.99      | .89  | มาก   |
| 6.  | ท่านสามารถนำทักษะในการจัดการกับปัญหาที่ได้รับจากการทำงานไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว                 | 4.02      | .82  | มาก   |
| 7.  | เมื่อท่านได้รับการพัฒนาทักษะการสร้างสัมพันธภาพจากที่ทำงานสามารถนำไปใช้กับครอบครัวได้                                     | 3.83      | .94  | มาก   |

**ตารางที่ 4-4(ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว**  
ด้านการพัฒนางานและครอบครัว

| ข้อ | ด้านการพัฒนางานและครอบครัว                                                                                        | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 8.  | ท่านได้นำพฤติกรรมในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไปใช้สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในการช่วยเหลือสมาชิกของครอบครัวเช่นกัน | 4.00      | .94  | มาก   |

ตารางที่ 4-4 พบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านการพัฒนางานและครอบครัว ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกได้แก่ ข้อ 6 “ท่านสามารถนำทักษะในการจัดการกับปัญหาที่ได้รับจากการทำงานไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.02$ ,  $SD. = .82$ ) รองลงมาคือ ข้อ 8 “ท่านได้นำพฤติกรรมในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไปใช้สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในการช่วยเหลือสมาชิกของครอบครัวเช่นกัน” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00$ ,  $SD. = .94$ ), ข้อ 5 “การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ท่านรู้วิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและนำไปปรับใช้กับการสร้างความสุขในครอบครัวได้” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ,  $SD. = .82$ ) และข้อ 7 “เมื่อท่านได้รับการพัฒนาทักษะการสร้างสัมพันธภาพจากที่ทำงานสามารถนำไปใช้กับครอบครัวได้” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.83$ ,  $SD. = .94$ )

**ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว**  
ด้านทุนการทำงานและครอบครัว

| ข้อ | ด้านทุนการทำงานและครอบครัว                                                                                                            | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 9.  | การทำงานทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว                   | 4.01      | .88  | มาก   |
| 10. | การได้รับการยอมรับชื่นชมในความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญที่ท่านนำไปใช้ชื่นชมความสำเร็จของสมาชิกในครอบครัวเช่นกัน             | 4.06      | .90  | มาก   |
| 11. | การได้รับการสนับสนุนกำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทำให้ท่านสามารถนำไปใช้ให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัวเมื่อเกิดประสบปัญหาได้ | 3.94      | .95  | มาก   |



ตารางที่ 4-5(ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสมดุลของงานกับครอบครัว  
ด้านทุนการทำงานและครอบครัว

| ข้อ | ด้านทุนการทำงานและครอบครัว                                                                                                       | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 12. | จากการทำงานที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้ท่านยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในครอบครัวได้ | 4.03      | .85  | มาก   |

ตารางที่ 4-5 พบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านทุนการทำงานและครอบครัว ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรกได้แก่ ข้อ 10 “การได้รับการยอมรับชื่นชมในความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญที่ท่านนำไปใช้ชื่นชมความสำเร็จของสมาชิกในครอบครัวเช่นกัน” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ,  $SD. = .90$ ) รองลงมา คือ ข้อ 12 “จากการทำงานที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้ท่านยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในครอบครัวได้” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ ,  $SD. = .85$ ), ข้อ 9 “การทำงานทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ ,  $SD. = .88$ ) และข้อ 11 “การได้รับการสนับสนุนกำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทำให้ท่านสามารถนำไปใช้ให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัวเมื่อเกิดประสบปัญหาได้” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94$ ,  $SD. = .95$ )

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

ระดับของความก้าวหน้าในงานของพนักงานโดยรวมซึ่งไม่มีองค์ประกอบรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน รายข้อและโดยรวม

| ข้อ | ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                 | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|-----|-------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1.  | งานปัจจุบันทำให้ฉันเข้าใจเป้าหมายในอาชีพมากขึ้น             | 3.33      | 1.16 | ปานกลาง |
| 2.  | งานปัจจุบันเกี่ยวข้องกับเป้าหมายในอาชีพและการเติบโตทางอาชีพ | 3.37      | 1.18 | ปานกลาง |
| 3.  | งานปัจจุบันเป็นรากฐานสำหรับการบรรลุเป้าหมายในอาชีพของฉัน    | 3.39      | 1.15 | ปานกลาง |

ตารางที่(ต่อ) 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน รายชื่อและโดยรวม

