

Scout

**ปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)**

**นางสาวไพจิตร เทียมโคกกรวด**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
วิชาเอกการพัฒนาครอบครัวและสังคม สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**Family Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in  
Pan Rajdhevee Group Public Company Limited**

**Miss Pajit Taemkokkrud**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Home Economics in Family and Social Development

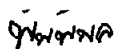
School of Human Ecology

Sukhothai Thammathirat Open University

2007

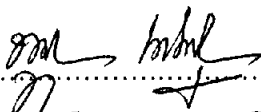
**หัวข้อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)  
**ชื่อและนามสกุล** นางสาวไพจิตร เทียมโคกกรวด  
**วิชาเอก** การพัฒนาครอบครัวและสังคม  
**สาขาวิชา** มนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนสุข เวชวิฐาน  
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอมอร จารุงษ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์พิมพิมล พลเวียง)



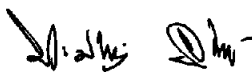
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนสุข เวชวิฐาน)



.....กรรมการ

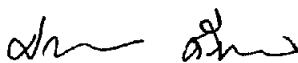
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอมอร จารุงษ์)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประดินันท์ อุปรมัย)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต วิชาเอก  
การพัฒนาครอบครัวและสังคม สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



.....ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวรรณ ศรีพหล)

วันที่.....13.....เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ.....2551.....

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัย นางสาวไพจิตร เทียมโคกกรวด ปริญญา คหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
(การพัฒนาคอร์ปและสังคม) อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนสุข เวชวิฐาน  
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอมอร จารุงษ์ ปีการศึกษา 2550

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัว กับความพึงพอใจในการทำงาน และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย เศรษฐกิจครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 363 คน การรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความสัมพันธ์ไคสแควร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 88.20) อายุเฉลี่ย 32 ปี สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา (ร้อยละ 52.10) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 52) จำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 คนและมากกว่า (ร้อยละ 64.70) มีผู้ที่ต้องอุปการะในครอบครัวอย่างน้อย 1 คน (ร้อยละ 68.30) การทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) คุณลักษณะทางครอบครัวของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และ 2) ปัจจัยด้านครอบครัว 3 องค์ประกอบ คือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานใน 5 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วยความพึงพอใจในด้าน (1) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) เงินเดือนและสวัสดิการ (4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และ (5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ ความพึงพอใจในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว

**Thesis title:** Family Factors Affecting Job Satisfaction of Employees In Pan Rajdhevee Group Public Company Limited

**Researcher:** Ms.Paijit Taemkokkruad; **Degree:** Master of Home Economics (Family and Social Development); **Thesis Advisors:** (1) Dr. Poonsuk Wachwithan, Assistant Professor; (2) Aim-on Charrurangsri, Assistant Professor; **Academic year:** 2007

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study (1) the relationships between family characteristics and job satisfaction and (2) the relationships between family factors including family economics, family support, and family relationships and job satisfaction of employees in Pan Rajdhevee Group Public Company Limited.

A simple random sample of 363 persons was obtained from employees of Pan Rajdhevee Group Public Company Limited. Questionnaires were used to collect the data. All data were statistically analyzed by using frequencies, percentages, means and Pearson Chi-square.

Findings revealed that the majority of the sample are female (88.20%) with a mean age of 32 years. Approximately half of the sample had finished the diploma degree (52.10%), and were single (52%). The families were composed of 4 persons or more (64.70%). The majority of the families in the sample supported at least one elderly family member (68.30%). Testing hypotheses revealed (1) family characteristics of the employees were not significantly correlated with job satisfaction and (2) all three family factors including family economics, family support and family relationships were significantly correlated with job satisfaction in five aspects. The five aspects were: 1) work responsibility, 2) work environment, 3) salary and benefits, 4) work stability (security) and advancement and 5) colleagues' relationships.

**Keywords:** Job satisfaction, Family support, Family relationships

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนสุข เวชวิฐาน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอมอร จารุงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์พิมพ์พิมล พลเวียง และรองศาสตราจารย์ ดร.ประดินันท์ อุปรมัย ที่ช่วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ยิ่งและทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สถาบันอันทรงเกียรติแห่งนี้ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันทรงคุณค่าให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิภา แก้วศรีงาม อาจารย์ผานิตา ดวงมณีมรกต และคุณชนิษฐา ภักดีวงษ์ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ช่วยกรุณาให้คำชี้แนะในการจัดทำแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ นพ.พิชิต สุวรรณประกร เจ้าของและผู้ก่อตั้งบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสร่วมงานกับองค์กรคุณภาพ และคุณชนิษฐา ภักดีวงษ์ ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย ที่ได้ให้การสนับสนุนในการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อกลุ่มตัวอย่าง พี่ๆ น้องๆ เพื่อนพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ในระหว่างที่ศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยต้องใช้ความรู้ ความสามารถต่างๆ ในการฝ่าฟันอุปสรรคจนสำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับกำลังใจและแรงสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว บิดา-มารดา อันเป็นที่รักยิ่ง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่แสดงความห่วงใยและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น ประโยชน์อันเกิดจากผลการวิจัยทั้งหมด ขอมอบความดีให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกท่านด้วยความรักและเคารพยิ่ง

ไพจิตร เทียมโคกกรวด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในงานวิจัย.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน.....	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน.....	45
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน of พนักงาน.....	47
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน.....	48
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัว กับความพึงพอใจในการทำงาน จากการพิสูจน์สมมติฐาน.....	50
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัว กับความพึงพอใจในการทำงาน จากการพิสูจน์สมมติฐาน.....	57

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	83
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	84
ข แบบสอบถาม.....	88
ค ผลการวิจัยรายชื่อของปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน.....	97
ง เกี่ยวกับบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).....	106
ประวัติผู้วิจัย.....	110



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนพนักงาน และจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง..... 38
ตารางที่ 3.2	แสดงค่าความเชื่อมั่น ( $r$ ) ของแบบสอบถาม..... 40
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงาน..... 44
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะด้านครอบครัว ของพนักงาน..... 45
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านครอบครัว ที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน..... 47
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงาน..... 48
ตารางที่ 4.5	แสดงคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ และความสัมพันธ์ไคสแควร์..... 51
ตารางที่ 4.6	แสดงคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ไคสแควร์..... 52
ตารางที่ 4.7	แสดงคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ไคสแควร์..... 53
ตารางที่ 4.8	แสดงคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ไคสแควร์..... 54
ตารางที่ 4.9	แสดงคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ไคสแควร์..... 55
ตารางที่ 4.10	แสดงผลรูปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะด้านครอบครัว ของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน และค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์..... 56

## สารบัญญัตินำ (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน กับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ และความสัมพันธ์โคสแควร์.....	58
ตารางที่ 4.12 แสดงปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน กับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน และความสัมพันธ์โคสแควร์.....	59
ตารางที่ 4.13 แสดงปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน กับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์โคสแควร์.....	60
ตารางที่ 4.14 แสดงปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์โคสแควร์.....	61
ตารางที่ 4.15 แสดงปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์โคสแควร์.....	62
ตารางที่ 4.16 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านครอบครัว ที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน และค่าความสัมพันธ์โคสแควร์.....	63

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1    กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนามนุษย์นั้นสังคมมีบทบาทในการถ่ายทอดคุณลักษณะ ค่านิยม ทัศนคติ และความเชื่อ สังคมจะหล่อหลอมบุคลิกภาพของมนุษย์ โดยการที่มนุษย์จะรับและถ่ายทอดสิ่งต่างๆ จากสังคมมาโดยผ่านหน่วยแรกที่เป็นตัวแทนสถาบันสังคม คือ ครอบครัว ฉะนั้นครอบครัวจึงเป็นหน่วยของสังคมหรือองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างและพัฒนาประชากรของสังคม นอกจากนั้นความสำคัญของครอบครัวยังอยู่ที่หน้าที่ครอบครัว เช่น เป็นผู้ผลิตสมาชิกใหม่ให้กับสังคม การเลี้ยงดูสมาชิกใหม่ให้เติบโต อบรมขัดเกลาสมาชิกให้รู้ระเบียบและปฏิบัติตามระเบียบสังคม รวมทั้งให้ความรักความอบอุ่นแก่สมาชิก และให้สถานภาพเบื้องต้นแก่สมาชิกด้วย

ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานที่มีความเก่าแก่ที่สุด ที่จะหล่อหลอมเด็กมาตั้งแต่แรกเกิด โดยเด็กจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับครอบครัวว่าได้ให้ความรัก ความเอื้ออาทร อบรมบ่มนิสัยให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรมหรือให้เป็นคนที่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้มากน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตามจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้นได้ส่งผลให้โครงสร้างของครอบครัวคนไทยในสมัยปัจจุบันมีความแตกต่างจากสมัยโบราณ ที่เคยอยู่รวมกันอย่างน้อย 3 รุ่น เป็นครอบครัวขยายลดขนาดลงเป็นครอบครัวเดี่ยว บทบาทของฝ่ายหญิงที่เคยเป็นแม่บ้านเปลี่ยนเป็นออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น

ครอบครัวมีความสำคัญในการช่วยหล่อหลอมและสร้างรากฐานให้คนมีชีวิตและจิตใจที่เข้มแข็ง พร้อมและกล้าเผชิญชีวิตให้อยู่รอดได้ด้วยการปรับตัวอย่างรู้เท่าทันทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอยู่ท่ามกลางกระแสความผันผวนของสังคมสมัยใหม่ที่มีความสลับซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลานั้น หากเป็นคนที่สามารถปรับตัวและสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองได้แล้ว จะสามารถรู้จักใช้ชีวิตให้ได้อย่างเป็นสุข จึงเห็นได้ว่านับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ต่อเนื่องมาจนถึงแผนฯ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้มีการเปลี่ยนแนวความคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้น “เศรษฐกิจ” เป็นหลัก แล้วหันมาเน้นเรื่อง “คน” เป็นหลักแทน เพราะเห็นว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา ส่วนเศรษฐกิจจะเป็นเพียงแค่เครื่องมือที่จะช่วยให้คนมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ในบรรดาทรัพยากรต่างๆ ที่ใช้ในการบริหาร "คน" นับว่าเป็นปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญที่สุด เพราะการใช้ปัจจัยอื่นๆ ทุกอย่างจะสำเร็จได้ผลก็อยู่ที่ความสามารถของบุคคล การที่องค์กรมีคนหย่อนสมรรถภาพหรือมีปริมาณไม่เพียงพอกับงาน ย่อมเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้งานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสำคัญในการจัดการเกี่ยวกับ "คน" เพราะการที่จะทำงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีนั้นย่อมต้องอาศัย "คน" เป็นผู้ปฏิบัติงาน การบริหารที่ดีควรได้ทั้งงานและน้ำใจ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ การที่บุคคลได้ทำงานที่ตนเองพึงพอใจ และรู้สึกพอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังมีความสัมพันธ์กับการขาดงานและการลาออกของพนักงานอีกด้วย ความไม่พึงพอใจย่อมมีผลทำให้เกิดความกระวนกระวายใจ การยอมรับนับถือตนเองต่ำ มีความมุงร้ายเป็นศัตรู และลดความสามารถในการเข้าสังคม (Kornhauser, 1965)

ความพึงพอใจในงานนี้ จะมีผลต่อสังคมส่วนรวมด้วยเช่นกัน ถ้าผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจอันสืบเนื่องมาจากงานนั้น ย่อมทำให้ต้องเป็นภาระแก่สังคมในด้านการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การลาออกจากงานจะทำให้เกิดภาวะการไม่มีงานทำ และเป็นการไม่ได้ใช้แหล่งทรัพยากรในสังคมให้เป็นประโยชน์ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความไม่พึงพอใจในงานก็จะมีผลทำให้เกิดการลดลงของผลผลิต หรือมีการหยุดงานสูงขึ้น นอกจากนี้การขาดความพึงพอใจในงานยังมีผลต่อบทบาทในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ไม่พึงพอใจในงานก็กลายเป็นประชาชนที่ขาดความพึงพอใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม และขัดกับการปกครองของบ้านเมืองได้

เนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติงานในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดูแลบุคลากรในทุกด้าน เช่น การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการดูแลสุขภาพสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร นอกจากนั้นจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบว่า ปัจจัยทางครอบครัวมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือครอบครัวเป็นสถาบันที่อยู่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด มีความสำคัญต่อการหล่อหลอมและพัฒนาความคิด ความสามารถ การตัดสินใจ รวมทั้งบุคลิกภาพ และแนวทางการดำเนินชีวิต แต่ครอบครัวกับการทำงานดูเหมือนจะเป็นสองสิ่งที่ไม่ค่อยลงรอยกัน เพราะทั้งคู่ล้วนต้องการเวลา ความใส่ใจ การให้ความสำคัญ หลายคนเริ่มมีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่สั่นคลอนเมื่อน้ำที่การงานก้าวสูงขึ้น หรือบางครั้งเมื่อมีครอบครัวแล้ว ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานกลับลดน้อยลง สาเหตุหนึ่งอาจเป็นเพราะการบริหารจัดการที่ไม่ดีพอ

ครอบครัวกับงานมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เช่นนั้นแล้วชีวิตจะเป็นสุขขนาดไหน เมื่อสามารถทำให้ทั้งงานและครอบครัวเดินขนานเคียงคู่กันไป

บริษัทแพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทของคนไทยก่อตั้งและดำเนินกิจการโดยคนไทยมากกว่า 30 ปี เป็นบริษัทขนาดใหญ่มีจำนวนพนักงานกว่า 1,700 คน ดำเนินธุรกิจด้านความงามและสุขภาพครบวงจร ซึ่งกำลังได้รับความนิยม เนื่องจากคนให้ความสนใจเรื่องสุขภาพมากยิ่งขึ้น ธุรกิจของบริษัทกำลังเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีคนจำนวนมากมาร่วมงานกับบริษัท ปัจจุบันเป็นผู้นำในตลาดสินค้าและบริการด้านสุขภาพและความงามภายในประเทศ และมุ่งสู่ความเป็นผู้นำในตลาดของสินค้าและบริการด้านสุขภาพความงามในภาคพื้นเอเชีย

การเจริญเติบโตของบริษัทก่อให้เกิดงานเกิดรายได้ ช่วยให้พนักงานมีรายได้ในการดำเนินชีวิตครอบครัว พนักงานทำประโยชน์ให้บริษัทเป็นกลไกสำคัญในการทำงาน ครอบครัวมีผลต่อการทำงาน ถ้าพนักงานสามารถทำงานได้ดี รายได้ก็ดีด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อครอบครัว ส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าของครอบครัว และการกำหนดสวัสดิการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภายในครอบครัวของพนักงาน หากสัมพันธ์ภายในครอบครัวของพนักงานดี สุขภาพจิตของพนักงานจะดีด้วย พนักงานมีขวัญและกำลังใจดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลดีต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

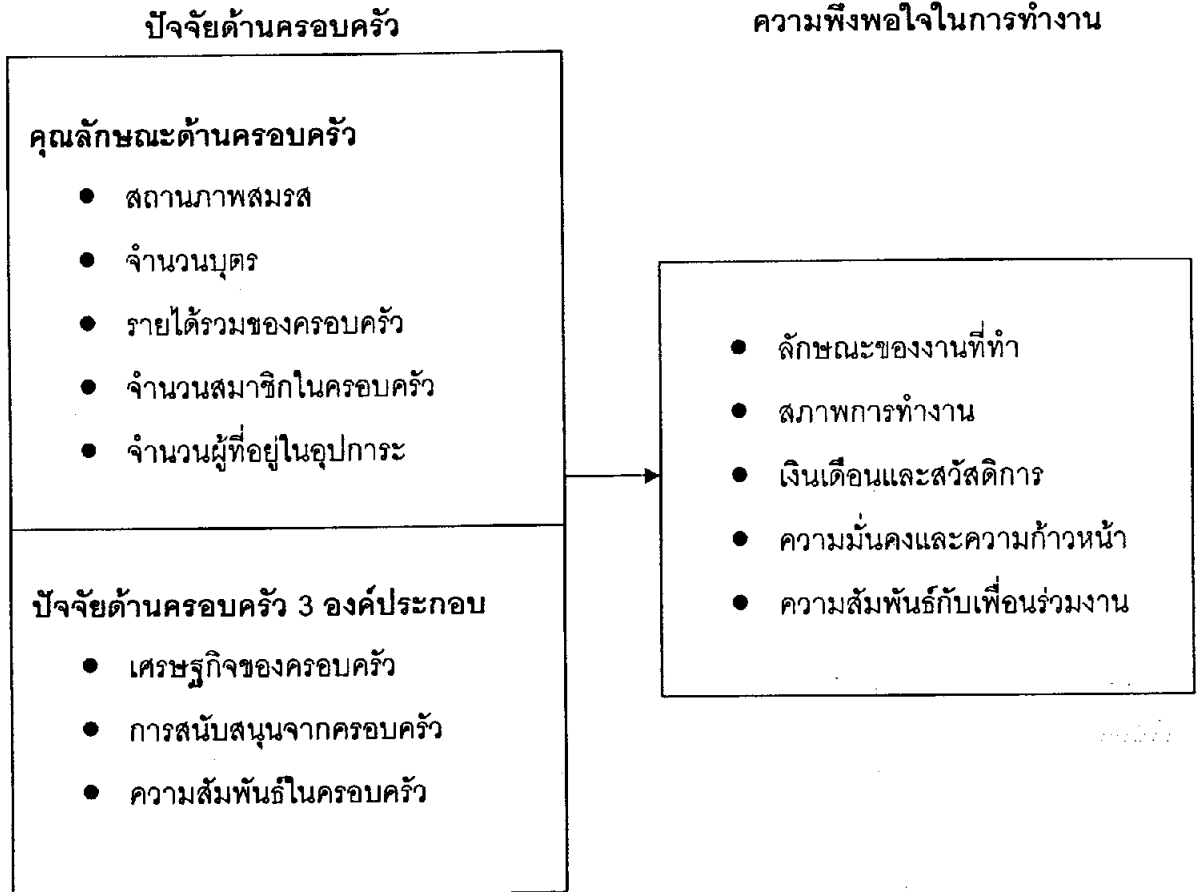
## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัว กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัว 3 องค์ประกอบ คือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

### 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 4. สมมุติฐานการวิจัย

4.1 **คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน**ของพนักงาน บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

4.1.1 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

4.1.2 จำนวนบุตรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

4.1.3 รายได้รวมของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

4.1.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ

ทำงาน

4.1.5 จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

4.2 ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

4.2.1 เศรษฐกิจของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

4.2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

4.2.3 ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

## 5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.1.1 ปัจจัยด้านครอบครัว ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาใน 2 ประเด็น คือ คุณลักษณะด้านครอบครัว และปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน

1) คุณลักษณะด้านครอบครัว ประกอบด้วย สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

2) ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา 3 องค์ประกอบคือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว

5.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ใน 5 ด้านคือ ลักษณะของงานที่ทำ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัท ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

### 5.3 ขอบเขตตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยส่วนที่ 1 คือ คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน ประกอบด้วย สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ และส่วนที่ 2 คือ



ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว

5.3.2 *ตัวแปรตาม* ตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้านคือ ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

5.4 *ขอบเขตด้านเวลา* ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2550 รวม 2 เดือน ดังนั้นผลการศึกษาคงจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในช่วงเวลาดังกล่าว

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษานี้มีนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

6.1 *พนักงาน* หมายถึง พนักงานของบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

6.2 *ปัจจัยส่วนบุคคล* หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง

6.3 *ปัจจัยด้านครอบครัว* หมายถึง ปัจจัยทางครอบครัวของพนักงานที่คาดว่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาในประเด็น คุณลักษณะด้านครอบครัว และปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน

6.3.1 *คุณลักษณะด้านครอบครัว* ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ

6.3.2 *ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน* ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัย 3 องค์ประกอบคือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว

1) *เศรษฐกิจครอบครัว* ประกอบด้วย อาชีพ รายได้ ค่าใช้จ่าย ภาระหนี้สิน และเงินออมของครอบครัว

2) การสนับสนุนจากครอบครัว ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกครอบครัวที่มีต่อการทำงาน เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นกำลังใจ

