



การศึกษากรณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก  
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาววรรณภา ทิพยชล

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 13  
สถาบันพระปกเกล้า  
พ.ศ. 2564  
ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



การศึกษากรณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก  
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โดย

นางสาววรรณภา ทิพยชล

รหัสประจำตัว 64-13-90

สถาบันพระปกเกล้า

รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง การศึกษากรณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดู  
เด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อาจารย์ที่ปรึกษา :



.....  
(อาจารย์กู่เกียรติ ภูมิรัตน์)


อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :



.....  
(อาจารย์วิทวัส ชัยภาคภูมิ)

---

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง  
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 13



.....  
(ศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย)  
เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

## บทคัดย่อ

- ชื่อผู้จัดทำ** : นางสาวรนาฎ ทิพยชล  
 นักศึกษาสถาบันพระปกเกล้า หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง  
 สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญฯ รุ่นที่ 13
- ชื่อหัวข้อเอกสาร** : การศึกษารณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงาน  
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- อาจารย์ที่ปรึกษา** : อาจารย์กัญเกียรติ ภูมิรัตน์
- อาจารย์ที่ปรึกษา (ร่วม)** : อาจารย์วิหวัศ ชัยภาคภูมิ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และศึกษาแนวทางในการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ทำการคัดเลือกกลุ่มประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา จำนวน 140 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีระดับความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านการใช้เวลากับครอบครัวหลังเลิกงานอย่างเพียงพอ ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดนอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก โดยมีระดับความคิดเห็นรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงในประเด็นการจัดสวัสดิการให้มีศูนย์เลี้ยงดูเด็กภายในหน่วยงานจะช่วยทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น การจัดสวัสดิการศูนย์เลี้ยงดูเด็กให้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะช่วยสร้างความพอใจในการทำงาน ตลอดจนจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐที่กำหนดให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้ สมกับวัย ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำเอกสารวิชาการตามหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการ  
รัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 13 เรื่อง “การศึกษากรณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์กู้เกียรติ ภูมิรัตน์  
อาจารย์ที่ปรึกษา ในการให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการ  
จัดทำเอกสารวิชาการจนเกิดความสมบูรณ์และสามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ และ  
ขอขอบคุณข้าราชการของสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ได้กรุณา  
สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ขอขอบคุณกัลยาณมิตรและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเพื่อนร่วมอบรมทุกท่านที่  
ให้กำลังใจ สนับสนุน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขอขอบคุณกำลังใจของทุกคนในครอบครัวที่คอยให้  
การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ศึกษามาโดยตลอด ตลอดจนเจ้าหน้าที่สถาบันพระปกเกล้า  
ผู้รับผิดชอบดูแลหลักสูตรที่อำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำในการจัดทำรูปเล่มเอกสารวิชาการ  
จนทำให้เอกสารวิชาการฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นางสาวรรณาภ ทิพยชล

นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 13

สถาบันพระปกเกล้า

วันที่ 30 พฤษภาคม 2565

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา	1
1.2. วัตถุประสงค์การศึกษา	2
1.3. แนวทางการศึกษา	2
1.4. ระเบียบวิธีการศึกษา	3
1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	4
2.1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงาน	4
2.2. ปัจจัยและบทบาทค่านิยมที่ส่งผลต่อการสร้างครอบครัวและการมีบุตร	7
2.3. ความสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว	9
2.4. แนวคิดเกี่ยวกับการดูแลและสร้างเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย	10
<b>บทที่ 3 วิธีการศึกษา</b>	12
3.1. วิธีการและอุปกรณ์	12
3.2. ประชากรในการศึกษา	12
3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	12
3.4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	14
3.5. ระยะเวลาในการศึกษา	14

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	15
4.1 ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	15
4.2 ส่วนที่ 2 ความพอใจในการปฏิบัติงานและความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก ของข้าราชการสำนักกรมอาชญากรรม 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา	16
4.3 ส่วนที่ 3 ข้อวิจารณ์	19
<b>บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	22
5.1 สรุปผลการศึกษา	22
5.2 อภิปรายผล	23
5.3 ข้อเสนอแนะ	24
<b>บรรณานุกรม</b>	
<b>ภาคผนวก</b>	
<b>ประวัติของผู้ศึกษา</b>	

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ สำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา	15
ตารางที่ 2 จำนวน ค่าร้อยละของความผาสุกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา	17
ตารางที่ 3 จำนวน ค่าร้อยละของความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของข้าราชการ สำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา	18

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษา

เนื่องจากประเทศไทยกำลังจะก้าวไปสู่สังคมผู้สูงอายุในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า อีกทั้งประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเด็กเกิดน้อย ประกอบกับสถานการณ์ประชากรเกิดใหม่ในประเทศไทยมีจำนวนลดลง โดยหนึ่งในสาเหตุที่สำคัญ คือ สภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป คนรุ่นหนุ่มสาวตัดสินใจไม่มีบุตร มีบุตรน้อยลง หรือชะลอการมีบุตร ไม่เพียงแต่เพราะพวกเขามีทางเลือกในชีวิตมากขึ้นเท่านั้น แต่จำนวนไม่น้อยที่เห็นว่าการมีบุตรเป็นภาระและมีต้นทุนค่อนข้างสูง นอกจากนี้ การมีบุตรยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เนื่องจากต้องจัดสรรเวลาในการดูแลบุตร และการทำงานให้เกิดความสมดุล ซึ่งมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่อาจส่งผลให้การจัดสรรเวลาดังกล่าวไม่สามารถทำได้ บุตรอาจไม่ได้รับการดูแลและพัฒนาทั้งด้านร่างกายและสมอง ส่งผลให้ไม่สามารถดูแลเด็กให้ความอบอุ่นและส่งเสริมพัฒนาการตามช่วงวัยได้ อีกทั้ง ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน อาจก่อให้เกิดความเครียดจนไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้น การตัดสินใจมีบุตรจึงสิ่งที่จะต้องทำอย่างรอบคอบและถี่ถ้วน ซึ่งเป็นที่น่ากังวลว่าตลาดแรงงานในอนาคตมีความเสี่ยงที่จะขาดกำลังแรงงานจากประชากรรุ่นใหม่ ๆ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งมีบุคลากรที่มีบุตรและกำลังทำหน้าที่ดูแลเลี้ยงดูบุตร กำลังประสบปัญหาไม่สามารถบริหารจัดการและจัดสรรเวลาให้มีความเหมาะสมหรือมีความสมดุลในการดำเนินชีวิตได้ ส่งผลให้ไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ภายใต้ยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความผาสุกตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรักความสามัคคี มีความภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อถือศรัทธาในการบริหารงานขององค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะการจัดให้มีสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อลดความวิตกกังวล ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรของบุคลากร รวมถึงช่วยให้บิดา มารดา และบุตรได้อยู่ใกล้ชิดกัน อันจะเป็นการสร้าง

ความสัมพันธ์อันดีแก่สมาชิกภายในครอบครัว ส่งผลต่อพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็กและเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมที่มีคุณภาพ ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐที่กำหนดให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้ สมกับวัยตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

## 1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในด้านการจัดสวัสดิการศูนย์เลี้ยงดูเด็ก

## 1.3 แนวทางการศึกษา

### 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

“การศึกษากิจกรรมการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เฉพาะบุคคลในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### 1.3.2 ประชากรในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### 1.3.3 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 140 คน

### 1.3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลา 4 เดือน ตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2564 ถึง กุมภาพันธ์ 2565

## 1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

1.4.1 วิธีการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ

สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างจากประชากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**1.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องศึกษา

## **1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1.5.1 รู้และเข้าใจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.5.2 รู้และเข้าใจแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในด้านการจัดสวัสดิการศูนย์เลี้ยงดูเด็ก

