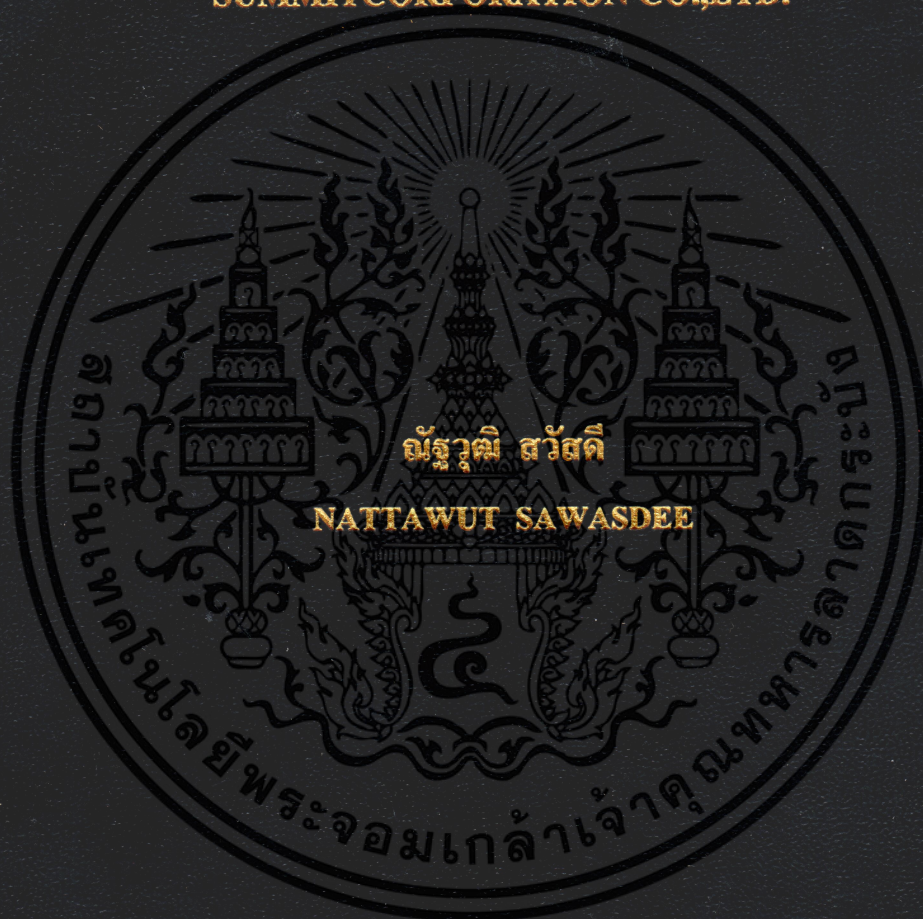


ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรใน
บริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชัน

CAREER ADVANCEMENT AND WORK-LIFE BALANCE OF ENGINEER IN
SUMMIT CORPORATION CO.,LTD.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-M-017-080

ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรใน
บริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชั่น

CAREER ADVANCEMENT AND WORK-LIFE BALANCE OF ENGINEER IN
SUMMIT CORPORATION CO.,LTD.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

KMITL-2015-AMC-M-017-080

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**CAREER ADVANCEMENT AND WORK-LIFE BALANCE OF ENGINEER IN
SUMMITCORPORATION CO.,LTD.**



NATTAWUT SAWASDEE

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2015

KMITL-2015-AMC-M-017-080

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน
นักศึกษา	นายณัฐวุฒิ สวัสดิ์
รหัสประจำตัว	55671424
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2558
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คูหาสวรรค์เวช
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน 2) ศึกษาระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน 3) เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกร ในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์โดยวิธี t-test และ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. วิศวกรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในระดับอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับสมดุลในชีวิตและงานวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Thesis Title	Career Advancement and Work-Life Balance of Engineer in Summit Corporation Co.,Ltd.
Student	Mr. Nattawut Sawasdee
Student ID.	55671424
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2015
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Somsak Kuhaswanvetch
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) To study the level of career advancement of engineers in the Summit Corporation Co.Ltd. 2) To study the level of work-life balance of engineers in the Summit Corporation Co.Ltd. 3) To compare the career advancement of engineers in the Summit Corporation Co.Ltd by personal factors 4) To compare the work-life balance of engineers in Summit Corporation by personal factors, and 5) To study the relationship between the career advancement and the work-life balance of engineers in the Summit Corporation Co.Ltd. Questionnaires were used as research instrument to collect data. Data were analyzed by statistical program. Statistics for analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. T-test and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) were used to test the hypotheses. The study results were as follows.

1. The career advancement of engineers in the Summit Corporation Co.Ltd. were at moderate level.
2. The work-life balance of engineers in the Summit Corporation Co.Ltd. were at moderate level.
3. The engineers, who had different personal factors, had no statistical significant difference in the career advancement and work – life balance at level of 0.01.
4. The career advancement that was associated with the work-life balance of engineers in the Summit Corporation Co.Ltd. at statistical significant level 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ภูหาสวรรค์เวช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นโรตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อชี้แนะจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

ขอขอบคุณบริษัท บริษัท ชัมมิทคอร์ปอเรชั่น ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลรวมทั้งวิศวกรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ได้ให้ทุนสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ทุกคนในครอบครัว และเพื่อนๆ ที่ให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้โอกาสที่ดีทางการศึกษา และเพื่อนๆ IM16 ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจมาโดยตลอด

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ณัฐวุฒิ สวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าที่ในอาชีพ.....	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและงาน.....	18
2.3 ประวัติและข้อมูลของกลุ่มบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น.....	29
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
3.5 สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์ปอเรชั่น	53
4.2 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัทซัมมิต คอร์ปอเรชั่น	55
4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์ ปอเรชั่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	61
4.4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพ และสมดุลในชีวิต และงานของวิศวกร	81
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความ ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานในบริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชั่น	85
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	86
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	89
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	100
ประวัติผู้เขียน	106

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ตัวชี้วัดความสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงาน	4
3.1 จำนวนวิศวกรบริษัทในเครือซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	37
3.2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	39
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและ งานของวิศวกรในบริษัท ซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	40
3.4 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA	47
3.5 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	50
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรในบริษัท ซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	53
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้า ในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ซัมมิทคอร์ปอเรชั่น	56
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของจำนวนชั่วโมงการ ทำงานต่อเดือน	58
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของสมดุลในชีวิตและงาน	58
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ ความก้าวหน้าในอาชีพของ วิศวกรในบริษัท ซัมมิทคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามเพศโดย วิธี t-test.....	61
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยวิธี t-test	62
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามอายุโดยวิธี One - way ANOVA.....	63
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One - way ANOVA	64
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัทซัมมิทคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One - way ANOVA.....	65
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยวิธี t-test.....	65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าของวิศวกรในบริษัทซัมมิทคอร์เปอร์เรชั่น จำกัด ตามโรงงานที่สังกัด โดยวิธี One -way ANOVA.....	66
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมมูลในชีวิต และ งานของวิศวกรในบริษัทซัมมิทคอร์เปอร์เรชั่น จำกัด ตามเพศ โดยวิธี t-test.....	67
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมมูลในชีวิตและงานจำกัดตามสถานภาพสมรสโดยวิธี t-test.....	68
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับสมมูลในชีวิตและงานจำกัดตามอายุโดยวิธี One - way ANOVA.....	69
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมมูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัทซัมมิทคอร์เปอร์เรชั่น จำกัดตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One - way ANOVA.....	70
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมมูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัทซัมมิทคอร์เปอร์เรชั่น จำกัดตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One - way ANOVA.....	71
4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมมูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัทซัมมิทคอร์เปอร์เรชั่น จำกัดตามแผนกที่สังกัด โดยวิธี t -test.....	72
4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานอ่านตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความสมมูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัทซัมมิทคอร์เปอร์เรชั่น จำกัดตามโรงงานที่สังกัด โดยวิธี One - way ANOVA.....	73
4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัทซัมมิทคอร์เปอร์เรชั่น จำกัดตามเพศ โดยวิธี t-test.....	74

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยวิธี t-test.....	75
4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการทำงานล่วงเวลาจำแนกตามอายุโดยวิธี One - way ANOVA.....	76
4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One - way ANOVA.....	77
4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One - way ANOVA.....	78
4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยวิธี t-test.....	79
4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานอ่านตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามโรงงานที่สังกัด โดยวิธี One - way ANOVA.....	80
4.26 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระหว่างค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามโรงงานที่สังกัด แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	81
4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชั่น.....	82
4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	82

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	9



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่มีการแข่งขันทางธุรกิจกันอย่างมากมายไม่ว่าจะเป็นในระดับภูมิภาค ระดับประเทศ จนถึงในระดับโลก ต่างมุ่งปรับตัวเองให้สามารถดำรงอยู่ในสภาวะดังกล่าวได้โดยมุ่งเน้นในการสร้างองค์กรให้มีความสามารถที่จะแข่งขันและมีการใช้วิธีการอันหลากหลายในการนำเอาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยได้รับการยอมรับกันแล้วว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีค่าที่สำคัญที่สุดในการวัดและประเมินความสำเร็จขององค์กร ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างที่จะมุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อเนื่อง

การจัดการองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เกิดการแข่งขันกันสูงมากขึ้น และตลอดเวลาที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรมากขึ้น ฯลฯ ทำให้องค์กรมีความต้องการหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็นเลิศหรือโดดเด่นและมีทั้งความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานที่หลากหลาย ความต้องการเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทำให้บุคลากรในยุคปัจจุบันต้องมีความสนใจในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพมากยิ่งขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรรวม ทั้งเมื่อได้ทำงานในองค์กรแล้ว บุคลากรต้องการความสนับสนุนและพัฒนาอาชีพจากองค์กรเช่นกัน อาชีพเป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ และสภาพการบังคับของสังคม ทำให้ บุคคลเลือกอาชีพและมีการประกอบอาชีพเมื่อถึงวัยทำงานตัวเองบ้างหรือไม่ว่าท่านต้องการอะไรบ้างจากการทำงานของท่านซึ่งแน่นอนว่าความต้องการของแต่ละท่านอาจจะเหมือนกันหรือไม่เหมือนกันบางท่านอาจจะเข้ามาทำงานในองค์กรเพื่อต้องการที่จะได้รับเงินเดือนมาก ๆ และมีสวัสดิการที่ดี ในขณะที่บางท่านอาจจะต้องการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงและคงมีอีกหลาย ๆ ท่านที่ต้องการทำงานที่ทำหายความสามารถเป็นอันดับแรก ฯลฯ ความต้องการต่าง ๆ ของคนที่ทำงานเหล่านี้จะเป็นผลมาจากปัจจัยพื้นฐานหลาย ๆ ประการ เช่น ด้านครอบครัว ทัศนคติพื้นฐานด้านการศึกษา ฯลฯ ซึ่งในด้านการบริหารงานบุคคลแล้วพอจะรวบรวมความต้องการหรือความปรารถนาของคนที่ทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ดังนี้คือต้องการงานหรืออาชีพที่มั่นคงมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปในหน้าที่การงานได้รับเงินเดือนดีเหมาะสมกับงานได้รับสวัสดิการที่ดีเป็นงานที่มีเกียรติในสังคมสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี และได้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถแต่มีความจริงอยู่ประการหนึ่ง ซึ่งมักจะมีผู้กล่าวอยู่เสมอคือ “งานที่ดีที่สุด ไม่ใช่งานที่เราทำอยู่นายที่ดีที่สุด ไม่ใช่หน้าที่เรามีอยู่ สวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีที่สุดไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่” จากการศึกษาที่คนมักจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นฝ่ายอื่นดีกว่าฝ่ายที่ตนเองยืนอยู่นี่เองเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนงานและคำกล่าวอ้างในการเปลี่ยนงานที่นำมาใช้บ่อย ๆ ก็คือ “ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” (เพ็ชร ฐปะวิเชตร. 2547)