3) ความสัมพันธ์ในครอบครัว ประกอบด้วย ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว เช่น การมีเวลาให้ครอบครัว การสื่อสารภายในครอบครัว การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การแสดงความรักต่อกัน

6.4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในทางบวกทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจที่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาความพึงพอใจในงาน ดังนี้

6.4.1 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ความชำนาญ มีปริมาณมากหรือน้อย ง่ายหรือยาก รวมถึงขอบเขต ความหลากหลาย ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน การเสนอความคิดเห็น หรือความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานที่ทำ

6.4.2 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น บรรยากาศ ความสะอาดระบบรักษาความปลอดภัย อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และจำนวนชั่วโมงการทำงาน

6.4.3 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทั้งในรูปของเงินเดือน และรายได้อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการ และวันหยุดพักผ่อนต่างๆ

6.4.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน และโอกาสที่พนักงานจะแสวงหาความก้าวหน้าจากการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมพัฒนา การศึกษา และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

6.4.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานและรับผิดชอบในงานร่วมกัน การประสานงาน การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความเป็นกันเอง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รวมถึงชื่นชมยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ดังนี้ คือ

7.1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเข้าใจความสำคัญของปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

7.2 เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านต่างๆ ของบริษัทในการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ใน 4 ประเด็น ประกอบด้วย

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัว
- 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 3) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว
- 4) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีการนำเสนอในประเด็นที่เกี่ยวกับครอบครัว ดังนี้ 1) ความหมายและความสำคัญของครอบครัว 2) โครงสร้างและองค์ประกอบของครอบครัว และ 3) บทบาทหน้าที่ของครอบครัว

#### 1.1 ความหมายและความสำคัญของครอบครัว

ครอบครัวเป็นคำที่เราใช้อยู่กันเป็นประจำ และมีความหมายที่เข้าใจกันโดยทั่วไป หมายถึง บิดา มารดา หรือสามี ภรรยา บุตร พี่น้อง ฯลฯ ที่มาอาศัยอยู่ร่วมกัน แต่เมื่อพิจารณานิยามของครอบครัวจากแง่วิชาการต่างๆ ความหมายของครอบครัวก็ต่างกันออกไป สรุปได้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546: 220) ให้ความหมายไว้ว่า ครอบครัว หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วย สามี ภรรยา และหมายรวมรวมถึงลูกด้วย

คณะอนุกรรมการด้านครอบครัวในคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) สำนักราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2537 กำหนดความหมายไว้ดังนี้ว่า ครอบครัว คือ กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจในการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งการพึ่งพิงกันทางสังคม เศรษฐกิจ และมีความสัมพันธ์กันทางกฎหมาย หรือทางสายโลหิต และบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นช้อยกเว้นบางประการจากที่กล่าวมา (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ 2537)

นักมนุษยวิทยาได้กล่าวถึงลักษณะของครอบครัวไว้ว่า ครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญในสังคมสถาบันหนึ่งอันประกอบด้วยผู้หญิงหนึ่งคนหรือมากกว่านั้นอยู่ร่วมกับชายหนึ่งคนหรือมากกว่านั้นและมีบุตรด้วยกัน มีความสัมพันธ์ทางเพศอันเป็นที่ยอมรับกันทางสังคม โดยการแต่งงานกันตามระบบใดๆ ก็ตาม รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ต่างๆ อันเป็นที่เกิดขึ้นจากการแต่งงานนั้นๆ จัดเข้าเป็นลักษณะของครอบครัวทั้งสิ้น (ผจงจิตต์ พิทักษ์ภากร 2543: 29)

ชลดา ภักดีประพฤทธิ (2542: 39) กล่าวว่า ครอบครัว เป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลมาอยู่รวมกันด้วยการสมรส หรืออยู่รวมกันด้วยความผูกพันทางสายโลหิต หรือด้วยความผูกพันอื่นๆ การอยู่รวมกันอาจอยู่ในครัวเรือนเดียวกันหรือแยกกันอยู่ก็ได้ โดยสมาชิกในครอบครัวจะมีความสัมพันธ์ต่อกันตามโครงสร้างของครอบครัว และมีหน้าที่ในการให้การตอบสนองของความต้องการของสมาชิกในครอบครัว

สุพัตรา สุภาพ (2541: 65) ได้ให้ความหมายของครอบครัวว่าเป็นสังคมที่สำคัญที่สุดและเป็นหน่วยงานของสังคมที่มีความสัมพันธ์และความร่วมมืออย่างใกล้ชิดเป็นสถาบันที่มีความคงทนที่สุดและยังไม่เคยปรากฏว่าสังคมมนุษย์ใดไม่มีสถาบันครอบครัวปรากฏอยู่จนเติบโตในครอบครัว โดยครอบครัวจะให้ตำแหน่ง ชื่อ-สกุล ซึ่งเป็นเครื่องบอกสถานภาพและบทบาทในสังคมที่เรามีส่วนร่วมด้วย ตลอดจนกำหนดสิทธิและหน้าที่ ที่มีสมาชิกมีต่อกันและต่อสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถาบันครอบครัว ความอบอุ่น ความเข้าใจ และความเอื้ออาทร ด้วยการอยู่รวมกันเป็นครอบครัว

สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศก็มีผู้ให้ความหมายครอบครัวไว้เช่นกัน

พาร์สัน (Parsons, อ้างถึงใน รุจา ภูโพนุลย์ 2537:16) ได้อธิบายว่า ครอบครัวเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยคนหลายคนอยู่รวมกัน มีบทบาทที่คาดหวังไว้ในครอบครัว มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและพึ่งพากันและกัน

เบอร์เกส กับ ลอคส์ (Burgess & Locke, อ้างถึงใน สุพัตรา สุภาพ 2541: 65) ให้คำจำกัดความว่า ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มาอยู่รวมกันด้วยการสมรสโดยทางสายโลหิต หรือการรับเลี้ยงดู (คือบุตรบุญธรรมก็ได้) มีการตั้งครอบครัวขึ้นและมีความสัมพันธ์ต่อกันในฐานะเป็นสามีและภรรยา เป็นพ่อและแม่ เป็นลูกชาย ลูกสาว เป็นพี่เป็นน้องโดยมีการรักษาวัดขนธรรมเนียม และอาจจะมีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมใหม่เพิ่มขึ้นก็ได้

เคลียน กับ ไวท์ (Klein and White) เน้นสำคัญของคำจำกัดความคำว่า ครอบครัว ย่อมมีความหมายรวมถึงความผูกพันโดยสายเลือด หรือการรับบุตรบุญธรรม มีความผูกพันและสัมพันธ์กันในการพึ่งพิงอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ โดยความผูกพันดังกล่าวต้องเป็นที่ยอมรับของสังคมได้ว่าเป็นเรื่องที่ถูกต้องทั้งทางสังคมและทางศีลธรรม (Klein and White, 1999)

เจมส์ เอ็ม เฮนสลิม (James M. Henslim) ให้คำนิยามว่า ครอบครัวคือกลุ่มคนที่ประกอบด้วยคนสองคนหรือมากกว่า โดยคนเหล่านี้อาจจะมีความสัมพันธ์กันโดยสายโลหิต โดยการสมรส หรือโดยการรับเข้ามาเลี้ยงดูอยู่ด้วยกัน (Henslim, 1997: 429)

จอห์น ซี มาซิโอนิส (John C. Macionis) กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคม สถาบันหนึ่งที่ดำรงอยู่ในทุกสังคม และเป็นสถาบันที่ประกอบด้วยปัจเจกบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันเป็นกลุ่ม ร่วมมือกันในการทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดูเด็กๆ ซึ่งสถาบันทางสังคมนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นเครือญาติ ที่มีความผูกพันกันทางสายโลหิต โดยการแต่งงานหรือโดยการรับเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว (Macionis, 1995: 460)

แคโรล สแต็ก (Carol Stack, อ้างถึงใน Aulette, 1994:140) กล่าวว่า ครอบครัว หมายถึง เครือข่ายขนาดเล็กที่มีการจัดระเบียบทางสังคมของคนที่เป็นเครือญาติ และไม่ได้เป็นเครือญาติ ที่มีการกระทำระหว่างกันเป็นประจำทุกวัน มีการตอบสนองความต้องการของเด็ก และสร้างหลักประกันให้กับสมาชิกในการดำรงชีวิตให้อยู่รอด

กล่าวโดยสรุป ครอบครัว หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่พักอาศัยอยู่รวมกันทั้งอาศัยอยู่ประจำหรืออาศัยอยู่ชั่วคราว กลุ่มบุคคลดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันโดยการสมรสหรือโดยทางสายโลหิตหรือการรับเป็นบุตรบุญธรรม ความสัมพันธ์โดยการสมรส เช่น สามี-ภรรยา ลูกเขย-ลูกสะใภ้ ส่วนความสัมพันธ์ทางสายโลหิต ได้แก่ พ่อ-แม่-ลูก พี่-น้อง ลุงป้า-น้าอา-หลาน ปู่ย่า-ตายาย ดังนั้น คำนิยามนี้จึงเป็นคำนิยามของคำว่าครอบครัวอย่างกว้างที่สุดโดยคำนึงถึงความผูกพันระหว่างบุคคลต่างๆที่เกิดขึ้นจากการมีความสัมพันธ์ทางเพศ ทางสายโลหิต หรือการรับเป็นบุตรบุญธรรม ครอบครัวคือหน่วยของสังคมระดับเล็กและสำคัญที่สุด เป็นสถาบันที่มีความสัมพันธ์ร่วมกันทางอารมณ์ และการดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างใกล้ชิด เป็นสถาบันที่มีความคงทนที่สุด มีการพึ่งพิงกันทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นลักษณะของการอยู่ร่วมกัน

## 1.2 โครงสร้างและองค์ประกอบของครอบครัว

โครงสร้างครอบครัวทางสังคมวิทยา ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ สมาชิกในครอบครัว และระบบความสัมพันธ์ในครอบครัว สมาชิกครอบครัวประกอบด้วย พ่อ แม่ และลูก บางครอบครัวอาจมีสมาชิกอื่นนอกจากที่กล่าวมานี้อาศัยอยู่ด้วย เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา ฯลฯ ซึ่งการที่แต่ละครอบครัวประกอบไปด้วยสมาชิกต่างๆ ที่รวมอาศัยอยู่ด้วยนั้น ขึ้นอยู่กับแบบแผนทางสังคมและวัฒนธรรมและความหมายของครอบครัวที่แต่ละสังคมยึดถือ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสมาชิกที่อยู่อาศัยในครอบครัวค่อนข้างมีความหลากหลาย โครงสร้างครอบครัวจึงมีความแตกต่างกันไปด้วย

1.2.1 รูปแบบโครงสร้างและลักษณะของครอบครัว องค์การสหประชาชาติ (1992) ได้จำแนกลักษณะรูปแบบโครงสร้างสากลของครอบครัว โดยจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ (ผจญจิตต์ พิทักษ์ภากร 2543: 33-36)

1) ครอบครัวเชิงเดี่ยว (Nuclear family) มีรูปแบบที่สำคัญสองรูปแบบ คือ รูปแบบทางชีวภาพและรูปแบบทางสังคม ครอบครัวเดี่ยวทางชีวภาพนั้นจะหมายถึงความถึงการที่หญิงชายคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์ร่วมกันจนมีบุตร ในขณะที่ครอบครัวเดี่ยวทางสังคมเกิดจากการที่คนสองคนมีความสัมพันธ์ร่วมกันโดยการสมรสหรืออยู่กินร่วมกันเฉยๆ ไม่ว่าจะมิบุตรหรือไม่ก็ตาม บางครั้งอาจเรียก ครอบครัวคู่สมรส (Conjugal family) จากลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะพบว่าครอบครัวตะวันตกสมัยใหม่ รวมทั้งครอบครัวไทยในสังคมแบบชุมชนเมือง มักจะเป็นครอบครัวเดี่ยวทางชีวภาพที่มีคนสองรุ่น คือ พ่อ แม่ และลูก อาศัยอยู่ด้วยกัน และถึงแม้ลูกๆ จะย้ายออกไปสร้างครอบครัวเองภายหลังก็ยังถือว่าครอบครัวนี้เป็นครอบครัวเดี่ยวทางสังคม การที่ครอบครัวส่วนใหญ่มีแนวโน้มว่าจะมีครอบครัวแบบนี้เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ เพราะการมีครอบครัวใหญ่เป็นการสิ้นเปลืองโดยเฉพาะสภาพสังคมปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้น ลูกหลานที่แต่งงานแล้วจึงมักจะแยกออกไปตั้งครอบครัวใหม่ ครอบครัวแบบนี้มีความเป็นอิสระแต่ห่างเหินจากญาติพี่น้องอาจจะทำให้เกิดความว้าเหวและขาดความอบอุ่น

2) ครอบครัวขยาย (Extended family) รูปแบบของครอบครัวขยายโดยปกติ คือ ครอบครัวที่มีคนสามรุ่นอาศัยอยู่รวมกัน ได้แก่ ปู่ย่า ตายาย พ่อแม่ และลูก วัฒนธรรมที่ให้คุณค่าแก่การเคารพและการดูแลผู้สูงอายุ รวมทั้งในสังคมที่ไม่นิยมการแบ่งแยกที่ดินและสมบัติ มีแนวโน้มที่จะให้ชีวิตครอบครัวแบบขยายมากที่สุด ครอบครัวที่มีคนสามรุ่นอาศัยอยู่ร่วมกันจึงเป็นรูปแบบครอบครัวที่นิยมกันมากในสังคมชนบท ส่วนในสังคมเมืองนั้น เนื่องมาจากความขาดแคลนที่อยู่อาศัยและเหตุผลบางประการที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เหมาะ

สำหรับครอบครัวเดี่ยวนอกจากนี้ครอบครัวที่มีญาติพี่น้องอื่นๆ มาอาศัยอยู่ด้วย ครอบครัวแบบ  
ชนเผ่าดั้งเดิม หรือครอบครัวแบบมีภรรยาหรือสามีร่วมกันหลายคน ก็จัดอยู่ในลักษณะของ  
ครอบครัวขยายด้วยเช่นกัน

3) ครอบครัวที่มีการจัดโครงสร้างใหม่ (Reorganized family) รูปแบบครอบครัวใน  
ลักษณะนี้อาจมาจากการสมรสใหม่หรือใช้ชีวิตร่วมกันหลังจากสามีภรรยาคนนั้นเคยมี  
ความสัมพันธ์กับผู้อื่นมาแล้ว ยิ่งถ้ามีการสมรสใหม่หลายๆ ครั้งหรือถ้าการสมรสใหม่เกิดขึ้นใน  
ครอบครัวขยายความสัมพันธ์ในครอบครัวก็ยิ่งทวีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น และในบางครั้งจะรวมถึง  
ครอบครัวที่มีเพศเดียวกันอาศัยอยู่ร่วมกัน และ/หรือการอาศัยอยู่ร่วมกันในชุมชนเดียวกันใน  
ลักษณะของกลุ่มครอบครัวเดี่ยวหลายๆ ครอบครัวหรือกลุ่มคนโสดที่อาศัยอยู่ร่วมกันในลักษณะ  
ที่พหุกันตามสภาวะการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสามารถจำแนกลักษณะของ  
ครอบครัวแบบต่างๆ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างและองค์ประกอบ  
ของครอบครัว และครอบครัวไทยที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

แพทท์ (Pratt, อ้างถึงใน รุจา ภูโพนุลย์ 2537: 16) ได้กล่าวถึงลักษณะครอบครัวไว้  
ดังนี้

1) สมาชิกครอบครัวที่อยู่ในระบบครอบครัว จะมีความต้องการพึ่งพาซึ่งกันและกัน  
2) สมาชิกครอบครัวจะเป็นกลุ่มที่มีภารกิจร่วมกัน ในการตอบสนองความต้องการ  
ของสมาชิกและสังคมภายนอก

3) ครอบครัวจะมีขอบเขตที่ทำหน้าที่ที่จะกันหรือจะปล่อยให้สิ่งภายนอกครอบครัว  
ผ่านไปสู่สมาชิกในครอบครัว

4) ครอบครัวสามารถเปลี่ยนแปลงได้

บวร์เกอร์สและล็อก (Burgess & Locks, อ้างถึงในสุพัตรา สุภาพ 2536: 31) ได้  
กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของครอบครัวไว้ 4 ประการดังนี้

1) ครอบครัวประกอบด้วยบุคคลที่มาวมกันโดยการสมรส หรือความผูกพันทาง  
สายเลือด หรือการมีบุตรบุญธรรม การสมรสแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา ส่วน  
ความผูกพันทางสายโลหิต เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาและบุตร รวมทั้งบุตรบุญธรรม  
ด้วย

2) สมาชิกของครอบครัวเหล่านี้อยู่ร่วมกันภายในครอบครัวเดียวกัน หรือบางครั้งก็  
แยกกันไปอยู่ต่างหาก สมัยโบราณครัวเรือนหนึ่งจะมีสมาชิก 3-4 หรือ 5 ชั่วอายุคน แต่ใน  
ปัจจุบันครัวเรือน (โดยเฉพาะประเทศพัฒนา) จะมีขนาดเล็ก ประกอบด้วยสามีภรรยาและบุตร  
หนึ่งหรือสองคนหรือไม่มีเลย



3) ครอบครัวเป็นหน่วยเป็นหน่วยของการติดต่อระหว่างบุคคล เช่น สามีภรรยา บิดามารดา บุตร พี่น้อง โดยสังคมแต่ละแห่งจะกำหนดบทบาทของแต่ละครอบครัวได้ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับประเพณีของแต่ละแห่ง ซึ่งหมายความว่าไม่ใช่เพียงต่างคนต่างกิน ต่างคนต่างอยู่ แต่ต่างคนต่างก็มีสัมพันธ์ต่อกัน เช่น รักกัน เอาใจใส่กัน สั่งสอนกัน จิตใจผูกพันกัน เป็นต้น

4) ครอบครัวถ่ายทอดรักษาวัดธรรม สมาชิกจะถ่ายทอดและรับแบบของความประพฤติในการปฏิบัติต่อกัน เช่น ระหว่างสามีภรรยาและบุตร และเมื่อผสมผสานกับวัฒนธรรมที่นอกเหนือไปจากครอบครัว ก็จะได้แบบของความประพฤติที่สมาชิกปฏิบัติต่อกันและต่อผู้อื่น

รัฐได้พัฒนานโยบายและแผนแม่บทในการส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวมาโดยตลอด โดยพิจารณาถึงโครงสร้างและองค์ประกอบของครอบครัวที่ทำให้ครอบครัวมีความสุข หรือเป็นครอบครัวไทยที่พึงประสงค์ สามารถสรุปเป็นแนวทางในการสร้างตัวชี้วัดคุณลักษณะครอบครัวไทยที่พึงประสงค์ จำแนกตามโครงสร้าง/องค์ประกอบ ดังนี้ (วีรศักดิ์ ไกรสิทธิ์, 2537)

1) สังคมครอบครัว ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในครอบครัว และการขัดเกลาและการเรียนรู้ทางสังคม โดยสมาชิกภายในครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน สมาชิกในครอบครัวได้รับการศึกษาและการถ่ายทอดความรู้ ภูมิปัญญาด้านต่างๆ

2) สุขภาพครอบครัว คือ ครอบครัวปลอดจากโรคและความเจ็บป่วยเรื้อรัง ครอบครัวมีการดูแลสุขภาพตนเอง และครอบครัวมีหลักประกันสุขภาพ

3) เศรษฐกิจครอบครัว พิจารณาจากครอบครัวมีที่พักอาศัยที่เป็นหลักแหล่ง สมาชิกในครอบครัวมีอาชีพและรายได้ที่ไม่เดือดร้อน มีภาระและความรับผิดชอบร่วมกัน

4) วัฒนธรรมครอบครัว มีคุณค่าชีวิต ครอบครัว สังคมคือ การไม่ติดเหล้า บุหรี่ การปฏิบัติศาสนกิจ การเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณี ศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น และการอนุรักษ์พลังงาน สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมไทย

5) การเกื้อหนุนสังคม สมาชิกในครอบครัวมีจิตสำนึกและพฤติกรรมสาธารณะ รู้จักใช้สิทธิและหน้าที่ขั้นพื้นฐาน บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม รักและห่วงหาพันทักทายกร เป็นสมาชิกกลุ่มที่ตั้งขึ้นในชุมชน และคนในครัวเรือนไปใช้สิทธิเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย

1.2.2 ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว นับเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่ของครอบครัว ไม่ว่าจะประกอบไปด้วยสมาชิกอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างไร ทุกคนล้วนมีบทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นในครอบครัว (ชูชนะ รุ่งปัจฉิม 2544: 2-13) การส่งเสริมสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ

การส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัวมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ  
จรรยา สุวรรณทัต (2529: 54-67 อ้างถึงใน สุนทรี 2539: 25) กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนในการสร้าง  
ความสัมพันธ์ในครอบครัว ดังนี้

- 1) เสถียรภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว
- 2) สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับอย่างเหมาะสม โดยยึดหลัก  
ของเหตุผล
- 3) การทำความเข้าใจลักษณะธรรมชาติและความต้องการพื้นฐานของเด็กประกอบ  
กับพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อบุตรเกิดปัญหา จะเป็นส่วนช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวได้
- 4) บิดามารดา มีความคงเส้นคงวาต่อการวางระเบียบวินัยให้แก่บุตร เพื่อให้บุตร  
ได้รับความมั่นคงทางจิตใจ และสามารถปฏิบัติตามระเบียบวินัยได้ดี

การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา และบุตร ของสมาร์ท และ  
สมาร์ท (Smart & Smart อ้างถึงใน สุนทรี, 2539: 27) พบว่า บุคลิกภาพของบิดามารดาและการ  
อบรมเลี้ยงดูบุตรมีความสัมพันธ์กับลักษณะบุคลิกภาพและการแสดงออกทางอารมณ์ของบุตร  
บิดามารดาที่มีลักษณะอบอุ่น เป็นที่ยอมรับของบุตร คอยให้กำลังใจแก่บุตร จะทำให้บุตรรู้สึก  
ปลอดภัย อันมีผลต่อพัฒนาการที่ดีในด้านต่างๆ ของบุตร โดยเด็กที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่  
เหมาะสม จะได้รับการเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย บิดามารดาให้อิสระในการตัดสินใจ ต่างจากเด็ก  
ที่บิดามารดาเลี้ยงดูแบบใช้การลงโทษ ซึ่งจะทำให้เด็กมีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว ไม่ชอบเข้าสังคม  
เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของบุซบง เมฆวิชัย (2523: 72-77) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว  
อันได้แก่ ความอบอุ่น ความรัก ความเข้าใจกันในครอบครัว มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ พฤติกรรม  
การแสดงออกและการปรับตัวของเด็ก

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในครอบครัวเป็นเรื่องที่  
มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวจะทำให้เด็กเกิดความอบอุ่น กล้า  
เผชิญปัญหา และสามารถปรับตัวได้ดี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของเด็กต่อไป

สตินเน็ต (Stinnett, 1980: 27-28 อ้างถึงใน ปิยรัตน์ กาญจนะวิจิตร, 2543)  
กล่าวถึงลักษณะครอบครัวที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานการสรรค์สร้างสัมพันธภาพที่ดีกว่ามีอยู่ 6  
ประการ คือ

- 1) ชื่นชมคุณค่าของคนในครอบครัว โดยปกติทุกคนจะมีส่วนดีอยู่ในตัวมากมาย เมื่อ  
คนในครอบครัวแสดงความรู้สึกแสดงการกระทำที่พึงพอใจในคนอื่น ๆ ที่อยู่ร่วมในครอบครัว  
เดียวกัน ตระหนักถึงคุณค่าซึ่งกันและกัน คุณสมบัติเหล่านี้จะเปรียบเสมือนพื้นฐานความอบอุ่น  
และความมั่นคงในครอบครัว

2) มีเวลาอยู่ร่วมกัน ทุกคนในครอบครัวได้ทำกิจกรรมหลายอย่างร่วมกัน และควรเป็นกิจกรรมที่ทุกคนพึงพอใจที่จะเข้าร่วมกัน มิใช่เป็นการบังคับเอื้อหรือบังคับ

3) มีพันธะต่อความสุขและสวัสดิภาพของคนในครอบครัวร่วมกัน ครอบครัวที่มีคุณภาพจะมีพันธะดังกล่าวนี้สูง โดยที่แต่ละคนจะมานั่งพร้อมหน้าพร้อมตากัน แล้วเล่าให้คนในครอบครัวฟังถึงกิจกรรมที่วุ่นวายของแต่ละคน

4) มีการติดต่อสื่อสารกันเป็นอย่างดี มีการพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ และเป็นไปอย่างเปิดเผย มีความไว้วางใจต่อกันพอควร การนำความขัดแย้งมาพูดคุยกันไม่ปกปิดหรือเก็บไว้ในใจ ซึ่งจะช่วยให้การค้นหาลู่ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเป็นไปได้ด้วยดีสำหรับทุกคน

5) มีศรัทธาต่อศาสนา จะช่วยให้มีสติ มีความอดทนต่อกัน มีการให้อภัยต่อผู้อื่น ระวังความโกรธได้ และรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

6) มีสมรรถนะจัดการกับวิกฤตการณ์ในครอบครัวได้อย่างดี คนในครอบครัวจะร่วมกันต่อสู้ปัญหา แทนที่จะทอดทิ้งหรือแยกกันไปคนละทาง คุณสมบัติข้อนี้จะเป็นการป้องกันปัญหาสังคมได้อย่างดี

จากแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างและองค์ประกอบของครอบครัว สรุปว่า ครอบครัวประกอบด้วยสมาชิกครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร พี่น้อง ญาติ และระบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสามีกับภรรยา ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดากับบุตร เป็นต้น ซึ่งรูปแบบของความสัมพันธ์มีหลายลักษณะไม่ว่าจะเป็นการพึ่งพาอาศัยกัน การมีภาระกิจร่วมกัน หรือการกระทำบทบาทหน้าที่ที่มีต่อกัน ความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ อันเนื่องมาจากสมาชิกในครอบครัวได้ให้ความรักความผูกพัน ความใกล้ชิดสนิทสนม การมีอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดร่วมกัน ทำให้เกิดการขัดเกลาทางสังคม เป็นแบบแผนของความรักความเข้าใจ ค่านิยม และการประพฤติปฏิบัติต่อกัน ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวจะเป็นพื้นฐานที่ดีของสังคม

### 1.3 บทบาทและหน้าที่ของครอบครัว

ครอบครัวมีบทบาท หน้าที่ปฏิบัติให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกในครอบครัวให้สามารถอยู่ในสังคมได้ด้วยดี บทบาทและหน้าที่ต่างๆ ของครอบครัวนั้นล้วนมีอิทธิพลต่อสังคมทั้งสิ้น เนื่องจากการกระทำหน้าที่ของสถาบันสังคมแต่ละสถาบันย่อมส่งผลกระทบถึงหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ในระบบสังคมโดยรวม

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายหน้าที่ของครอบครัวไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน  
สรุปหน้าที่ของครอบครัว (โศภา ซปีลมันท์ และคณะ 2534: 24-25, ณัฐไชย สันติสุข 2536: 16,  
สุพัตรา สุภาพ 2540: 68-70, ไพรัตน์ เดชะรินทร์, 2533: 918)

1.3.1 ให้กำเนิดทายาทเพื่อสืบสกุลวงศ์ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความต้องการทางเพศ  
ของสามีและภรรยาด้วย หรือเป็นแหล่งสร้างสรรค์สมาชิกใหม่

1.3.2 ส่งเสริมความเจริญส่วนบุคคลให้แก่ลูกๆ หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะด้วยการเลี้ยงดู  
อย่างถูกต้องดีงาม

1.3.3 ให้การอบรมสั่งสอนผู้อยู่ในความอุปการะให้รู้จักมารยาท ระเบียบทางสังคม  
ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนการรู้จักใช้เครื่องมือต่างๆ

1.3.4 ให้ความรักความอบอุ่นตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยแก่สมาชิกในครอบครัว

1.3.5 บำบัดความต้องการทางเพศซึ่งมักจะแสดงออกมาในรูปของการสมรสนับเป็น  
วิธีการหนึ่งที่จะเข้ามาควบคุมความต้องการทางเพศให้อยู่ในขอบเขตที่จำกัด

1.3.6 ให้เสรีแก่สมาชิกของครอบครัวตามขอบเขต

1.3.7 สร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงของครอบครัว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจในการหา  
รายได้มาเพื่อการเลี้ยงดูครอบครัวให้เพียงพอต่อการยังชีพของสมาชิกทุกคนในครอบครัวและ  
ความสัมพันธ์ระหว่างเครือญาติ

1.3.8 ปลูกฝังนิสัยที่ดีงาม โดยการอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในสังคมอย่างมีความสุข  
และยังเป็นแหล่งหล่อหลอมให้สมาชิกในครอบครัวสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยดี

1.3.9 สร้างอุดมคติและแรงจูงใจให้บทบาทของครอบครัว ด้วยการทำตนเป็นแบบ  
อย่างที่ดี ทำงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ยกฐานะหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.3.10 กำหนดสถานภาพของสมาชิกในครอบครัว โดยทำให้รู้ว่าเราเป็นใครอยู่กลุ่ม  
ไหน เป็นคนไทยหรือต่างดาว เป็นคนรวยหรือคนจน สถานภาพของบุคคลสามารถปรับปรุงให้ดี  
ขึ้นหรือต่ำลงได้

1.3.11 ให้การศึกษาเล่าเรียนแก่สมาชิกในครอบครัวสมควรแก่อัตภาพ

1.3.12 ครอบครัวจะต้องรักษาเสถียรภาพและสามารถทำนุบำรุงความเป็น  
ครอบครัวอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์เพื่อให้สถาบันครอบครัวได้ทำหน้าที่อื่นๆ ที่ชุมชนต้องการให้  
ครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของชุมชนต่อไป โดยการรักษาเสถียรภาพอย่าง  
สมดุลทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวคือการให้ความอบอุ่นแก่สมาชิกครอบครัวและ  
ยอมส่งผลให้สมาชิกเหล่านั้นเห็นคุณค่าของความเป็นครอบครัว

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2540: 21-25) ได้อธิบายถึงหน้าที่ของครอบครัวไว้ดังนี้

- 1) หน้าที่ด้านเศรษฐกิจ จากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งผลให้ทั้งชายและหญิงจำเป็นต้องทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาสำหรับการดำรงชีวิตในครอบครัว
- 2) หน้าที่ในการให้การศึกษา ในปัจจุบันแม้เด็กจะใช้เวลาในโรงเรียน หรือในการเรียนมากกว่าอยู่บ้าน แต่กระนั้นครอบครัวก็ยังเป็นตัวแทนวัฒนธรรมที่จะถ่ายทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม งานอดิเรก และกิจกรรมที่ได้จากในบ้านซึ่งเรียนจากที่อื่นไม่ได้ เด็กที่มาจากบ้านที่ครอบครัวทำอะไรร่วมกันจะแตกต่างจากเด็กที่มาจากบ้านที่ต่างคนต่างอยู่ ถ้าครอบครัวไม่ยอมทำอะไรเลย เด็กที่ดีจะขาดความสนับสนุนที่ควรได้จากครอบครัว
- 3) หน้าที่ในการป้องกันสวัสดิภาพ ครอบครัวต้องปกป้องสวัสดิภาพของสมาชิก อาจอาศัยตำรวจหรือหน่วยงานอื่นๆ เช่น สาธารณสุข ไม่เพียงแต่ช่วยปกป้องเด็กแต่ช่วยครอบครัวให้มีความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัยในการเลี้ยงบุตร
- 4) หน้าที่ในการสันทนาการ เป็นส่วนสำคัญของชีวิตครอบครัวในปัจจุบัน เช่น การเล่นกีฬา การใช้เวลาสันทนาการร่วมกันนั้น จะทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น
- 5) หน้าที่ทางศาสนา ความเชื่อพื้นฐานต่างๆ ทางศาสนา เด็กมักจะได้จากครอบครัว ครอบครัวจะช่วยให้มีปรัชญาชีวิต มีศีลธรรมในการดำรงชีวิต
- 6) หน้าที่ในการให้ความรัก การอุ้มชูแสดงความรักเด็กจะเกิดความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย ซึ่งจะช่วยให้ปรับตัวเข้ากับโลกภายนอกได้ การดูแลดูแลด้วยความรักความใกล้ชิดของแม่จะช่วยให้เด็กมีบุคลิกภาพที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ความรักและการให้กำลังใจจากครอบครัวจะช่วยให้เขาเติบโตเป็นคนมีความสุขและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

จะเห็นได้ว่าครอบครัวมีอิทธิพลต่อสังคมอย่างมากทั้งบทบาทหน้าที่ตามธรรมชาติคือการให้กำเนิดบุตรซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มสมาชิกให้กับสังคมและหน้าที่ตามธรรมเนียมประเพณีอันได้แก่การคุ้มครอง ปกป้องสมาชิก อบรมสั่งสอนและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก รวมถึงการให้ความรัก ความอบอุ่น ให้การสนับสนุน สร้างอุดมคติและแรงจูงใจให้กับสมาชิก ทั้งในด้านการทำงาน การใช้ชีวิตในสังคม ตลอดจนการสร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคง รักษาเสถียรภาพทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวสามารถสรุปปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อสมาชิกในครอบครัวและอาจจะส่งผลกระทบต่องานด้วยเช่นกัน ได้แก่เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว เพราะปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ หากขาดไปจะทำให้การทำหน้าที่ของครอบครัวบกพร่องซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสมาชิกในครอบครัวทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตครอบครัว และชีวิตการทำงานไม่สามารถดำเนินได้เต็มศักยภาพ

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีการนำเสนอในประเด็นหลักที่สำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ความหมายของความพึงพอใจในงาน 2) ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และ 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

### 2.1 ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในงาน”

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในงาน” ไว้หลายท่านสรุปได้ดังต่อไปนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 81) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกยินดี มีความสุขและเต็มใจที่จะทำงาน หรือมีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในหลายๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ นโยบาย และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

นรวีร์ ศรีเพ็ญ (2541: 5) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งทำให้ความเครียดของผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลง ผลที่ตามมาคือผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแม้ว่าจะมีอุปสรรคมากเพียงใด

ปรีดา โพธิ์สุวรรณ (2540: 13) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ หรือที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทำให้ผู้นั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีติกร (2539: 321) และ ชูเสถียร ศรศรี (2539: 6)

มัจฉา มาศนัทสน์ (2537: 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อการตอบสนองสิ่งที่ได้รับ ถ้าการตอบสนองนั้นเป็นไปตามที่ต้องการจะเกิดความพึงพอใจ และตรงกันข้ามถ้าไม่สามารถตอบสนองตามที่ต้องการก็จะไม่เกิดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2530: 389) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดี หรือสมบูรณ์ที่สุด

เสถียร เหลืองอร่าม (2530: 66) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า แบ่งเป็นความพึงพอใจอยู่สองทาง คือ ความพอใจขณะทำงาน และความพอใจที่พลอยได้จากการทำงาน ความพอใจขณะทำงาน หมายถึง ความพอใจเมื่อทำงานได้ผลดีมีโอกาสดำเนินหน้า หรือมีความพอใจที่มีเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กัน และมีคนนับถือยกย่องในหมู่คนทำงาน และความพอใจพลอยได้จากการงาน ได้แก่ ค่าจ้าง การลาพักร้อน เงินบำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิตที่นายจ้าง หรือทางองค์การออกให้

พอล (Pual) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติต่องานซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงานโดยรวม (Pual, 1996: 214)

ลคูช (Schutz) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สุขภาพ อายุงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ สถานะทางสังคม กิจกรรมการพักผ่อน ความสัมพันธ์กับครอบครัว เป็นต้น (Schutz and Schutz, 1994: 271)

มาทิส และ แจ็คสัน (Mathis and Jackson, 1994: 98) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลลัพธ์ทางอารมณ์ด้านบวก ซึ่งประเมินจากประสบการณ์การทำงาน โดยได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

จากความหมายของความพึงพอใจในงานที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในทางบวกทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจที่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพจิตใจ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวด้วย ทัศนคติที่มีต่อสิ่งดังกล่าวนี้ยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญของบุคคลอย่างใกล้ชิดอีกด้วย

## 2.2 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งมีทั้งนักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ทำการศึกษา และสรุปปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer)

และคูเปอร์ (Cooper) สรุปได้ดังนี้ (อ้างถึงใน ศุภมิตร ปริดิเชมรัตน์, 2541: 18 และ Cooper, 1968: 31-33)

2.2.1 ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ

2.2.2 การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึก พพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

2.2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตาม หน้าที่ย่างเต็มความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้่น้อยหรือ ขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขา แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่า ไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

2.2.4 เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน ซึ่งพบว่าคนอายุมากจะมีความต้องการ เรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

2.2.5 สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่อง que แสดงว่าสภาพการ ทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชาย มากกว่าลักษณะอื่นๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิง โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

2.2.6 ค่าจ้าง (Wages) องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่า ความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะ เห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

2.2.7 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากการวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความ ต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

2.2.8 ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึง พพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิด



ความพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน หญิงจะเห็นว่า องค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

2.2.9 การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

2.2.10 ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็ดตอบแทนเมื่อออกจากงาน งานบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่างๆ เป็นต้น

ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน อาจอธิบายได้ใน 2 ลักษณะ คือ ความพอใจขณะทำงาน และความพอใจที่พลอยได้จากงาน ซึ่งความพอใจขณะทำงาน หมายถึง ความพอใจเมื่อทำงานได้ผลดีมีโอกาสดำเนินหน้า หรือความพอใจที่มีเพื่อนร่วมงาน มีการสังสรรค์กัน และมีคนนับถือยกย่องในหมู่คนทำงาน ส่วนความพอใจที่พลอยได้จากงาน ได้แก่ ค่าจ้าง การพักผ่อน เงินบำเหน็ดบำนาญ การประกันชีวิตที่นายจ้างหรือองค์กรออกให้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มักได้รับภายหลังงานที่ทำได้ผ่านไปแล้ว (เสถียร เหลืองอร่าม, 2519: 65-66)

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (2523: 80-99) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานมีสาเหตุมาจากปัจจัย 3 ประการ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญ สถานภาพทางอาชีพ สภาพทางภูมิศาสตร์ ขนาดของธุรกิจ และปัจจัยที่ได้จากงาน ได้แก่ ความมั่นคง รายได้ สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ การจัดการ

จากการศึกษาวรรณกรรมและผลงานวิจัยต่างๆ สรุปได้ว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ที่ผู้วิจัยได้เลือกมาทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

## 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การสร้างความพึงพอใจในงานจำเป็นต้องมีแรงจูงใจ (Motivation) และ สิ่งจูงใจ (Incentives) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดในการสร้างความพึงพอใจในงาน ได้มี นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ต่างๆ กัน โดยกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังสรุป ได้ดังนี้

**2.3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation, 1954: 80-91)** ซึ่งได้ให้ทัศนะว่า มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอมิได้ขาด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองความต้องการอื่นก็จะแทนที่เข้ามา และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป มาสโลว์ได้จัดลำดับชั้นของความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) จากระดับต่ำไปสูง โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 5 ชั้น คือ

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ

2) ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ส่วนมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการมั่นคงในการดำรงชีพ ความมั่นคงในงานที่ทำ

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากสังคม (Esteem or Status Needs) คือความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่อง สรรเสริญ ในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เช่น การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในหมู่มนุษย์ทั่วไป

5) ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) คือ ลำดับชั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จสูงสุดในชีวิต

นอกจากมาสโลว์จะได้อธิบายถึงลำดับชั้นของความต้องการมนุษย์ดังที่กล่าวมาแล้ว ยังได้อธิบายเพิ่มว่า ลักษณะของความต้องการคนเราในแต่ละชั้นยังมีลักษณะที่ครอบงำกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ เมื่อความต้องการชั้นตอนหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการใน

ขั้นตอนต่อไปจะเข้ามาแทนที่เรื่อยๆ โดยไม่จำเป็นว่าขั้นตอนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะต้องได้รับการตอบสนองจนถึงที่สุด

จากทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เป็นความต้องการที่มีลำดับชั้นและลำดับความสำคัญ ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่องค์กรจะสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงาน ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการ กระบวนการ ตลอดจนเครื่องมือต่างๆ มาตอบสนองความต้องการของพนักงานที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อเกิดแรงจูงใจและสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3.2 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายทั่วไปโดยมีชื่อเรียกต่างๆ กัน เช่น ทฤษฎีสององค์ประกอบหรือทฤษฎีประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจและบำรุงรักษา เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี ประมาณ 200 คน ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนียประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน" ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละปัจจัยดังกล่าว เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) (Herzberg, 1971: 241-268)

1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยจูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นมี 5 ประการ คือ

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานให้สำเร็จเสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จ ของงานนั้นอย่างยิ่ง

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรืออาการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Nature of Job) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะ สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลกรในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการ ฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมี อยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะ เกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน คือ

(1) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยัง หมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับการก้าวหน้าในทักษะ (Skill) ในวิชาชีพด้วย

(2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่ง กันและกัน

(3) เงินเดือน (Salary) และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น เป็นที่ พึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(4) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกโยกย้ายไปทำงานที่แห่ง ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(5) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือ ของสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

(6) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความ สามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

(7) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

(8) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงในองค์การ

(9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องต่างๆ

ปัจจัยค่าจูนนี้ ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตมากขึ้น แต่จะเป็นตัวกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเองการค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์กคือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อ ความไม่พอใจในงานที่จะทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากว่าปัจจัยค่าจูนไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากว่าปัจจัยค่าจูนมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจ ก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคน ให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นสมมติฐานของเฮิร์ชเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ชเบิร์กได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นค่าลบก็ไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขศาสตร์ ถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขศาสตร์ที่มีค่าเป็นบวกนี้มีหน้าที่จะค่าจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว

จากการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก ได้สะท้อนให้เห็นว่า คนเรานั้นมีความต้องการอยู่สองอย่างคือ ต้องการที่จะขจัดความทุกข์ทางด้านร่างกายอันหนึ่ง และต้องการที่จะได้รับความสุขทางใจอีกอันหนึ่ง ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความทุกข์ทางด้านร่างกาย คือ พยายามที่จะหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในแต่ละด้าน ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงานและฐานะทางสังคม ส่วนความต้องการที่จะได้รับความสุขทางใจก็คือ ความต้องการที่จะได้รับความพึงพอใจในสิ่งเหล่านี้คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้อื่น ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากการศึกษาทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ที่เรียกว่า กลุ่มปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความสุขหรือมีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานนั้น จะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรู้จักใช้ปัจจัยการจูงใจทั้งสองประเภทได้อย่างผสมผสาน และสัมพันธ์กัน โดยอาศัยความเข้าใจในงาน และมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเพียงพอ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

2.2.3 ทฤษฎีของครูเดินและอาร์เธอร์ (Chruden and Arthur) ได้อธิบายว่า อุปสรรคที่เข้ามาขัดขวางความต้องการของพนักงานในองค์การมี 2 รูปแบบ คือ อุปสรรคภายใน และอุปสรรคภายนอก (1967: 241-245) สำหรับอุปสรรคภายใน ได้แก่ บุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับงาน และการประพฤติปฏิบัติ หรือนิสัยที่ไม่เหมาะสมของพนักงานเองด้วย ส่วนอุปสรรค ภายนอก ได้แก่ ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา ชาติความ ยุติธรรม การขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน อุปสรรคเหล่านี้ นับว่าสำคัญต่อระดับความ พึงพอใจในงานอย่างยิ่ง

### 3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและความพึงพอใจในการทำงานสรุป ได้ดังนี้

มารศรี นุชแสงพลี (2532) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของความพึงพอใจในชีวิตกับตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคมวิทยา พบว่า รายได้มีผลต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การไม่มี รายได้ที่แน่นอนเป็นของตนเอง หรือมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ยากจนจะได้รับผลกระทบทางจิตใจ มากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เพราะจิตใจต้องครุ่นคิดกังวลอยู่กับการดำรงชีวิตของตนเอง ต้องทุกข์ใจไปกับการหาเลี้ยงชีวิตของตนเอง ซึ่งต่างจากผู้ที่มีฐานะดีทำให้เกิดความมั่นคง ในชีวิต นอกจากนั้นยังสามารถจุนเจือไปยังผู้ที่พักอาศัยอยู่ร่วมกันอีก และยังสามารถนำสู่ ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดีด้วย

ปิยรัตน์ กาญจนะวิจิตร (2543) ศึกษาถึงผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจกับการ เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัว ศึกษากรณีสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัด สมุทรปราการ ว่ามีปัจจัยใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับความสัมพันธ์ในครอบครัวและมีการ

เปลี่ยนแปลงหรือไม่ในช่วงก่อนและช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ โดยทำการศึกษาศรีที่มีครอบครัวแล้ว จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงงานสตรีที่ระดับการศึกษายิ่งต่ำยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัวมากขึ้น 2) อายุยิ่งน้อยยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัวมาก 3) ระยะเวลาการสมรสยิ่งสั้นยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัวมาก 4) ยังมีรายได้ต่ำลงเพียงไรยิ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัวมากขึ้นเพียงนั้น 5) แรงงานสตรีที่ครอบครัวยังมีการขาดแคลนสิ่งจำเป็นต่อชีวิตมากขึ้นเพียงใดยังมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัวมากขึ้น 6) ครอบครัวยังมีภาระหนี้สินมาก ยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัว 7) ยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของภรรยามากยิ่งขึ้นยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัวมาก 8) ยิ่งมีความเครียดภายในครอบครัวมากยิ่งขึ้นยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัวมาก 9) ยิ่งขาดการสื่อสารภายในครอบครัวมากขึ้นเพียงไรยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัวมากขึ้นเพียงนั้น

ปรีดา เปี่ยมวารี (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครอบครัวและสัมพันธภาพในครอบครัวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาปรากฏว่า สัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ส่วนสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลักษณะครอบครัวที่แตกต่างกัน สัมพันธภาพในครอบครัวไม่แตกต่างกัน

วรรณภา ลำเจียกเทศ (2530) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ในครอบครัวในทัศนะของสตรีที่มารับบริการจากศูนย์วางแผนครอบครัวโรงพยาบาลศิริราช ในปี พ.ศ.2530 พบว่า ในด้านความรู้สึกที่มีต่อกันนั้นลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นไปด้วยดี แต่ในทางปฏิบัติยังมีกิจกรรมร่วมกับบุตรน้อย เนื่องจากให้ความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวมากกว่า และสาเหตุของปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับเศรษฐกิจของครอบครัว การทำงานนอกบ้านที่ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาตรงกัน

ศักดิ์ชัย บุญเพ็ง (2541) ศึกษาทัศนะต่อแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า ภาพรวมของการมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับดี และส่วนใหญ่มีการทำตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวในระดับน้อย ปัญหาอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้แก่ ปัญหาการถูกรบกวนด้านการเงินของครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับภาพรวมระดับของทัศนคติต่อแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า ชั้นยศใน

ระดับสัญญาบัตรมีระดับความรัก ความเข้าใจ การสร้างบรรยากาศในครอบครัว และการปรับตัวของสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับที่สูงกว่าขั้นยศในระดับชั้นประทวน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างขั้นยศกับปัญหาด้านเศรษฐกิจของครอบครัวจะเห็นได้ว่า ตำรวจซึ่งเป็นยศที่ต่ำที่สุดส่วนใหญ่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจของครอบครัวในระดับสูงกว่าในระดับชั้นยศอื่นๆ ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาเห็นควร ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งครอบครัว การเสริมสร้างรายได้ให้กับครอบครัว และการปลูกฝังทัศนคติเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว

สุรียมาศ นาคะผดุงรัตน์ (2542) พบว่า รายได้ของผู้ดูแลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุ เนื่องจากผู้รับผิดชอบดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการใช้จ่ายด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งหากผู้ดูแลเป็นผู้ที่มีรายได้มั่นคง ไม่มีปัญหาด้านการเงิน ศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุได้อย่างสมบูรณ์ แต่หากผู้ดูแลไม่มีรายได้ที่เพียงพอแล้ว อาจส่งผลถึงสัมพันธภาพในครอบครัว และการให้การสนับสนุนผู้สูงอายุย่อมลดน้อยลงไป

พวงผกา ชื่นแสงเนตร (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพในครอบครัว พฤติกรรมการดูแลตนเอง และความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ การศึกษา จำนวนรายได้ ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพเมื่อเทียบกับคนวัยเดียวกัน ภาวะสุขภาพเมื่อเทียบกับเมื่อ 5 ปี ก่อน จำนวนโรคประจำตัว บทบาทในสังคม จำนวนสมาชิกในครอบครัว องค์ประกอบของครอบครัว การปฏิบัติศาสนกิจ สัมพันธภาพในครอบครัว และพฤติกรรมการดูแลตนเอง และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน เพื่อหาสมการทำนายความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สัมพันธภาพในครอบครัว พฤติกรรมการดูแลตนเอง ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพเมื่อเทียบกับคนวัยเดียวกัน จำนวนสมาชิกในครอบครัว และอายุ โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุได้ถูกต้อง ร้อยละ 45.5 จากผลการวิจัยจึงเสนอแนะให้มีการส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัว โดยสมาชิกในครอบครัวควรใช้เวลาพูดคุยกับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และการมีพฤติกรรมในการดูแลตนเองที่ถูกต้อง

อุไร ชลูนาค (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวกับการปรับตัวของผู้ป่วยมะเร็งศีรษะและคอที่ได้รับรังสีรักษา ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับผล



การวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ระยะเวลาที่ได้รับรังสี การสนับสนุนจากครอบครัว และเพศ เป็นตัวทำนายที่สามารถร่วมอธิบายความผันแปรของการปรับตัวได้ร้อยละ 30.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า สนับสนุนให้ครอบครัวให้ความรัก ความห่วงใย ความเอาใจใส่และดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ผู้ป่วยปรับตัวอยู่กับภาวะของโรคและอาการแทรกซ้อนของรังสีได้เป็นอย่างดี

ทวีวรรณ กิ่งโคกกรวด (2540) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวาน การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน กับการดูแลของผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบดังนี้ 1.การดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับดี 2.ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวาน ได้แก่ ระดับการศึกษาและอาชีพ ส่วนตัวแปรเพศ อายุ และระยะเวลาที่เจ็บป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวาน 3.ความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวานมีความสัมพันธ์กับการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวาน 4.การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนมีความสัมพันธ์กับการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธनिया ปัญญาแก้ว (2541) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูกลุ่มต่างๆ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และการศึกษา สำหรับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจซึ่งได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุนซึ่งได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งสถานที่ทำงาน นโยบาย สวัสดิการ โอกาสพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากภาพรวมแล้ว ผลปรากฏว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจและความสุขในการทำงานค่อนข้างสูง

ชนิ น ทวีวรรณรักษ์ (2542) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเงินทุนหลักทรัพย์ จำนวน 230 คน พบว่า 1) พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง 2) พนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุครบ 30 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานครบ 3 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า พนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานที่มี

สถานภาพทางครอบครัวสมรส จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพครอบครัวโสด อย่างมีนัยทางสถิติที่ .10 4) ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ ระดับการศึกษา ปัจจัยองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 43.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 .005 และ .004 ตามลำดับ 5) พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 6) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ( $r = .73$ )

สุภาภรณ์ ฉายสำเนา (2543) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จำนวน 78 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือด้านเงินเดือน และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ณ ระดับความมีนัยสำคัญ .05 พบว่า พนักงานชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าหญิง และพนักงานที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30-39 ปี พนักงานที่เป็นโสด และสมรสแล้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบที่ได้หับมอบหมายและด้านความยุติธรรม สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่หัวหน้าส่วนขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าส่วน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 7 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2541) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มพนักงานที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา จำนวน 259 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในงาน ได้แก่ อายุ สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรส และความต้องการ

สัมฤทธิ์ผล ไม่มีผลต่อความสำเร็จในงาน โดยผู้แทนชายยามีอายุน้อยกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนชายยามีอายุน้อยกว่า และผู้แทนชายยาเพศชายที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์จะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้จบการศึกษาด้านอื่น แต่สาขาวิชาที่จบการศึกษาไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานของผู้แทนชายยาเพศหญิง และพบว่าผู้แทนชายยามีประสบการณ์ในงานมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้แทนชายยามีประสบการณ์น้อยกว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน โดยผู้แทนชายยามีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงกว่า จะมีความพอใจในงานมากกว่าผู้แทนชายยามีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ แต่อายุ สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

จักรกริช บุญประกาศิต (2542) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออก จำนวน 58 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพอใจอยู่มากใน 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน เป็นอันดับ 1 การได้รับความยกย่องนับถือ เป็นอันดับ 2 การปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับ 3 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ 4 และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษาพบว่า หัวหน้าฝ่ายสินเชื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานสินเชื่อ และเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ (2541) ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การลาออกของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานและความต้องการเปลี่ยนงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความคาดหวังลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานและความต้องการเปลี่ยนงาน อยู่ในระดับปานกลาง

วรรณภา คุณชัยพานิชย์ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับ 3.93 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานฯ ในระดับปานกลาง

ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์ (2538) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 185 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งงาน เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะเป็นช่างเท้าหน้า(Dominance) ลักษณะต้องการความสำเร็จ (Achievement) ลักษณะต้องเป็นที่ยอมรับ(Affiliation) ลักษณะสุขุมใจเย็น(Calm) ลักษณะควบคุมตนเอง(Self Control) ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และลักษณะกล้าที่จะยืนหยัดเรียกร้อง(Assertiveness) ลักษณะเป็นตัวของตัวเอง(Autonomy) และลักษณะมีความคิดริเริ่ม(Initiativeness)ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พีรพรต หุ่นเจริญ (อ้างถึงใน สมเจตน์, 2534) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมภพ สัมภาวะผล (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคาร ดีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน) จำนวน 217 คน พบว่า พนักงานธนาคารดีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และระดับความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน

สายชล สิริวัฒน์ไพศาล (2544) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า อายุที่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้รวมของครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในรายองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือนค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน และนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน

กฤษ พรหมชัยนันท์ (2532) ได้ศึกษา ปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการพิจารณาความดีความชอบ ด้านสภาพการทำงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ ตำแหน่ง เงินเดือนและสวัสดิการบ้านของตนเอง และอาชีพของภรรยา ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม ส่วนสถาบันการศึกษา รายได้เสริม สถานภาพสมรส ขนาดของครอบครัว รายได้ภรรยา และบ้านของภรรยา มีผลต่อความพึงพอใจการทำงานโดยส่วนรวม โดยผู้ที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด

กิตติพันธ์ จันทการ (2538) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านศักดิ์ศรีของอาชีพสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาและมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นปฏิบัติราชการ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยกเว้นระยะเวลาในการครองตำแหน่ง พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฐิติลักษณ์ จิรพันธ์ (อ้างถึงใน พงษ์จันทร์, 2534) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง โดยศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 6 ตัว คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง พบว่า มีตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียวคือ ระดับเงินเดือนที่มีความสัมพันธ์กับความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เรียกสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินว่าเป็นสิ่งจูงใจหลักที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีความต้องการให้ปรับปรุงสิ่งจูงใจที่เป็นเงินมากกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน โดยให้มีการปรับปรุงเรื่องรายได้และสวัสดิการเป็นหลัก เพื่อที่สิ่งจูงใจนี้จะไปช่วยเสริมสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงินในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

เสาวภาคย์ ดีวาจา (2529) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และสำคัญในการเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแปรภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมบางตัว เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังทราบว่า องค์ประกอบในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น โอกาสในความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน ตัวงานเอง ค่าตอบแทนหรือรายได้ และเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะองค์ประกอบเรื่อง

การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น และองค์ประกอบเรื่องผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรงและสูง

ปราณี อารยศาสตร์ (2519) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ คือเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่ในระดับต่ำ สูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว และความพึงพอใจในการทำงาน สรุปประเด็นที่มีผู้สนใจศึกษา ได้ดังนี้คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และปัจจัยด้านองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า ความมั่นคง สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่า นอกจากปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในองค์กรแล้ว ครอบครัวน่าจะมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากครอบครัวเป็นสถาบันที่อยู่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในครอบครัวย่อมส่งผลกระทบต่อตัวพนักงาน และอาจจะส่งผลถึงการทำงานได้ โดยได้เลือกศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะครอบครัว ได้แก่ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ และปัจจัยด้านครอบครัว 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว กับความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยทำการศึกษากับพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีวิธีดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัท ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,348 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัท ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 363 คน โดยกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ( $e = .05$ ) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้จากสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร  
 $N$  = ขนาดของประชากร

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บรวบรวม  
ได้จากประชากรเท่าที่จะยอมรับได้  
(กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือ 0.05)}$$

คำนวณได้ดังนี้

$$N = 1,348$$

$$e = 0.05$$

แทนค่าในสูตรได้

$$n = \frac{1,348}{1 + 1,348(0.05)^2}$$

$$= 308.47$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้ 308.47 คน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 363 คน ซึ่งมากกว่าขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ (มัลลิกา บุณนาค, 2542: 109)

### 1.3 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1 บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยบริษัทในเครือฯ ทั้งหมด จำนวน 6 บริษัท ดังนี้

- 1) บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
- 2) บริษัท แพนบิวตี้แคร์ จำกัด
- 3) บริษัท ไฮลิสติก สปา แอนด์ บิวตี้ จำกัด
- 4) บริษัท ราชเทวี ไฮลิสติก คลินิก จำกัด
- 5) บริษัท อาร์ พี ซี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
- 6) บริษัท วงศ์พิน จำกัด

1.3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ตามสัดส่วนจำนวนพนักงานที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนพนักงาน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	บริษัทในเครือ	จำนวนพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	682	184
2	บริษัท โฮลิสติก สปา แอนด์ บิวตี้ จำกัด	259	70
3	บริษัท แพนบิวตี้แคร์ จำกัด	196	53
4	บริษัท ราชเทวี โฮลิสติก คลินิก จำกัด	105	28
5	บริษัท อาร์ พี ซี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	57	15
6	บริษัท วงศ์พิน จำกัด	49	13
	รวม	1,348	363

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับครอบครัวและความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน มี 13 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานมี 24 ข้อ

จำแนกเป็น คำถามเกี่ยวกับเศรษฐกิจครอบครัวจำนวน 7 ข้อ คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากครอบครัว จำนวน 7 ข้อ คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัวจำนวน 10 ข้อ การแปลความหมายเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นมีลักษณะคำถามที่แบ่งระดับคะแนน 5 ระดับ ยึดแบบของลิเคิร์ต (LIKERT) เกณฑ์การกำหนดคะแนนเป็นดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
คะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 37 ข้อ จำแนกเป็น ด้านลักษณะของงานที่ทำจำนวน 8 ข้อ ด้านสภาพการทำงานจำนวน 8 ข้อ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำนวน 7 ข้อ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าจำนวน 7 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำนวน 7 ข้อ การแปลความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามที่แบ่งระดับคะแนน 5 ระดับ ยึดแบบของลิเคิร์ต (LIKERT) เกณฑ์การกำหนดคะแนนเป็นดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
คะแนน 3	หมายถึง	รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

### 3. การดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไขให้มีความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความชัดเจนของภาษา และความเที่ยงตรงในเนื้อหา หลังจากให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแล้ว มีการปรับเปลี่ยนแก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และหารือกับคณะกรรมการที่ปรึกษาอีกครั้ง จากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะที่ได้ทั้งหมดมาปรับแก้ไขเพื่อพัฒนาให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้จากการทดลองครั้งที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ ( $r$ ) ค่าดังนี้

ด้านเศรษฐกิจของครอบครัว  $r = .27$  ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว  $r = .71$  ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว  $r = .95$  ด้านลักษณะของงานที่ทำ  $r = .89$  ด้านสภาพการทำงาน  $r = .72$  ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ  $r = .69$  ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า  $r = .86$  ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  $r = .95$  และได้ค่าความเชื่อถือได้ทั้งฉบับ  $r = .77$