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษากรณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้ศึกษาจะต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำหลักวิชาการและแนวคิดมาปรับประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์เรื่องดังกล่าว โดยมีหลักวิชาการและแนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงาน
2. ปัจจัยที่ส่งผลและบทบาทค่านิยมต่อการสร้างครอบครัวและการมีบุตร
3. ความสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว
4. แนวคิดเกี่ยวกับการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงาน

##### 2.1.1 ความผาสุกในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผาสุกในการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่แนวคิด ความหมายล้วนใกล้เคียงกัน เพราะถือว่าความผาสุกในการทำงานนั้นมีส่วนสำคัญมากต่อการดำเนินงานพัฒนาต่าง ๆ ขององค์กร ความหมายของความผาสุก ประกอบด้วย

Warr (อ้างถึงในพรรรณิกา สืบสุข, 2548 : 34) กล่าวว่า ความผาสุกในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

- 1) ความมีแรงจูงใจในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
- 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความสนุกสนานและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
- 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Diener (อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 : 26) อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความผาสุกว่า คือความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่เกิดความผาสุกขึ้นได้ จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของ บุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความผาสุก ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จจุล่งตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ลับซ่องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเพื่อเห็น การกระทำที่ไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

### 2.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ทัศนคติอย่างหนึ่งที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดความพึงพอใจโดยตรง แต่สามารถวัดได้โดยทางอ้อมโดยการวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้น และการแสดงความคิดเห็นนั้นจะต้องตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงจึงสามารถวัดความพึงพอใจนั้นได้

จากแนวความคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสวัสดิการด้านการเลี้ยงดูบุตรหรือไม่ ได้มีนักวิชาการและนักบริหารให้แนวความคิดและความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายอย่าง ซึ่งสามารถเรียบเรียงได้ดังต่อไปนี้

Robbins (1989: 139) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญมาก ซึ่งนักบริหารควรให้ความสนใจ เพราะหากลูกจ้างไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะมีผลทำให้ลูกจ้างทำงานหรือลาออกจากงานมากขึ้น ความพึงพอใจของลูกจ้างมีส่วนสำคัญต่อสภาพร่างกาย หากลูกจ้างมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำ

ให้สุขภาพร่างกายและอายุยืนยาวขึ้น และมีผลต่อการดำเนินชีวิตของลูกจ้าง ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรหรือหน่วยงานนอกเหนือจากความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างแล้วก็ตาม เรามักมองข้ามไปว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างที่ไม่พึงพอใจกับงานจะมีผลต่อสภาพร่างกาย เช่น เกิดอาการป่วยไปจนถึงโรคหัวใจ ความพึงพอใจของลูกจ้างสามารถยืดอายุของผู้ปฏิบัติงาน เพราะไม่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งสามารถลดค่าใช้จ่ายทางการแพทย์และลดจำนวนคนที่เจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจ

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการดำเนินชีวิตทั่วไป นอกเหนือจากสภาพการทำงาน ถ้าลูกจ้างพึงพอใจการทำงาน การดำเนินชีวิตภายในครอบครัวดีกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากมีสุขภาพจิตที่ไม่ดีจากที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีผลทั้งสภาพร่างกายและจิตใจของลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญ

Morse (1953: 27) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความเครียดของผู้ทำงานให้ต่ำลงได้ เมื่อความเครียดในงานลดลงก็ย่อมจะเกิดความพึงพอใจในงาน

Smith (1955: 115) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ในการทำงานของมนุษย์นั้น หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการในด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความเป็นตัวของตัวเอง และความต้องการทางสังคม ก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในงานนั้นได้

Applewhite (1965: 6-7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากนายจ้าง

Vroom (1984: 99) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานของตน คำว่า ทัศนคติต่องาน (job attitudes) อาจใช้แทนได้กับความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติทางบวกที่มีต่องานเทียบได้กับความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติทางลบที่มีต่องานเทียบได้กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน

Schermerhorn, Jr. et al. (1991: 55) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นระดับความรู้สึกในเชิงบวก หรือเชิงลบของแต่ละคนที่มีต่องาน ซึ่งเป็นการยอมรับทางอารมณ์ต่องานของตน ตลอดจนจนสภาวะทางกายภาพและทางสังคมของสถานที่ทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความผาสุกในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขและความพอใจในการทำงาน รู้สึกมั่นใจในตัวเอง ไม่รู้สึกเครียดหรือกังวลใจ ได้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

และทำได้สำเร็จ มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตนเองและมีผลงานเป็นที่ยอมรับผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแลและพัฒนาให้ทำงานได้ดี ซึ่งสามารถช่วยให้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น จำเป็นต้องหาวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นให้ประพฤติปฏิบัติตามที่พฤติกรรมดังกล่าว เกิดจากแรงจูงใจ อันมีมูลเหตุสำคัญ คือ ความต้องการของมนุษย์ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นนั่นเอง

## 2.2 ปัจจัยและบทบาทค่านิยมที่ส่งผลต่อการสร้างครอบครัวและการมีบุตร

งานวิจัยจำนวนมากศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตรของคู่สมรส โดยปัจจัยที่ได้รับ ความสนใจเป็นพิเศษ ได้แก่ สภาวะเศรษฐกิจ การมีงานทำ ระดับรายได้ สถานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และความเสมอภาคทางเพศในสังคม เนื่องจากการตัดสินใจมีบุตรเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและละเอียดอ่อน จึงไม่น่าแปลกใจที่ผลการศึกษาหลายชิ้นไม่ได้ให้ผลสรุปในทิศทางเดียวกันเสมอไป โดยงานวิจัยส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางด้านสภาวะเศรษฐกิจส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตรของคู่สมรส โดยทั่วไปแล้วหากเศรษฐกิจตกต่ำคนจะมีลูกกันน้อยลง เนื่องด้วยรายได้ที่ลดลง ทำให้คนตัดสินใจไม่มีบุตรมากขึ้น (Sobotka et al., 2010) ในส่วนของปัจจัยเรื่องการมีงานทำของผู้หญิง การศึกษาโดยมาก พบว่าการทำงานของผู้หญิงส่งผลต่อการมีบุตรคนแรก (Liefbroer and Corijn 1999; Winkler-Dworak and Toulemon 2007; Kreyenfeld 2010; Ozcan, Mayer, and Luedicke 2010; Santarelli 2011) ซึ่งตรงกับสมมติฐานเรื่องค่าเสียโอกาสของผู้หญิง อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าประเทศที่ใช้ในการศึกษาเหล่านี้ มักเป็นประเทศที่มีแนวคิดค่านิยมเพศชายเป็นใหญ่ และมีความคาดหวังว่าผู้หญิงต้องเป็นผู้เลี้ยงดูลูก ด้วยเหตุนี้การมีบุตรจึงทำให้ผู้หญิงจำเป็นต้องเสียรายได้มากกว่าผู้ชาย แต่ในทางกลับกัน ในประเทศที่มีความเท่าเทียมกันด้านเพศ เช่น ประเทศในแถบนอร์ดิก พบว่า การที่ผู้หญิงมีงานทำและระดับรายได้ที่สูง มีแนวโน้มที่จะส่งผลบวกต่อการมีบุตรมากยิ่งขึ้น (Hoem 2000; Vikat 2004; Andersson, Kreyenfeld, and Mika 2009) (Jalovaara, 2013)