| ข้อ                                | ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                                          | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ   |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 4.                                 | งานปัจจุบันทำให้ฉันมีโอกาสที่ดีในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพของฉัน                       | 3.43      | 1.16 | มาก     |
| 5.                                 | งานปัจจุบันกระตุ้นให้ฉันได้รับทักษะใหม่ๆ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง   | 3.53      | 1.12 | มาก     |
| 6.                                 | งานปัจจุบันกระตุ้นให้ฉันได้รับความรู้ใหม่เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง                  | 3.56      | 1.10 | มาก     |
| 7.                                 | งานปัจจุบันสนับสนุนให้ฉันสะสมประสบการณ์การทำงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น                    | 3.59      | 1.10 | มาก     |
| 8.                                 | งานปัจจุบันช่วยให้ฉันสามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง                | 3.55      | 1.09 | มาก     |
| 9.                                 | ความเร็วในการเลื่อนตำแหน่งของฉันในองค์กรปัจจุบันมีความรวดเร็ว                        | 3.15      | 1.16 | ปานกลาง |
| 10.                                | ความน่าจะเป็นที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรปัจจุบันของฉันมีสูง                  | 3.19      | 1.24 | ปานกลาง |
| 11.                                | เมื่อเทียบกับองค์กรก่อนหน้านี้และงานที่ทำได้ ตำแหน่งของฉันในปัจจุบันถือว่าสมบูรณ์แบบ | 3.32      | 1.14 | ปานกลาง |
| 12.                                | เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของฉัน ฉันได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่า                   | 3.22      | 1.21 | ปานกลาง |
| 13.                                | เงินเดือนของฉันเติบโตอย่างรวดเร็วในองค์กรปัจจุบัน                                    | 3.08      | 1.19 | ปานกลาง |
| 14.                                | ในองค์กรนี้มีความเป็นไปได้ที่เงินเดือนปัจจุบันของฉันจะเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก          | 3.08      | 1.18 | ปานกลาง |
| 15.                                | เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานเงินเดือนของฉันเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว                       | 3.10      | 1.22 | ปานกลาง |
| ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน โดยรวม |                                                                                      | 3.33      | 1.00 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.33$ , S.D. = 1.00) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 7 “งานปัจจุบันสนับสนุนให้ฉันสะสมประสบการณ์การทำงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.59$ , S.D. = 1.10) รองลงมา คือ ข้อ 6 “งานปัจจุบันกระตุ้นให้ฉันได้รับความรู้ใหม่เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.56$ , S.D. = 1.10) และข้อที่ 8 “งานปัจจุบันช่วยให้ฉันสามารถพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง” อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.55$ , S.D. = 1.09)

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัว และความก้าวหน้าในงานและเพื่อศึกษาระดับความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ดังนี้

ตารางที่ 4-7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

| ความสมดุลของงานกับครอบครัว        | ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน |                     |        |                   |
|-----------------------------------|-----------------------------|---------------------|--------|-------------------|
|                                   | r                           | r <sup>2</sup> x100 | p      | ระดับความสัมพันธ์ |
| ด้านความรู้ถึงต่องานและครอบครัว   | .28                         | 7.84                | .000** | ต่ำ               |
| ด้านการพัฒนางานและครอบครัว        | -.02                        | .04                 | .745   | ต่ำที่สุด         |
| ด้านทุนการทำงานและครอบครัว        | .16                         | 2.56                | .032*  | ต่ำที่สุด         |
| ความสมดุลของงานกับครอบครัว โดยรวม | .55*                        | 30.25               | .000** | ปานกลาง           |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4-7 พบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในระดับปานกลาง ( $r = .55$ ) คิดเป็นร้อยละ 30.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1

ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านความรู้สึkst่องานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r = .28$ ) คิดเป็นร้อยละ 7.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2

ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านการพัฒนางานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในระดับต่ำที่สุด ( $r = -.02$ ) คิดเป็นร้อยละ .04 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่าไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 3

ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านทุนการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในระดับต่ำที่สุด ( $r = .16$ ) คิดเป็นร้อยละ 2.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 4

**ตารางที่ 4-8** สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานในการวิจัย                                                                                                                   | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>สมมติฐานที่ 1</b><br>ความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                 | ยอมรับสมมติฐาน     |
| <b>สมมติฐานที่ 2</b><br>ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านความรู้สึkst่องานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน | ยอมรับสมมติฐาน     |
| <b>สมมติฐานที่ 3</b><br>ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านการพัฒนางานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน       | ไม่ยอมรับสมมติฐาน  |
| <b>สมมติฐานที่ 4</b><br>ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านทุนการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน       | ยอมรับสมมติฐาน     |

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน 2 แห่ง คือ บริษัท ก. จำนวน 150 คน บริษัท ข. จำนวน 160 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane จะได้ขนาดของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เท่ากับ 172 คน ซึ่งในการเก็บข้อมูลงานวิจัยได้ใช้ Google Form ทำให้ข้อมูลที่ได้กลับมามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 174 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณสมบัติและตรวจสอบพบว่ามีคุณสมบัติของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้ใช้ข้อมูลของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 174 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตั้งคำถามให้สอดคล้องกับคำนิยามที่ค้นคว้า โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของงานกับครอบครัว จำนวน 12 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึkstองานและครอบครัว ด้านการพัฒนางานและครอบครัว และด้านทุนการทำงานและครอบครัว มีค่าความเชื่อมั่น .945

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .974

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 53.45 อยู่ในช่วงอายุ 25 – 34 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.32 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 91.38 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 47.12

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของงานกับครอบครัวโดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ,  $SD = .70$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านทุนการทำงานและครอบครัว โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ ,  $SD = .80$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกร่องานและครอบครัว โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ,  $SD = .735$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ด้านการพัฒนางานและครอบครัว โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ,  $SD = .765$ )

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในงานของพนักงานโดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.33$   $S.D. = 1.00$ )