3.4 จากการทดสอบครั้งที่ 1 เนื่องจากยังมีค่าความเชื่อถือได้บางประการต่ำ ผู้วิจัยจึงได้ปรับแก้ไขในเรื่องภาษาและประเด็นคำถามให้มีความชัดเจน แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างครั้งที่ 2 จำนวน 30 ท่าน นำผลจากการทดสอบครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์ ได้ค่าความเชื่อถือได้ ( $r$ ) เพิ่มขึ้น ดังรายงานในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่น ( $r$ ) ของแบบสอบถาม

ชุดคำถาม	ผลการทดสอบ	
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
ด้านเศรษฐกิจของครอบครัว	$r = .27$	$r = .81$
ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว	$r = .71$	$r = .83$
ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว	$r = .95$	$r = .95$
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	$r = .89$	$r = .89$
ด้านสภาพการทำงาน	$r = .72$	$r = .79$
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$r = .69$	$r = .89$
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	$r = .86$	$r = .92$
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$r = .95$	$r = .89$
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	$r = .77$	$r = .89$

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

4.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) โดยการศึกษาจากเอกสาร ประกอบด้วยตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสารจากการประชุมวิชาการ และจากวารสารวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) โดยการศึกษาจากข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม ที่เก็บรวบรวมได้จากผู้ตอบแบบสอบถามการเก็บข้อมูลการเก็บข้อมูลส่วนนี้ได้ดำเนินการหลังจากเครื่องมือผ่านการทดสอบครั้งที่ 2 แล้ว โดยเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 363 ชุด โดยมีวิธีการตามลำดับดังนี้

4.2.1 คัดเลือกจำนวนพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ของแต่ละหน่วยงาน และคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา

4.2.2 ประสานกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานในการแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ

5.2 บันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยผู้วิจัยจัดทำคู่มือลงรหัสตามแบบสอบถาม

5.3 ตรวจสอบการกระจายและความเป็นไปได้ของข้อมูลทั้งหมด

5.4 จัดกลุ่มข้อมูลทั่วไปที่เป็นคำถามปลายเปิด

5.5 ข้อมูลที่จัดกระทำแล้วจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

5.5.1 ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต

5.5.2 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะครอบครัวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-square) ด้วยคำสั่ง Crosstabs จากโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

5.5.3 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากในแต่ละด้านมีข้อความหลายข้อ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และหาอันตรภาคชั้นเพื่อจำแนกระดับความพึงพอใจโดยจำแนกออกเป็น 3 ระดับ มีช่วงห่างเท่าๆ กัน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-square) ด้วยคำสั่ง Crosstabs จากโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

และนำมาหาค่าช่วงคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

3.67 – 5.00	สูง
2.34 – 3.66	กลาง
1.00 – 2.33	ต่ำ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน of พนักงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัว

กับความพึงพอใจในการทำงาน จากการพิสูจน์สมมติฐาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัว

กับความพึงพอใจในการทำงาน จากการพิสูจน์สมมติฐาน

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

n = 363

คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
<b>เพศ</b>			
ชาย	43	11.80	
หญิง	320	88.20	
<b>อายุ</b>			
18 – 29 ปี	187	51.50	32.00
30 – 40 ปี	131	36.10	
40 ปี ขึ้นไป	45	12.40	
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	189	52.10	
ปริญญาตรี และสูงกว่า	174	47.90	
<b>ระดับตำแหน่งงาน</b>			
ระดับปฏิบัติการ	314	86.50	
ระดับบังคับบัญชาขึ้นไป	49	13.50	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 จำนวนและเพศของพนักงาน พนักงานทั้งหมด 363 คน เป็นหญิง ร้อยละ 88.20 และเป็นชาย ร้อยละ 11.80

1.2 อายุของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 – 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.10 และ 12.40 ตามลำดับ อายุโดยเฉลี่ยของพนักงานคือ 32 ปี

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงาน พนักงานมีระดับการศึกษานุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 52.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 47.90

1.4 ระดับตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 86.50 และตำแหน่งงานระดับบังคับบัญชาขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.50

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน

n = 363

คุณลักษณะด้านครอบครัว ของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	189	52.00
สมรส	156	43.00
หย่า / หม้าย	18	5.00
<b>จำนวนบุตร</b>		
ไม่มีบุตร	221	60.90
มีบุตร (1-3 คน)	142	39.10
<b>รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน</b>		
20,000 บาท และต่ำกว่า	120	33.00
20,001 – 35,000 บาท	132	36.40
35,000 บาท ขึ้นไป	111	30.60
<b>จำนวนสมาชิกในครอบครัว</b>		
1 – 3 คน	128	35.30
4 คน ขึ้นไป	235	64.70
<b>จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ</b>		
ไม่มี	115	31.70
1 คน ขึ้นไป	248	68.30



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 สถานภาพการสมรสของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 52.0 พนักงานที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 43.0 และพนักงานที่หย่าหรือหม้าย คิดเป็นร้อยละ 5.0

2.2 จำนวนบุตรของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 60.90 และมีบุตร 1-3 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10

2.3 รายได้รวมต่อเดือนของครอบครัวพนักงาน รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน 20,001–35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.40 รายได้ครอบครัวต่อเดือน 20,000 บาท และต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 33.0 และรายได้ครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.60

2.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 64.70 และมีสมาชิกในครอบครัว 1 – 3 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30

2.5 จำนวนผู้ที่พนักงานต้องอุปการะ พนักงานส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ 1 คน และมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 68.30 และไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 31.70

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน ของพนักงาน

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ระดับของปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน  
n = 363

ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน ของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>เศรษฐกิจของครอบครัว</b>		
สูง	14	3.80
กลาง	287	79.10
ต่ำ	62	17.10
<b>การสนับสนุนจากครอบครัว</b>		
สูง	156	43.00
กลาง	193	53.20
ต่ำ	14	3.80
<b>ความสัมพันธ์ในครอบครัว</b>		
สูง	202	55.60
กลาง	148	40.80
ต่ำ	13	3.60

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.3 ระดับปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน  
ของพนักงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านเศรษฐกิจครอบครัว พนักงานส่วนใหญ่มีเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับ  
ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 79.10 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 17.10 และอยู่ในระดับสูง  
คิดเป็นร้อยละ 3.80

3.2 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว พนักงานส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจาก  
ครอบครัวในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 43.00  
และในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.80

3.3 ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์ในครอบครัวของพนักงานอยู่ใน  
ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 55.60 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.80 และอยู่ใน  
ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.60

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านของพนักงาน

n = 363

ระดับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ละด้านของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>ด้านลักษณะของงานที่ทำ</b>		
สูง	137	37.60
กลาง	219	60.40
ต่ำ	7	1.90
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>		
สูง	141	38.80
กลาง	208	57.30
ต่ำ	14	3.90
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>		
สูง	49	13.50
กลาง	237	65.30
ต่ำ	77	21.20
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>		
สูง	113	31.10
กลาง	228	62.80
ต่ำ	22	6.10
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>		
สูง	220	60.60
กลาง	135	37.20
ต่ำ	8	2.20

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.4 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในแต่ละด้านอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ด้านลักษณะของงานที่ทำ พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.40 รองลงมาในระดับสูง และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 37.60 และ 1.90 ตามลำดับ

4.2 ด้านสภาพการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.30 ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 38.80 และในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.90

4.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 65.30 รองลงมาในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 21.20 และในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 13.50

4.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมาในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 31.10 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 6.10

4.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 60.60 รองลงมาในระดับปานกลาง และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 37.20 และ 2.20 ตามลำดับ

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จากการพิสูจน์สมมติฐาน**

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงกลุ่มด้วยสถิติไคสแควร์ ผลการวิเคราะห์แต่ละสมมติฐานอธิบายดังรายละเอียดต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน**

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัว ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานรวม 5 ด้าน ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ (ตามตารางที่ 4.5 – 4.9)

ตารางที่ 4.5 แสดงคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ด้านลักษณะของงานที่ทำ และความสัมพันธ์ไคสแควร์

n = 363

คุณลักษณะด้านครอบครัว ของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ			ความสัมพันธ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	นัยสำคัญ ทางสถิติ (Sig)
	ต่ำ	กลาง	สูง		
	<b>สถานภาพการสมรส</b>				
โสด	2.60	65.60	31.70	7.88	0.07
สมรส	1.30	53.20	45.50		
หย่า / หม้าย	0.00	66.70	33.30		
<b>จำนวนบุตร</b>					
ไม่มีบุตร	2.70	63.30	33.90	4.83	0.09
มีบุตร (1-3 คน)	0.70	55.60	43.70		
<b>รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน</b>					
20,000 บาท และต่ำกว่า	1.70	59.20	39.20	3.37	0.45
20,001 – 35,000 บาท	1.50	65.90	32.60		
35,000 บาท ขึ้นไป	2.70	55.00	42.30		
<b>จำนวนสมาชิกในครอบครัว</b>					
1 – 3 คน	0.80	55.50	43.80	6.28	0.18
4 คน ขึ้นไป	2.50	60.90	36.50		
<b>จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ</b>					
ไม่มี	2.60	66.10	31.30	4.02	0.40
1 คน ขึ้นไป	1.90	55.60	42.50		

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำของพนักงาน

ตารางที่ 4.6 แสดงคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ด้านสภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ไคสแควร์

n = 363

คุณลักษณะด้านครอบครัว ของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน			ความสัมพันธ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	นัยสำคัญ ทางสถิติ (Sig)
	ต่ำ	กลาง	สูง		
สถานภาพการสมรส					
โสด	2.60	58.70	38.60	1.92	0.75
สมรส	5.10	56.40	38.50		
หย่า / หม้าย	5.60	50.00	44.40		
จำนวนบุตร					
ไม่มีบุตร	2.70	58.40	38.90	2.02	0.36
มีบุตร (1-3 คน)	5.60	55.60	38.70		
รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน					
20,000 บาท และต่ำกว่า	5.80	55.80	38.30	5.01	0.29
20,001 – 35,000 บาท	3.80	53.00	43.20		
35,000 บาท ขึ้นไป	1.80	64.00	34.20		
จำนวนสมาชิกในครอบครัว					
1 – 3 คน	5.50	50.00	44.50	6.03	0.19
4 คน ขึ้นไป	3.60	61.40	35.00		
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ					
ไม่มี	1.70	59.10	44.70	6.09	0.19
1 คน ขึ้นไป	5.60	51.90	42.50		

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ไคสแควร์

n = 363

คุณลักษณะด้านครอบครัว ของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			ความสัมพันธ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	นัยสำคัญ ทางสถิติ (Sig.)
	ต่ำ	กลาง	สูง		
สถานภาพการสมรส					
โสด	20.60	63.00	16.40	3.53	0.47
สมรส	21.20	67.90	10.90		
หย่า / หม้าย	27.80	66.70	5.60		
จำนวนบุตร					
ไม่มีบุตร	22.20	63.80	14.00	0.55	0.76
มีบุตร (1-3 คน)	19.70	67.60	12.70		
รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน					
20,000 บาท และต่ำกว่า	19.20	63.30	17.50	6.68	0.15
20,001 – 35,000 บาท	23.50	61.40	15.20		
35,000 บาท ขึ้นไป	20.70	72.10	7.20		
จำนวนสมาชิกในครอบครัว					
1 – 3 คน	19.50	65.60	14.80	1.59	0.81
4 คน ขึ้นไป	22.30	64.00	13.70		
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ					
ไม่มี	24.30	63.50	12.20	1.14	0.89
1 คน ขึ้นไป	19.40	66.30	14.40		

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน



ตารางที่ 4.8 แสดงคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ไคสแควร์

n = 363

คุณลักษณะด้านครอบครัว ของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า			ความสัมพันธ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	นัยสำคัญ ทางสถิติ (Sig)
	ต่ำ	กลาง	สูง		
สถานภาพการสมรส					
โสด	6.30	62.40	31.20	5.38	0.25
สมรส	4.50	62.80	32.70		
หย่า / หม้าย	16.70	66.70	16.70		
จำนวนบุตร					
ไม่มีบุตร	6.80	62.00	31.20	0.55	0.76
มีบุตร (1-3 คน)	4.90	64.10	31.00		
รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน					
20,000 บาท และต่ำกว่า	6.70	60.00	33.30	2.39	0.67
20,001 – 35,000 บาท	7.60	62.10	30.30		
35,000 บาท ขึ้นไป	3.60	66.70	29.70		
จำนวนสมาชิกในครอบครัว					
1 – 3 คน	7.00	56.30	36.70	3.73	0.44
4 คน ขึ้นไป	5.60	66.00	28.40		
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ					
ไม่มี	3.50	67.80	28.70	3.43	0.49
1 คน ขึ้นไป	7.50	58.80	33.80		

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ไคสแควร์

n = 363

คุณลักษณะด้านครอบครัว ของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			ความสัมพันธ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	นัยสำคัญ ทางสถิติ (Sig)
	ต่ำ	กลาง	สูง		
สถานภาพการสมรส					
โสด	2.60	38.10	59.30	1.33	0.86
สมรส	1.90	35.30	62.80		
หย่า / หม้าย	0.00	44.40	55.60		
จำนวนบุตร					
ไม่มีบุตร	3.20	36.20	60.60	2.53	0.28
มีบุตร (1-3 คน)	0.70	38.70	60.60		
รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน					
20,000 บาท และต่ำกว่า	1.70	40.00	58.30	2.10	0.72
20,001 – 35,000 บาท	1.50	37.10	61.40		
35,000 บาท ขึ้นไป	3.60	34.20	62.20		
จำนวนสมาชิกในครอบครัว					
1 – 3 คน	2.30	31.30	66.40	3.96	0.41
4 คน ขึ้นไป	2.50	40.10	57.40		
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ					
ไม่มี	4.30	30.40	65.20	8.39	0.08
1 คน ขึ้นไป	1.90	37.50	60.60		

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน และค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์

คุณลักษณะด้านครอบครัว	ค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ				
	ลักษณะของงานที่ทำ	สภาพการทำงาน	เงินเดือนและสวัสดิการ	ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
สถานภาพการสมรส	7.88	1.92	3.53	5.38	1.33
จำนวนบุตร	4.83	2.02	0.55	0.55	2.53
รายได้รวมของครอบครัว	3.37	5.01	6.68	2.39	2.10
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	6.28	6.03	1.59	3.73	3.96
จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	4.02	6.09	1.14	3.43	8.36

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.5 – 4.9)

**ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับ  
ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จากการพิสูจน์สมมติฐาน**

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงกลุ่มด้วยสถิติ  
ไคสแควร์ ผลการวิเคราะห์แต่ละสมมติฐานอธิบายดังรายละเอียดต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความ  
พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน**

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริม  
การทำงาน 3 องค์ประกอบคือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และ  
ความสัมพันธ์ในครอบครัว กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน  
ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ทำ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ  
ความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้  
ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำ  
และความสัมพันธ์ไคสแควร์

n = 363

ปัจจัยด้านครอบครัว ของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ			ความสัมพันธ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	นัยสำคัญ ทางสถิติ (Sig)
	ต่ำ	กลาง	สูง		
<b>เศรษฐกิจของครอบครัว</b>					
ต่ำ	4.80	66.10	29.00	18.53	0.001*
กลาง	1.40	61.30	37.30		
สูง	0.00	14.30	85.70		
<b>การสนับสนุนจากครอบครัว</b>					
ต่ำ	7.10	78.60	14.30	20.37	0.000*
กลาง	2.10	68.40	29.50		
สูง	1.30	48.70	50.00		
<b>ความสัมพันธ์ในครอบครัว</b>					
ต่ำ	15.40	53.80	30.80	33.38	0.000*
กลาง	2.00	73.60	24.30		
สูง	1.00	51.00	48.00		

จากตารางที่ 4.11 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์  
ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานทั้ง 3 องค์ประกอบคือ เศรษฐกิจของครอบครัว การ  
สนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัวกับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำ  
พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนด้านการทำงานจากครอบครัว และ  
ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำ อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์เท่ากับ 18.53 และ 20.37 และ 33.38  
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน  
และความสัมพันธ์ไคสแควร์

n = 363

ปัจจัยด้านครอบครัว ของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน			ความสัมพันธ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	นัยสำคัญ ทางสถิติ (Sig)
	ต่ำ	กลาง	สูง		
<b>เศรษฐกิจของครอบครัว</b>					
ต่ำ	11.30	62.90	25.80	17.63	0.001*
กลาง	2.40	57.10	40.40		
สูง	0.00	35.70	64.30		
<b>การสนับสนุนจากครอบครัว</b>					
ต่ำ	0.00	71.40	28.60	10.76	0.029*
กลาง	4.70	63.20	32.10		
สูง	3.20	48.70	48.10		
<b>ความสัมพันธ์ในครอบครัว</b>					
ต่ำ	7.70	76.90	15.40	17.30	0.002*
กลาง	4.10	67.60	28.40		
สูง	3.50	48.50	48.00		

จากตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานทั้ง 3 องค์ประกอบคือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว กับความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์เท่ากับ 17.63 และ 17.30 ตามลำดับ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์เท่ากับ 10.76

ตารางที่ 4.13 แสดงปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ไคสแควร์

n = 363

ปัจจัยด้านครอบครัว ของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			ความสัมพันธ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	นัยสำคัญ ทางสถิติ (Sig)
	ต่ำ	กลาง	สูง		
<b>เศรษฐกิจของครอบครัว</b>					
ต่ำ	37.10	59.70	3.20	17.62	0.001*
กลาง	17.80	67.20	15.00		
สูง	21.40	50.00	28.60		
<b>การสนับสนุนจากครอบครัว</b>					
ต่ำ	64.30	35.70	0.00	33.32	0.000*
กลาง	23.80	68.40	7.80		
สูง	14.10	64.10	21.80		
<b>ความสัมพันธ์ในครอบครัว</b>					
ต่ำ	53.80	46.20	0.00	19.93	0.001*
กลาง	27.70	62.20	10.10		
สูง	14.40	68.80	16.80		

จากตารางที่ 4.13 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานทั้ง 3 องค์ประกอบคือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว กับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนด้านการทำงานจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์เท่ากับ 17.62 และ 33.32 และ 19.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ไคสแควร์

n = 363

ปัจจัยด้านครอบครัว ของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า			ความสัมพันธ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	นัยสำคัญ ทางสถิติ (Sig)
	ต่ำ	กลาง	สูง		
<b>เศรษฐกิจของครอบครัว</b>					
ต่ำ	9.70	75.80	14.50	19.88	0.001*
กลาง	4.90	62.00	33.10		
สูง	14.30	21.40	64.30		
<b>การสนับสนุนจากครอบครัว</b>					
ต่ำ	21.40	71.40	7.10	35.93	0.000*
กลาง	7.80	71.50	20.70		
สูง	2.60	51.30	46.20		
<b>ความสัมพันธ์ในครอบครัว</b>					
ต่ำ	15.40	76.90	7.70	21.90	0.000*
กลาง	10.10	67.60	22.30		
สูง	2.50	58.40	39.10		

จากตารางที่ 4.14 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานทั้ง 3 องค์ประกอบคือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว กับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนด้านการงานจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์เท่ากับ 19.88 และ 35.93 และ 21.90 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.15 แสดงปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงานกับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ไคสแควร์

n = 363

ปัจจัยด้านครอบครัว ของพนักงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน			ความสัมพันธ์ ไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	นัยสำคัญ ทางสถิติ (Sig)
	ต่ำ	กลาง	สูง		
<b>เศรษฐกิจของครอบครัว</b>					
ต่ำ	1.60	53.20	45.20	13.77	0.008*
กลาง	2.10	35.20	62.70		
สูง	7.10	7.10	85.70		
<b>การสนับสนุนจากครอบครัว</b>					
ต่ำ	0.00	57.10	42.90	24.97	0.000*
กลาง	2.60	47.20	50.30		
สูง	1.90	23.10	75.00		
<b>ความสัมพันธ์ในครอบครัว</b>					
ต่ำ	7.70	46.20	46.20	23.59	0.000*
กลาง	1.40	50.70	48.00		
สูง	2.50	26.70	70.80		

จากตารางที่ 4.15 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานทั้ง 3 องค์ประกอบคือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว กับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนด้านการทำงานจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์เท่ากับ 13.77 และ 24.97 และ 23.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน  
ของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน และค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์