ตลอดช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพ กับชีวิตด้านอื่นๆ (Work-Life Balance หรือเรียกสั้นๆว่า WLB) ได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชนของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มทางด้านประชากรและสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น หรือกำลังแรงงานที่มีอายุเฉลี่ยมากขึ้น ในมุมมองของการบริหาร หากองค์กรต่างๆต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการให้บุคลากรมี WLB ที่ดี มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิต และลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน อย่างไรก็ตาม แม้ความหมายของคำว่า “สมดุล” ระหว่างชีวิตกับการทำงานจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการตีความของบุคคลต่างๆ แต่ในการศึกษาเรื่องนี้ในบริบทที่แตกต่างกัน ก็ได้มีหน่วยงาน/องค์กรบางแห่งกำหนดความหมายของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (WLB) อย่างเป็นทางการไว้ เช่น Work Life Balance Network แห่งสหราชอาณาจักรให้ความหมายของ WLB ว่าเป็น “ความสมดุลระหว่างภาระผูกพันทางการงานกับภาระด้านอื่น และการมีทางเลือก” (ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ. 2549)

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต หมายถึง จุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว (ตามคำนิยามของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) การทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่งๆ ในขณะที่ การทำงานที่มากเกินไปก็อาจเกิดผลในทางลบของคนที่ส่งผลต่อด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว ดังจะเห็นได้ว่าในประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติถึงปรากฏการณ์ที่คนทำงานหนักจนตายมาแล้ว หรือที่เรียกว่าโรคาโรชิ (ทั้งที่ในอดีต คนญี่ปุ่นไม่ได้ทำงานหนักขนาดนี้) การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของคนเราเลยทีเดียว

สำหรับครอบครัวหนึ่งๆ แล้ว การสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิกในครัวเรือน และยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคมโดยรวมอีกด้วย โดยเฉพาะหากสามารถจัดสรรเวลาที่เพียงพอในการเข้าสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน

ในทางวิชาการเองก็ได้มีความพยายามอธิบายในเรื่องราวการสร้างสมดุลของชีวิตเช่นกัน โดยในรายงานการศึกษาของ OECD (2011a) ได้นำเสนอดัชนีชี้วัดเพื่ออธิบายถึงการใช้เวลาของคนเราระหว่างการทำงาน การใช้เวลากับครอบครัว การสื่อสาร การพักผ่อน และการดูแลเรื่องส่วนตัว การสร้างสมดุลระหว่างกิจกรรมการทำงานและกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานนั้นได้รับ

ความสนใจและเกิดการเปลี่ยนแปลงไปมากในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่ได้จากการพักผ่อนและการลดเวลาทำงานลงมากยิ่งขึ้น

การให้ความสนใจกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มีมากขึ้น ส่วนหนึ่งเนื่องจากแนวโน้มด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น หรือคนทำงานมีอายุเฉลี่ยมากขึ้น

ในประเด็นเรื่องเพศนั้น แม้ว่าเพศหญิงจะทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่ภาระหน้าที่การทำงานภายในครอบครัว ก็ยังมีการกระจายงานภายในครอบครัว โดยได้รับอิทธิพลเรื่องเพศแบบเดิมอยู่ โดยผู้ชายมีแนวโน้มที่จะทำงานเป็นเวลานานจากการทำงานที่ได้รับเงินเป็นค่าตอบแทน (Paid Work) ในขณะที่ผู้หญิงยังคงต้องใช้เวลาหลายชั่วโมงต่อไปในงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน (Unpaid Work) ที่บ้าน ในขณะที่ความไม่สมดุลทางเพศยังคงถูกกำหนดโดยปัจจัยเชิงวัฒนธรรมอีกด้วย

นอกจากนี้ ความอยู่ดีมีสุขของเด็กก็เป็นเรื่องที่ได้รับผลกระทบจากการจัดสรรเวลาที่ไม่เหมาะสมของผู้ปกครองเช่นกัน โดยกลุ่มเด็กได้รับผลกระทบจากการที่พ่อแม่ผู้ปกครองของตนเองทำงานหนักและมีเวลาให้กับเด็กๆ น้อยเกินไป ทั้งที่การดูแลเด็กของพ่อแม่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพัฒนาการของเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กเล็ก

จากการสำรวจ OECD พบว่า ในประเทศส่วนใหญ่ที่ทำการสำรวจมีเพียงพนักงานไม่กี่เปอร์เซ็นต์เท่านั้นที่ทำงานเป็นเวลานานเกินไป (มากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) โดยแม้ว่าสัดส่วนของพนักงานประจำทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีจำนวนมากอย่างมีนัยสำคัญ แต่สัดส่วนของคนทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมง มีขนาดไม่มากนัก โดยประเทศตุรกี ถือเป็นประเทศที่มีสัดส่วนคนทำงานที่ทำงานเป็นเวลานานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สูงถึงเกือบครึ่งหนึ่งของพนักงานรวมตามด้วยประเทศเม็กซิโกและอิสราเอล ที่มีคนทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประมาณหนึ่งในห้าของคนทำงานทั้งหมด

ตารางที่ 1.1 ตัวชี้วัดความสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงาน

		ตัวชี้วัด							
		ความเกี่ยวข้องกับการวัดและตรวจสอบการเป็นอยู่ที่ดี				คุณภาพเชิงสถิติ			
		แนวคิดเป้าหมาย	การตรวจวัดทาง ใบหน้า	การตีความ โปร่งใส ดี / ไม่ดี	นโยบายการ ตอบสนองต่อ ผลลัพธ์	ไม่สามารถ รวบรวมผล	เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บข้อมูลที่ ดี	ค่านิยมที่ เทียบเคียง	ความคุ้มครอง ของประเทศ
ความสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงาน									
พนักงานที่ทำงาน มากกว่า 50 ชั่วโมง ต่อ สัปดาห์	ความสมดุลของเวลาการทำงานในชีวิต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เวลาในการพักผ่อน และการดูแลส่วน บุคคล		✓	✓	-	-	✓	-	-	-
เวลาแลกเปลี่ยน		✓	✓	-	-	✓	-	-	-
ความพึงพอใจกับการ จัดสรรเวลาการทำงาน ในชีวิต	ความพึงพอใจกับความ สมดุลของเวลาการทำงาน ในชีวิต	✓	✓	-	✓	-	✓	-	-
อัตราการทำงานของ มารดาที่เลี้ยงดูเด็กวันเรียน	ความสามารถในการ เจรจาต่อรองในครอบครัว และการทำงาน	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓

ที่มา : OECD (2011a)

สิ่งที่สำคัญในการเอาระบบไปใช้ปฏิบัติคือองค์กรจะต้องมีการติดตามและวัดผลชัดเจน เพื่อให้แน่ใจว่างานบรรลุเป้าหมายจริงๆต้องสร้างจิตสำนึกตระหนักในความรับผิดชอบซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้แก่พนักงานมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบมีระบบสารสนเทศที่พนักงานสามารถเข้าถึงส่งต่อและรับข้อมูลได้อย่างฉับไวมีประสิทธิภาพมีระบบการบริหารข้อมูลรายงานเพื่อการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องสุดท้ายต้องมีกิจกรรมให้พนักงานได้มีโอกาสประชุมสังสรรค์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกันด้วยซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ยากในการปฏิบัติสำหรับองค์กร

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องสร้างความสมดุลแต่ความสมดุลนั้นไม่ได้หมายความว่างานกับครอบครัวต้องเท่ากันเสมอไปความสมดุลนั้นสามารถสร้างได้จากความจริงใจของบริษัทที่อยากจะเห็นพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างจริงจัง

จากความสำคัญของปัญหา ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ซึ่งหากพนักงานของบริษัทได้มีการวางแผนที่จะพัฒนาตนเองและตระหนักถึงความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานแล้วจะทำให้เกิดความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความแข็งแกร่งที่จะสามารถแข่งขันในระดับต่างๆได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น
2. เพื่อศึกษาระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น
3. เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์เปอเรชั่น

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อเปรียบเทียบสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์เปอเรชั่น

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกร ในบริษัทชัมมิตคอร์เปอเรชั่น

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 วิศวกรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีสถานภาพสมรส แตกต่าง กัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่าง กัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 วิศวกรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีสถานภาพสมรส แตกต่าง มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน แตกต่าง กัน มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่าง กัน มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.6 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 วิศวกรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีสถานภาพสมรส แตกต่าง มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกันมีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.5 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.6 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.7 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับสมคูลในชีวิต และงานของ วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิจัยโดยยึดหลักแนวความคิดเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในอาชีพและสมคูลในชีวิตและงานจากทฤษฎีของไทด์แมนและ โอฮาราทำให้ มองเห็นว่าพัฒนาการทางอาชีพนั้นเป็นกระบวนการตัดสินใจที่สลับซับซ้อนเกิดในช่วงเวลา ยาวนานตลอดชีวิตของบุคคลก็ว่าได้และการตัดสินใจแต่ละครั้งก็มีผลต่อเนื่อง ไปถึงการตัดสินใจ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อื่นๆที่ตามมาในบางครั้งการตัดสินใจก็อาจจะไม่ได้เกิดตามขั้นตอนลงมาทีละเรื่องในชีวิตจริงของเราบ่อยครั้งจะพบว่าเรามีหลายสิ่งที่เราจำเป็นต้องเลือกตัดสินใจในเวลาเดียวกันซึ่งอาจทำให้ยากสำหรับบุคคลหลายคนที่จะต้องเลือกตัดสินใจในตัวเลือกที่ดีที่สุดสำหรับเขาเพราะการเลือกแต่ละครั้งนั้นผลที่ตามมามีอิทธิพลต่ออนาคตของบุคคลเสมอหน้าที่ของผู้ให้บริการแนะแนวจึงควรตระหนักในความสำคัญของการตัดสินใจ โดยเฉพาะเมื่อเกี่ยวกับอาชีพที่เด็กต้องการประกอบในอนาคตและพยายามช่วยบุคคลให้มีอิสรภาพในการตัดสินใจให้มากที่สุดเพื่อผลประโยชน์และความพึงพอใจและเพื่อชีวิตในอนาคตที่สมบูรณ์ของบุคคลผู้นั้นเอง

Work-Life Balance “การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานครอบครัวสังคมและตนเอง” หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดีมีความสุขภาวะในชีวิตซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จความมั่นคงและความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด (ศิริภัสสร-วงศ์ทองดี (2552) การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance/Work-Life Effectiveness) เอกสารความรู้ สดร. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยลำดับที่ 9 ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร : สถาบันดำรงราชานุภาพ)

การสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน จุดสมดุลระหว่างการทำงานของคนและชีวิตส่วนตัว การทำงานที่น้อยเกินไปอาจส่งผลในด้านรายได้ไม่เพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพ หรือการทำงานที่มากเกินไป อาจเกิดผลกระทบต่อด้านสุขภาพและชีวิตส่วนตัว อย่างกรณีประเทศสหรัฐอเมริกา โดย Alliance for Work-Life Progress ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่องค์กรมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติงาน โยบาย โครงการ และปรัชญาที่มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้าน โดยบริษัทต่างๆจะใช้กลยุทธ์วางแผนดำเนินการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน การทำงานที่บ้าน การลาจิจเพื่อไปทำหน้าที่ บิดามารดา การลาเลี้ยงบุตร การแบ่งกันรับผิดชอบงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงาน และการจัดบริการรับเลี้ยงเด็ก เป็นต้นซึ่งสถานการณ์ในสังคมปัจจุบัน ผู้หญิงส่วนใหญ่ต้องออกไปทำงานนอกบ้านแต่ภาระในครอบครัวทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นงานบ้าน การดูแลเด็ก คนเจ็บป่วย คนพิการและผู้สูงอายุ ยังคงเป็นหน้าที่ของผู้หญิง ตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น องค์กร หน่วยงานต่างๆ ควรตระหนักในประเด็นละเอียดอ่อนนี้ คือเรื่อง การสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์ทำงาน แผนกที่สังกัด รายได้ต่อเดือน โรงงานที่สังกัด

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อเดือนต่อเดือนสมมูลในชีวิตและงาน

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงเวลาในการดำเนินงานวิจัย และเก็บข้อมูลถึงความก้าวหน้าในอาชีพและสมมูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น โดยผู้ทำการวิจัยจะทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2557 รวม 2 เดือน

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. **ความก้าวหน้าในอาชีพ** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน หรือผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกที่ตัวเองมีค่า ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพ ซึ่งก้าวไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

2. **สมมูลในชีวิตและงาน** หมายถึง การที่พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถจัดการและจัดสรรเวลาในชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นผลมาจากที่พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถจัดการสิ่งต่างๆรอบตัวเองไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม เกิดความสุขในการดำรงชีวิต โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการจะต้องรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการ จัดสรรสิ่งต่างๆได้อย่างเหมาะสมลงตัวพอดีกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานในแง่ของภาระงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานและชั่วโมงการทำงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง“ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรและหัวหน้างานในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ผู้วิจัยได้นำแนวความคิด ทฤษฎี และผลวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยการพิจารณา มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและงาน
- 2.3 ประวัติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัท บริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

2.1.1 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

Career Path หรือการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงานในองค์กร คือ การบริหารคนและเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว

ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับ เจริญเติบโตเร็วกว่าปกติ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525 :92 อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด. 2540 :14)

ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น (ปานทิพย์ บุญยะสุด.2540 :14)

ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทางจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพอใจในชีวิต ความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของ
การจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพ และ
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด (นฤมล นิราทร.2534 :2)

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพที่สำคัญมี 3 ทฤษฎีคือทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร်
ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินซ์เบิร์กและทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของไทด์แมนและโอฮา
รา (Ginzberg.1951; Super 1957; Tiedman and O' Hara.1963)

2.1.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร်

Super (1957: 99-108) ได้ศึกษาการเลือกอาชีพและสรุปรวบรวมตั้งเป็นทฤษฎีการเลือก
อาชีพขึ้นโดยใช้ชื่อทฤษฎีว่า “ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ” (Theory of Vocational Development)
ซูเปอร်ใช้คำว่า “การพัฒนา” มีความหมายกว้างซึ่งรวมถึงความชอบการเลือกการพิจารณา
ตัดสินใจและการเข้าประกอบอาชีพและเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆดังนี้

ความรู้รากฐานเบื้องต้นของทฤษฎีมีอยู่ 12 ประการคือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ทฤษฎีของความแตกต่างระหว่าง
บุคคลเป็นหลักสำคัญทั้งด้านที่เกี่ยวกับการศึกษาและจิตวิทยาทางอาชีพเพราะบุคคลย่อมแตกต่าง
กันทั้งในด้านความสามารถความสนใจและบุคลิกภาพดังนั้นการเลือกอาชีพของบุคคลก็ควรต้อง
คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ความสามารถหลายๆอย่างในตัวบุคคล (Multipotentiality) บุคคลแต่ละคนมีขีด
ความสามารถประจำตัวของแต่ละบุคคลที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ
พอใจในงานอย่างใดอย่างหนึ่งการที่จะนำเอาคนหนึ่งไปเปรียบกับอีกคนหนึ่งไม่ได้ทุกคนจะมี
ความสามารถเฉพาะตัวแต่มีคนละอย่าง

3. กระบวนการความสามารถในอาชีพ (Occupational Ability Patterns) อาชีพแต่ละอาชีพมี
กระบวนการความสามารถเฉพาะของแต่ละอาชีพเช่นความสามารถความสนใจและบุคลิกภาพนั้น
คือ อาชีพหนึ่งๆก็ต้องการบุคคลที่มีความสามารถความสนใจและบุคลิกภาพต่างไปจากอีกอาชีพ
หนึ่ง

4. การเลียนแบบบทบาทของรูปแบบ (Identification and Role of Models) บุคคลส่วนมาก
จะเลียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่นในด้านการประกอบอาชีพวัยรุ่นจะสนใจโดยการเลียนแบบ
อาชีพจากผู้ใหญ่ดังนั้นผู้ใหญ่ก็ควรจะเป็นรูปแบบที่ดีให้แก่เด็ก

5. ความต่อเนื่องของการตัดสินใจเลือกจะต้องจัดให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง
(Continuous Process) ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่หรือทำงานอยู่ย่อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจก็ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป

6. ช่วงของชีวิต (Life Stage) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็นขั้นๆดังต่อไปนี้

6.1 ขั้นของการเจริญเติบโต (Growth Stage) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 เป็นระยะที่เด็กกำลังเจริญเติบโต

6.2 ขั้นของการสำรวจ (Exploration Stage) ระหว่างอายุ 14-25 ปีเป็นช่วงที่บุคคลพยายามทำความเข้าใจตนเองทดลองสวมบทบาทของผู้ใหญ่เช่นการหาผู้กระหาอาชีพและการหาตำแหน่งในสังคม

6.3 ขั้นของการสร้างหลักฐาน (Establishment Stage) ระหว่างอายุ 25-45 ปีเป็นช่วงที่บุคคลคิดมีครอบครัวมีบทบาทในสังคมมีอาชีพแน่นอนมีงานทำมั่นคงและมีบ้านอยู่อาศัย

6.4 ขั้นของชีวิตมั่นคง (Maintenance Stage) ระหว่างอายุ 45-65 ปีเป็นช่วงที่เห็นความสำคัญของครอบครัวพยายามที่จะมีหน้าตาหาความก้าวหน้าในการทำงาน

6.5 ขั้นของความเสื่อม (Decline Stage) ตั้งแต่อายุ 65 ปีถึงตายเป็นช่วงที่ทำงานน้อยและมีความรับผิดชอบน้อยและมีบทบาทในสังคมน้อย

7. กระสวนของอาชีพ (Career Patterns) กระสวนของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับสังคมเศรษฐกิจและโอกาสซึ่งกระสวนของอาชีพนี้ได้แก่ระดับสูงต่ำของอาชีพความถี่ในการเปลี่ยนงานอาชีพบางอย่างทำให้เปลี่ยนงานบ่อยแต่อาชีพบางอย่างก็ไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อยๆ

8. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะนำแนวทางที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสมโดยการให้ทดลองฝึกงานบ้างตามโอกาสอันควร

9. การพัฒนาอาชีพเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Development of The Result of Interaction) สิ่งแวดล้อมได้แก่การอบรมเลี้ยงดูจากบ้านการได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและจากสังคมซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยประเมินแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและทดลองวางแผนเกี่ยวกับอาชีพเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตนเองซึ่งนับว่าเป็นการสร้างความคิดเกี่ยวกับตนเองเช่นรู้จักความสนใจรู้จักความถนัดและความสามารถของตนเองที่จะเป็นไปได้อย่างจริง

10. การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการประกอบอาชีพ (The Dynamics of Career Patterns) กระบวนการประกอบอาชีพนี้ขึ้นอยู่กับระดับสังคมเศรษฐกิจของบิดามารดาสติปัญญาความสามารถและความสนใจของบุคคลซึ่งไม่คงที่เช่นเดียวกับการพัฒนาของบุคคลตามช่วงของการเจริญเติบโต (The Growth Stage) และระยะต้นของช่วงการสำรวจ (The Early Exploration Stage) บุคคลจะมีความเข้าใจเพียงเล็กน้อยต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพแต่ความเข้าใจอันเล็กน้อยนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะมีประโยชน์สำหรับกระบวนการประกอบอาชีพในช่วงของการเจริญเติบโตระยะสุดท้ายของการสำรวจ (Late Exploratory Stage) การสร้างหลักฐาน (Establishment Stage) และขั้นของชีวิตที่มั่นคง (Maintenance Stage)

11. ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคลตำแหน่งและบทบาทของบุคคล (Job Satisfaction: Individual Differences, Status and Role) บุคคลจะพึงพอใจในงานถ้านั้นไปกับวิถีชีวิตความสามารถและการได้สวมบทบาทตามบุคคลนั้นต้องการระดับของความพอใจขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนาความคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคล

12. งานคือวิถีทางของชีวิต (Work is a Way of Life) งานเป็นวิถีทางแห่งชีวิตของบุคคลได้ค้นพบทางออกที่ใช้แสดงความสามารถความสนใจบุคลิกภาพค่านิยมของบุคคลนั้นๆและความสามารถกระทำได้ตามบทบาทที่บุคคลนั้นเลือกสรรแล้ว

นอกจากนั้น Super (1957: 185-190) ยังได้เสนอหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพไว้ดังนี้ การพัฒนาทางอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มสนใจเลือกอาชีพไปจนถึงประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงเป็นระยะเวลาอันยาวนานการพัฒนาทางอาชีพเป็นขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผนบุคคลจะมองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้นเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่วัยรุ่นจนถึงวัยผู้ใหญ่ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองเริ่มตั้งแต่ก่อนวัยรุ่นและเข้าใจชัดเจนเมื่อเข้าสู่วัยรุ่นวิถีและอัตราการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคลจากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่งมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของบิดามารดาความต้องการค่านิยมความสนใจทักษะการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแขนงอาชีพที่แต่ละบุคคลเลือกเกี่ยวกับความสนใจค่านิยมและความต้องการเขียนแบบบิดามารดาหรือสังคมที่อาศัยอยู่ระดับคุณภาพของการศึกษาความพอใจในงาน และชีวิตขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของความสามารถความสนใจค่านิยมและบุคลิกภาพในงานอาชีพ บุคคลจะเขียนแบบจากบิดามารดาโดยทางอ้อมซึ่งมีบทบาทต่อการเลือกอาชีพด้วยการพัฒนาทางอาชีพดำเนินไปตลอดเวลาคุณสมบัติของบุคคลหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับอาชีพหนึ่ง