### 5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในระดับสูง ( $r = .55$ ) คิดเป็นร้อยละ 30.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านความรู้สึกร่องานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ( $r = .28$ ) คิดเป็นร้อยละ 7.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านการพัฒนางานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในระดับต่ำที่สุด ( $r = -.02$ ) คิดเป็นร้อยละ .04 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่าไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 3

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านทุนการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในระดับต่ำที่สุด ( $r = .16$ )

คิดเป็นร้อยละ 2.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 4

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานของพนักงานผลการวิจัยนี้พบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1 ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเข้าใจในเรื่องความสมดุลของงานกับครอบครัว ซึ่งเมื่อนำมาปรับใช้ทำให้เกิดผลดีต่อการทำงาน กล่าวคือยิ่งระดับความสมดุลของงานกับครอบครัวมีมากความก้าวหน้าในงานของพนักงานก็จะมากขึ้นไปด้วย ซึ่งองค์กรก็เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดความสมดุลของงานกับครอบครัวขึ้น เช่น ภาระงาน เวลาการทำงาน และรายได้ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Merrill & Merrill (2546) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของชีวิตด้านครอบครัวเป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม และ Greenhaus, Collins and Shaw (2003) กล่าวว่า การทำให้การใช้ชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัวเกิดความพึงพอใจต่อกันและกัน ลดความขัดแย้งและลดการแทรกแซงในครอบครัวและการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันสามารถดำเนินการไปด้วยกันได้ด้วยดี

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านความรู้สึkstองงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านความรู้สึkstองงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านความรู้สึkstองงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน หากมีการนำอารมณ์หรือทัศนคติทางบวกที่ได้รับจากการทำงานไปใช้กับคนในครอบครัวพนักงานอาจจะมีสภาพจิตใจที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน รวมไปถึงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างในที่ทำงาน ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กร โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) กล่าวว่า ประเด็นในการตอบสนองความต้องการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพประเด็นหนึ่ง คือ เรื่องของความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ที่มีความหมาย

ถึงความรู้สึกทางกายและจิตใจของคนทำงาน ที่ทำให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และมีความสุข หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นความรู้สึกทุกมิติของการทำงาน เป็นกระบวนการที่มาจากการที่องค์กรได้ตอบสนองในปัจจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์และมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคคลเหล่านั้น ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวกด้านจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สมมุติฐานที่ 3 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านการพัฒนางานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านการพัฒนางานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในระดับต่ำที่สุด อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่าไม่ยอมรับสมมุติฐานที่ 3 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านการพัฒนางานและครอบครัว พนักงานไม่สามารถนำ ทักษะ ความรู้ หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่ได้รับการพัฒนาจากการทำงานไปใช้ สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัวได้ซึ่งอาจเป็นเพราะ เนื่องด้วยหน้าที่และการรับผิดชอบในงานที่ทำของพนักงาน และ ทักษะ ความรู้ ที่ได้รับจากองค์กรไม่สอดคล้องกับการนำไปปรับใช้ในครอบครัว

สมมุติฐานที่ 4 ความสมดุลของงานกับครอบครัวด้านทุนการทำงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านทุนการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในระดับต่ำที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่ายอมรับสมมุติฐานที่ 4 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานได้นำทรัพยากรต่างๆทางจิตสังคม ที่ได้จากการทำงานไปใช้สนับสนุน การแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัวเช่น การได้รับการสนับสนุน กำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทำให้ท่านสามารถนำไปใช้ให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัวเมื่อเกิดประสบปัญหาได้ เหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสุขทั้งในที่ทำงานและชีวิตครอบครัว ทำให้มีกำลังกายและกำลังใจที่ดีในการทำงาน เมื่อทำงานอย่างเต็มที่ก็จะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในงานและการบรรลุเป้าหมายในอาชีพ ดังที่ Karambayya (1989 อ้างถึงใน วรินทร์สินี , 2012) ได้รายงานความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่ได้รับ



การประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยตัวแปรปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญนั่นคือสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นก่อให้เกิดความสุขทางใจ ความเข้าใจ ความเห็นใจระหว่างกัน เป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างราบรื่นทำให้การประสานงานกันในองค์กรเป็นไปอย่างดี ดังคำกล่าวของ Pearce and Gregersen (1991 อ้างถึงใน วรินทร์สินี , 2012) ที่กล่าวว่าลักษณะการทำงานที่ต้องช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในองค์กรจะมีส่วนผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจึงเป็นการกระทำของบุคคลที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานตามหน้าที่ในฝ่ายต่างๆ ให้ดำเนินเป็นไปอย่างราบรื่น

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1 จากผลการศึกษาพบว่า ข้อคำถามของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ในองค์กรนี้มีความเป็นไปได้ที่เงินเดือนปัจจุบันของฉันจะเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์กรอาจต้องมีการพิจารณาการปรับเพิ่มเงินเดือนของพนักงานและแจ้งเงื่อนไขการปรับเพิ่มเงินเดือนให้พนักงานทราบ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในเรื่องผลตอบแทนหากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเงื่อนไขขององค์กร