ปัจจัยด้านครอบครัว ที่ส่งเสริมการทำงาน	ค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ				
	ลักษณะของ งานที่ทำ	สภาพการ ทำงาน	เงินเดือนและ สวัสดิการ	ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน
เศรษฐกิจของครอบครัว	18.53	17.63	17.62	19.88	13.77
การสนับสนุนจากครอบครัว	20.37	10.76	33.32	35.93	24.97
ความสัมพันธ์ในครอบครัว	33.38	17.30	19.93	21.90	23.59

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานทั้ง 3 องค์ประกอบคือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ทำ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์ดังตัวเลขที่แสดงในตาราง ( ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.11 – 4.15 )

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานทั้ง 3 ด้าน กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัว และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำมากที่สุด

จากการพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมากที่สุด ส่วนความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัวมากที่สุด และความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมากที่สุด

## บทที่ 5

# สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) กระบวนการศึกษาและผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

### 1. สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านครอบครัว กับความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว กับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 363 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับและพัฒนาขึ้นเอง โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ 2 ครั้ง ได้ความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ คือ  $r$  เท่ากับ .77 และ  $r$  เท่ากับ .89 จากการทดสอบครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88.20 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 32 ปี มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา ร้อยละ 52.10 และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 86.50

## 1.2 คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 52.00 ไม่มีบุตร ร้อยละ 60.90 รายได้รวมของครอบครัวต่อเดือน 20,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.40 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 64.70 และมีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ 1 คน และมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 68.30

## 1.3 ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน 3 องค์ประกอบ คือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเศรษฐกิจของครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 79.10 และ 53.20 ตามลำดับ ส่วนด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 55.60

## 1.4 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในงานในระดับสูงในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 60.60 มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ในด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 60.40, 57.30, 65.30 และ 62.80 ตามลำดับ

### 1.4.1 ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ

คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานทั้ง 5 คุณลักษณะ ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ

ปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์ที่ 18.53 , 20.37 และ 33.38 ตามลำดับ

#### 1.4.2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานทั้ง 5 คุณลักษณะ ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานด้านเศรษฐกิจของครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์เท่ากับ 17.63 และ 17.30 ตามลำดับ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์เท่ากับ 10.76

#### 1.4.3 ความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานทั้ง 5 คุณลักษณะ ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์ที่ 17.62 , 33.32 และ 19.93 ตามลำดับ

#### 1.4.4 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานทั้ง 5 คุณลักษณะ ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน

ปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์ที่ 19.88 , 35.93 และ 21.90 ตามลำดับ

#### 1.4.5 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คุณลักษณะด้านครอบครัวของพนักงานทั้ง 5 คุณลักษณะ ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และ จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์ที่ 13.77 , 24.97 และ 23.59 ตามลำดับ

## 2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว และความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

### 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวของพนักงานในภาพรวม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับดี ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานประจำในระดับปฏิบัติการ มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง สถานภาพครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาในการครองชีพมีน้อย ไม่ต้องต่อสู้ดิ้นรน ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีเวลาให้กันและกัน ความสัมพันธ์ในครอบครัวดี นอกจากนี้อายุเฉลี่ยของพนักงาน 32 ปี นับว่าเป็นวัยที่บรรลุนิติภาวะ และเป็นผู้ใหญ่แล้ว ซึ่งเป็นช่วงวัยที่จะใช้เวลาอยู่กับครอบครัว ดูแลครอบครัวมากขึ้น สามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่กับครอบครัวและเป็นเพศหญิง ซึ่งผู้หญิงจะตระหนัก ทุ่มเท อ่อนโยน คำนึงถึงความรู้สึกของคนรอบข้าง และให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับการศึกษาของ บุขยมาส สิริประมา (2539 : 59) ในประเด็นการเกื้อหนุนทางสังคมแก่ผู้สูงอายุในครอบครัว ที่พบว่า บุตรชายและบุตรหญิงให้การช่วยเหลือพ่อแม่ต่างกัน โดยบุตรหญิงจะให้การช่วยเหลือมากกว่าบุตรชายไม่ว่าจะมีครอบครัวหรือไม่ก็ตาม บุตรหญิงให้การเอื้ออาทรต่อพ่อแม่มากกว่าบุตรชาย หากบุตรหญิงมีฐานะความเป็นอยู่ไม่ลำบาก จะแบ่งปันเงินให้แก่บิดามารดา ส่วนบุตรชายที่มีครอบครัวตนเองแล้วจะให้การเกื้อหนุนบิดามารดาน้อยลง ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุตรชายที่มีครอบครัวแล้วต้องรับผิดชอบ

ครอบครัวตนเองในฐานะหัวหน้าครอบครัวจึงไม่ได้เกื้อหนุนบิดามารดาในครอบครัวเดิม

ความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวส่งผลให้เกิดความรักความเข้าใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานสามารถปรึกษาหารือกับครอบครัวได้ และได้รับกำลังใจจากครอบครัวเมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลว เมื่อประสบความสำเร็จจะได้รับคำชื่นชมยินดี กล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวมีส่วนช่วยสนับสนุนด้านการทำงาน

## 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ด้วยลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นบริษัทของคนไทย บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง มีการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานมีความสัมพันธ์กันแบบพี่น้องเนื่องจากทำงานร่วมกันมานาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแมคเคอแลนด์ (อ้างถึงใน สมภพ สัมภาวะผล, 2545) กล่าวถึงวิถีกระตุ้นและเร่งเร้าให้การทำงานดีขึ้น โดยวิธีจูงใจในการทำงานในด้านความต้องการและความผูกพัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในการที่จะรู้จักผู้อื่น เพื่อเป็นสะพานความเข้าใจอันดีให้เป็นประโยชน์ต่องานที่ต้องทำให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องความต้องการของพนักงานกับองค์กรที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

ส่วนประเด็นที่พนักงานมีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อาจเนื่องมาจากการที่เป็นองค์กรของคนไทย โครงสร้างเงินเดือนเมื่อเทียบกับบริษัทต่างประเทศส่วนใหญ่ที่พนักงานทำงานในระดับเดียวกันจะมีระดับเงินเดือนต่ำกว่า ดังผลความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำสุด สอดคล้องกับการศึกษาของ สมภพ สัมภาวะผล (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคาร ดีบีเอส ไทยทูล จำกัด (มหาชน) จำนวน 217 คน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และมีความพึงพอใจต่ำสุดด้านค่าตอบแทน เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุภาภรณ์ ฉายสำภา (2543) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จำนวน 78 คน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือด้านค่าตอบแทน และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่า

**2.2.1 ด้านลักษณะของงานที่ทำ** พนักงานมีความเห็นว่า งานที่ทำสอดคล้องกับประสบการณ์ความชำนาญ ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน และชอบเขตงาน มีความชัดเจน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนประเด็นความหลากหลายไม่จำเจของงาน ความท้าทายของงาน ปริมาณงาน และการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่องการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่ที่ศึกษา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และทำงานประจำสาขาต่างๆ ทั่วประเทศ โอกาสในการได้แสดงความคิดเห็นมาที่ส่วนกลางโดยตรงจึงน้อย ต้องผ่านมาทางหัวหน้างาน โดยส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติตามนโยบายบริษัทที่ออกจากส่วนกลางแจ้งไปยังสาขา

**2.2.2 ด้านสภาพการทำงาน** พนักงานมีความคิดเห็นว่า ประเด็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานในเรื่อง แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง อุปกรณ์การทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สบายงามของที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ มีความเหมาะสมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์สูง ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทมีความใส่ใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีการรณรงค์กิจกรรมเพิ่มผลผลิต มีการวัดแสงสว่างที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้บริษัทสร้างสำนักงานใหญ่แห่งใหม่ มีความสวยงาม และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานมาก

**2.2.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ** พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นประเด็นสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่งาน ได้แก่ สวัสดิการที่จัดให้กับพนักงานและครอบครัวพนักงาน รวมถึงวันหยุดต่างๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่อง รายได้ที่ได้รับและอัตราการขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้ อาจเกิดจากวิกฤติทางเศรษฐกิจที่ผ่านมาส่งผลต่อรายได้และผลกำไรของบริษัทลดลง ซึ่งบริษัทต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การจ่ายผลตอบแทนประจำปี และอัตราการขึ้นเงินเดือนไม่พอใจ พนักงานจึงรู้สึกพึงพอใจในด้านนี้ต่ำสุด

**2.2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า** เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นในประเด็น การได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกภูมิใจและผูกพันกับบริษัท การได้รับการเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์สูง โดยเรื่องการฝึกอบรมจะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันบริษัทให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรม การเสริมสร้างทักษะในการทำงานอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนประเด็นความมั่นคง ความก้าวหน้า ความเป็นธรรมในการขึ้น



เงินเดือนและปรับตำแหน่ง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความสามารถและผลงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันและทำงานกับบริษัทมานาน ซึ่งโอกาสในความก้าวหน้านอกจากผลงานแล้ว จะมีปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น ความอาวุโสในงาน

**2.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การประสานงานที่ดี บรรยากาศในการทำงาน ความมีน้ำใจ การให้คำปรึกษา และการแสดงความชื่นชมยินดี มีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์สูง และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทที่ต้องการให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อประโยชน์ในการประสานงานและการทำงานร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่ทำงานร่วมกันมานานจึงทำให้เกิดความผูกพัน การอยู่ร่วมกันเหมือนพี่น้องทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

### 2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะครอบครัวกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะด้านครอบครัว ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้รวมของครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานใน 5 ด้าน คือ ลักษณะของงานที่ทำ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลใกล้เคียงกัน ทั้ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง การกระจายของข้อมูลจึงค่อนข้างน้อย ทำให้ไม่เห็นความแตกต่าง และส่งผลให้คุณลักษณะด้านครอบครัวใกล้เคียงกันด้วย ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับ เสาวรภย์ เรื่องเทพ (อ้างถึงใน จิราพร ราชประสิทธิ์, 2545: 22) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายธุรการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประสพการณ์ในการทำงาน ระดับของตำแหน่ง ระยะทางเดินทางจากบ้านมาถึงมหาวิทยาลัย จำนวนบุตรธิดาที่อยู่ในอุปการะ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อนันต์ รุ่งผ่องศรี (2541), กิตติพันธุ์ จันทการ (2538), พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากการศึกษาของ สายชล สิริวัฒน์ไพศาล (2544) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า อายุที่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้รวมของครอบครัว และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในรายองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือนค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน และนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน ทำนองเดียวกับการศึกษาของ กริช พรหมชัยนันท์ (2532) ศึกษาปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า สถานบันการศึกษา รายได้เสริม สถานภาพการสมรส ขนาดของครอบครัว รายได้ภรรยา และบ้านของภรรยา มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม

#### 2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

**2.4.1 เศรษฐกิจของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน** ผลการวิจัยอภิปรายได้ว่า หากพนักงานมีปัญหาด้านเศรษฐกิจของครอบครัว ทำให้พนักงานเกิดความเครียด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อด้าน เบื่อหน่าย หดแรงแทนื่อยล้าและหลุดนุ้ ผลกระทบทางจิตใจที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน พบว่า ทำให้ความมั่นใจในตนเองและการนับถือตนเองลดลง (Kets de Vries, 1999) ส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานลดลงด้วย ปัญหาทางเศรษฐกิจยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว ดังที่ ชาร์ตฟิลด์ (Chatfield, อ้างถึงใน มารศรี นุชแสงพลี 2532: 26-35) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของความพึงพอใจในชีวิตกับตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคมวิทยา พบว่า รายได้มีผลต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การไม่มีรายได้ที่แน่นอนเป็นของตนเอง หรือมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ยากจนจะได้รับผลกระทบทางจิตใจมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี เพราะจิตใจต้องครุ่นคิดกังวลอยู่กับการดำรงชีวิตของตนเอง ต้องทุกซึใจไปกับการหาเลี้ยงชีวิตของตนเอง ซึ่งต่างจากผู้ที่มีฐานะดีทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิต เศรษฐกิจของครอบครัวที่ดียังสามารถจุนเจือไปยังผู้ที่พักอาศัยอยู่ร่วมกันอีก และยังสามารถนำไปสู่ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดีด้วย

ปิยรัตน์ กาญจนะวิจิตรา (2543) ศึกษาถึงผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจกับการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า ครอบครัวยังมีภาระหนี้สินมาก ยังมีการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัว ศักดิ์ชัย บุญเพ็ง (2541) ศึกษาทัศนคติต่อแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล 6 พบว่า ปัญหา อุปสรรค ในการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ ปัญหาการถูกรบกวนด้านการเงินจากสมาชิกในครอบครัว นอกจากนี้ พวงผกา ชื่นแสงเนตร (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว กับพฤติกรรมการดูแลตนเองและความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า รายได้และความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุรีย์ มาศ นาคะผดุง (2542: 37) พบว่า รายได้ของผู้ดูแลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุ หากผู้ดูแลไม่มีรายได้ที่เพียงพอแล้ว อาจส่งผลถึงสัมพันธภาพในครอบครัว นอกจากนี้ วรรณภา ลำเจียกเทศ (2530: 39) ยังได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ในครอบครัว ในทัศนะของสตรีที่มารับบริการจากศูนย์วางแผนครอบครัวโรงพยาบาลศิริราช ในปี พ.ศ.2530 พบว่า ในด้านความรู้สึกที่มีต่อกันนั้นลักษณะความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นไปด้วยดี แต่ในทางปฏิบัติยังมีกิจกรรมร่วมกับบุตรน้อย เนื่องจากให้ความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวมากกว่า และสาเหตุของปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับเศรษฐกิจของครอบครัว การทำงานนอกบ้านที่ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาตรงกัน สรุปได้ว่าครอบครัวที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจย่อมส่งผลกระทบต่อสมาชิกในครอบครัว และความสัมพันธ์ในครอบครัว ทำให้เกิดความวิตกกังวล เกิดความเครียด ไม่มีสมาธิในการทำงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

**2.4.2 การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน** การสนับสนุนจากครอบครัวช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะมีครอบครัวเป็นแรงกระตุ้นหรือสนับสนุนที่สำคัญ กล่าวคือ เมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงานจะได้กำลังใจจากสมาชิกในครอบครัว หรือเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานจะได้รับคำชื่นชมยินดี บางครั้งสามารถปรึกษาเรื่องงานกับสมาชิกในครอบครัวได้ ครอบครัวเป็นกำลังใจที่สำคัญที่ทำให้ฝ่าฟันปัญหา อุปสรรค ไปได้ ดังเช่นการศึกษาของ อุไร ชลยุ่นาค (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว กับการปรับตัวของผู้ป่วยมะเร็งศีรษะและคอที่ได้รับรังสีรักษา พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวของผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีวรรณ กิ่งโคกกรวด (2540) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน กับการดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวาน

ในด้านการทำงานหากครอบครัวมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่สมาชิกในครอบครัวทำอยู่ จะช่วยลด ปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่สำคัญสองแหล่งคือ ครอบครัว และองค์กร มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยองค์กรปฏิบัติกับพนักงานด้วยความเข้าใจ พนักงานย่อมรู้สึกดีต่อองค์กรและการทำงานโดยรวม ซึ่งความรู้สึกดีที่มีต่อที่ทำงานย่อมไม่ทำให้งานส่งผลกระทบต่อครอบครัว และพึงพอใจในงาน (Rhoades & Eisenberger, 2003) เช่นเดียวกัน เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ความอบอุ่นที่เกิดขึ้นในครอบครัวเป็นสิ่งที่สะท้อนให้บุคคลรู้สึกถึงการยอมรับ และรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานและยังเกิดความพึงพอใจในครอบครัว สรุปได้ว่าการที่ พนักงานได้รับการสนับสนุนทั้งจากที่ทำงานและจากครอบครัวต่างก็มีส่วนช่วยเหลือและลด ปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งนี้ความเข้าใจ การยอมรับและเกื้อหนุนซึ่งกัน และกันนี้ มีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม

**2.4.3 ความสัมพันธ์ในครอบครัวครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน** การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวทำให้พนักงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับสมาชิกในครอบครัว พนักงานจึงรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย พนักงานและสมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการเป็นครอบครัวเดียวกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข่าวสาร ความชื่นชม ยินดีแบ่งเบาความรู้สึกเจ็บปวดหรือผิดหวัง สมาชิกในครอบครัวให้ความรักความผูกพัน ความใกล้ชิดสนิทสนม มีอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดร่วมกัน เอาใจใส่กัน มีค่านิยมและการประพฤติปฏิบัติ ต่อกันในทางที่ดี จะทำให้พนักงานมีความมั่นใจ มีการตัดสินใจที่ดี ทำให้พนักงานมีความ รับผิดชอบต่อผู้อื่น และต่อส่วนรวม มีความเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น รู้สึกยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตัวพนักงานและสมาชิกในครอบครัวเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งส่งผลดีต่อบุคลิกภาพและ พฤติกรรมต่างๆ ของพนักงาน ส่งผลโดยรวมไปถึงการปฏิบัติงานของพนักงานให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้การมีสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยให้บุคคล มีความพร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อไปอย่างเหมาะสม

สัมพันธภาพในครอบครัวมีผลต่อการทำงาน จากการศึกษาของ ปรีดา เบียมวารี (2543) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครอบครัวและสัมพันธภาพในครอบครัวกับประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

ส่วนสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ สัมพันธภาพในครอบครัวยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังการศึกษาของ เสาวภาคย์ ดี วาจา (2529) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของ บริษัทเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรสำคัญในการ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของ พนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ช่วยให้องค์กรทราบเกี่ยวกับ ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงาน และมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ครอบครัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานด้านการ บริหารงานบุคคลได้ เช่น ในการสรรหาคัดเลือกพนักงาน นอกจากจะพิจารณาจากคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สมัครแล้ว ควรคำนึงถึงด้านครอบครัวของผู้สมัครด้วย เพราะจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.2 จากการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้าน ต่างๆ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษายังพบว่า พนักงานมีปัญหาเรื่องหนี้สินสูงถึงร้อยละ 59 และมีเงิน ออมตามเป้าหมายที่วางไว้เพียงร้อยละ 7.8 ซึ่งปัญหาเรื่องหนี้สินอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานได้ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสนใจ และกำหนดนโยบายเรื่องการศึกษา อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ การขึ้นเงินเดือนที่มีความยุติธรรม หรือการจัดสวัสดิการ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมเป็นต้น

3.1.3 การกำหนดนโยบาย หรือสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับพนักงาน องค์กรควร คำนึงถึงครอบครัวพนักงานด้วย เนื่องจากการศึกษาพบว่า ครอบครัวมีผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงขวัญ กำลังใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วย และองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานและบุคคลทั่วไป เห็นคุณค่า ความสำคัญของครอบครัว ส่งเสริม

การสื่อสารในครอบครัว การใช้เวลาอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ ทั้งนี้องค์กรสามารถจัดกิจกรรมของครอบครัว เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ครอบครัวพนักงาน และองค์กร โดยใช้กิจกรรมที่เป็นสื่อนำไปสู่การสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดความรัก ความอบอุ่น สร้างความสุขในครอบครัวให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและตลอดไป

3.1.4 ข้อมูลจากการศึกษาในด้านความพึงพอใจในการทำงานครั้งนี้ องค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายการพัฒนาองค์กรโดยเฉพาะด้านการพัฒนาขวัญกำลังใจพนักงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่องานยิ่งขึ้น และนำมาซึ่งความสำเร็จของพนักงาน ขององค์กร และของสถาบันครอบครัวในระดับสังคม

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

3.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยครอบครัวด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เพื่อได้ทราบข้อมูลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบถึงปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน เช่น อายุงาน ระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส เพื่อทราบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3.2.3 ควรมีการศึกษาในธุรกิจหรือองค์กรอื่นที่แตกต่างจากกรณีศึกษาครั้งนี้