2.1.3 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Ginzberg

Ginzberg (1974: 37-40) ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Ginzberg แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะเวลาคือ

1. ระยะเวลาเพื่อฝัน (Fantasy Period) คือระยะที่เด็กมีอายุ 0-10 ปีเป็นช่วงวัยเด็กตอนต้นถึง 10 ปีเป็นระยะที่เด็กคิดฝันเอาเองว่าโตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร โดยความคิดนี้อาจได้รับอิทธิพลมาจากโทรทัศน์ผู้ปกครองและสื่อต่างๆเช่นเด็กอาจเพื่อฝันจะเป็นทหารตำรวจแพทย์พยาบาลวิศวกร โดยที่มิได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าจะเป็นไปได้หรือไม่แต่เป็นสิ่งที่ฝันเนื่องจากได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็กเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ระยะเวลาเปลี่ยนแปลง (Tentative Period) คือระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 11- 17 ปีเป็นระยะเวลาการเลือกอาชีพแต่ก็ยังไม่ตกลงใจแน่นอนเริ่มจากการที่เด็กสังเกตพบว่ามีกิจกรรมบางชนิดที่เขาสนใจและชอบมากกว่ากิจกรรมอื่นต่อมาก็เริ่มรู้สึกว่าเขาทำกิจกรรมที่สนใจได้ดีกว่ากิจกรรมชนิดอื่นการเลือกอาชีพในระยะนี้การตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกที่ยึดองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเอง เช่นคำนึงถึงความสนใจความสามารถความถนัดค่านิยมของตนเองช่วงนี้แบ่งระยะเวลาเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ขั้นย่อยคือ

2.1 ขั้นความสนใจ (Interest Stage) เป็นช่วงของเด็กวัยระหว่างอายุ 11- 12 ปีเด็กจะเลือกอาชีพตามความสนใจซึ่งส่วนมากจะสัมพันธ์กับความปรารถนาในระยะเพื่อฝันอาจตั้งคำถามว่าสนใจอาชีพอะไรหรืออยากทำงานอะไร

2.2 ขั้นคำนึงถึงความสามารถ (Capacity Stage) เป็นช่วงของเด็กอายุระหว่าง 13-14 ปีจะเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความสามารถโดยการประเมินความสามารถตนเองว่าสามารถทำอะไรได้ดีกว่าผู้อื่นบ้างเพราะเริ่มเรียนรู้ว่าการเลือกที่อาศัยความสนใจอย่างเดียวอาจผิดพลาดได้

2.3 ขั้นคำนึงถึงค่านิยม (Value Stage) เป็นช่วงของเด็กอายุระหว่าง 15- 16 ปีซึ่งจะเริ่มรู้ถึงค่านิยมและสังเกตว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขาสิ่งที่เขาต้องการคือเงินเกียรติยศโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ค่านิยมเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของเขา

2.4 ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (Transition Stage) เด็กอายุ 17 ปีจะเริ่มรู้จักพิจารณาจากข้อเท็จจริงมีการนำเอาความสนใจความสามารถและค่านิยมของตนเองมาพิจารณาเลือกอาชีพมีการวางแผนบ้างแต่ยังไม่เป็นการตัดสินใจที่แน่นอน

3. ระยะเวลาพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (Realistic Period) เป็นระยะของเด็กที่มีอายุระหว่าง 17-20 ปีซึ่งเป็นระยะที่เด็กพิจารณาตนเองและอาชีพประกอบกันเพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพจะเป็นการพิจารณาตามสภาพความเป็นจริงระยะนี้เป็นระยะแสวงหาข้อเท็จจริงจากอาชีพต่างๆอันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพให้เป็นที่ไปอย่างถูกต้องโดยคำนึงถึงโอกาสข้อจำกัดและข้อเท็จจริงต่างๆระยะนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นย่อยคือ

3.1 ขั้นการสำรวจ (Exploration) ในช่วงของขั้นการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของช่วงระยะเวลาที่ 2 แล้วต่อด้วยขั้นตอนแรกของช่วงระยะเวลาที่ 3 คือ ขั้นการสำรวจ จะเป็นขั้นตอนที่บุคคลได้ มีโอกาสเลือกอาชีพของตนอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งจะสอดคล้องกับคุณวุฒิภาวะที่มีมากขึ้น และโอกาสของการได้รับการศึกษาในวิทยาลัย ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่บุคคลเริ่มคำนึงถึงโอกาสและข้อจำกัดต่างๆ ตามความเป็นจริงในการเลือกอาชีพ เช่น ระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการศึกษา สำหรับอาชีพบางอาชีพ หรือความแตกต่างของรายได้ที่ได้รับระหว่างอาชีพต่างๆ ตลอดจนประโยชน์ และข้อเสียของอาชีพแต่ละอาชีพ เป็นต้น

3.2 **ขั้นเริ่มเป็นรูปร่าง (Crystallization)** ขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลแต่ละคนสามารถที่จะทำการสังเคราะห์แรงกดดันต่างๆ จากทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเลือกอาชีพของบุคคลเหล่านั้น ความกดดันในเรื่องของเวลาเป็นสิ่งที่บีบบังคับให้บุคคลจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ภายในระยะเวลาอันจำกัด แต่ก็มีบุคคลอีกเป็นจำนวนมากที่จะพยายามประวิงเวลาในช่วงนี้ โดยลังเลใจเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะช้าหรือเร็ว แรงกดดันทางการศึกษา และการจ้างงานก็จะเป็นสิ่งที่บีบบังคับให้บุคคลจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกอาชีพในที่สุด

3.3 **ขั้นระบุชัดแจ้ง (Specification)** ขั้นนี้เป็นขั้นตอนสุดท้าย บุคคลทุกคนจะต้องตัดสินใจในเลือกอาชีพของตน โดยระบุชัดแจ้งว่าจะประกอบอาชีพอะไร ในด้านใด เช่น การเลือก ทำงานในธนาคารจากการมีความถนัดทางด้านคณิตศาสตร์ ทำงานเป็นนักการทูตจากการมีความถนัดทางด้านภาษา เป็นต้น

2.1.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของไทด์แมนและโอฮารา

ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากทฤษฎีของซูเปอร์และกินซ์เบิร์ก ไทด์แมนและโอฮาราได้แบ่งขั้นตอนต่างๆตามทฤษฎีเช่นเดียวกับ 2 ทฤษฎีแรกเพียงแต่ได้เพิ่มเติมให้ละเอียดให้ชัดเจนและเน้นเรื่องของการตัดสินใจว่าสิ่งสำคัญสำหรับพัฒนาการด้านอาชีพทำให้บางครั้งทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า A Decision Making and Adjustment Theory of Vocational Development (อ้างถึงในสมคิด พรหมจรรย์และคณะ. 2540 :10-12)

Tiedman และ O'Hare มองเรื่องของพัฒนาการอาชีพว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพและเป็นการปรับตัวทางสังคมการแสดงออกทางบุคลิกภาพนี้หมายถึงการที่บุคคลแต่ละคนได้แสดงออกซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่ทำให้เขาแตกต่างออกไปจากผู้อื่น ส่วนการปรับตัวทางสังคมเป็นการที่บุคคลพยายามปรับตัวเองเข้ากับผู้อื่นเพื่อเขาจะได้เป็นที่ยอมรับในสังคม

Tiedman ได้ย้ำถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพที่จะเห็นได้ชัดเจนจากการที่บุคคลต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจเขาได้ย้ำเรื่องของการตัดสินใจว่าเป็นหัวใจของพัฒนาการทางอาชีพการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นในด้านของการเรียนการทำงานหรือกิจกรรมประจำวันล้วนมีส่วนเสริมสร้างที่จะทำให้เป็นรูปแบบของพัฒนาอาชีพของบุคคลผู้นั้นเขาได้แบ่งขั้นตอนการตัดสินใจออกเป็น 2 ระยะ

1. ระยะเวลาการณั้ล่วงหน้า (Period of Anticipation) แบ่งเป็นขั้นย่อยๆ 4 ขั้นคือ

1.1 **ขั้นการสำรวจ (Exploration)** เกิดเมื่อบุคคลพิจารณามองเห็นทางเลือกหลายทางจึงเริ่มสำรวจทางเลือกเหล่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ขั้นเห็นรูปแบบทางเลือกเด่นชัดขึ้น (Crystallization) บุคคลเริ่มมองเห็นว่าทางเลือกใดที่เป็นไปได้และตัดทางเลือกที่เป็นไปไม่ได้ทิ้งไป

1.3 ขั้นการเลือก (Choice) เลือกอาชีพที่ชอบมากกว่าอาชีพอื่นและจัดอันดับอาชีพที่ต้องการ

1.4 ขั้นเจาะจงตัวเลือก (Specification) เมื่อเลือกอาชีพที่สนใจแล้วก็จะไปหาข้อมูลรายละเอียดของอาชีพนั้นๆ เช่น ลักษณะงานการฝึกอบรมการหาแหล่งงาน เป็นต้น

2. ระยะการดำเนินงานตามแผนการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) มี 3 ขั้นย่อยคือ

2.1 ขั้นอุปมาน (Induction Stage) บุคคลก้าวเข้าสู่งานอาชีพที่ได้วางเป้าหมายเลือกไว้ และอาจต้องปรับตัวโดยปฏิบัติตามกลุ่มอาชีพที่เขาปฏิบัติกัน

2.2 ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (Transition) เป็นขั้นที่บุคคลพยายามปรับหรือผสมผสานเป้าหมายของกลุ่มเข้ากับเป้าหมายของตนเองอาจเป็นการประนีประนอมหรือคล้อยตามเพื่อกลายเป็นสมาชิกของกลุ่มไปในที่สุด

2.3 ขั้นการอนุรักษ์ (Maintenance) เป็นขั้นที่บุคคลหาความสมดุลมั่นคงในงานเกิดความพึงพอใจว่างานนั้นเหมาะกับเขา

ในกรณีที่บุคคลไม่สามารถผสมผสานเป้าหมายของกลุ่มเข้ากับเป้าหมายส่วนตัวหรือเขาอาจไม่พอใจกับการเลือกอาชีพของเขา เขาอาจแสวงหาอาชีพใหม่และเริ่มกระบวนการตัดสินใจใหม่อีกครั้งก็ได้ซึ่งการตัดสินใจครั้งที่สองก็อาจนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้เป็นประโยชน์ได้เช่นกัน ไทด์แมนและโอฮาราเชื่อว่ากระบวนการพัฒนาในแต่ละขั้นเป็นสิ่งที่ย้อนกลับใหม่ได้เช่นบุคคลซึ่งที่อยู่ในขั้นเจาะจงตัวเลือกอาจย้อนกลับไปอยู่ในขั้นการเลือกใหม่ก็ได้เท่ากับที่จะไปอยู่ในขั้นอุปมานได้เช่นกันทั้งนี้เพราะเขาเชื่อว่าในเรื่องของการตัดสินใจนั้นคนเราสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอสิ่งเดิมที่เคยตัดสินใจไปแล้วอาจนำมาพิจารณาใหม่ถ้ามีตัวแปรใหม่เกิดขึ้นแต่โดยทั่วไปแล้วบุคคลมักจะดำเนินตามขั้นตอนตั้งแต่เริ่มตัดสินใจไม่ถูกไปจนกระทั่งถึงตัดสินใจได้และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในที่สุด