5.3.2 จากผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านการพัฒนาและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นทางองค์กรควรมีการผลักดันและสนับสนุนให้พนักงานสามารถนำทักษะที่ใช้ในการทำงานไปปรับใช้กับบทบาทของสมาชิกครอบครัวที่ดีได้ อาจมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและมีการเพิ่มทักษะการแก้ไขปัญหาของพนักงานเพื่อให้พนักงานนั้นสามารถนำมาปรับใช้กับบทบาทสมาชิกครอบครัวที่ดีได้

5.3.3 จากผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านทุนการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานมาเป็นอันดับที่สอง ดังนั้นทางองค์กรสามารถส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานซึ่งจะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น

5.3.4 จากผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลของงานกับครอบครัว ด้านความรู้สึกรักต่องานและครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ดังนั้นองค์กรสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีสภาพจิตใจที่ดีและความพร้อมในการทำงาน รวมไปถึงมี

ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างในที่ทำงาน ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานต่างๆ ของบุคลากรในองค์กรให้มีความเหมาะสม และก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกมากยิ่งขึ้น

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจการเงิน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาในกลุ่มธุรกิจที่ต่างไปร่วมด้วย เช่น กลุ่มประกัน กลุ่มธุรกิจขนส่ง กลุ่มข้าราชการ กลุ่มธุรกิจสื่อและสิ่งพิมพ์ เป็นต้น หากมีการศึกษาที่หลากหลายจะทำให้เห็นความแตกต่างของกลุ่มประชากรและสามารถนำผลการวิจัย ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในกลุ่มธุรกิจต่างๆ ให้มีความสมดุลของงานกับครอบครัวและมีความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรและพนักงาน

5.4.2 การศึกษาครั้งนี้พบว่าความสมดุลของงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานของพนักงาน ดังนั้นอาจมีการศึกษาวิจัยพัฒนาโปรแกรมหลักสูตรที่ส่งเสริมความสมดุลของงานกับครอบครัวครอบครัวแก่พนักงานให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานได้มากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กิตติ ชุณหทรวงศ์. (มีนาคม-เมษายน 2562). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระปริญญาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิตติศักดิ์ นิรินทร. (2550). ทศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักศึกษาปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : ศึกษาเฉพาะนักศึกษาปริญญาโท ภาคพิเศษ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (มกราคม-มิถุนายน 2551). สมดุลชีวิตการทำงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์. 4,1. : 36-44.
- เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชลธิพร จินณชนพงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐานิตดา สิงห์หล่อ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานองค์การมหาชน, สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ณัฐกานต์ พ่อคำ. (2560). ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน), การค้นคว้าอิสระปริญญาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์, ธนาญ ภูวิทย์ และนิศย์ หทัยสรวงศ์ สุขศรี. (มกราคม–มิถุนายน 2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี , วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต: 13-15.
- ดวงกมล วิเชียรสารและธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ปัญญา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. มหาวิทยาลัยศิลปากร: 1199.
- ธารินี ทองลิ้ม. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบทบาทที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ธีรภัทร ศรีทะวงษ์, นวลละออง อรรถรังสรรค์ และนิรสา สัจจงพงษ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บัณฑิตา อินสมบัติ. (2554). ข้อพิจารณาในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจการจำแนก. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา ราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). คู่มือการวิจัย การเขียนรายงาน การวิจัยและวิทยานิพนธ์ . กรุงเทพฯ: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปริญดา สมควร. (2557). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง , สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). ทักษะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพสังคมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เมธิตา ไกรนที, วันชัย ธรรมสังการ และ อุทิศ สังขรัตน์. (2563). **กรอบครัว: สถาบันหลักทางสังคมกับ บทบาทการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม**. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 33 (1), 1–16
- ศรีรัตน์และวารการณ. (2555). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของ กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร.**  
 จุฬินพันธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ และคณะ. (2549). **การวิจัยการตลาด**. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศิริกัศสร วงศ์ทองดี. (2552). **การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-life Effectiveness)**. เอกสารความรู้ สดร. สถาบันดำรงราชานุภาพสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลำดับที่ 9 ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร : สถาบันดำรงราชานุภาพ
- สิริวัชร รักธรรม. (2553). **ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต.
- สุนิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิน เศรษฐกร. (2563). **ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**. บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.
- สุลิวัดย์. (2559). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงงูใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.**  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

## ภาษาอังกฤษ

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). **Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale.** *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**(5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.
- Frone, M. R. (2003). **Work-family balance.** In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology.*
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1990). **Predictors for career achievement in the corporate hierarchy.** Human Relations.
- Gilmer. (1996). **Industrial Psychology.**New York:McGraw-Hill.
- Glezer, H. & Wolcott, I. (1999). **Work and family life: Reciprocal effect.** Family Matters, 52, 69 - 74.
- Greenhaus &Allen (2007). **Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature .** In book: Handbook of Occupational Health Psychology.
- Grzywacz, J.G. and Marks, N.F. (2000). **Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family.** Journal of Occupational Health Psychology.
- Grzywacz, J. G. and Butler, A. B., (2007). **Work-Family Balance.** Faculty Publications.
- Jeffrey H. Greenhaus,\* Karen M. Collins,and Jason D. Shaw(2003). **The relation between work–family balance and quality of life.**
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work.**
- Hudson Highland Group. (2005). **The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.** Australia: Hudson Highland Group.
- Merrill & Merrill. (2003). **Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money.** New York : McGraw-Hall.
- Pearce, J. L., & Gregersen, H. B. (1991). **Task interdependence and extrarole behavior: A test of the mediating effects of felt responsibility.** Journal of Applied Psychology.