ปัจจัยด้านการศึกษาเป็นอีกปัจจัยที่ไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนนักต่อการมีบุตร งานวิจัยโดยมาก พบว่า ระดับการศึกษาที่สูงทำให้การมีบุตรล่าช้าขึ้นสำหรับทั้งผู้หญิงและผู้ชาย (Hoem 1986; Blossfeld and Huinink 1991; Kravdal 1994; Liefbroer and Corijn 1999; Hoem 2000; Lappegard and Ronsen 2005; Winkler-Dworak and Todemon 2007; Jalovaara, 2013) แต่การศึกษาพบว่า

ถึงแม้จะมีบุตรล่าช้ากว่า แต่เมื่อเริ่มมีแล้ว ก็จะมีในจำนวนที่ไม่ได้น้อยไปกว่าคนที่การศึกษาน้อยกว่า (Kravdal 2001; Jalovaara, 2013) นอกจากนี้ จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาและการมีบุตรมีลักษณะเป็นรูปตัวยู คือ ผู้ที่มีการศึกษาน้อยและการศึกษามากจะมีแนวโน้มมีบุตรมากกว่าคนที่มีการศึกษาปานกลาง (Winkler- Dworak and Toulemon, 2007)

ความเสมอภาคทางเพศเป็นอีกปัจจัยที่การศึกษาในปัจจุบันพบว่าส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตรของคู่สมรส โดยความเสมอภาคทางเพศนี้ต้องพิจารณาทั้งความเสมอภาคทางเพศในสถาบัน เช่น ที่ทำงาน สถานศึกษา เป็นต้น และความเสมอภาคทางเพศในครัวเรือน Anderson (2015) พบว่า ในสังคมทั่วไป จะเริ่มมีความเสมอภาคทางเพศในสถาบันก่อน กล่าวคือ ผู้หญิงจะเริ่มได้รับโอกาสทางการงานทัดเทียมกับผู้ชายมากขึ้น ในขณะที่ความเสมอภาคในครัวเรือนจะตามมาภายหลัง ในสังคมที่ผู้หญิงได้รับโอกาสในการทำงานมากขึ้น แต่ผู้หญิงยังคงถูกคาดหวังให้คงบทบาทแม่บ้าน ยังคงเป็นผู้ดูแลเลี้ยงดูบุตร ทำงานบ้าน และทำกับข้าว ผู้หญิงในสังคมเช่นนี้จะเกิดความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานนอกบ้านและหน้าที่ภาระในครอบครัวในสถานการณ์เช่นนี้ การที่ผู้หญิงมีโอกาสการทำงานที่ดี และมีรายได้ที่สูง จะส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตร เนื่องจากผู้หญิงจำเป็นต้องเลือกระหว่างการทำงานหรือการสร้างครอบครัว แต่หากเมื่อใดที่ความเสมอภาคทางเพศเกิดขึ้นทั้งในที่ทำงานและในครัวเรือน การมีงานทำหรือการมีรายได้ที่สูง จะไม่เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้หญิงตัดสินใจไม่มีบุตร

อีกปัจจัยหนึ่งที่มีถูกนำมาใช้ในการอธิบายการลดลงของอัตราเจริญพันธุ์ คือ การเปลี่ยนแปลงของค่านิยมสังคมต่อการสร้างครอบครัว คงปฏิเสธไม่ได้ว่าปัจจัยระดับสังคม เช่น บรรทัดฐานของสังคม เป็นแรงผลักดันหนึ่งที่สำคัญ อันจะนำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของคน ความคาดหวังจากสังคมจึงเป็นปัจจัยที่มีมาตั้งแต่อดีตกาล หล่อหลอมให้มนุษย์เลือกที่จะมีพฤติกรรมบางอย่างไม่ว่ามนุษย์คนนั้นจะชอบหรือไม่ก็ตาม

การตัดสินใจแต่งงานและมีบุตร เป็นสิ่งที่บรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลเป็นอย่างมาก ดังนั้นเมื่อใดที่บรรทัดฐานของสังคมเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง จึงสามารถอนุมานได้ว่าพฤติกรรมในเรื่องภาวะเจริญพันธุ์ก็必将มีความเปลี่ยนแปลงเช่นกัน บรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับการมีบุตร มักมีต้นตอมาจากค่านิยมของสังคมและวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมา หรือแม้กระทั่งศาสนา งานวิจัยในประเทศที่พัฒนาแล้วได้พยายามชี้ให้เห็นถึงบทบาทของการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานทางสังคม ต่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องภาวะเจริญพันธุ์ (Lesthaeghe, 1980; Mason, 1983; Montgomery and Casterline, 1996, Lesthaeghe and Surkyn 1988) ในสังคมสมัยใหม่ สังคมคาดหวังเรื่องการแต่งงานและมีบุตรน้อยลง และเริ่มให้คุณค่ากับการมีอิสรภาพส่วนบุคคล เมื่อเป็นเช่นนี้ การตัดสินใจมีบุตรจึงกลายเป็นเรื่องส่วนตัว

มากขึ้น หากคู่สมรสตัดสินใจจะมีบุตร นั้นเป็นเพราะความต้องการส่วนตัวของคู่สมรสนั้น ไม่ใช่เพราะสังคมมองว่าการมีบุตรเป็นสิ่งที่คู่สมรสพึงจะทำ

ในปัจจุบันมีแนวโน้มในการให้ความสำคัญต่ออิสรภาพส่วนบุคคลมากขึ้น การมีบุตรจึงถูกมองเป็น อุปสรรคทำให้การบรรลุเป้าหมายชีวิตหลายอย่างเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การมีบุตรอาจลดโอกาส ทางกรงาน ในขณะที่ค่าใช้จ่ายมากขึ้น และความคล่องตัวลดลง การตัดสินใจจะมีลูกคนแรก จึงขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญของเป้าหมายอื่นในชีวิตมากยิ่งขึ้น (Liefbroer, 2005)

### 2.3 ความสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว

เรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว (Work-family balance) เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่อัตราการเกิดลดลง หลายประเทศจึงพยายามส่งเสริมให้คนในวัยทำงานสามารถมีสมดุลได้ระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว

แนวโน้มในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่า การใช้เวลาในการทำงานนอกบ้านและในบ้านระหว่าง ผู้หญิงและผู้ชายเริ่มมีความใกล้เคียงกันมากขึ้น โดยความแตกต่างระหว่างเวลาที่ใช้ในการทำกับข้าว การทำความสะอาดบ้าน และการดูแลเด็กระหว่างผู้หญิงและผู้ชายลดลงมาก (Bianchi, Milkie, Sayer, & Robinson, 2000; Bianchi et al., 2006) ความแตกต่างของเวลาในการทำงานบ้านที่ลดลงนั้น เป็นเพราะผู้ชายใช้เวลาในการทำงานบ้านมากขึ้นประกบกับผู้หญิงใช้เวลาดูแลบ้านน้อยลง แต่ในส่วนการดูแลบุตรนั้น พบว่าผู้ชายเริ่มมีส่วนร่วมในการดูแลมากขึ้นและใช้เวลาในการดูแลบุตรมากขึ้น ในขณะที่ผู้หญิงไม่ได้ใช้เวลาน้อยลง (Bianchi et al., 2006) อย่างไรก็ตาม โดยรวมแล้วการใช้เวลานอกเหนือจากการทำงานยังคงมีความแตกต่าง ระหว่างเพศค่อนข้างสูงอยู่

สำหรับคนที่มีบุตรแล้ว พ่อแม่ส่วนใหญ่มองว่าการเป็นพ่อแม่ที่ดี คือการมีเวลาเพียงพอให้กับบุตร (Bianchi & Milkie, 2010) การมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไม่เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว (Keene & Quadagno, 2004) การศึกษาพบว่า ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานของพ่อส่งผลต่อกิจกรรมที่ได้ทำกับลูก เวลาที่ใช้กับคู่ครอง คุณภาพของชีวิตสมรส และการมีส่วนร่วมในเชิงบวกกับลูกวัยรุ่น (Bulanda, 2004)

การมีสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว (Work-family balance) ตามคำนิยามของ Voydanoff (2005) คือ การที่คนคนหนึ่งสามารถมีบทบาทในทั้งการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำที่นิยมใช้มากที่สุดในปัจจุบัน คือ การมีสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-life balance) ซึ่งมีหลากหลายนิยาม แต่โดยรวมแล้วจะกล่าวถึงความพอใจในการมีส่วนร่วมในชีวิตการทำงาน และชีวิตนอกการทำงาน (Greenhaus & Singh, 2003) หรือการที่คนทำงานสามารถควบคุมได้

ในระดับหนึ่ง ว่าตนจะทำงานที่ใด เวลาใด และอย่างไร และที่ทำงานและสังคมยอมรับและเคารพในความ ต้องการของตน ในการเติมเต็มชีวิตทั้งในเรื่องการงานและไม่ใช่งาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลชีวิต ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นกับสถาน ประกอบการ และสังคมโดยรวมด้วย

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการดูแลและสร้างเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของเด็กปฐมวัย จากวารสารวิชาการและเอกสารหน่วยงาน ต่าง ๆ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งได้รวบรวมและศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการที่สำคัญ อาทิ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) อีริก อีริกสัน (Erik Erikson) และฌอง ปิอาเจท์ (Jean Piaget) จึงพอจะสรุปได้ว่าในช่วงอายุปฐมวัย มีความสำคัญมาก กล่าวคือ

2.4.1 ประสบการณ์ในวัยเด็ก นับเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อพัฒนาการด้านบุคลิกภาพ ของบุคคลที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต เมื่อเด็กเริ่มเข้าสู่ระยะปฐมวัยนี้ เด็กจะเริ่มเรียนรู้จาก สภาพแวดล้อมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมใกล้ตัวเขาที่ประกอบด้วย พ่อ แม่ แต่ก็อาจมี บุคคลอื่นซึ่งมีส่วนในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย ญาติพี่น้อง ครูและพี่เลี้ยง ในวัยนี้เด็ก เริ่มเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างเพศ รู้จักเลียนแบบพฤติกรรมที่พบเห็น และรู้ว่าตนมีความสามารถที่ จะทำกิจกรรมบางอย่างได้เองผู้ที่ดูแลเด็กจึงควรใช้เวลาในการเลี้ยงดูอย่างมีคุณภาพ คือรู้จักวิธี ถ่ายทอดลักษณะท่าทาง ลักษณะการประพฤติตนที่เหมาะสมให้กับเด็ก เพื่อให้เด็กทราบแนวทางที่ ถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติตนด้านต่าง ๆ

2.4.2 สังคมที่แวดล้อมตัวเด็กสามารถกำหนดให้เด็กมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันได้ และการ กำหนดบุคลิกภาพของเด็กนี้จะเกิดขึ้นได้ง่ายเมื่อเด็กยังไม่มีประสบการณ์ไม่มากนัก เด็กที่อายุประมาณ 3-5 ปีนี้ เป็นวัยที่มีพัฒนาการทุกด้านสืบต่อมาจากวัยทารกซึ่งเป็นวัยแรกสุดของชีวิต พฤติกรรมที่เด็ก ปฐมวัยจะแสดงออกจึงมีพื้นฐานจากพัฒนาการขั้นแรก ถ้าพัฒนาการขั้นแรกของเด็กเป็นไปด้วยดีมีความ เหมาะสมแล้ว พัฒนาการที่จะเกิดขึ้นในช่วงปฐมวัยก็จะพัฒนาไปในแนวทางที่ดีเช่นกัน ตัวอย่างเช่น เด็กปฐมวัยมักจะอยากรู้จักสภาพแวดล้อม จึงต้องการจะทำอะไรตามใจตนเองโดยถือว่าตนเองเป็นผู้ใหญ่ ไม่ฟังความคิดเห็นของคนอื่น ช่วงวัยนี้เด็กเริ่มมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มและมีจินตนาการ ซึ่งถ้าผู้เลี้ยงดูไม่เข้าใจสภาพของเด็กปฐมวัย ก็จะทำให้พัฒนาการของเด็กวัยนี้ถูกสกัดกั้นอย่างน่าเสียดาย จึงนับว่าช่วงชีวิตนี้มีความสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กปฐมวัยเช่นกัน

2.4.3 เด็กปฐมวัยจะเริ่มเรียนรู้โลกภายนอกมากขึ้น และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม หากได้รับการเลี้ยงดูที่สอดคล้องกับความต้องการตามวัย ในช่วงปฐมวัยนี้เด็กได้มีโอกาสรู้จักสภาพแวดล้อมมากกว่าในวัยทารก ได้พัฒนาความสามารถมากกว่าในวัยทารก รวมทั้งยังได้พัฒนาความสามารถของตัวเองมาบ้างแล้ว ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เด็ก ๆ จึงชอบที่จะทดสอบพลังกำลังและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยนั้นยังคงเป็นไปในลักษณะของรูปธรรมมากกว่านามธรรม โดยเด็กจะเข้าใจเฉพาะสิ่งที่เขาได้เห็นหรือได้สัมผัสเท่านั้น การอธิบายความหมายต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะนามธรรมจะยังใช้ไม่ได้ผลกับเด็กวัยนี้ ดังนั้น การอบรม สั่งสอนของครูและผู้เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูจึงต้องตั้งอยู่บนฐานดังกล่าว รวมทั้งต้องคำนึงถึงความต้องการของเด็กด้วย จึงจะทำให้เด็กผ่านช่วงวัยนี้ไปได้ด้วยดี และจะเป็นพื้นฐานที่ดีต่อช่วงวัยต่อ ๆ ไปของเด็ก

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาการเด็กนั้น นอกจากพันธุกรรมที่ได้รับจากพ่อแม่แล้ว สิ่งแวดล้อมกับการเลี้ยงดูถือเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน หากได้รับการดูแลจากพ่อแม่หรือผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด มีการสร้างเสริมประสบการณ์ผ่านกิจกรรม ผ่านการเล่น ผ่านการทำกิจวัตรในชีวิตประจำวันของเด็ก รวมถึงมีการติดตามพัฒนาการของเด็กให้เหมาะสมตามวัย สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีความสุขและมีคุณภาพต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีการศึกษา

#### 3.1 วิธีการและอุปกรณ์

ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแนวทางในการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Survey) ทำการคัดเลือกกลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา เพื่อจะใช้ในการศึกษาวิจัย โดยจะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา สังกัดกรมการ 3 จำนวนทั้งสิ้น 140 คน

#### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องศึกษา ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค่าน้ำใจเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแนวทางในการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้รับจากข้อศึกษาค้นคว้ามากำหนดเป็นกรอบแนวความคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา

3.3.3 สร้างข้อคำถามให้อยู่ภายใต้กรอบแนวความคิด และครอบคลุมวัตถุประสงค์การศึกษา โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพ และจำนวนเด็กในอุปการะ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาระหน้าที่การเลี้ยงดูบุตรที่ส่งผลต่อความ ผาสุกในการปฏิบัติงาน เกณฑ์การวัดตัวแปร ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นลักษณะคำถาม ที่ให้ผู้ตอบประเมินมีลักษณะในเชิงบวกและในเชิงลบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
พอใจมากที่สุด	5	1
พอใจมาก	4	2
พอใจปานกลาง	3	3
พอใจน้อย	2	4
ไม่พอใจ	1	5

และเมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะได้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่ง ระดับความผาสุกในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้ศึกษาแปลความหมายของความผาสุก ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง ความผาสุกในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง ความผาสุกในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ความผาสุกในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

การแปลความหมายระดับความผาสุก แบ่งได้ทั้งสิ้น จำนวน 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