จากทฤษฎีของ Tiedman และ O'Hare ทำให้มองเห็นว่าพัฒนาการทางอาชีพนั้นเป็นกระบวนการตัดสินใจที่สลับซับซ้อนเกิดในช่วงเวลายาวนานตลอดชีวิตของบุคคลก็ได้และการตัดสินใจแต่ละครั้งก็มีผลต่อเนื่องไปถึงการตัดสินใจอื่นๆที่ตามมาในบางครั้งการตัดสินใจก็อาจจะไม่ได้เกิดตามขั้นตอนลงมาทีละเรื่องในชีวิตจริงของเราบ่อยครั้งจะพบว่ามีหลายสิ่งที่เราจำเป็นต้องเลือกตัดสินใจในเวลาเดียวกันซึ่งอาจทำให้ยากสำหรับบุคคลหลายคนที่จะต้องเลือกตัดสินใจในตัวเลือกที่ดีที่สุดสำหรับเขาเพราะการเลือกแต่ละครั้งนั้นผลที่ตามมามีอิทธิพลต่ออนาคตของบุคคลเสมอหน้าที่ของผู้ให้บริการแนะแนวจึงควรตระหนักในความสำคัญของการตัดสินใจ

โดยเฉพาะเมื่อเกี่ยวกับอาชีพที่เด็กต้องการประกอบในอนาคตและพยายามช่วยบุคคลให้มีอิสรภาพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการตัดสินใจให้มากที่สุดเพื่อผลประโยชน์และความพึงพอใจและเพื่อชีวิตในอนาคตที่สมบูรณ์ของบุคคลผู้นั้นเอง

ตำนานวี จขรศิลป์ (2529) ได้สรุปผลการวิจัยของนอเรนเจอร์อิงแลนเดอร์แอนเดอร์สัน และ โอลเซล ไว้วว่าความรู้สึกลึกซึ้งเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพของบุคคลได้พัฒนาจากความเจริญเติบโตทางด้านร่างกายและจิตใจการสังเกตลักษณะของงานต่างๆสภาพสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์เมื่อบุคคลมีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับงานหรืออาชีพต่างๆมากขึ้นบุคคลจะมีความรู้สึกลึกซึ้งเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการพัฒนาการทางด้านอาชีพการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถและความคิดจะทำให้บุคคลเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของตนเองนอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมากบุคคลที่มีความรู้สึกลึกซึ้งต่อตัวเองที่ตรงกับความเป็นจริงย่อมจะทำให้เข้าใจถึงค่านิยมและความต้องการในด้านต่างๆของตนเองได้ดีซึ่งจะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพที่เหมาะสมหรือเป็นอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ

ที่มา: e-book.ram.edu/e-book/h/HC334(50/HC334-7)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและงาน (Work-Life Balance)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) เป็นหัวข้อที่ได้รับการกล่าวถึงมากกว่า 2 ทศวรรษ เนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรและการเพิ่มขึ้นของการแข่งขันทางธุรกิจ (Green, 2001 Cited in Hughes and Bozionelos, 2007: 145) อีกทั้งรูปแบบการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อรองรับความต้องการของตลาดโลก ส่งผลให้พนักงานต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง (Woodward, 2007: 7) และการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม องค์กรต้องผลการปฏิบัติงานและความผูกพันจากพนักงานในระดับสูง ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความคาดหวังต่อการทำงานในชั่วโมงการทำงานที่ยาวและการให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าชีวิตส่วนตัว (White et al. 2003 Eited is Hughes and Bozionelos. 2007: 145) ซึ่งพบว่าความกดดันของพนักงานจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวและไม่มีเวลาดูแลครอบครัวในตารางการทำงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น (Department of Trade and Industry, 2002b) ส่งผลต่อการขาดสมดุลระหว่างการทำงานและกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน (Non-Work) และสัมพันธ์กับความเสื่อมของสุขภาพกายและจิตใจ ซึ่งพบว่าตัวชี้วัดความต้องการในการทำงานไปสู่ชีวิตส่วนตัว เช่น การทำงานในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความเครียดและอารมณ์เหนื่อยล้าของพนักงาน และพนักงานที่ยังรับรู้ถึงการล่วงล้ำในมารับผิดชอบในงานไปสู่ชีวิตส่วนตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีนักวิจัยหลายคนได้เสนอถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “การทำงาน” และ “กิจกรรมที่นอกเหนือการทำงาน” โดย Hyman and Summers (2004: 419) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นปัญหาเชิงปฏิบัติการในเรื่องนโยบาย ซึ่งคำตอบแทน “การทำงาน” ไม่ได้ประกอบด้วยชั่วโมงการทำงานเท่านั้น หากแต่บ่อยครั้งจะครอบคลุมถึงกิจกรรมที่ไม่ได้คำตอบแทน เวลาการเดินทางในชั้นตอน “ชีวิตส่วนตัว” ก่อนข้างเกี่ยวพันกัน “ชีวิตครอบครัว” และยักรวมถึงเวลาว่าง (Fred) และเวลาที่ว่างจากการทำงาน (Leisure Time) และการไม่คำนึงถึงความผูกพันภายในครอบครัว ผลที่ตามมาในเชิงหลักการคือ กรอบแนวคิดของ (มิตรภาพในครอบครัว) ซึ่งส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Dex and Scheibl, 2002 : 3) อย่างไรก็ตามกรอบแนวคิดของความสมดุลในตัวของมันเอง ก็สามารถวัดได้ทั้งลักษณะทางนามธรรม และรูปธรรม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กล่าวได้ว่า เป็นปัญหาด้านการจัดสรรในรูปแบบของความจำกัด (Finite) และความเจาะจง (Fixed) (Jacobs and Gerson, 2001; Thompson and Bunderson, 2001 Cited in Hyman and Summers, 2004 :419) ปัญหาในเรื่องธรรมชาติของงานและวามมีอิสระในการทำงานของพนักงาน และความไม่ผูกพันในงาน (Lambert, 1990 :240) และความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจในการควบคุม ซึ่งมีความหมายเกินกว่าความต้องการจากที่บ้านและที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะสัมพันธ์ไปถึงความมั่นคงในการและความทุ่มเทในงาน เช่น การเพิ่มชั่วโมงในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้า (Lambert, 1990 :247) ท้ายที่สุด สิ่งที่ควรพิจารณาคือความจำเป็นของผู้จ้างงาน ซึ่งต้องการให้แรงงานของตนสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันซึ่งมองไปถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานและความพยายามสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่พนักงาน (Wood,1999 Cited in Hyman and Summers, 2004 :419)

2.2.1 ความหมายความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตครอบครัว

สมดุลชีวิตการทำงานคือ การไม่มีความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน (Work-life Conflict) โดยเนื่องจากธรรมชาติแล้ว ถึงแม้จะมีสมดุลชีวิตการทำงาน คนส่วนใหญ่อาจไม่สามารถรับรู้ความสมดุลนั้นได้ แต่หากว่าไม่มีความสมดุลหรือความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับงานก็จะสามารถรับรู้ได้ง่ายกว่า เช่นเมื่อเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงาน ไม่มีความสุขในงาน หรือมีปัญหาชีวิตครอบครัวที่เกิดจากงาน ก็จะรู้สึกว่ามี ความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวดังนั้น จึงมีผู้ให้คำจำกัดความของสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยมองในด้านความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน (Edwards J.R.&Rothbord N.P.2000:182 อ้างถึงใน เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ.2551:39)

สมดุลชีวิตการทำงาน คือ ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium) โดยความสมดุลหมายถึง

สมดุลใน 3 ด้านคือ สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต (Time Balance) สมดุลด้านการมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนร่วมในการทำงานและชีวิต (Involvement Balance) และสมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction Balance)

สมดุลชีวิตการทำงาน คือ การไม่มีความขัดแย้ง ในชีวิตการทำงาน (Work-Life Conflict) เนื่องจากโดย ธรรมชาติแล้ว ถึงแม้จะมีสมดุลชีวิตการทำงาน คนส่วนใหญ่อาจไม่สามารถรับรู้ความสมดุลนั้นได้ แต่หากมีความไม่สมดุลหรือความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับงานก็จะสามารถรับรู้ได้ง่ายกว่า เช่น เมื่อเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงาน ไม่มีความสุขในงาน หรือมีปัญหาในชีวิตครอบครัว ที่เกิดจากงาน ก็จะรู้สึกว่ามีความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว ดังนั้น จึงมีผู้ให้คำจำกัดของสมดุลชีวิตการทำงานโดยมองในด้านความขัดแย้งของชีวิตการทำงาน

Work-Life Balance หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานครอบครัวสังคมและตนเองหากสามารถสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงานได้จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดีมีความสุขภาวะในชีวิตซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จความมั่นคงและความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด (ศิริภัสสรวงศ์ทองดี (2552) การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance/Work-life Effectiveness). เอกสารความรู้ สตร. สถาบันดำรงราชานุภาพสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยลำดับที่ 9/ ปีงบประมาณ 2552. กรุงเทพมหานคร : สถาบันดำรงราชานุภาพ)

การสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) หมายถึง จุดสมดุลระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว การทำงานที่น้อยเกินไปอาจส่งผลในด้านรายได้ไม่เพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพ หรือการทำงานที่มากเกินไป อาจเกิดผลกระทบต่อด้านสุขภาพและชีวิตส่วนตัว อย่างกรณีประเทศสหรัฐอเมริกา โดย Alliance for Work-Life Progress ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่องค์กรมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติงานโยบาย โครงการ และปรัชญาที่มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้าน โดยบริษัทต่างๆ จะใช้กลยุทธ์วางแผนดำเนินการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน การทำงานที่บ้าน การลาภิจเพื่อไปทำหน้าที่ บิดา มารดา การลาเลี้ยงบุตร การแบ่งกันรับผิดชอบงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงาน และการจัดบริการรับเลี้ยงเด็ก เป็นต้นซึ่งสถานการณ์ในสังคมปัจจุบัน ผู้หญิงส่วนใหญ่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน แต่ภาระในครอบครัวทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นงานบ้าน การดูแลเด็ก คนเจ็บป่วย คนพิการและผู้สูงอายุ ยังคงเป็นหน้าที่ของผู้หญิง ตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น องค์กร หน่วยงานต่างๆ ควรตระหนักในประเด็นละเอียดอ่อนนี้ คือเรื่อง การสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work - Life Balance) ซึ่งเป็นประเด็นที่หน่วยงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนในหลาย ๆ ประเทศให้ความสนใจ โดยมีการมองบริบทในหลายแง่มุมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละประเทศ (ปวีณา หงสกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสมดุลของการดำเนินชีวิตของบุคคลให้มีความเหมาะสมหรือมีความพอดีระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ เช่น ครอบครัว สังคม และตนเอง เป็นต้น (บทความโดย ชัยทวี เสนะวงศ์ที่ปรึกษาอาวุโสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

