

วรางค์ วีระนาคินทร์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว ความ  
เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้าใน  
อาชีพของผู้บริหารหญิง จังหวัดนครราชสีมา (RELATIONSHIP BETWEEN WORK-  
FAMILY CONFLICT, SELF-EFFICACY, SOCIAL SUPPORT, AND CAREER  
ASPIRATION OF WOMEN IN MANAGERIAL POSITION, NAKHON  
RATCHASIMA PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.มัลลิกา สังข์สนธิ, 129 หน้า.

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ  
ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นตามลักษณะองค์การ 2) ความแตกต่าง  
ของระดับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้นและระดับความขัดแย้งในงาน  
และครอบครัวตามลักษณะองค์การ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในงานและครอบครัว  
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม กับความปรารถนาก้าวหน้า  
ในอาชีพของผู้บริหารหญิงระดับต้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารหญิงระดับต้น ที่สมรส  
และมีบุตร มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายในองค์การ ทั้งในรัฐวิสาหกิจ  
ราชการ และบริษัทเอกชนขนาดกลางขึ้นไปในจังหวัดนครราชสีมา โดยเป็นอุตสาหกรรมการผลิต  
อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมค้าปลีก-ค้าส่ง จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น  
แบบสอบถาม จำนวน 41 ข้อ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ใน  
การคำนวณ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
และการสร้างสมการพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

จากผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความ  
ปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง พนักงานรับรู้การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปาน  
กลาง และมีความขัดแย้งในงานและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ 2) ระดับความปรารถนาก้าวหน้าใน  
อาชีพมีความแตกต่างกันตามลักษณะองค์การ 3) ความขัดแย้งในงานและครอบครัวไม่มีความ  
สัมพันธ์กับความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ 4) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองไม่มี  
ความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในงานและครอบครัว ส่วนการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ใน  
ทิศทางตรงกันข้ามกับความขัดแย้งในงานและครอบครัว โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 4.1 ตาม  
สมการ  $WCF = -0.204(SS)$  5) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความ  
ปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 15.7 ตามสมการ  $CA = 1.652(SE)$

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ  
ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา \_\_\_\_\_  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา \_\_\_\_\_

WARANG WEERANAKINT : RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT, SELF-EFFICACY, SOCIAL SUPPORT, AND CAREER ASPIRATION OF WOMEN IN MANAGERIAL POSITION, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE. THESIS ADVISOR : MULLIKA SUNGSANIT, Ph.D., 129 PP.

#### WORK-FAMILY CONFLICT/SELF-EFFICACY/SOCIAL SUPPORT/CAREER ASPIRATION

The purposes of this research were 1) to study the relationship between personal factors (i.e., age, tenure, number of children, number of dependents, income, household income, and the availability of maid) and career aspiration of first level female managers separated by types of organization, 2) to compare the level of career aspiration and the level of work-family conflict of first level female managers in different types of organization, and 3) to study the relationship among work-family conflict, self-efficacy, social support, and career aspiration of first level female managers. Two hundred ninety seven first level female managers, who are married and have children, hold status as head of the department, job supervisor, or head of the division in state enterprises, public, and private organizations (i.e., medium enterprises in manufacturing, service, and retail and wholesale) in Nakhorn Ratchasima province participated in this study. The questionnaire was used to collect data. Percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regressions were used in analyzing the data and testing hypotheses.

The results of this study showed that 1) The level of self-efficacy and career aspiration of the subjects were high. The subjects perceived medium level of social support and low level of work-family conflict. 2) Furthermore, there was a statistically significant difference in the level of career aspiration of the subjects from different types of organization. 3) Work-family conflict had shown no significant relationship with career aspiration and self-efficacy. 4) However, social support had shown significant negative relationship with work-family conflict. This factor could explain 4.1% of variance in the work-family conflict ( $WFC = -0.204(SS)$ ). 5) Self-efficacy had shown significant relationship with career aspiration. This factor could explain 15.7% of variance in the career aspiration ( $CA = 1.652 + 0.568(SE)$ ).

School of Management Technology

Student's Signature\_\_\_\_\_

Academic Year 2008

Advisor's Signature\_\_\_\_\_