มีความความผาสุกอยู่ในระดับมาก หมายถึง ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร สำนักกรรมการ 3 ที่มีบุตร มีความรู้สึกว่าการปัจจัยต่าง ๆ ทำให้ตนเองมีความความ ผาสุกในการปฏิบัติงานมาก

มีความความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักกรรมการ 3 ที่มีบุตร มีความรู้สึกที่ปัจจัยต่าง ๆ ทำให้ตนเองไม่ค่อยเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

มีความความพอใจอยู่ในระดับน้อย หมายถึง ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักกรรมการ 3 ที่มีบุตร มีความรู้สึกที่ปัจจัยต่าง ๆ ทำให้ตนเองไม่ดีและไม่เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

### 3.4 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษา

3.4.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ

3.4.4 นำแบบสอบถามทั้งหมด ไปวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### 3.5 ระยะเวลาในการศึกษา

เอกสารวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง การศึกษากรณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ใช้ระยะเวลาในการศึกษา จำนวน 4 เดือน มีรายละเอียด ดังนี้

3.5.1 กำหนดรูปแบบและนำเสนอเค้าโครงการศึกษา เดือนตุลาคม 2564

3.5.2 ดำเนินการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา เดือนพฤศจิกายน 2564

3.5.3 ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนธันวาคม 2564

3.5.4 สรุปและวิเคราะห์ผลการศึกษา เดือนมกราคม 2565 นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าสมบูรณ์ เดือนกุมภาพันธ์ 2565

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง “การศึกษากรณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผู้ศึกษาได้ทำการสำรวจโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา จำนวน 140 ราย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 135 ชุด จากนั้น ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และได้ผลการวิเคราะห์ ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพ จำนวนบุตรหรือเด็กที่อยู่ในการอุปการะ

**ส่วนที่ 2** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตร และความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา

**ส่วนที่ 3** ข้อวิจารณ์

### 4.1 ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา โดยผู้ศึกษาได้นำลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลมาทำการศึกษาประกอบด้วย เพศ สถานภาพ จำนวนบุตรหรือเด็กที่อยู่ในการอุปการะ

**ตารางที่ 1** จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา

(n = 135)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	55	40.75
หญิง	80	59.25
รวม	135	100.00

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. สถานภาพ		
โสด	78	57.78
สมรส	57	42.22
<b>รวม</b>	<b>135</b>	<b>100.00</b>
3. จำนวนเด็กที่อยู่ในการอุปการะ		
1 คน	29	21.48
2 คน	6	4.44
3 คนขึ้นไป	2	1.48
ไม่มี	98	72.60
<b>รวม</b>	<b>135</b>	<b>100.00</b>

จากกลุ่มตัวอย่างมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น จำนวน 135 คน ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ จำนวนเด็กที่อยู่ในการอุปการะ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) **เพศ** จากผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน ร้อยละ 59.25 และเป็นเพศชาย จำนวน 55 คน ร้อยละ 40.70

2) **สถานภาพ** จากผลการสำรวจพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 78 คน ร้อยละ 57.78 และสมรส 57 คน ร้อยละ 42.22

3) **จำนวนบุตรหรือเด็กที่อยู่ในการอุปการะ** จำนวนบุตรหรือเด็กที่อยู่ในการอุปการะของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีบุตรหรือเด็กที่อยู่ในการอุปการะ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ของการสำรวจ รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรหรือเด็กที่อยู่ในการอุปการะ 1 คน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.48 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรหรือเด็กที่อยู่ในการอุปการะ 2 คน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 และกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรหรือเด็กที่อยู่ในการอุปการะ 3 คนขึ้นไป จำนวน 2 คน ร้อยละ 1.48

#### 4.2 ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตร และความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของข้าราชการสำนักกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา

ผู้ศึกษาได้แบ่งประเด็นการสำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรและความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของข้าราชการสำนักกรมการ เป็นด้านต่าง ๆ 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตร
2. ความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก

ตารางที่ 2 จำนวน ค่าร้อยละ ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา

(n = 135)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตร	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่	ไม่เห็น	— x	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	ด้วย อย่างยิ่ง	ด้วย	แน่ใจ	เห็น ด้วย	ด้วย อย่าง ยิ่ง			
1. ท่านคิดว่าภาระการเลี้ยงดูบุตรหรือเด็กส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	29 (21.50)	24 (17.80)	28 (20.70)	42 (31.10)	12 (8.90)	2.88	1.30	ปาน กลาง
2. ปัจจุบันสวัสดิการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถช่วยแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตรหรือเด็กได้	8 (5.90)	13 (9.60)	29 (21.50)	49 (36.30)	36 (26.70)	2.31	1.14	ต่ำ
3. หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์ในการสร้างสมดุลชีวิตของพนักงาน	19 (14.10)	26 (19.30)	27 (20.00)	34 (25.20)	29 (21.50)	2.79	1.35	ปาน กลาง
4. ท่านคิดว่าจะได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเมื่อต้องดูแลบุตรหรือเด็ก	12 (8.90)	19 (14.10)	48 (35.60)	36 (26.70)	20 (14.80)	2.75	1.14	ปาน กลาง
5. ท่านได้ใช้เวลากับครอบครัวหลังเลิกงานอย่างเพียงพอ	11 (8.10)	14 (10.40)	17 (12.60)	31 (23.00)	62 (45.90)	2.11	1.31	ต่ำ
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.56</b>	<b>1.15</b>	<b>ปาน กลาง</b>

ถ้าพิจารณาโดยของรวมกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 2.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านการใช้เวลากับครอบครัวหลังเลิกงานอย่างเพียงพอ ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.11 รองลงมาคือปัจจัยด้านสวัสดิการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถช่วยแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตรหรือเด็กได้ ค่าเฉลี่ย 2.31 ปัจจัยด้านภาระงานในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ย 2.75 สำหรับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

และการเลี้ยงดูบุตรน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ในการสร้างสมดุลชีวิตขององค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานต่อการเลี้ยงดูบุตร มีค่าเฉลี่ย 2.79 และ 2.88 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** จำนวน คำร้อยละของความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของข้าราชการสำนักงานกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา

(n = 135)

ความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. ท่านคิดว่าการเลี้ยงดูเด็กเล็กในช่วงอายุ 0 – 3 ปี ควรได้รับการเอาใจใส่อย่างเพียงพอ	60 (44.40)	46 (34.10)	17 (12.60)	6 (4.40)	6 (4.40)	4.09	1.07	สูง
7. ท่านคิดว่าค่าบริการศูนย์เลี้ยงดูเด็กเล็กของเอกชนมีราคาสูง	32 (23.70)	38 (28.10)	30 (22.20)	24 (17.80)	11 (8.10)	3.41	1.25	ปานกลาง
8. ปัจจุบันศูนย์รับเลี้ยงเด็กภาคเอกชนอยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงานของท่าน	51 (37.80)	33 (24.40)	24 (17.80)	18 (13.30)	9 (6.70)	3.73	1.27	สูง
9. หากท่านต้องเลี้ยงดูเด็กและต้องปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน จะทำให้เกิดความกังวลใจ	30 (22.20)	32 (23.70)	44 (32.60)	17 (12.60)	12 (8.90)	3.37	1.21	ปานกลาง
10. หากมีศูนย์เลี้ยงดูเด็กภายในหน่วยงาน จะสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น	63 (46.70)	46 (34.10)	11 (8.10)	9 (6.70)	6 (4.40)	4.11	1.09	สูง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.74</b>	<b>1.17</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 3 ถ้าพิจารณาโดยของรวมกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นความต้องการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านการให้มีศูนย์เลี้ยงดูเด็กภายในหน่วยงาน จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ ด้านการใช้เวลาเลี้ยงดูเด็กเล็กด้วยตนเองในช่วงอายุ 0 – 3 ปี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับความสำเร็จในการใช้เวลาเลี้ยงดูเด็กอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 4.09 ด้านค่าบริการศูนย์เลี้ยงดูเด็กภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 ด้านความห่างไกลของศูนย์รับเลี้ยงเด็กภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 และด้านการเลี้ยงดูเด็กและต้องปฏิบัติงานในเวลาเดียวกันจะทำให้เกิดความกังวลใจ มีค่าความคิดเห็นต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37