จากนิยามต่างๆกล่าวได้ว่า ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตครอบครัว คือ การสร้างดุลยภาพในชีวิตในเรื่อง การทำงาน ครอบครัว เพื่อไปสู่การประสบความสำเร็จและ มีความสุขในชีวิตของคน

2.2.2 แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การที่องค์กรต้องการที่จะรักษาบุคลากรที่มีให้อยู่กับองค์กรให้นานๆ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงการที่บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหาความเครียด ความเจ็บป่วย การขาดลาที่มีสาเหตุจากการทำงาน ดังนั้นในปัจจุบันผู้บริหารขององค์กรจำนวนไม่น้อยที่หันมาให้ความสำคัญในการหาแนวทางเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว ทั้งนี้นอกจากในความสำเร็จผลประกอบการหรือผลกำไรของธุรกิจแล้ว องค์กรปัจจุบันยังต้องการความยั่งยืนให้เกิดขึ้นอีกด้วย ดังนั้นหลายๆองค์กรโดยเฉพาะองค์กรชั้นนำไม่ว่าจะเป็นระดับประเทศหรือระดับนานาชาติซึ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งวิธีการหนึ่งมีหลายๆองค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญและนำมาใช้กันมากขึ้น การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพราะนอกจากจะเป็นการตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานแล้ว สุดท้ายแล้วสิ่งที่องค์กรจะได้คือการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีด้วยกันหลากหลายวิธีการ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงานให้กับพนักงานเช่น ไม่ควบคุมเวลาในการเข้า-ออกงานให้เคร่งครัดเกินไป อนุญาตให้พนักงานสลับเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสม หรือการเปิดโอกาสให้พนักงานที่บ้าน 1-2 วัน ในแต่ละสัปดาห์ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่ เป็นระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแต่งตัวได้ตาม โอกาสและความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การวางแผนการทำงานให้เป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและถูกต้อง การออกแบบขั้นตอนการทำงานให้สั้นลงและง่ายต่อการปฏิบัติ การปรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมากกว่าการแข่งขันระหว่างบุคคล การที่หัวหน้างานต้องกำหนดความเร่งด่วนของงานและแจ้งให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจนถึงกรอบเวลาที่ต้องการให้งานเสร็จรวมทั้งต้องสนับสนุนทรัพยากรให้มีเพียงพอ การแบ่งงานและเฉลี่ยความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม การวางระบบการสอนงาน ถ่ายทอดความรู้สึกร และประสบการณ์ระหว่างพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่เรียนรู้งาน ลดแรงกดดันและปรับตัวได้เร็วขึ้น การไม่ให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานทำงานล่วงเวลาเกินความจำเป็น โดยจัดสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพ เช่น การช่วยค่ารักษาพยาบาลของสมาชิกในครอบครัว ทุนการศึกษาบุตร บริการรถรับส่งพนักงาน การจัดสัมมนาการที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมได้ตามความสนใจรวมทั้งกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างด้านสุขภาพและจิตใจ และส่งเสริมกิจกรรมที่ครอบครัวพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน งานเลี้ยงปีใหม่ งานเลี้ยงครบรอบการทำงานของพนักงาน การจัดหาหน่วยงานภายนอกหรือนักจิตวิทยาให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหาเกี่ยวกับงาน ครอบครัว หรือเรื่องส่วนตัว และการที่องค์กรต้องมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนประสบผลสำเร็จทั้งในอาชีพและชีวิตส่วนตัวในเวลาเดียวกัน (ณัฐวดี พงศ์ศิริ. 2551)

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในแนวคิดของ Pitt-Catsouphe, Swanberg, Bond, และ Galinsky กล่าวถึงแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานไว้ 5 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ประการแรก องค์กรการควรมีนโยบายเกี่ยวกับช่วงเวลายืดหยุ่นที่สามารถส่งเสริมการเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัวและสามารถลดความขัดแย้งในชีวิตของการทำงาน ประการต่อมาคือ การจัดให้มีโปรแกรมหรือการให้บริการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูลหรือความช่วยเหลือต่างๆที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้พนักงานทั้งเรื่องครอบครัวและความรับผิดชอบของตนเองได้ การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตของพนักงานรวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยให้ความเคารพนับถือครอบครัวของพนักงาน ประการสุดท้ายคือ การออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน โดยนอกจากจะคำนึงถึงรายได้และผลกำไรทางธุรกิจ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่องค์กรและพนักงานจะได้รับแล้ว ยังต้องคำนึงถึงผลลัพธ์สำหรับครอบครัวพนักงาน ชุมชนและสังคม เป็นต้น (Pitt-Catsouphe, Swanberg, Bond, และ Galinsky. 2004 อ้างใน ภาวิณี เพชรสว่าง.2549)

2.2.3 หลักในการสร้างความสมดุลให้ชีวิตงานและชีวิตครอบครัว

Friedman, Christensen and Degroot (1998) กล่าวถึง หลักในการสร้างความสมดุลให้ชีวิตงานและชีวิตครอบครัวว่า มี 3 หลักการ คือ

หลักการแรก ต้องแจ้งให้ลูกน้องทราบถึงลำดับความสำคัญ ก่อน-หลังของงาน และกระตุ้นให้เขา รู้จัก เข้าใจ ในการจัดการ ในชีวิตส่วนตัวว่าอันไหนควรทำก่อน-หลัง พร้อมทั้งใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดความสำคัญของตนเป็นแนวทางเพื่อไปสู่การจินตนาการถึงหนทางสู่การทำงานที่ประสบความสำเร็จ

หลักการที่สอง ต้องให้การยอมรับและสนับสนุนบทบาทต่างๆ นอกเหนือจากงานของลูกน้อง โดยการหันมาสนใจในเรื่องส่วนตัวของพนักงานจะนำประโยชน์ให้องค์กร ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ทำให้นายจ้างรับรู้ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ
 2. การให้นายจ้างได้รู้ถึงบทบาทต่างๆของลูกน้อง ซึ่งช่วยให้นายจ้างรู้ถึงความสามารถของลูกน้องของตนเอง
 3. เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเข้าใจในบทบาทของตนเองกับบุคคลอื่น
 4. การรู้เรื่องราวในชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง ทำให้นายจ้างสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่ทำให้ลูกน้อง สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว
- หลักการที่สาม** ต้องมีการทดลองอย่างต่อเนื่องว่าวิธีใดที่จะสามารถเพิ่มผลประกอบการขององค์กรและสนับสนุนให้พนักงานมุ่งไปยังเป้าหมายของตนเอง

นายจ้างสามารถทำตามหลักทั้ง 3 นี้ได้ จะทำให้ความขัดแย้งของการเรียงลำดับก่อน-หลังทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวหมดไป ทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกรับรององค์กรของตนเอง ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ทำให้องค์กรได้รับกำไรมากขึ้น

2.2.4 นโยบายและโปรแกรมด้านสมดุลชีวิตการทำงาน

ปัจจุบันนี้ มีหลักฐานจากการศึกษาค่อนข้างแน่ชัดว่าการที่พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงาน จะส่งผลดีต่อทั้งพนักงานและองค์กร ทำให้องค์กรหลายแห่งมีความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดี มีการกำหนดนโยบายสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance Policy) หรือ นโยบาย สายสัมพันธ์ครอบครัว (Family-Friendly Policy) ระดับองค์กร โดยเฉพาะประเทศในแถบยุโรป แคนาดา และสหรัฐอเมริกาที่ให้ความสนใจในเรื่องนี้มากกว่าประเทศในแถบเอเชีย จะเห็นได้จากมีการจัดตั้งสถาบันระดับชาติหลายแห่ง มีกฎหมายสมดุลชีวิตการทำงาน มีการจัดประชุมสัมมนา มีรายงานการศึกษาวิจัยมากมาย ในขณะที่ประเทศในแถบเอเชียยังให้ความสนใจน้อย มีรายงานการศึกษาประปรายและจำนวนองค์กรที่ให้ความสำคัญจนกำหนดเป็นนโยบายน้อยมาก

จุดประสงค์หลักของนโยบายสมดุลชีวิตการทำงาน คือ การช่วยให้นักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว ความสำเร็จของการกำหนดประเด็นสมดุลชีวิตการทำงานให้เป็นนโยบายระดับองค์กรนั้น ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการโน้มน้าวผู้บริหารให้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายสมดุลชีวิตการทำงานต้องสามารถสื่อสารให้ผู้บริหารเข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากนโยบายนี้ และสามารถโน้มน้าวผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติได้เป็นรูปธรรมตามนโยบาย (Bardoel E.A. 2003: 7-19 อ้างถึงใน เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ.2551 :41)

Prebbie M. & Wagstaff R.(2005: 5) หลักการสำคัญของนโยบายสมดุลชีวิตการทำงานมีหลายประการ นโยบายที่จะกำหนดขึ้นมาใช้ควรมีลักษณะดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เกิดประโยชน์ต่อทั้งพนักงานและองค์กร
2. ตอบสนองต่อลักษณะและความต้องการขององค์กร
3. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร
4. สามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของพนักงานและองค์กรอยู่เสมอ
5. เป็นนโยบายกว้างๆ ที่ทั้งครอบคลุมความต้องการของพนักงานและสถานการณ์
6. เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กร
7. สื่อสารให้พนักงานทุกคนรับรู้รวมทั้งพนักงานไม่ประจำ
8. มีความยุติธรรมเสมอภาค โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อ และความสามารถ

ที่หลากหลายของพนักงานแต่ละคน

9. เป็นนโยบายที่องค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้และสอดคล้องกับงบประมาณ
10. เป็นประโยชน์ต่อความทุ่มเทของพนักงานโดยไม่คำนึงถึงลักษณะงานของแต่ละคน

ในการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานนั้น นอกจากองค์กรจะต้องกำหนดนโยบายสมดุลชีวิตการทำงานเป็นนโยบายระดับองค์กรแล้ว ความสำเร็จประการหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติคือ การจัดโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานที่จะทำให้มีการปฏิบัติเกิดขึ้นจริงโดยโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานที่องค์กรจะกำหนดขึ้นมาปฏิบัติให้มีประสิทธิผลนั้นควรเป็นโปรแกรมที่มีลักษณะดังนี้ (Prebbie M. & Wagstaff R, 2005: 5)

1. มีความยืดหยุ่น เพื่อให้ข้อกำหนดต่างๆ ใน โปรแกรมจะสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของพนักงานและองค์กร
2. ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วน ทั้งผู้บริหาร สหภาพแรงงาน และพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานทั้งหมด
3. มีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนรับทราบถึงโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานที่มีในองค์กร
4. พนักงานสามารถใช้โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานที่กำหนดได้สะดวก
5. มีการบูรณาการ โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานเข้ากับนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
6. มีความระมัดระวังในการวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จ
7. มีกลไกการควบคุม ติดตาม ประเมินผลว่าโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานมีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่

โดยทั่วไปองค์กรมักกำหนดโปรแกรมสมดุลชีวิต การทำงานค่อนข้างหลากหลายขึ้นกับความต้องการของพนักงานและองค์กร แต่โปรแกรมเหล่านี้สามารถจัดแบ่งเป็นกลุ่มๆ ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของพนักงานดังนี้ (Greenfield C. & Terry M.1995:67-81, อ้างถึงใน เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. 2551: 42)