- Qingxiong Derek Weng(2010). **The relationship between career growth and organizational commitment.** Journal of Vocational Behavior.
- Victor P. Lau and Margaret A. Shaffer. (1999). **Career Success : the effect of personality . Career Development International.** MCB University Press.
- Voydanoff, P. (2005). **Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach.** Journal of Marriage and Family.
- Walton (1973). **Quality of Work-life and University Goal Attainment Perception by Academic Staff in the South-south Geo-political Zone of Nigeria.** American Journal of Educational Research.

### ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำ  
สารนิพนธ์



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริหารการศึกษ...โทร. 3537

ที่...ศป.๕๐๕/2565...วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายกิตติธัช พุ่มผลา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ  
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจ  
ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วัชรวิ ไพสาทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริการการศึกษา โทร. 3537.....

ที่...ศป.502./2565.....วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565.....

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

ด้วย นายกิตติธัช พุ่มผกา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริหารการศึกษ... โทร. 3537

ที่...ศป.506/2565...วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นายกิตติธัช พุ่มผกา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

#### ภาคผนวก ข

- แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)
- การหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

### แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

**คำชี้แจง** ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมายถูก P ลงในช่องคะแนน (1, 0, -1) พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

#### เกณฑ์การให้คะแนน

|    |         |                                                                               |
|----|---------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | หมายถึง | ท่าน <u>แน่ใจ</u> ว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร             |
| 0  | หมายถึง | ท่าน <u>ไม่แน่ใจ</u> ว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร          |
| -1 | หมายถึง | ท่าน <u>แน่ใจ</u> ว่าข้อความนี้ <u>ไม่สามารถ</u> วัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร |

#### ตารางที่ ข-1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ความสมดุลของงานกับกรอบครัว

| ข้อ                                   | ข้อความ – ความสมดุลของงานกับครอบครัว                                                                               | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC  |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|
|                                       |                                                                                                                    | 1            | 2 | 3 |      |
| ด้านความรู้สึกรู้สึกต่องานและครอบครัว |                                                                                                                    |              |   |   |      |
| 1                                     | ท่านเรียนรู้ในการมองเห็นแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและสามารถนำไปปรับใช้ในฐานสมาชิกของครอบครัว                            | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 2                                     | ในการทำงานท่านให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายของงานซึ่งท่านก็นำไปใช้ในการให้ความสำคัญกับเป้าหมายของครอบครัวเช่นกัน | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 3                                     | ความอดทนในการทำงานทำให้ท่านสามารถอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวได้                                              | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 4                                     | ท่านได้นำความสุขที่ได้จากการทำงานไปสู่การสร้างความสุขในครอบครัวด้วย                                                | 1            | 1 | 1 | 1.00 |

#### ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

| ข้อ                        | ข้อความ - ความสมดุลของงานกับครอบครัว | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC |
|----------------------------|--------------------------------------|--------------|---|---|-----|
|                            |                                      | 1            | 2 | 3 |     |
| ด้านการพัฒนางานและครอบครัว |                                      |              |   |   |     |

| ข้อ                        | ข้อความ - ความสมดุลของงานกับครอบครัว                                                                                       | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC  |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|
|                            |                                                                                                                            | 1            | 2 | 3 |      |
| 5                          | การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ท่านรู้วิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและนำไปปรับใช้กับการสร้างความสุขในครอบครัวได้   | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 6                          | ท่านสามารถนำทักษะในการจัดการกับปัญหาที่ได้รับจากการทำงานไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว                   | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 7                          | เมื่อท่านได้รับการพัฒนาทักษะการสร้างสัมพันธภาพจากที่ทำงานสามารถนำไปใช้กับครอบครัวได้                                       | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 8                          | ท่านได้นำพฤติกรรมในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไปใช้สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในการช่วยเหลือสมาชิกของครอบครัวเช่นกัน          | 1            | 1 | 1 | 0.67 |
| ด้านทุนการทำงานและครอบครัว |                                                                                                                            |              |   |   |      |
| 9                          | การทำงานทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว        | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 10                         | การได้รับการยอมรับชื่นชมในความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนสำคัญที่ท่านนำไปใช้ชื่นชมความสำเร็จของสมาชิกในครอบครัวเช่นกัน | 1            | 1 | 1 | 1.00 |

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ - ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                                                                                 | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|
|     |                                                                                                                                       | 1            | 2 | 3 |      |
| 11  | การได้รับการสนับสนุนกำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทำให้ท่านสามารถนำไปใช้ให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัวเมื่อเกิดประสบปัญหาได้ | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 12  | จากการทำงานที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้ท่านยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในครอบครัวได้      | 1            | 1 | 1 | 1.00 |