### 4.3 ส่วนที่ 3 ข้อวิจารณ์

ในการศึกษา “กรณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนแนวทางในการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากผลการศึกษสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

#### 1) ข้อวิจารณ์ด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผาสุกในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยประเด็นด้านการใช้เวลากับครอบครัวหลังเลิกงานอย่างเพียงพอเป็นประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบได้คะแนนต่ำที่สุด เนื่องด้วยลักษณะงานของข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นลักษณะงานที่ค่อนข้างมีภาระในการรับผิดชอบงานที่สูง และบ่อยครั้งที่จำเป็นต้องปฏิบัติราชการล่วงเวลาติดต่อกันเป็นระยะเวลาหลายวัน นอกจากนี้ ลักษณะงานของข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยังคงมีภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเดินทางศึกษาดูงานหรือการจัดสัมมนาของกรรมการคณะต่าง ๆ ซึ่งบ่อยครั้งภารกิจงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีการเดินทางไปต่างจังหวัดบ่อยครั้ง ครั้งละหลายวัน เป็นเหตุให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้สึกว่าได้ใช้เวลาในการเลี้ยงดูบุตรด้วยตนเองได้มากพอ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Diener เกี่ยวกับปัจจัยความผาสุกในการทำงาน หรือองค์ประกอบของความผาสุกว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำ คนจึงเกิดความผาสุกขึ้นได้ ซึ่งปัจจัยด้านภาระการทำงานที่ส่งผลให้ข้าราชการสำนักกรรมการ 3 รู้สึกว่าตนเองมีเวลาเลี้ยงดูบุตรไม่เพียงพอ เกิดความกังวลใจ ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ก่อให้เกิดเป็นอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ ผลการสำรวจยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bianchi & Milkie, Keene & Quadagno เกี่ยวกับการใช้เวลากับบุตรอย่างเพียงพอ โดยมีแนวคิดที่ว่าสำหรับคนที่มีบุตรแล้ว พ่อแม่ส่วนใหญ่มองว่าการเป็นพ่อแม่ที่ดี คือการมีเวลาเพียงพอให้กับบุตร และการมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไม่เกิดความสมดุล ระหว่างการทำงานและครอบครัว นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bulanda ซึ่งพบว่า ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานของพ่อแม่ ส่งผลลบต่อกิจกรรมที่ได้ทำกับลูก เวลาที่ใช้กับคู่ครอง คุณภาพของชีวิตสมรส และการมีส่วนร่วมในเชิงบวกกับลูกวัยรุ่น ซึ่งสร้างความกังวลเกี่ยวกับ

ชีวิตส่วนตัว รู้สึกเครียดและกังวล จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรมากที่สุด

## 2) ข้อวิจารณ์ด้านการจัดสวัสดิการศูนย์เลี้ยงดูเด็กเพื่อสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ด้านความต้องการสวัสดิการศูนย์เลี้ยงดูเด็ก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก โดยมีระดับความคิดเห็นรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยในประเด็นการจัดสวัสดิการให้มีศูนย์เลี้ยงดูเด็กภายในหน่วยงาน จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้นมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่า ข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีลักษณะงานที่ค่อนข้างมีภาระในการรับผิดชอบงานที่สูง และบ่อยครั้งที่จำเป็นต้องปฏิบัติราชการล่วงเวลาติดต่อกันเป็นระยะเวลาหลายวัน นอกจากนี้ ลักษณะงานของข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยังคงมีภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการการเดินทางศึกษาดูงาน หรือการจัดสัมมนาของกรรมการคณะต่าง ๆ ซึ่งบ่อยครั้งภารกิจงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีการเดินทางไปต่างจังหวัดบ่อยครั้ง ครั้งละหลายวัน ประกอบกับผลการสำรวจในแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ประเด็นวิธีการดูแลบุตรในขณะที่ปฏิบัติงาน จะพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เลือกวิธีการส่งบุตรไปอยู่กับครอบครัวหรือฝากเลี้ยงดูกับญาติผู้ใหญ่ที่ต่างจังหวัดในขณะที่ตนกำลังปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าเป็นรูปแบบที่เด็กจะได้รับการเลี้ยงดูอย่างใกล้ชิดจากบุคคลภายในครอบครัว ทั้งปู่ย่า ตายาย และญาติพี่น้อง อย่างไรก็ตาม รูปแบบการเลี้ยงดูเด็กในรูปแบบนี้ มีข้อจำกัดสำหรับครอบครัวเดียวในชุมชนเมือง อีกทั้งในอนาคตครอบครัวเดียวมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความผูกพันในรูปแบบชนบทได้ลดบทบาทลงไป การส่งเด็กไปฝากเลี้ยงดูกับญาติผู้ใหญ่ที่ต่างจังหวัด มีข้อดี คือ บิดามารดาทำงานหารายได้อย่างเต็มที่ปราศจากความกังวล แต่ข้อเสีย คือ ความผูกพันระหว่างบิดามารดาและบุตรอาจไม่มีความใกล้ชิดหรือขาดสายสัมพันธ์ อีกทั้งในบางครอบครัวที่มาอาศัยอยู่ในชุมชนเมืองเป็นระยะเวลานาน ส่งผลให้ไม่ค่อยมีความผูกพันกับญาติผู้ใหญ่ในภูมิลำเนาแล้ว จึงไม่สามารถส่งไปอยู่กับครอบครัวหรือฝากเลี้ยงดูกับญาติผู้ใหญ่ที่ต่างจังหวัดได้ ทั้งนี้ กรณีการฝากเลี้ยงกับศูนย์เลี้ยงดูเด็กเป็นทางเลือกที่มีจำนวนน้อยที่สุดจากการสำรวจวิธีการดูแลบุตรในขณะที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เนื่องจากข้อจำกัดด้านสถานที่ตั้งของศูนย์เลี้ยงดูเด็กซึ่งอยู่ห่างไกลจากสำนักงานหรือไกลจากบ้าน ต้องใช้เวลาในการเดินทาง ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งบิดามารดาและบุตร อีกทั้งมีความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย และเป็นภาระค่าใช้จ่าย สวัสดิการด้านสถานเลี้ยงดูเด็กเล็กจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ข้าราชการสำนักกรรมการ 3 เกิดความสมดุลระหว่างเรื่องงานและเรื่องครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Voydanoff และ Greenhaus & Singh เกี่ยวกับ การมีสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว (Work-family balance) โดยมองว่า

การที่คนคนหนึ่งสามารถมีบทบาทในทั้งการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพอใจในการมีส่วนร่วมในชีวิตการทำงาน และชีวิตนอกการทำงาน หรือการที่คนทำงานสามารถควบคุมได้ในระดับหนึ่ง ว่าตนจะทำงานที่ใด เวลาใด และอย่างไร และที่ทำงานและสังคมยอมรับและเคารพในความต้องการของตน ในการเติมเต็มชีวิตทั้งในเรื่องการงานและไม่ใช่การงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลชีวิต ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นกับสถานประกอบการ และสังคมโดยรวมด้วย ดังนั้น การจัดสวัสดิการศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะเป็นการสนับสนุนให้บิดามารดาจึงควรมีเวลาเพียงพอในการเลี้ยงดูและทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับบุตร สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษากรณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนแนวทางในการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การศึกษาสรุปผลได้ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา สำนักกรรมการ 3 จำนวน 140 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของ กลุ่มตัวอย่างนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