1. โปรแกรมที่สนับสนุนการจัดการสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน เช่น
 - 1.1 โปรแกรมให้ความช่วยเหลือพนักงาน (Employee Assistance Program:EAP)
 - 1.2 การตรวจภายในประจำปีสำหรับพนักงานหญิง
 - 1.3 การตรวจสุขภาพประจำปี
 - 1.4 การคุมกำเนิด
 - 1.5 การรักษาการมีบุตรยาก
 - 1.6 สวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับพนักงานไม่ประจำ
2. โปรแกรมที่สนับสนุนการดูแลสมาชิกในครอบครัว (Family Members Care Program)
 - 2.1 สวัสดิการดูแลรักษาสมาชิกในครอบครัว
 - 2.2 การตรวจสุขภาพและให้วัคซีนแก่บุตร
 - 2.2 การหยุดงานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว
 - 2.4 สวัสดิการสำหรับสมาชิกในครอบครัวแก่พนักงานไม่ประจำ
3. โปรแกรมที่สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Work Program)
 - 3.1 เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flextime)
 - 3.2 การทำงานไม่ประจำ (Part-Time Work)
 - 3.3 การแบ่งงานกันทำระหว่างพนักงาน (Working From Home)
 - 3.4 การทำงานมากชั่วโมงแต่น้อยวัน (Compressed Work Weeks)
4. โปรแกรมการลางาน (Leave Program)
 - 4.1 การหยุดงานหรือขาดงานของพนักงานเมื่อจำเป็น
 - 4.2 การลาพักผ่อนประจำปี
 - 4.3 การลากิจ
 - 4.4 การลาป่วย ลาคลอด
 - 4.4 การลางานเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว
5. โปรแกรมที่ทำให้พนักงานประหยัดเวลา (Time Saving)
 - 5.1 การมีธนาคารภายในหรือใกล้ที่ทำงาน
 - 5.2 การมีบริการทางการแพทย์ในที่ทำงาน
 - 5.3 ห้องอาหารกลางวันในที่ทำงาน
 - 5.4 ร้านค้าสะดวกซื้อในที่ทำงาน
6. โปรแกรมที่สนับสนุนความจำเป็นด้านการเงินแก่พนักงาน เช่น
 - 6.1 เงินกองทุนหลังเกษียณอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.2 เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

6.3 เงินกู้ยืม

7. โปรแกรมอื่นๆ ที่เพิ่มประสิทธิผลของสมดุลชีวิตการทำงาน

7.1 การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน

7.2 การฝึกอบรมประเด็นสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน

7.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องสมดุลชีวิตการทำงาน

2.2.5 ความสำเร็จและความล้มเหลวของการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน

2.2.5.1 ความสำเร็จของการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการกำหนดนโยบายสมดุลชีวิตการทำงานและการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น องค์กรจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการจัดการเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดี โดยมีหลักการสำคัญดังนี้ (Bond S. 2004: 1-24; Drew E. & Murtagh E.M., 2005: 262-278; McDonald P. et al. 2005: 37-55, อ้างถึงใน เกษมศิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. 2551:43)

1. การสนับสนุนของผู้นำ สิ่งสำคัญประการแรกของกลยุทธ์การส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน คือ ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารจะต้องยอมรับและต้องการส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยการกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์กรที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้นโยบายนี้ประสบความสำเร็จ

2. ทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติ องค์กรต้องกำจัดช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติที่ทำให้การปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดโดยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมชีวิตการทำงานขององค์กร (Organizational Work Life Culture) ให้เหมาะสมเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างทั่วถึง

3. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม องค์กรควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในระบบสมดุลชีวิตการทำงาน เช่น การนำระบบการทำงานทางไกล (Flexiplace/Teleworking) มาใช้ โดยการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ทำให้พนักงานสามารถทำงานในที่ต่างๆ ได้อย่างสะดวกไม่จำเป็นต้องอยู่ในที่ทำงานตลอดเวลา

4. โปรแกรมฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนสมดุลชีวิตการทำงาน องค์กรควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมที่ส่งเสริมและช่วยเหลือพนักงานในการจัดการชีวิตและงานให้เกิดความสมดุล โปรแกรมการฝึกอบรมที่ควรมี เช่น วิธีการจัดการให้มีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดี การบริหารเวลา การบริหารความเครียด หลักการบริหารการประชุม หลักการทำงานอย่างมีความสุข ทักษะการเลี้ยง

บุตรและทักษะการดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. วัฒนธรรมองค์การของสมดุลชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สมดุลชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จ หากไม่มีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตการทำงาน ข้อกำหนดต่างๆ ที่กำหนดไว้ในโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงาน ก็จะไม่สามารถทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้ เช่น วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นให้พนักงานต้องอยู่ในที่ทำงานนานๆ จึงจะถือว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้พนักงานมุ่งแต่การให้เวลากับการที่อยู่ในที่ทำงานนานๆ ทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตครอบครัวจึงเป็นวัฒนธรรมองค์การที่กลับบั่นทอนสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน

6. การปรับเปลี่ยนระบบเวลาการทำงาน “เวลา” เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องแบ่งปันกันระหว่างชีวิตครอบครัวกับงาน ความไม่สมดุลของภาระของชีวิตกับภาระของงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตการทำงานองค์การจึงเป็นผู้มีบทบาทต่อการปรับเปลี่ยนระบบเวลาการทำงานให้พนักงานมีเวลาการทำงานที่เหมาะสม เช่น การลดเวลาและจำนวนการประชุมเท่าที่จำเป็น การจัดการตารางการประชุมเฉพาะในช่วงเวลาว่าง การอนุญาตให้พนักงานทำงานที่บ้านได้โดยดูที่ผลงานเป็นหลักการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexitime) เป็นต้น

7. การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สมดุลชีวิตการทำงานจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการดำเนินการของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ความสำเร็จของการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานจะต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนายจ้าง พนักงาน สหภาพแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

2.2.5.2 ความล้มเหลวของการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน

Hymen J. & Summers J. (2004: 421-426) สำหรับความล้มเหลวของนโยบายและการปฏิบัติสมดุลชีวิตการทำงานเกิดได้จากหลายสาเหตุ การศึกษาในประเทศอังกฤษพบว่า ความล้มเหลวในการดำเนินการ ด้านสมดุลชีวิตการทำงานเกิดจากปัญหาหลัก 7 ประการ ได้แก่

1. ความไม่สม่ำเสมอในการปฏิบัติตามนโยบายในทุกๆหน่วยงาน
2. นโยบายในระดับองค์การไม่ได้เขียนลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการ
3. พนักงานส่วนร่วมน้อยหรือไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
4. นโยบายเกิดขึ้นจากความต้องการขององค์การมากกว่าความต้องการของพนักงาน
5. ไม่มีการปฏิบัติในเรื่องการลดชั่วโมงการทำงานอย่างจริงจัง
6. มีการรुक้าของงานเข้าไปในชีวิตส่วนตัว
7. พนักงานหญิงยังคงต้องรับผิดชอบในกิจกรรมของครอบครัวหลังจากเลิกงาน

2.2.6 ประโยชน์ของความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตครอบครัว

Hacker S.K. & Doolen T.L (2003:283) ปัจจุบันนี้ มีหลักฐานที่ค่อนข้างแน่ชัดว่าองค์กรจะได้รับประโยชน์หลายประการจากการมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance Policy)และได้กำหนดเป็นนโยบายหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พร้อมๆกับการออกแบบงานที่ส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถการทำงานอย่างเต็มที่

ประโยชน์จากการที่พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานมีรายงานการศึกษามากมาย แต่การประเมินผลประโยชน์ของโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานที่มีต่อ พนักงานและองค์กรยังทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจาก ความแตกต่างหลากหลายของนโยบายและโปรแกรมที่ใช้ของแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตาม รายงานจากการสำรวจบริษัทในสหรัฐอเมริกาที่มีโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานในปี 1995 จำนวน 107 บริษัท พบว่าร้อยละ 60 ของบริษัท มีความเห็นว่าโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงาน มีผลดีต่อบริษัท เช่นทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ดี ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัท มีความพอใจในการทำงานสูงขึ้น และร้อยละ 40 เชื่อว่าโปรแกรมนี้จะช่วยให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น (King S.,1995 :37) เมื่อศึกษาถึงผลประโยชน์ของสมดุลชีวิตการทำงาน พบว่ามีประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กรหลายประการ ได้แก่

1. ความพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น (Increase Job Satisfaction) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานและความพอใจในการทำงานของพนักงานมีรายงานมากมาย ส่วนใหญ่พบว่าสมดุลชีวิตการทำงานทำให้พนักงานมีความพอใจในการทำงานสูงขึ้น (Saltzstein A.L..2001:.452-467,อ้างถึงใน เกษมสิษฐ แก้วเกียรติคุณ.2551:40)

2. พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน (Increase Employee Well Being) จากการศึกษาของ Ronald Burke ในกลุ่มผู้บริหารชายจำนวน 283 คน พบว่าผู้บริหารที่มีสมดุลในชีวิตการทำงาน จะมีความสุขในชีวิตการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่ไม่มีสมดุลชีวิตการทำงาน ได้แก่ มีความสุขในการทำงานมากกว่า (Joy in Work)มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่า (Career Satisfaction) มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่า (Life Satisfaction มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า (Working Hours and Extra Hours) มีความเครียดในงานน้อยกว่า (Job Stress) มีความตั้งใจหยุดงานน้อยกว่า (Less attention to Quit) มีสุขภาพการและอารมณ์ดีกว่า (Emotion and Physical Wellbeing) (Burke R..2000:81-89,อ้างถึงใน เกษมสิษฐ แก้วเกียรติคุณ.2551:40)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ประวัติและข้อมูลของกลุ่มบริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชัน

บริษัท ซัมมิต เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2529 เพื่อรองรับการผลิตด้านชิ้นส่วนยานยนต์และตัวถังรถยนต์ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตของกลุ่มบริษัท ซัมมิตมาตลอด 20 ปีที่ผ่านมาด้วยความสามารถและศักยภาพในด้านการผลิตแม่พิมพ์เป็นของตัวเอง รวมทั้งการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและคุณภาพการผลิตอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ทุกโรงงานของซัมมิตได้ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากลและได้รับการรับรองมาตรฐานสากล ISO/TS 16949 2003, OHSAS 18001 2011 และ ISO 14001 2002

ที่ตั้งของบริษัท ซัมมิตอยู่ที่ถนนบางนา-ตราด (กม.11.5) ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจุบันดำเนินงานในการบริหารจัดการ ภายใต้ชื่อบริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชัน (Summit Corporation) มีพนักงานจำนวน 739 คน ประกอบด้วยบริษัทในเครือทั้งหมด 4 บริษัท ได้แก่

1. บริษัท ซัมมิต โอโต บอดีอินคัสตรี จำกัด (SAB Samutprakarn Co., Ltd.) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2529
2. บริษัท ซัมมิต แลคมฉบบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (SLAB LaemchabangCo., Ltd.) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2537
3. บริษัท ซัมมิต แลคมฉบบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (SLAB Rayong Branch Co., Ltd.) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2547
4. บริษัท ซัมมิต โอโต บอดีอินคัสตรี จำกัด (SAB Ayutthaya BranchCo., Ltd.) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2550