ตารางที่ ข-2 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

| ข้อ | ข้อความ - ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                                               | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC  |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|
|     |                                                                                                     | 1            | 2 | 3 |      |
| 1   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านเข้าใจเป้าหมายในอาชีพมากขึ้น                                     | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 2   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายในอาชีพและการเติบโตทางอาชีพของท่าน             | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 3   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันได้วางรากฐานสำหรับการบรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่าน                          | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 4   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสที่ดีในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่าน                     | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 5   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้รับทักษะใหม่ๆ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง | 1            | 0 | 1 | 0.67 |



ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

| ข้อ | ข้อความ - ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                                            | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|
| 6   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ใหม่เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง             | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 7   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านสะสมประสบการณ์การทำงานที่มากยิ่งขึ้น                    | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 8   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันสามารถช่วยปรับปรุงความสามารถทางอาชีพของท่านได้อย่างต่อเนื่อง           | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 9   | ความเร็วในการเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรปัจจุบันมีความรวดเร็ว                                   | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 10  | ความน่าจะเป็นที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรปัจจุบันของท่านมีสูง                             | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 11  | เมื่อเทียบกับองค์กรต่างๆ ที่ผ่านมาและงานต่างๆ ที่ทำได้สำเร็จ ตำแหน่งของท่านในปัจจุบันถือว่าดีมาก | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 12  | เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่า                             | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 13  | เงินเดือนของท่านเติบโตอย่างรวดเร็วในองค์กรปัจจุบัน                                               | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 14  | ในองค์กรนี้มีความเป็นไปได้ที่เงินเดือนปัจจุบันของท่านจะเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก                     | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 15  | เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เงินเดือนของท่านเพิ่มขึ้นมากกว่าอย่างรวดเร็ว                   | 1            | 1 | 1 | 1.00 |

### การหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ ข-3 ค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามความสมดุลของงานกับครอบครัว

| ข้อ                                                              | ข้อความ-ความสมดุลของงานกับครอบครัว                                                                                                                   | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Deleted |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------|
| ด้านความรู้สึกรู้สึกต้องงานและครอบครัว                           |                                                                                                                                                      |                                        |                                |
| 1                                                                | ท่านเรียนรู้ในการมองเห็นแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและสามารถนำไปปรับใช้ในฐานะสมาชิกของครอบครัว                                                             | .751                                   | .711                           |
| 2                                                                | ในการทำงานท่านให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายของงานซึ่งท่านก็นำไปใช้ในการให้ความสำคัญกับเป้าหมายของครอบครัวเช่นกัน                                   | .757                                   | .699                           |
| 3                                                                | ความอดทนในการทำงานทำให้ท่านสามารถอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวได้                                                                                | .670                                   | .740                           |
| 4                                                                | ทุกครั้งของการให้บริการภายในรถโดยสาร ท่านมักแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง ให้ผู้โดยสารรับรู้ว่าคุณยินดีบริการ เช่น ส่องรอยยิ้มให้ หรือทักทาย ขอบคุณ เป็นต้น | .388                                   | .877                           |
| ค่าความเชื่อมั่นของด้านความรู้สึกรู้สึกต้องงานและครอบครัว = .810 |                                                                                                                                                      |                                        |                                |

ตารางที่ ข-3 (ต่อ)

| ข้อ                                                  | ข้อความ-ทักษะการจัดการอารมณ์                                                                                                          | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Deleted |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------|
| ด้านการพัฒนางานและครอบครัว                           |                                                                                                                                       |                                        |                                   |
| 5                                                    | การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ท่านรู้วิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและนำไปปรับใช้กับการสร้างความสุขในครอบครัวได้              | .896                                   | .839                              |
| 6                                                    | ท่านสามารถนำทักษะในการจัดการกับปัญหาที่ได้รับจากการทำงานไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว                              | .702                                   | .909                              |
| 7                                                    | เมื่อท่านได้รับการพัฒนาทักษะการสร้างสัมพันธภาพจากที่ทำงานสามารถนำไปใช้กับครอบครัวได้                                                  | .765                                   | .888                              |
| 8                                                    | ท่านได้นำพฤติกรรมในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานไปใช้สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในการช่วยเหลือสมาชิกของครอบครัวเช่นกัน                      | .806                                   | .875                              |
| ค่าความเชื่อมั่นของด้านการพัฒนางานและครอบครัว = .907 |                                                                                                                                       |                                        |                                   |
| ด้านทุนการทำงานและครอบครัว                           |                                                                                                                                       |                                        |                                   |
| 9                                                    | การทำงานทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว                   | .637                                   | .915                              |
| 10                                                   | การได้รับการยอมรับชื่นชมในความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญที่ท่านนำไปใช้ชื่นชมความสำเร็จของสมาชิกในครอบครัวเช่นกัน             | .843                                   | .840                              |
| 11                                                   | การได้รับการสนับสนุนกำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทำให้ท่านสามารถนำไปใช้ให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัวเมื่อเกิดประสบปัญหาได้ | .822                                   | .849                              |

| ข้อ                                                        | ข้อความ-ทักษะการจัดการอารมณ์                                                                                                     | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Deleted |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------|
| 12                                                         | จากการทำงานที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้ท่านยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในครอบครัวได้ | .792                                   | .860                              |
| ค่าความเชื่อมั่นของด้านทุนการทำงานและครอบครัว = .897       |                                                                                                                                  |                                        |                                   |
| ค่าความเชื่อมั่นของความสมดุลของงานกับครอบครัวโดยรวม = .953 |                                                                                                                                  |                                        |                                   |