##### 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด และไม่มีบุตรหรือเด็กที่อยู่ในการอุปการะ

##### 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในภาพรวม ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีระดับความผาสุกในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านการใช้เวลากับครอบครัวหลังเลิกงานอย่างเพียงพอ ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสวัสดิการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถช่วยแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตรหรือเด็กได้ ปัจจัยด้านการดูแลบุตรส่งผลกระทบต่อการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ในการสร้างสมดุลชีวิตขององค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานต่อการเลี้ยงดูบุตร

### 3) การจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในภาพรวม การจัดสวัสดิการเพื่อสร้างความพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นความต้องการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านการให้มีศูนย์เลี้ยงดูเด็กภายในหน่วยงาน จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการใช้เวลาเลี้ยงดูบุตรหรือเด็กด้วยตนเองในช่วยอายุ 0 – 3 ปี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าเด็กควรได้รับการเอาใจใส่อย่างเพียงพอ ด้านความห่างไกลของศูนย์รับเลี้ยงเด็กภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าบริการศูนย์เลี้ยงเด็กภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และด้านการเลี้ยงดูเด็กและต้องปฏิบัติงานในเวลาเดียวกันจะทำให้เกิดความกังวลใจ มีค่าความคิดเห็นต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

#### 5.2 อภิปรายผล

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่ได้ใช้เวลาในการเลี้ยงบุตรด้วยตนเองอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะในช่วงปฐมวัยซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สมองเจริญเติบโตและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งไม่ได้ใช้เวลากับครอบครัวหลังเลิกงานอย่างเพียงพอ ส่งผลกระทบต่อความพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสียสมดุลระหว่างงานและชีวิต หากได้มีเวลาส่วนตัวและเวลาเลี้ยงบุตรช่วงเย็นหลังเลิกงาน หรือช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ เพื่อเลี้ยง เพื่อสอน เพื่อสร้างสายสัมพันธ์ เพื่อสร้างสิ่งที่เรียกว่า “พ่อและแม่” ใช้ชัดเจน และ “ยึด” เป็นสายสัมพันธ์ที่ตรึงรัดลูกไว้ให้ความปลอดภัยทั้งกายทั้งใจในการเติบโตและดำรงชีวิต สิ่งเหล่านี้ จะช่วยเติมเต็มให้บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณสามารถมีบทบาทในทั้งการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะกลายเป็นพลังเชิงบวกและส่งผลให้มีความสุขในการดำเนินชีวิต และเมื่อบุคคลมีความสุขก็ย่อมมีความพร้อมที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ

จากแนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว สำหรับคนที่ มีบุตรแล้วมองว่าการเป็นพ่อแม่ที่ดี คือการมีเวลาเพียงพอให้กับบุตร การมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไม่เกิดความสมดุล ระหว่างการทำงานและครอบครัว ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลชีวิต ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นกับสถานประกอบการ และสังคมโดยรวมด้วย ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างงานและครอบครัวไม่ใช่เรื่องของปัจเจกบุคคลหรือเรื่องส่วนตัว แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และครอบครัว นโยบายขององค์กรที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ให้ได้มีเวลาเพียงพอให้กับบุตร จะช่วยลดความเครียดของการเลี้ยงดูเด็ก และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่บิดามารดา อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นทั้งต่อองค์กรและประเทศ

นอกจากนี้ การที่เด็กไม่ได้รับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างที่ไม่ได้รับการเลี้ยงดูจากบิดามารดา จะส่งผลต่อระดับความเครียดในเด็กที่สูงขึ้น การขาดการให้ความสัมพันธ์และอยู่ชิดใกล้กับเด็กเป็นระยะเวลานาน ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อพัฒนาการด้านสังคมและอารมณ์แก่เด็กในอนาคต รวมทั้งเด็กมีความเสี่ยงจากความสัมพันธ์ที่ไม่มั่นคงที่บ้านและความเสี่ยงจากการไม่ได้รับการเลี้ยงดูด้วยบิดามารดา ในระหว่างวันและไม่ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีพอ นอกจากนี้ จากผลการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่า การได้รับการดูแลจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด จะส่งผลให้มีการส่งเสริมประสบการณ์ผ่านกิจกรรม ผ่านการเล่น ผ่านการทำกิจวัตรในชีวิตประจำวันของเด็ก รวมถึงมีการติดตามพัฒนาการของเด็กให้เหมาะสมตามวัย ดังนั้น บิดามารดาจึงควรมีเวลาเพียงพอในการเลี้ยงดูและทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับบุตร สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เด็กเติบโตขึ้นอย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

ดังนั้น หากมีการจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมให้บิดามารดาเข้าถึงข้อมูลการเลี้ยงดูเด็กที่มีคุณภาพ มีสวัสดิการที่เอื้อให้ได้มีเวลาเลี้ยงลูกเองโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปฐมวัย และเป็นสวัสดิการที่ส่งเสริมให้สามารถใช้เวลาในการเลี้ยงดูบุตรของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนมีสวัสดิการที่เอื้อให้เกิดพื้นที่การเรียนรู้ของเด็กและการสร้างสภาพแวดล้อมให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาทักษะชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงควรมีการจัดสวัสดิการศูนย์เลี้ยงดูเด็กให้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อสร้างความผาสุกในการทำงาน ลดความวิตกกังวล ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรของบุคลากร รวมถึงช่วยให้บิดามารดา และบุตรได้อยู่ใกล้ชิดกัน อันจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่สมาชิกภายในครอบครัว ส่งผลต่อพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็กและเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมที่มีคุณภาพ ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐที่กำหนดให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้ สมกับวัยตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

1) จัดสวัสดิการศูนย์เลี้ยงดูเด็กให้กับข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อเป็นสวัสดิการแก่บุตรหลานข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในวงงานรัฐสภา โดยจะต้องเป็นศูนย์เลี้ยงดูเด็กที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และมีมาตรฐานในการดูแล พัฒนา จัดประสบการณ์เรียนรู้และการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ในราคาค่าบริการที่ย่อมเยาและเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถใช้เวลาใกล้ชิดกับบุตรของตนเอง ลดความกังวล อัน

จะเป็นการเพื่อนประสิทธิภาพให้แก่องค์กรในภาพรวม ทั้งนี้ การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กเล็ก เช่น พระราชบัญญัติการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 เป็นต้น

2) ควรมีการบูรณาการความร่วมมือ (MOU) หรือ ขอความร่วมมือ เพื่อดำเนินการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันการศึกษาที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในการดูแลเด็ก เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นต้น

3) จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้บิดามารดาใช้เวลาเลี้ยงดูบุตร อาทิ มีชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อเสริมสร้างความอบอุ่นในครอบครัว มีวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของทั้งบิดาและมารดาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นอีกวิธีในการเสริมสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างตัวเด็กและบิดามารดา

4) จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตร เช่น ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ซึ่งเป็นสารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก โดยเปิดโอกาสให้มีการปั๊มนมแม่ในที่ทำงานได้ โดยอำนวยความสะดวกด้านสถานที่และอุปกรณ์เพื่อเก็บรักษานมแม่ระหว่างวัน อาทิ ห้องเก็บน้ำนมแม่ ตู้เย็น ตู้แช่แข็ง หรือมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับการเลี้ยงดูลูกด้วยนมแม่ในช่วงแรกเกิดถึง 6 เดือนเป็นอย่างน้อย ซึ่งเป็นระยะเวลาที่องค์การอนามัยโลกแนะนำ

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
- กระทรวงสาธารณสุข. (2560). **คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย**. นนทบุรี :  
สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- ชมพูปราว มิ่งมงคล, อุษาพร เสวกวิ และสุชาดา นิมมานนิตย์. (2563). พัฒนาการและ  
การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. วารสาร  
“ศึกษาศาสตร์ มมร.” คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,  
ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2563, หน้า 212 – 230. สืบค้นเมื่อ  
26 พฤศจิกายน 2564. จาก  
<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/edj/article/view/1148/850>

### ภาษาอังกฤษ

- Andersson, G., Kreyenfeld, M., & Mika, T. (2009, October). **Welfare state context, female earnings and childbearing**. In XXVI IUSSP Population Conference.
- Anderson, T., & Kohler, H.-P. (2015). **Low Fertility, Socioeconomic Development, and Gender Equity**. *Popu*, 41(September), 381– 407.
- Blossfeld, H. P., & Huinink, J. (1991). **Human capital investments or norms of role transition? How women's schooling and career affect the process of family formation**. *American journal of Sociology*, 143 –168.
- Hoem, J. M. (1986). **The impact of education on modern family-union initiation**. *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 2(2), 113-133.