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีดิลลิก *ทฤษฎีบริหารองค์การ* กรุงเทพมหานคร ธนะการพิมพ์ 2529
- กิตติพันธ์ จุนทการ (2538) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน"  
*วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- กริช พรหมชัยนันท์ "ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ  
 ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี"  
*วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- กำพล ทับทิมไทย "การศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการศึกษา  
 กองบัญชาการศึกษากรมตำรวจ" *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2523*
- คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี "ครอบครัว"  
 กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ  
 สำนักงานสำนักงานนายกรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล
- จักรกริช บุญประกาศิต "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารศรีนคร  
 จำกัด (มหาชน) ในภาคตะวันออก" *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี 2542*
- จิราพร ราชประสิทธิ์ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
 กรณีศึกษาของพนักงานฝ่ายก่อสร้างพลังความร้อน" *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2545*
- ชลลดา ภัคดีประพฤทธิ "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางครอบครัวกับการ  
 ได้รับการตอบสนองจากครอบครัวตามความต้องการพื้นฐานของผู้สูงอายุ  
 ในเขตเมือง กรุงเทพมหานคร" *ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์)  
 สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2542*
- ชนิน ทิววรรณรักษ์ "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ  
 ของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์" *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2543*
- ชูชนะ รุ่งปัจฉิม "หน่วยที่ 2 วิวัฒนาการและลักษณะของครอบครัว" ใน *ประมวลสาระชุดวิชา  
 จิตวิทยาครอบครัวและครอบครัวศึกษา สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 สุโขทัยธรรมาธิราช 2544*



- ณัฐไชย สันติสุข "การศึกษาปัญหาความต้องการของนักเรียนชั้น ม.3 กลุ่ม 4 กรุงเทพมหานคร  
กับหลักสูตรครอบครัวศึกษา" สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์ 2537
- ทวีวรรณ กิ่งโคกกรวด "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวาน  
การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน กับการดูแลของผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรงพยาบาล  
ชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต พยาบาลศาสตร์(การบริหารการพยาบาล)  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2540
- ธนียา ปัญญาแก้ว "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่"  
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2541
- ธงชัย สันติวงษ์ *องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่* กรุงเทพมหานคร  
ไทยวัฒนาพานิช 2529
- นวรรตน์ ศรีวิญเพชร "สัมพันธภาพของพ่อ แม่-ลูก กับรูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง  
บุคคลของวัยรุ่น" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (ไทยคดีศึกษา)  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2539
- บุษบง เมฆวิชัย "การป้องกันและแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนในเขตรับผิดชอบของกองกำกับการ  
ตำรวจนครบาล" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุษยมาศ สันธุประมา *สังคมวิทยาความสูงอายุ* หน้า 22, 26-28 เชียงใหม่ สมพรการพิมพ์ 2539
- ปราณี อารยะศาสตร์ "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีว  
ศึกษา" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519
- ปิยรัตน์ กาญจนะจิตรา "ผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจกับการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในครอบครัว :  
ศึกษากรณีสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ" วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์(สังคมวิทยา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543
- ปรีดา โพธิ์สุวรรณ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)  
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต(บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2540
- ปรีดา เปี่ยมวารี "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครอบครัวและสัมพันธภาพในครอบครัวกับประสิทธิภาพ  
การทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต  
ศิลปศาสตร์(พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2543

- ผจญจิตต์ พิทักษ์ภากร "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว" วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (ประชากรศึกษา) บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล 2543
- พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร "องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2534
- พรศิริ ขาดิยานนท์ และพรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ "รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะการติดยาเสพติด" คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2540
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์ การผันแปรในอากาศภายหลังการพัฒนา กรุงเทพมหานคร ที.เอ.ลิฟวิ่ง 2534
- พวงผกา ชื่นแสงเนตร "ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว พฤติกรรมการดูแลตนเองและความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์ (อนามัยครอบครัว) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2538
- มัลลิกา บุณนาค สถิติเพื่อการตัดสินใจ พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2542
- มานิช สุขฤกษ์ จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2523
- มารศรี นุชแสงพลี "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาผู้สูงอายุชุมชนบ่อนไก่กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2532
- ยงยุทธ เกษสาคร "ศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญากับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร" คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2549
- ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์ "ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2538
- รุจา ภูไพบูลย์ "แนวคิดทฤษฎีและการนำไปใช้" การพยาบาลครอบครัว ขอนแก่นการพิมพ์ 2537
- วรรณภา คุณชัยพานิชย์ "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในจังหวัดปทุมธานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 2540

- วรรณภา ลำเจียกเทศ "แนวพัฒนาความสัมพันธ์ในครอบครัวในทัศนะของสตรีที่สมรสแล้ว: เฉพาะกรณีที่มาใช้บริการจากศูนย์วิจัยการวางแผนครอบครัวโรงพยาบาลศิริราช" วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2530
- วีรศักดิ์ ไกรสิทธิ์ "ความพึงพอใจและความคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานของพนักงานขับรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ" วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2537
- ศักดิ์ชัย บุญเพ็ง "ทัศนะต่อแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการ ตำรวจนครบาล6" วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2541
- ศุภมิตร ประดิษฐ์รัตน์ "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข" ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2541
- สมภพ สัมภาวะผล "ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารดีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2545
- สายชล สิริวัฒน์ไพศาล "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช สุพรรณบุรี" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตสุพรรณบุรี 2544
- สุนทรี กาญจนสวัสดิ์ "ความคิดเห็นเกี่ยวกับครอบครัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2539
- สุพัตรา สุภาพ *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยมประเพณีครอบครัว* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2536
- \_\_\_\_\_ *สังคมวิทยา* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2541
- สุรีย์มาศ นาคะผดุงรัตน์ "ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อผู้สูงอายุ ศึกษาเฉพาะกรณีชมข้าราชการและครูอาวุโสของกระทรวงศึกษาธิการ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2542

- สุภาภรณ์ ฉายสำเนา "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาวิทยาลัยคริสเตียน  
2543
- เสถียร เหลืองอร่าม *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร* กรุงเทพมหานคร รุ่งศิลป์การพิมพ์(1977) 2530
- โสภา ขปิลมันท์ และคณะ *การศึกษารูปแบบของครอบครัวไทย* กรุงเทพมหานคร  
สมชายการพิมพ์ 2536
- เสริมศักดิ์ ธรรมจุนเจือ "คุณลักษณะทางประชากรและปัจจัยเกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงานของ  
พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 2541
- เสาวภาคย์ ดีวาจา "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขาย  
ของบริษัทเอกชน" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2529
- อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล "ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงานและ  
แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา" วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2541
- อัสรา อวารณ์ "ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม กับปัจจัยทาง  
ชีวสังคม กับความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ  
โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต การศึกษา  
(สุขศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2540
- อุไร ชลูนาค "ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวกับการปรับตัวของผู้ป่วยมะเร็งศีรษะ  
และคอที่ได้รับรังสีรักษา" วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต(การพยาบาลผู้ใหญ่) บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล 2540
- Aulette, J. R. *Changing Families*. Belmont, California:Wadsworth, 1994.
- Avakian, A.N. "An Analysis of Factors Relating to Job Satisfaction and  
Dissatisfaction of Faculty Members in Institution of Higher Education"  
Dissertation Abstracts International. 32 (October 1971) : 1765-A.
- Cooper, A. M. *How to Supervise People*. New York: McGraw hill Book, 1958.
- Klein, M. D. and White M. J. *Family theories*. London: Sage, 2002.
- Gilmer, H.B. *Industrial and Organization Psychology*. New York : McGraw Hill, 1966.

- Henslin, J. M. *Sociology: A Down-to-Earth Approach*. 3th ed. Assachusettes: Allyn and Bacon, 1997.
- Herberg, F. B. Mausnerm and Syderman, B. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Chruden, H. J. and Arthur W. S. *Readings in Personnel Management*. Cincinnati: South western pub, 1976.
- Kornhauser, A. W. *Mental Health of the Industrial Worker*. New York: Wiley, 1965.
- Kets de vires. *The New Global Leaders : Richard Branson, Percy Barnevik, David Simon*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass, 1999.
- Macionis, J. C. *Sociology* 5<sup>th</sup> ed. Englewoods Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1995
- Maslow, A.H. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row: Publishers, 1960.
- Mathis, R. L. and Jacson, J. H. *Human Resource Management*. 7<sup>th</sup> ed, New York: West Publishing, 1994.
- Paul, E. S. *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*. New York: John Wiley & Son, 1996.
- Rhoades, R. *Human Physiology*. Pacific Grove, CA: Thomson/Brooks/Cole, 2003.
- Schaefer and Bayley. "Consistency of Maternal Behavior from Infancy to Pre-Adolescence" *Journal of Abnormal Social Psychology* 61, 1960

ภาคผนวก  
ก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ที่ ศธ 0522.21 / .....

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 1 มีนาคม 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
เรียน รศ.ดร.นิภา แก้วศรีงาม  
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวไพจิตร เทียมโคกกรวด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิชาเอก  
การพัฒนารอบครัวและสังคม สาขาวิชามนุษย์นิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับ  
อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความพึงพอใจในการ  
ทำงาน ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมา  
พร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม  
ข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้  
เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการ  
วิจัย ทางสาขาวิชา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ได้โปรด  
พิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย  
สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( )

สาขาวิชามนุษย์นิเวศศาสตร์  
โทรศัพท์ 02-503-3573  
โทรสาร 02-503-3639



ที่ ศธ 0522.21 / .....

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 1 มีนาคม 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
เรียน อาจารย์ผานิตา ดวงมณีมรกต  
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวไพจิตร เทียมโลกกรวด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิชาเอก  
การพัฒนารอบครัวและสังคม สาขาวิชามนุษย์นิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับ  
อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความพึงพอใจในการ  
ทำงาน ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมา  
พร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม  
ข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้  
เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการ  
วิจัย ทางสาขาวิชา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ได้โปรด  
พิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย  
สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( )

สาขาวิชามนุษย์นิเวศศาสตร์  
โทรศัพท์ 02-503-3573  
โทรสาร 02-503-3639

ที่ ศธ 0522.21 / .....

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 1 มีนาคม 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณชนิษฐา กักคิ้วงษ์

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวไพจิตร เทียมโคกกรวด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิชาเอก การพัฒนาครอบครัวและสังคม สาขาวิชามนุษย์นิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมา พร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวม ข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการ วิจัย ทางสาขาวิชา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ได้โปรด พิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( )

สาขาวิชามนุษย์นิเวศศาสตร์

โทรศัพท์ 02-503-3573

โทรสาร 02-503-3639

ภาคผนวก ข  
(แบบสอบถาม)

ชุดที่.....

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา  
วิชาเอกการพัฒนาครอบครัวและสังคม สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ผลการศึกษาที่ได้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาการด้านการพัฒนาครอบครัวและสังคม  
โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า  
ตอบแบบสอบถาม

ไพจิตร เทียมโคกกรวด

ผู้วิจัย

**คำชี้แจง** แบบสอบถามมีทั้งหมด 7 หน้า แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและคุณลักษณะด้านครอบครัว

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งเสริมการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัวกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ขอแจ้ง : กรุณากรอกข้อมูลโดยละเอียดและตรงตามความเป็นจริง

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูล หรือ เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านและครอบครัว

1 เพศ  ชาย  หญิง

2 อายุของท่าน..... ปี

3 ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

ม.6 , ปวช. และต่ำกว่า  ปวส. , อนุปริญญา  
 ปริญญาตรี  ปริญญาโท และสูงกว่า

4 รายได้ของท่านต่อเดือน (บาท)

5,000 หรือน้อยกว่า  5,001 - 8,000  8,001 - 11,000  
 11,001 - 14,000  14,001 - 17,000  17,001 - 20,000  
 20,001 - 23,000  23,001 - 26,000  26,001 - 29,000  
 29,001 - 32,000  32,001 - 35,000  35,001 หรือมากกว่า

5 สถานภาพ

โสด  สมรส และอยู่ร่วมกัน  
 หย่า / หม้าย  สมรส แต่ไม่ได้อยู่ร่วมกัน  
 อื่นๆ ระบุ.....

6 จำนวนบุตร.....คน

7 รายได้ของครอบครัวทั้งหมดต่อเดือน ( บาท )

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> 10,000 หรือน้อยกว่า | <input type="checkbox"/> 10,001 - 15,000 | <input type="checkbox"/> 15,001 - 20,000    |
| <input type="checkbox"/> 20,001 - 25,000     | <input type="checkbox"/> 25,001 - 30,000 | <input type="checkbox"/> 30,001 - 35,000    |
| <input type="checkbox"/> 35,001 - 40,000     | <input type="checkbox"/> 40,001 - 45,000 | <input type="checkbox"/> 45,001 - 50,000    |
| <input type="checkbox"/> 50,001 - 55,000     | <input type="checkbox"/> 55,001 - 60,000 | <input type="checkbox"/> 60,001 หรือมากกว่า |

8 จำนวนสมาชิกในครอบครัวทั้งหมด ( รวมผู้ตอบแบบสอบถามด้วย ) .....คน

9 ท่านอาศัยอยู่กับ

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> บิดา มารดา      | <input type="checkbox"/> สามี ภรรยา                      |
| <input type="checkbox"/> สามี ภรรยา บุตร | <input type="checkbox"/> บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร ญาติ |
| <input type="checkbox"/> อยู่คนเดียว     | <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....                 |

10 ท่านต้องอุปการะสมาชิกในครอบครัวจำนวนรวม.....คน

11 ระยะเวลาที่ท่านต้องใช้ในการเดินทางไป-กลับต่อวัน ระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ประมาณ.....ชั่วโมง.....นาที

12 จำนวนค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางมาทำงานวันละ ประมาณ.....บาท

13 ระดับตำแหน่งงาน

- พนักงาน / เจ้าหน้าที่ / เจ้าหน้าที่อาวุโส
- หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก / หัวหน้าสายงาน / ผู้จัดการคลินิก
- ผู้จัดการส่วน / ผู้จัดการฝ่าย
- ผู้อำนวยการ / ผู้บริหารระดับสูง

**ตอนที่ 2 คำชี้แจงเกี่ยวกับปรัญญาเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการเกษตร**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง และกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ระดับความคิดเห็นแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ทำวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
14 ท่านมีอาชีพที่มั่นคง						14 ( )
15 ท่านมีรายได้ที่แน่นอนประจำทุกเดือน						15 ( )
16 ท่านมีรายได้เสริมนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ						16 ( )
17 รายได้รวมของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายส่วนตัว						17 ( )
18 รายได้รวมของครอบครัวเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในบ้าน						18 ( )
19 ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาเรื่องหนี้สิน						19 ( )
20 ท่านมีเงินออมตามเป้าหมายที่วางไว้						20 ( )
21 ครอบครัวของท่านรู้สึกภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน						21 ( )
22 ท่านได้รับการชื่นชมยินดีจากสมาชิกในครอบครัว เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน						22 ( )
23 ท่านได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัว เมื่อผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน						23 ( )
24 ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับสมาชิกในครอบครัวได้						24 ( )

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้ทำวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
25 สมาชิกในครอบครัวของท่านกระตุ้นหรือสนับสนุน ซึ่งกันและกัน						25 ( )
26 ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับครอบครัว ได้เหมาะสม						26 ( )
27 ครอบครัวมีส่วนอย่างมากในการตัดสินใจด้านการ ทำงานของท่าน เช่น การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน						27 ( )
28 ท่านสามารถพูดคุยกับสมาชิกในครอบครัวได้ทุกเรื่อง						28 ( )
29 ครอบครัวเป็นที่ปรึกษาโดยรับฟังปัญหาของท่าน ด้วยความเข้าใจ						29 ( )
30 ในครอบครัวของท่านมีการใช้คำพูดและการกระทำ ที่แสดงออกว่ารักและห่วงใยกัน						30 ( )
31 สมาชิกในครอบครัวมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน						31 ( )
32 เมื่อสมาชิกในครอบครัวได้รับความสำเร็จหรือล้มเหลว มีการสื่อสารกันถึงความรู้สึกนั้น						32 ( )
33 สมาชิกในครอบครัวมีการใช้เวลาว่างในการพักผ่อน หย่อนใจ หรือทำกิจกรรมร่วมกัน						33 ( )
34 เมื่อมีปัญหาในครอบครัวจะพูดจากันด้วยเหตุผล						34 ( )
35 สมาชิกในครอบครัวให้ความร่วมมือในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว						35 ( )
36 สมาชิกในครอบครัวมีเวลาเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน						36 ( )
37 สมาชิกในครอบครัวมีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน						37 ( )



**ตอนที่ 3 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง และกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ระดับความคิดเห็นแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อควรประเมินเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ทำวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ด้านลักษณะของงานที่ทำ</b>						
38 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติสอดคล้องกับ ประสบการณ์ และความชำนาญของท่าน						38 ( )
39 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน						39 ( )
40 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความหลากหลาย ไม่จำเจ						40 ( )
41 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานของท่าน						41 ( )
42 ขอบเขตงานที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจน						42 ( )
43 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทาย ความสามารถของท่าน						43 ( )
44 ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่						44 ( )
45 ท่านรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ที่รับผิดชอบ						45 ( )

ข้อความ	สภาพความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้ทำวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>						
46 แสงสว่างในการทำงานมีความเหมาะสม						46 ( )
47 สถานที่ทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน						47 ( )
48 ในที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน						48 ( )
49 อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน						49 ( )
50 สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ในสถานที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอและเหมาะสม						50 ( )
51 สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม						51 ( )
52 สถานที่ทำงานท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี						52 ( )
53 จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม						53 ( )
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>						
54 ท่านเห็นว่ารายได้ที่ได้รับในขณะนี้ เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน						54 ( )
55 รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน						55 ( )
56 รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน						56 ( )
57 อัตราการขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม						57 ( )
58 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้						58 ( )
59 สวัสดิการสำหรับครอบครัวพนักงานที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม						59 ( )
60 บริษัทได้กำหนดวันหยุดต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม						60 ( )

ข้อความ	ระดับผลเฉลย					สำหรับ ผู้ทำวิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>						
61 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ทุกวันนี้เป็นงานที่มีความมั่นคง						61 ( )
62 ท่านได้รับความคุ้มครองดูแลจากหน่วยงานและ ผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน						62 ( )
63 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับบริษัท						63 ( )
64 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ ตามความสามารถและผลงานของท่าน						64 ( )
65 ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน						65 ( )
66 ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง						66 ( )
67 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน เช่น การฝึกอบรม						67 ( )
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>						
68 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน						68 ( )
69 ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานที่ดีในการ ทำงานร่วมกัน						69 ( )
70 ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี						70 ( )
71 บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง						71 ( )
72 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนมีน้ำใจ						72 ( )
73 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือ กับเพื่อนร่วมงานได้						73 ( )
74 เพื่อนร่วมงานแสดงความชื่นชมยินดี เมื่อท่านประสบ ความสำเร็จในการทำงาน						74 ( )

ข้อคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับครอบครัวและเกี่ยวกับงาน.....

.....

.....