ตารางที่ ข-4 ค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

| ข้อ | ข้อความ-ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                                                 | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Deleted |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------|
| 1   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านเข้าใจเป้าหมายในอาชีพมากขึ้น                                     | .742                                   | .942                              |
| 2   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายในอาชีพและการเติบโตทางอาชีพของท่าน             | .630                                   | .945                              |
| 3   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันได้วางรากฐานสำหรับการบรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่าน                          | .778                                   | .941                              |
| 4   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสดีในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่าน                        | .781                                   | .941                              |
| 5   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้รับทักษะใหม่ๆ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง | .689                                   | .943                              |
| 6   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ใหม่เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง                | .773                                   | .941                              |
| 7   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านสะสมประสบการณ์การทำงานที่มากยิ่งขึ้น                       | .827                                   | .940                              |

|    |                                                                                        |      |      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| 8  | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันสามารถช่วยปรับปรุงความสามารถทางอาชีพของท่านได้อย่างต่อเนื่อง | .843 | .940 |
| 9  | ความเร็วในการเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรปัจจุบันมีความรวดเร็ว                         | .691 | .943 |
| 10 | ความน่าจะเป็นที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรปัจจุบันของท่านมีสูง                   | .768 | .941 |

ตารางที่ ข-4 (ต่อ)

| ข้อ                                                   | ข้อความ-ความก้าวหน้าในงานของพนักงาน                                                              | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Deleted |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| 11                                                    | เมื่อเทียบกับองค์กรต่างๆ ที่ผ่านมาและงานต่างๆ ที่ทำได้สำเร็จ ตำแหน่งของท่านในปัจจุบันถือว่าดีมาก | .627                                 | .944                              |
| 12                                                    | เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่า                             | .704                                 | .943                              |
| 13                                                    | เงินเดือนของท่านเติบโตอย่างรวดเร็วในองค์กรปัจจุบัน                                               | .661                                 | .944                              |
| 14                                                    | ในองค์กรนี้มีความเป็นไปได้ที่เงินเดือนปัจจุบันของท่านจะเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก                     | .656                                 | .944                              |
| 15                                                    | เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เงินเดือนของท่านเพิ่มขึ้นมากกว่าอย่างรวดเร็ว                   | .617                                 | .945                              |
| ค่าความเชื่อมั่นของความก้าวหน้าในงานของพนักงาน = .946 |                                                                                                  |                                      |                                   |

#### ภาคผนวก ค

- แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



### แบบสอบถามการวิจัย

#### ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

#### Relationship between work-family balance and career advancement of Employees

เนื่องด้วยข้าพเจ้านักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำการศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน" มีความประสงค์ขอข้อมูลจากท่าน คำตอบของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด โดยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านอย่างแท้จริงที่สุด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันโดยดูภาพรวมเท่านั้น จึงขอให้ท่านวางใจและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน จำนวน 31 ข้อ คือ (ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าวประมาณ 60 นาที)

|                                                    |       |    |     |
|----------------------------------------------------|-------|----|-----|
| ตอน 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม               | จำนวน | 4  | ข้อ |
| ตอน 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของงานกับครอบครัว | จำนวน | 12 | ข้อ |
| ตอน 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน          | จำนวน | 15 | ข้อ |

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

ผู้วิจัยขอพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบคำถามแบบสอบถามครั้งนี้

หากมีข้อสงสัย สามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ คุณกิตติธัช พุ่มผกา เบอร์โทร. 083-915-0697

ผู้วิจัย

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน”

|                                                       |              |
|-------------------------------------------------------|--------------|
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม                     | จำนวน 4 ข้อ  |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของงานและครอบครัว | จำนวน 12 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน          | จำนวน 15 ข้อ |

#### คำยินยอม

ท่านได้อ่านคำชี้แจงของโครงการวิจัยแล้ว ท่านยินยอมให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามหรือไม่

ยินยอม                      ไม่ยินยอม

**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมาย ๕ ถูกลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมาย ๕ ถูกลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย                      หญิง

2. อายุ

อายุต่ำกว่า 25 ปี    อายุ 25 - 34 ปี

อายุ 35 – 44 ปี    อายุ 45 – 55 ปี

อายุสูงกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา                      มัธยมศึกษาตอนต้น                      สูงกว่าระดับปริญญาตรี

ปวส.                      ปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 2 ปี                      2 – 5 ปี

6 – 9 ปี                      10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของงานและครอบครัว



**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมาย ü ถูกลงในช่อง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

| ข้อ                                | ข้อความ-ความสมดุลของงานและครอบครัว                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                    |                                                                                                                          | 5                | 2 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความรู้สึกรักต่องานและครอบครัว |                                                                                                                          |                  |   |   |   |   |
| 1                                  | ท่านเรียนรู้ในการมองเห็นแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและสามารถนำไปปรับใช้ในฐานะสมาชิกของครอบครัว                                 |                  |   |   |   |   |
| 2                                  | ในการทำงานท่านให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายของงานซึ่งท่านก็นำไปใช้ในการให้ความสำคัญกับเป้าหมายของครอบครัวเช่นกัน       |                  |   |   |   |   |
| 3                                  | ความอดทนในการทำงานทำให้ท่านสามารถอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัวได้                                                    |                  |   |   |   |   |
| 4                                  | ท่านได้นำความสุขที่ได้จากการทำงานไปสู่การสร้างความสุขในครอบครัวด้วย                                                      |                  |   |   |   |   |
| ด้านการพัฒนางานและครอบครัว         |                                                                                                                          |                  |   |   |   |   |
| 5                                  | การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ท่านรู้วิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขและนำไปปรับใช้กับการสร้างความสุขในครอบครัวได้ |                  |   |   |   |   |
| 6                                  | ท่านสามารถนำทักษะในการจัดการกับปัญหาที่ได้รับจากการทำงานไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว                 |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                     | ข้อความ-ความสมดุลของงานและครอบครัว                                                                                                    | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                         |                                                                                                                                       | 5                | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 7                       | เมื่อท่านได้รับการพัฒนาทักษะการสร้างสัมพันธภาพจากที่ทำงานสามารถนำไปใช้กับครอบครัวได้                                                  |                  |   |   |   |   |
| 8                       | ท่านได้นำพฤติกรรมในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไปใช้สนับสนุนการแสดงบทบาทที่ดีในการช่วยเหลือสมาชิกของครอบครัวเช่นกัน                     |                  |   |   |   |   |
| ด้านการทำงานและครอบครัว |                                                                                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 9                       | การทำงานทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการแสดงบทบาทที่ดีในฐานะสมาชิกของครอบครัว                   |                  |   |   |   |   |
| 10                      | การได้รับการยอมรับชื่นชมในความสำเร็จจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญที่ท่านนำไปใช้ชื่นชมความสำเร็จของสมาชิกในครอบครัวเช่นกัน             |                  |   |   |   |   |
| 11                      | การได้รับการสนับสนุนกำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาทำให้ท่านสามารถนำไปใช้ให้กำลังใจกับสมาชิกครอบครัวเมื่อเกิดประสบปัญหาได้ |                  |   |   |   |   |
| 12                      | จากการทำงานที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้ท่านยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในครอบครัวได้      |                  |   |   |   |   |

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน

**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมาย ๕ ถูกลงในช่อง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึงมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึงปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึงน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึงน้อยที่สุด

| ข้อ | ข้อความ-ความก้าวหน้าในงาน                                                                           | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|     |                                                                                                     | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านเข้าใจเป้าหมายในอาชีพมากขึ้น                                     |                  |   |   |   |   |
| 2   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายในอาชีพและการเติบโตทางอาชีพของท่าน             |                  |   |   |   |   |
| 3   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันได้วางรากฐานสำหรับการบรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่าน                          |                  |   |   |   |   |
| 4   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสที่ดีในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่าน                     |                  |   |   |   |   |
| 5   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้รับทักษะใหม่ๆ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง |                  |   |   |   |   |
| 6   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้ใหม่เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง                |                  |   |   |   |   |
| 7   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านสะสมประสบการณ์การทำงานที่มากยิ่งขึ้น                       |                  |   |   |   |   |
| 8   | งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันสามารถช่วยปรับปรุงความสามารถทางอาชีพของท่านได้อย่างต่อเนื่อง              |                  |   |   |   |   |

| ข้อ | ข้อความ-ความก้าวหน้าในงาน                                                                        | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|     |                                                                                                  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9   | ความเร็วในการเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรปัจจุบัน มีความรวดเร็ว                                  |                  |   |   |   |   |
| 10  | ความน่าจะเป็นที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรปัจจุบันของท่านมีสูง                             |                  |   |   |   |   |
| 11  | เมื่อเทียบกับองค์กรต่างๆ ที่ผ่านมาและงานต่างๆ ที่ทำได้สำเร็จ ตำแหน่งของท่านในปัจจุบันถือว่าดีมาก |                  |   |   |   |   |
| 12  | เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่า                             |                  |   |   |   |   |
| 13  | เงินเดือนของท่านเติบโตอย่างรวดเร็วในองค์กรปัจจุบัน                                               |                  |   |   |   |   |
| 14  | ในองค์กรนี้มีความเป็นไปได้ที่เงินเดือนปัจจุบันของท่านจะเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก                     |                  |   |   |   |   |
| 15  | เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เงินเดือนของท่านเพิ่มขึ้นมากกว่าอย่างรวดเร็ว                   |                  |   |   |   |   |

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นายกิตติรัช พุ่มผกา  
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของงานกับครอบครัวและความก้าวหน้าในงาน  
 ของพนักงาน  
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

## ประวัติ

ประวัติส่วนตัว : เกิดวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2538  
 ประวัติการศึกษา : ระดับปริญญาตรี (25562) ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
 ตำแหน่งปัจจุบัน : เจ้าหน้าที่ Customer Center Agent  
 ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)  
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 229/108 ร่มเกล้า 15 ถนนร่มเกล้า แขวงแสนแสบ  
 เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510