Liefbroer, A. C., & Corijn, M. (1999). **Who, what, where, and when?**

**Specifying the impact of educational attainment and labour force participation on family formation.** *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 15(1), 45-75.

Jalovaara, M. (2013). **Socioeconomic resources and the dissolution of**

**cohabitations and marriages.** *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 29(2), 167-193.

Kravdal, Ø. (1994). **The importance of economic activity, economic**

**potential and economic resources for the timing of first births in Norway.** *Population studies*, 48(2), 249-267.

Kravdal, Ø. (2001). **The high fertility of college educated women in**

**Norway: An artefact of the separate modelling of each parity transition.** *Demographic research*, 5(6), 187-216.

Kreyenfeld, M. (2010). **Uncertainties in female employment careers and**

**the postponement of parenthood in Germany.** *European Sociological Review*, 26(3), 351-366.

Lappegård, T., & Rønsen, M. (2005). **The multifaceted impact of**

**education on entry into motherhood.** *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 21(1), 31-49.

Lesthaeghe, R. (1980). **On the social control of human reproduction.**

*Population and Development Review*, 527-548.

Montgomery, M. R., & Casterline, J. B. (1996). **Social learning, social**

**influence, and new models of fertility.** *Population and Development Review*, 22, 151-175.

Lesthaeghe, R., & Surkyn, J. (1988). **Cultural dynamics and economic**

**theories of fertility change.** *Population and development review*, 1-45.

Liefbroer, A. C., & Billari, F. C. (2010). **Bringing norms back in: A**

**theoretical and empirical discussion of their importance for understanding demographic behaviors.** *Population, Space and Place*, 16(4), 287-305.

Mason, K. O. (1983). **Norms Relating to the Desire for Children.**

Determinants of Fertility in Developing Countries: A Summary of Knowledge, (15), 314

Ozcan, B., Mayer, K. U., & Luedicke, J. (2010). **The impact of**

**unemployment on the transition to parenthood.** *Demographic Research*, 23(29), 807-846. Ricardo, D., (1815). Essay on the influences of a low price of corn on the profits of stock.

Santarelli, E. (2011). **Economic resources and the first child in Italy: A**

**focus on income and job stability.** *Demographic Research*, 25, 311.

Sobotka, T., Skirbekk, V., & Philipov, D. (2011). **Economic recession and**

**fertility in the developed world.** *Population and development review*, 37(2), 267-306.

Vikat, A. (2004). **Women's labor force attachment and childbearing**

**in Finland.** *Demographic Research*, 3, 177-212.

Winkler-Dworak, M., & Toulemon, L. (2007). **Gender differences in the**

**transition to adulthood in France: is there convergence over the recent period?** *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 23(3-4), 273-314.

# ภาคผนวก



## แบบสำรวจ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตร และความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก  
ของข้าราชการสำนักกรมอาชญากรรม 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังกัดกระทรวงรัฐสภา

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำโดยนักศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 13 ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความผาสุกในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักกรมอาชญากรรม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กรณีการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็กของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบบสอบถามต่อไปนี้แต่ ละรายการมีความสัมพันธ์กับความผาสุกในการปฏิบัติงานของท่าน

ข้อมูลที่ได้รับนี้จะถือเป็นความลับ ซึ่งจะนำคำตอบของท่านใช้วิเคราะห์ทางสถิติในภาพรวมเท่านั้น โดยจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล ทุกคำตอบและความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและเป็นแนวทางในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงและสามารถนำมาบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป จึงขอความ กรุณาได้โปรดตอบคำถามทุกข้อโดยพิจารณาเลือกตอบตามความรู้สึกที่แท้จริง และท่านสามารถให้ข้อคิดเห็นได้โดยอิสระ ซึ่งจะไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแต่ประการใดทั้งสิ้น

### แบบสำรวจชุดนี้ ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ สถานภาพ และจำนวนบุตรหรือเด็กที่อยู่การอุปการะ ณ ปัจจุบัน
- ตอนที่ 2 ประเด็นสำรวจความผาสุกในการปฏิบัติงานและความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก โดยกำหนดระดับความผาสุกและระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. สถานภาพ  โสด  สมรส
3. จำนวนบุตรหรือเด็กที่อยู่ในการอุปการะ
- 1 คน  2 คน
- 3 คนขึ้นไป  ไม่มี

### ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตรและความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน)

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

4	คะแนน	หมายถึง	มาก
3	คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	น้อย
1	คะแนน	หมายถึง	ไม่มีความสุข/ไม่มีความต้องการ

การสำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการเลี้ยงดูบุตร	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1) ท่านคิดว่าภาระการเลี้ยงดูบุตรหรือเด็กส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ท่าน					
2) ปัจจุบันสวัสดิการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถ ช่วยแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตรหรือเด็กได้					
3) หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์ในการสร้างสมดุลชีวิตของพนักงาน					
4) ท่านคิดว่าจะได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเมื่อต้องดูแลบุตร หรือเด็ก					
5) ท่านได้ใช้เวลากับครอบครัวหลังเลิกงานอย่างเพียงพอ					
ประเด็นความต้องการสวัสดิการด้านศูนย์เลี้ยงดูเด็ก	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6) ท่านคิดว่าภาระการเลี้ยงดูเด็กเล็กในช่วงอายุ 0 – 3 ปี ควรได้รับการเอาใจใส่ อย่างเพียงพอ					
7) ท่านคิดว่าค่าบริการศูนย์เลี้ยงดูเด็กเล็กของเอกชนมีราคาสูง					
8) ปัจจุบันศูนย์รับเลี้ยงเด็กภาคเอกชนอยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงาน ของท่าน					
9) หากท่านต้องเลี้ยงดูเด็กและต้องปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน จะทำให้เกิดความกังวลใจ					
10) หากมีศูนย์เลี้ยงดูเด็กภายในหน่วยงาน จะสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น					

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะ โปรตุระบุความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอกราบขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ  
จัดทำโดย

นางสาววรรณภา ทิพยชล  
วิทยากรชำนาญการพิเศษ

สำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 13

## ประวัติผู้ศึกษา

**ชื่อ-สกุล** นางสาววรรณภา ทิพยชล  
**ตำแหน่งปัจจุบัน** วิทยากรชำนาญการพิเศษ  
กลุ่มงานคณะกรรมการการสวัสดิการสังคม สำนักกรรมการ 3  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
**คุณวุฒิการศึกษา** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
**สถานที่ติดต่อ** 38/61 ม.3 ต.บางคูรัด อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี 11110  
**หมายเลขโทรศัพท์** ที่ทำงาน : 0-2242-5900 ต่อ 7221  
มือถือ : 082-454-1595