**ภาคผนวก ค**

(ผลการวิจัยรายด้านของปัจจัยด้านครอบครัวและความพึงพอใจในการทำงาน)

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครอบครัว  
แยกตามจำนวนและร้อยละ

n = 363

ข้อคำถาม ด้านเศรษฐกิจของ ครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย X	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)		
	%	%	%	%	%		
1. ท่านมีอาชีพที่มั่นคง	(46) 12.7	(146) 40.2	(161) 44.4	(7) 1.9	(3) 0.8	3.62	0.76
2. ท่านมีรายได้ที่แน่นอนประจำ ทุกเดือน	(63) 17.4	(143) 39.4	(134) 36.9	(19) 5.2	(4) 1.1	3.67	0.86
3. ท่านมีรายได้เสริมนอกเหนือ จากเงินเดือนประจำ	(8) 2.2	(16) 4.4	(54) 14.9	(72) 19.8	(213) 58.7	1.77	1.02
4. รายได้รวมของท่านเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายส่วนตัว	(12) 3.3	(48) 13.2	(170) 46.8	(91) 25.1	(42) 11.6	2.72	0.95
5. รายได้รวมของครอบครัวเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายในบ้าน	(14) 3.9	(55) 15.2	(180) 49.6	(86) 23.7	(28) 7.7	2.84	0.91
6. ท่านคิดว่าท่านมีปัญหา เรื่องหนี้สิน	(28) 7.7	(61) 16.8	(125) 34.4	(70) 19.3	(79) 21.8	2.69	1.20
7. ท่านมีเงินออมตามเป้าหมาย ที่วางไว้	(6) 1.7	(22) 6.1	(119) 32.8	(137) 37.7	(79) 21.8	2.28	0.93
เฉลี่ย						2.79	0.46

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว  
แยกตามจำนวนและร้อยละ

n = 363

ข้อคำถาม ด้านการสนับสนุนจาก ครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย X	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)		
	%	%	%	%	%		
1. ครอบครัวของท่านรู้สึกภูมิใจ ในหน้าที่การงานของท่าน	(34) 9.4	(104) 28.7	(196) 54.0	(21) 5.8	(8) 2.2	3.37	0.82
2. ท่านได้รับคำชื่นชมยินดีจาก สมาชิกในครอบครัวเมื่อประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	(48) 13.2	(130) 35.8	(154) 42.4	(24) 6.6	(7) 1.9	3.52	0.87
3. ท่านได้รับกำลังใจจากสมาชิก ในครอบครัวเมื่อผิดหวังหรือ ล้มเหลวในการทำงาน	(96) 26.4	(140) 38.6	(107) 38.6	(14) 3.9	(6) 1.7	3.84	0.92
4. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับ สมาชิกในครอบครัวได้	(92) 25.3	(117) 32.2	(106) 29.2	(30) 8.3	(18) 5.0	3.65	1.10
5. สมาชิกในครอบครัวของท่าน กระตุ้นหรือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	(75) 20.7	(151) 41.6	(115) 31.7	(16) 4.4	(6) 1.7	3.75	0.89
6. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่าง งานกับครอบครัวได้เหมาะสม	(48) 13.2	(122) 33.6	(123) 33.9	(43) 11.8	(27) 7.4	3.33	1.08
7. ครอบครัวมีส่วนอย่างมากในการ ตัดสินใจด้านการทำงานของท่าน เช่น การเลิกอาชีพ การเปลี่ยนงาน	(39) 10.7	(92) 25.3	(134) 36.9	(70) 19.3	(28) 7.7	3.12	1.08
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.51</b>	<b>0.66</b>

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว  
แยกตามจำนวนและร้อยละ

n = 363

ข้อคำถาม ด้านความสัมพันธ์ ในครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย X	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)		
	%	%	%	%	%		
1. ท่านสามารถพูดคุยกับสมาชิกใน ครอบครัวได้ทุกเรื่อง	(90) 24.8	(139) 38.3	(104) 28.7	(23) 6.3	(7) 1.9	3.78	0.96
2. ครอบครัวเป็นที่ปรึกษาโดยรับฟัง ปัญหาของท่านด้วยความเข้าใจ	(94) 25.9	(148) 40.8	(93) 25.6	(24) 6.6	(4) 1.1	3.84	0.92
3. ในครอบครัวของท่านมีการใช้ คำพูดและการกระทำที่แสดงออก ว่ารักและห่วงใยกัน	(117) 32.2	(142) 39.1	(84) 23.1	(18) 5.0	(2) 0.6	3.98	0.90
4. สมาชิกในครอบครัวมีการ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	(121) 33.3	(155) 42.7	(73) 20.1	(9) 2.5	(5) 1.4	4.04	0.87
5. เมื่อสมาชิกในครอบครัวได้รับ ความสำเร็จหรือล้มเหลวมีการ สื่อสารกันถึงความรู้สึกนั้น	(92) 25.3	(164) 45.2	(90) 24.8	(13) 3.6	(4) 1.1	3.90	0.86
6. สมาชิกในครอบครัวมีการใช้ เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมร่วมกัน	(42) 11.6	(88) 24.2	(120) 33.1	(77) 21.2	(36) 9.9	3.06	1.15
7. เมื่อมีปัญหาในครอบครัวจะ พูดจากันด้วยเหตุผล	(66) 18.2	(149) 41.0	(127) 35.0	(16) 4.4	(5) 1.4	3.70	0.86
8. สมาชิกในครอบครัวให้ความ ร่วมมือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน ครอบครัว	(78) 21.5	(150) 41.3	(113) 31.1	(19) 5.2	(3) 0.8	3.77	0.87
9. สมาชิกในครอบครัวมีเวลาเอาใจ ใส่ซึ่งกันและกัน	(69) 19.0	(125) 34.4	(123) 33.9	(34) 9.4	(12) 3.3	3.56	1.01
10. สมาชิกในครอบครัวมี ความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	(82) 22.6	(152) 41.9	(113) 31.1	(14) 3.9	(2) 0.6	3.82	0.84
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.75</b>	<b>0.72</b>

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานที่ทำ  
แยกตามจำนวนและร้อยละ

n = 363

ข้อคำถาม ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย X	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)		
	%	%	%	%	%		
1.งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติสอดคล้องกับประสบการณ์ และความชำนาญของท่าน	(41) 11.3	(176) 48.5	(132) 36.4	(11) 3.0	(3) 0.8	3.66	0.75
2.ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการทำงาน	(81) 22.3	(172) 47.4	(101) 27.8	(7) 1.9	(2) 0.6	3.89	0.79
3.ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบ อยู่มีความหลากหลายไม่จำเจ	(38) 10.5	(131) 36.1	(151) 41.6	(35) 9.6	(8) 2.2	3.43	0.88
4.ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	(35) 9.6	(137) 37.7	(165) 45.5	(17) 4.7	(9) 2.5	3.47	0.83
5.ขอบเขตงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความชัดเจน	(35) 9.6	(168) 46.3	(120) 33.1	(33) 9.1	(7) 1.9	3.53	0.86
6.งานที่ท่านรับผิดชอบมีความ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ของท่าน	(38) 10.5	(137) 37.7	(153) 42.1	(27) 7.4	(8) 2.2	3.47	0.86
7.ท่านสามารถเสนอความคิดเห็น ได้อย่างอิสระเกี่ยวกับงานที่ท่าน ปฏิบัติ	(26) 7.2	(118) 32.5	(167) 46.0	(42) 11.6	(10) 2.8	3.30	0.87
8.ท่านรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	(30) 8.3	(125) 34.4	(164) 45.2	(34) 9.4	(10) 2.8	3.36	0.87
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.51</b>	<b>0.61</b>



ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน  
แยกตามจำนวนและร้อยละ

n = 363

ข้อคำถาม ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย X	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)		
	%	%	%	%	%		
1.แสงสว่างในการทำงานมีความ เหมาะสม	(58) 16.0	(206) 56.7	(91) 25.1	(8) 2.2	(0)	3.87	0.69
2.สถานที่ทำงานมีอุณหภูมิที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	(36) 9.9	(132) 36.4	(132) 36.4	(39) 10.7	(24) 6.6	3.32	1.02
3.ในที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวน การทำงาน	(28) 7.7	(103) 28.4	(156) 43.3	(51) 14.0	(25) 6.9	3.16	0.99
4.อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้มี เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	(32) 8.8	(164) 45.2	(125) 34.4	(32) 8.8	(10) 2.8	3.48	0.88
5.สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ มีความ เพียงพอและเหมาะสม	(41) 11.3	(128) 35.3	(129) 35.5	(43) 11.8	(22) 6.1	3.34	1.03
6.สถานที่ทำงานมีความเป็น ระเบียบ สะอาด สวยงาม	(46) 12.7	(171) 47.1	(124) 34.2	(17) 4.7	(5) 1.4	3.65	0.81
7.สถานที่ทำงานท่านมีระบบรักษา ความปลอดภัยที่ดี	(38) 10.5	(157) 43.3	(130) 35.8	(31) 8.5	(7) 1.9	3.52	0.86
8.จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความ เหมาะสม	(49) 13.5	(133) 36.6	(135) 37.2	(31) 8.5	(15) 4.1	3.47	0.97
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.47</b>	<b>0.61</b>

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ  
แยกตามจำนวนและร้อยละ

ข้อคำถาม ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย X	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)		
	%	%	%	%	%		
1. ท่านเห็นว่ารายได้ที่ได้รับใน ขณะนี้ เหมาะสมกับค่าครองชีพใน ปัจจุบัน	(1) 0.3	(39) 10.7	(145) 39.9	(122) 33.6	(56) 15.4	2.47	0.89
2. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน	(6) 1.7	(60) 16.5	(198) 54.5	(83) 22.9	(16) 4.4	2.88	0.79
3. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ หน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน	(7) 1.9	(63) 17.4	(188) 51.8	(83) 22.9	(22) 6.1	2.86	0.84
4. อัตราการขึ้นเงินเดือนประจำปีมี ความเหมาะสม	(9) 2.5	(37) 10.2	(134) 36.9	(120) 33.1	(63) 17.4	2.87	0.98
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการ ต่างๆ ที่บริษัทจัดให้	(25) 6.9	(98) 27.0	(173) 47.7	(53) 14.6	(14) 3.9	3.18	0.90
6. สวัสดิการสำหรับครอบครัว พนักงานที่บริษัทจัดให้มีความ เหมาะสม	(22) 6.1	(93) 25.6	(164) 45.2	(68) 18.7	(16) 4.4	3.10	0.92
7. บริษัทได้กำหนดวันหยุดให้กับ พนักงานอย่างเหมาะสม	(21) 5.8	(123) 33.9	(157) 43.3	(42) 11.6	(20) 5.5	3.23	0.93
<b>เฉลี่ย</b>						<b>2.89</b>	<b>0.69</b>

n = 363

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า  
แยกตามจำนวนและร้อยละ

n = 363

ข้อคำถาม ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย X	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)		
	%	%	%	%	%		
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ทุกวันนี้ เป็นงานที่มีความมั่นคง	(30) 8.3	(132) 36.4	(175) 48.2	(23) 6.3	(3) 0.8	3.45	0.77
2. ท่านได้รับความคุ้มครองดูแล จากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	(32) 8.8	(152) 41.9	(137) 37.7	(31) 8.5	(11) 3.1	3.45	0.88
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและมีความ ผูกพันกับบริษัท	(52) 14.3	(153) 42.1	(145) 39.9	(9) 2.5	(4) 1.1	3.66	0.79
4. ท่านมีโอกาากว้างในตำแหน่ง งานที่สูงขึ้นได้ตามความสามารถ และผลงานของท่าน	(15) 4.1	(83) 22.9	(170) 46.8	(72) 19.8	(23) 6.3	2.99	0.92
5. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการ พิจารณาขึ้นเงินเดือน	(11) 3.0	(108) 29.8	(185) 51.0	(42) 11.6	(17) 4.7	3.15	0.84
6. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	(11) 3.0	(102) 28.1	(185) 51.0	(50) 13.8	(15) 4.1	3.12	0.83
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถใน การทำงาน เช่น การฝึกอบรม	(31) 8.5	(155) 42.7	(122) 33.6	(41) 11.3	(14) 3.9	3.41	0.93
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.12</b>	<b>0.64</b>

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์รายข้อเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแยกตามจำนวนและร้อยละ

ข้อคำถาม ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย X	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)		
	%	%	%	%	%		
1.ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานในการทำงาน	(43) 11.8	(200) 55.1	(109) 30.0	(7) 1.9	(4) 1.1	3.75	0.73
2.ในหน่วยงานของท่านมีการ ประสานงานที่ดีในการทำงาน ร่วมกัน	(37) 10.2	(190) 52.3	(116) 32.0	(18) 5.0	(2) 0.6	3.67	0.75
3.ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อน ร่วมงานเป็นไปด้วยดี	(55) 15.2	(215) 59.3	(84) 23.1	(6) 1.7	(3) 0.8	3.86	0.71
4.บรรยากาศในการทำงานอบอุ่น เป็นกันเอง	(62) 17.1	(202) 55.6	(86) 23.7	(11) 3.0	(2) 0.6	3.86	0.75
5.เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนมี น้ำใจ	(46) 12.7	(183) 50.4	(114) 31.4	(17) 4.7	(3) 0.8	3.69	0.78
6.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่าน สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อน ร่วมงานได้	(41) 11.3	(182) 50.1	(111) 30.6	(21) 5.8	(8) 2.2	3.63	0.84
7.เพื่อนร่วมงานแสดงความชื่นชม ยินดี เมื่อท่านประสบความสำเร็จ ในการทำงาน	(35) 9.6	(164) 45.2	(133) 36.6	(23) 6.3	(8) 2.2	3.54	0.84
<b>เฉลี่ย</b>						<b>3.71</b>	<b>0.65</b>

n = 363

ภาคผนวก ง  
เกี่ยวกับบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

## บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ประวัติความเป็นมาของบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) นับเป็นผู้บุกเบิกสำคัญในธุรกิจที่ให้บริการด้านความงาม คลินิกผิวหนัง โดยศาสตราจารย์ นายแพทย์ พิชิต สุวรรณประกร ได้ก่อตั้งราชเทวีคลินิกเมื่อปี 2520 และต่อมาได้ก่อตั้งบริษัท แพนคอสมेटิกส์ อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อปี 2522 จนกระทั่งเมื่อปี 2547 บริษัทฯ ได้ควบรวมธุรกิจของบริษัทในเครือทั้งหมดเข้าเป็นบริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ดังในปัจจุบัน

ด้วยประสบการณ์ร่วม 30 ปี บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) นับเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการให้บริการดูแลรักษาผิวหนังชั้นนำของประเทศ รวมไปถึงการวิจัยและผลิตสินค้าเวชสำอางต่างๆ บริษัทฯ มีแพทย์ผิวหนังกว่า 100 ท่าน นักวิจัยกว่า 50 ท่าน พยาบาลและที่ปรึกษาด้านผิวหนังรวมกว่า 500 ท่าน

บริษัทฯ มีแนวทางในการนำเสนอสินค้าและบริการที่ปลอดภัยและได้ผลต่อสภาพผิวของคนไทย ทั้งนี้ได้นำเสนอสินค้าและบริการที่หลากหลาย ประกอบไปด้วย คลินิกดูแลผิวหนังและความงาม (Skin Clinics) ผลิตภัณฑ์เวชสำอาง (Cosme-ceuticals) เครื่องสำอาง (Cosmetics) ยาและอาหารเสริมเพื่อการบำรุงรักษาผิวหนังและความงามโดยเฉพาะ

กลุ่มบริษัทในเครือ แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ประกอบด้วยบริษัทและกลุ่มธุรกิจต่างๆ ดังนี้

1. บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นกลุ่มธุรกิจผลิต นำเข้า และจัดจำหน่ายเวชสำอางและเครื่องสำอางที่มีชื่อเสียง ได้แก่ผลิตภัณฑ์ภายใต้เครื่องหมายการค้า Pan, Elisees, Neo-Strata เป็นต้น โดยมีโรงงานผลิตที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิต GMP (Good Manufacturing Practice) ประเภทเครื่องสำอางจากกระทรวงสาธารณสุข
2. บริษัท อาร์ พี ซี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นกลุ่มธุรกิจผลิต นำเข้า และจัดจำหน่ายรักษาโรคทั่วไป เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการแพทย์และอาหารเสริมสุขภาพ โดยมีโรงงานยาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิต GMP (Good Manufacturing Practice) ประเภทยา จากกระทรวงสาธารณสุข โดยจัดจำหน่ายผ่านร้านขายยาและสถานพยาบาลต่างๆ ทั่วประเทศ

3. บริษัท แพน บิวตี้แคร์ จำกัด เป็นกลุ่มธุรกิจที่ให้บริการ ดูแล รักษา ผิวพรรณ และส่งเสริมสุขภาพและผิวพรรณในรูปของ "แพนคลินิก" ที่ให้บริการโดยแพทย์ พยาบาล และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านผิวหนังและการดูแลผิวพรรณโดยเฉพาะ มีคลินิกให้บริการกระจายอยู่ทั่วประเทศกว่า 60 สาขา

4. บริษัท ราชเทวี โฮลิสติก คลินิก จำกัด ให้บริการรักษาโรคทั่วไป และโรคผิวหนัง โดยแพทย์ในรูปของคลินิก "ราชเทวีคลินิก" ที่มีสาขามากกว่า 40 สาขาทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด

5. บริษัท โฮลิสติก สปา แอนด์ บิวตี้ จำกัด เป็นกลุ่มธุรกิจให้บริการ ดูแล รักษา ผิวพรรณ และส่งเสริมสุขภาพผิวพรรณ ที่ให้บริการโดยแพทย์ พยาบาล และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านผิวหนังและการดูแลผิวพรรณโดยเฉพาะ มีคลินิกให้บริการกระจายอยู่ทั่วประเทศกว่า 60 สาขา

6. บริษัท วงศ์พิน จำกัด เป็นโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกสำหรับบรรจุเครื่องสำอาง และเวชสำอาง และผลิตภัณฑ์อื่นๆ

### ปรัชญาของ แพน ราชเทวี กรุ๊ป

บันดาลความสุขจากสุขภาพและความงามที่ยั่งยืนแก่ทุกคนด้วยผลิตภัณฑ์และบริการที่มีนวัตกรรมอยู่ตลอดเวลา

To make people happy with their long term and sustainable health and beauty through innovative and services integration.

### วิสัยทัศน์ (Vision) ของแพน ราชเทวี กรุ๊ป

อ้างความเป็นผู้นำในตลาดสินค้าและบริการด้านสุขภาพความงามภายในประเทศ และมุ่งสู่ความเป็นผู้นำในตลาดของสินค้าและบริการด้านสุขภาพความงามในภาคพื้นเอเชีย เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้บริโภคด้วยคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

### พันธกิจ (Mission) ของแพน ราชเทวี กรุ๊ป

ดำเนินธุรกิจที่ผลิต จำหน่าย สินค้าและบริการวิจัยและพัฒนา และผลิตบุคลากรทางการแพทย์ ด้านสุขภาพความงามที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด และมีผลกำไรจากการดำเนินการที่เหมาะสม

### ค่านิยมหลัก (Core Values) ของแพน ราชเทวี กรุ๊ป

1. ซื่อสัตย์สุจริต(Honesty) การเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีศีลธรรม  
คุณธรรม และจริยธรรม ในการทำงาน
2. การคิดค้นนวัตกรรม(Innovation) สินค้า บริการและวิธีการทำงานที่สามารถ  
ตอบสนองความต้องการลูกค้าเสมอ
3. มุ่งเน้นที่คน (Value People) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของ  
บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พร้อมต่อสภาพการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน
4. นำเสนอสิ่งที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า (Best value to customer) การนำความรู้และ  
วิทยาการต่างๆ มาสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้าอยู่เสมอ ภายใต้ขอบเขตที่  
กฎหมายกำหนด
5. คุณภาพและความปลอดภัย (Safety & Quality) การให้ความสำคัญกับคุณภาพ  
และความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการที่บริษัทให้กับลูกค้า รวมทั้งในกระบวนการทำงาน
6. รักษาผลประโยชน์ของทุกคน (Think win-win) การหาแนวทางในการประสาน  
ผลประโยชน์ของทุกฝ่าย โดยการหาข้อสรุปหรือแนวทางปฏิบัติที่ทุกฝ่ายต่างก็มีความพึงพอใจ
7. การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (Good citizen) การสนับสนุนให้พนักงานเป็นคนดี  
ของสังคม ด้วยการนำหลักการบรรษัทภิบาล อันได้แก่ หลักในการบริหารจัดการธุรกิจให้เติบโต  
อย่างมั่นคง ดำเนินงานอย่างโปร่งใส และเกิดความเป็นธรรม ตลอดจนรับผิดชอบต่อชุมชนและ  
สิ่งแวดล้อม



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวไพจิตร เทียมโคกกรวด
วัน เดือน ปีเกิด	13 พฤษภาคม 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี 2539
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เลขที่ 50/ 234-275 หมู่ที่ 3 ตำบลลาดสวาย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150 โทร. 02-577-8888 ต่อ 2307
ตำแหน่ง	หัวหน้าสายงานสรรหาบุคลากรอาวุโส สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
ประสบการณ์ในการทำงาน	ปี 2539-2540 บริษัท เอ็ม อินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี จำกัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2540-2541 บริษัท มัลติมีเดีย แอนด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2542-2543 บริษัท แองเจิล แอร์ไลน์ จำกัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2544-2546 บริษัท อัลไลน์ กอล์ฟ แอนด์ สपोर्टคลับ จำกัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลอาวุโส ปี 2547-ปัจจุบัน บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตำแหน่ง หัวหน้าสายงานสรรหาบุคลากรอาวุโส