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิริวัฒน์ ปรังประโคน (2546 : บทคัดย่อ)ความสัมพันธระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัดการศึกษาเรื่องความสัมพันธระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานกับลักษณะทางประชากรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับลักษณะทางประชากร โดยใช้วิธี

การศึกษาเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทยจำกัด ที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานที่โรงงานประกอบรถยนต์เกอเวีย จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวนทั้งสิ้น 256 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test ,F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีการศึกษาค่ากว่าอนุปริญญา มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ระดับเกรดต่ำกว่าเกรด 4 และพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10000 บาท 2) พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานในระดับสูง และพบว่าพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิทธิส่วนบุคคล โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า พนักงานบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจในปัจจุบันมัพบพบว่า พนักงานบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องปัจจัยจูงใจพบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) พนักงานที่มีอายุ อายุงาน ระดับเกรด และเงินเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) พนักงานที่มีเพศและอายุ ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 7) พนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับเกรด และเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญเชิด ชื่นฤดี (2548:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพงานของพนักงานทุกพื้นที่ที่ปฏิบัติการของบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จากการประเมินของหัวหน้างาน พบว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ ทักษะคติในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับความยุติธรรมในองค์กร และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านขวัญกำลังใจของพนักงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กวดล วงศ์รัตน์ (2551: บทคัดย่อ) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี 3) เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 395 คน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งหมดและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบค่าความแปรปรวนและค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีมีประสิทธิผลการปฏิบัติการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และมีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดีที่สูงสุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กรและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

ศิริพร กุบแก้ว (2552:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น และบริษัทสหรัฐอเมริกา/ยุโรปในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความต้องการพัฒนาบุคลากร พนักงานมีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการให้ความรู้ทางเทคโนโลยี ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ด้านการไปทัศนศึกษาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น และบริษัทสหรัฐอเมริกา/ยุโรปในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามเพศ และสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่น และบริษัทสหรัฐอเมริกา/ยุโรปในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ยกเว้น จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่น และบริษัทสหรัฐอเมริกา/ยุโรปในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงาน ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรศักดิ์ ไลออน (2552: บทคัดย่อ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงานบริษัท พีซีทีที จำกัดการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงาน บริษัท พีซีทีที จำกัด 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงาน บริษัท พีซีทีที จำกัด 3) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกวิศวกรรมโรงงาน บริษัท พีซีทีที จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้รวบรวมจากพนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงาน บริษัท พีซีทีที จำกัด โดยมีประชากรจากพนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงาน บริษัท พีซีทีที จำกัด จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และ LSD. โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กิตติ เลียงใจ (2553: บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบจากการลดชั่วโมงทำงานที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการเงิน ด้านสถานะความเครียด และ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร และ 2) เปรียบเทียบผลกระทบจากการลดชั่วโมงทำงานที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยจำแนกพนักงานตามอายุ รายได้ต่อเดือน การลดชั่วโมงทำงานปกติ การลดการทำงานล่วงเวลา และ ขนาดขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่าง 326 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ,ค่าเฉลี่ย,เลขคณิต,ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One –way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า 1)พนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้รับผลกระทบจากการลดชั่วโมงทำงาน ด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก ส่วนผลกระทบจากการลดชั่วโมงทำงาน ด้านสถานะความเครียด อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรพบว่า พนักงานยังคงความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับมาก 2) พนักงานที่มี อายุ รายได้ต่อเดือน การลดชั่วโมงการทำงานปกติ การลดการทำงานล่วงเวลา

ขนาดขององค์กร ต่างกัน ได้รับผลกระทบจากการลดชั่วโมงทำงาน ด้านการเงิน โดยรวม แตกต่าง
กันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) พนักงานที่มี อายุ และการลดการทำงาน
ล่วงเวลา ต่างกัน ได้รับผลกระทบจากการลดชั่วโมงทำงานด้านสภาวะความเครียด โดยรวม
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน และ การลด
ชั่วโมงทำงานปกติ ต่างกัน ได้รับผลกระทบจากการลดชั่วโมงทำงาน ด้านสภาวะความเครียด
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีขนาดขององค์กร ต่างกัน
ได้รับผลกระทบจากการลดชั่วโมงทำงาน ด้านสภาวะความเครียด ไม่ แตกต่างกัน 4) พนักงานที่มี
อายุ รายได้ต่อเดือน การลดชั่วโมงทำงานปกติ การลดการทำงานล่วงเวลาขนาดขององค์กร ต่างกัน
ได้รับผลกระทบจากการลดชั่วโมงทำงานด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

วีระพันธุ์ ทะนันรัมย์ (2556: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อ
การศึกษาระดับความเครียดวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น 2) เพื่อ
ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์
ปอเรชั่น โดยใช้เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้ง
นี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจำนวน 165 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ
วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถปรับปรุงได้
ดังนี้ 1. โดยภาพรวมวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่นมีความเครียด
ที่ต่ำ 2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ อายุ
นโยบายและการบริหาร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความเครียดของวิศวกรใน
โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิศวกรของในเครือ ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น จำนวน 290 คน (ข้อมูลแผนกฝ่ายอบรม บริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ปี 2556)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นวิศวกรที่ทำงานในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น จำนวน 167 คน จากวิศวกรทั้งหมดของบริษัท 290 คน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อุทุมพร จามรมาน. 2537:30)

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)} \quad (3.1)$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนสมาชิกประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ปกติกำหนดร้อยละ 5 หรือ 0.05

แทนค่าสูตรแล้วจะได้ผลดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{290}{1 + (290)(0.05^2)}$$

$$= 167$$

ผลการแทนค่าจากสูตร ได้จำนวน 167 ตัวอย่าง

จากจำนวนประชากรวิศวกรทั้งหมดที่ทำงานในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น จำนวน 290 คน เมื่อนำมาคำนวณหาจำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ค่าความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 จะทำให้ได้จำนวน 167 ตัวอย่างในการวิจัยนี้จะใช้การสุ่ม อย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีบัญญัติไตรยางศ์ ตามแบบของบริษัท (ดังตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 จำนวนวิศวกรบริษัทในเครือชัมมิตคอร์เปอเรชั่น

บริษัทในเครือชัมมิตคอร์เปอเรชั่น	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
บริษัทชัมมิต โอโต บอดีอินคัสตรี จำกัด, SAB	91	46
บริษัทชัมมิต แหลมฉบับัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง), SLAB	59	32
บริษัทชัมมิต โอโต บอดีอินคัสตรี จำกัด (สาขาอยุธยา), SAB	18	18
บริษัท ชัมมิตอาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์ จำกัด, SRDC	122	71
รวม	290	167

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง มีทั้งคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชนิดเลือกรายการ (Checklist) โดยตัวแปรด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์ทำงาน แผนกที่สังกัด รายได้ต่อเดือน โรงงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความก้าวหน้าในอาชีพตามระดับประเมิน 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Ratio) ตามวิธีของรินสิส ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (ปิยาภรณ์ มฤคพันธุ์, 2553) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและงานตามระดับประเมิน 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Ratio) ตามวิธีของรินสิส ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (สุจิตรา บุญรัตน์พันธุ์, 2546) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรใน บริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาทฤษฎี เอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์

2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงาน

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรงและความเหมาะสมในการวิจัยพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องความชัดเจนของภาษาที่ใช้โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 รายชื่อตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
คุณมงคล เทียงไธสง	ผู้จัดการฝ่าย Tooling Control	บริษัท ชัมมิทอาร์แอนด์ดี เซ็นเตอร์ จำกัด
คุณจุมพฏ จันทช่วย	ผู้จัดการแผนก Production Engineer	บริษัทชัมมิท โอโต บอดีอินดัสตรี จำกัด สาขา อูธูรยา
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมและจัดพิมพ์

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลไปหาค่าความเอคสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545: 449) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” α มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.2)$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกร บริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น

อันดับ	ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกร บริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น	ค่าความเชื่อมั่น
1	ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.884
2	สมดุลในชีวิตและงาน	0.744

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's alpha coefficient มานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมบูรณ์อีกครั้ง ขึ้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกสำหรับ
วิศวกรในบริษัทในเครือซัมมิทคอร์เปอร์เรชั่น

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จำนวน 167 ชุด ไปแจกให้แก่วิศวกร
ในบริษัท ซัมมิทคอร์เปอร์เรชั่น โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 167 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบ
ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์เพื่อความ
ถูกต้อง
3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ
วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบ
ในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้วนำมาตรวจความครบถ้วน
สมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วย
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งเป็น

ตอนที่ 1 นำข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ที่รวบรวมจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 มาจัดให้เป็น
หมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนก
ที่สังกัด โรงงานที่สังกัด โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละและทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับ
ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงาน โดยใช้
ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ สถานภาพ
สมรส อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนกที่สังกัด โรงงานที่สังกัด โดยการ
ทดสอบค่า t -test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกันใช้การวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้เห็นใบเซอร์ไอเซนด ในการศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีความแตกต่างกันภายในกลุ่มจะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating ratio) ตามวิธีของรินซิส ลิกิรท์ (Rensis Likert) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.501-5.000	มากที่สุด
3.501-4.500	มาก
2.501-3.500	ปานกลาง
1.501-2.500	น้อย
1.000-1.500	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 นำข้อมูลคะแนนเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานมาหาค่าความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์ของ Pearson ซึ่งเป็นค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรอาจไม่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นในทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะตรงข้าม หรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่กำหนดได้โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.80 ขึ้นไป	สูง
ระหว่าง 0.60 – 0.79	ค่อนข้างสูง
ระหว่าง 0.40 – 0.59	ปานกลาง
ระหว่าง 0.20 – 0.39	ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.02	ต่ำ

ตอนที่ 4 วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในตอนที่ 4 ที่เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกร

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่คำนวณ}}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอน 2, 3 ที่เกี่ยวข้องกับระดับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงาน โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
 $\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร

$$S.D = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.3)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	N	หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) คือ สถิติที่เกี่ยวข้องกับการนำข้อมูลที่ได้จากตัวอย่าง (Sample) ซึ่งเป็นการศึกษาจากข้อมูลเพียงบางกลุ่มหรือบางส่วนของประชากร แล้วนำข้อเท็จจริงที่ได้นี้ไปอธิบายหรือสรุปผลลักษณะของประชากร (Population) ทั้งกลุ่ม การสรุปดังกล่าวจะใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability) มาทำการทดสอบสมมติฐาน สถิติเชิงอนุมานหรือการอนุมานทางสถิติ จะถูกต้องเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับวิธีการเลือกข้อมูลข้อมูล ซึ่งจะเรียกว่าการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลลักษณะของประชากรได้ถูกต้อง ถ้าข้อมูลที่ได้อาจมาจากส่วนนี้มีวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ดี กล่าวคือ ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนดังนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถานภาพ แผนกที่สังกัด

โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.4)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.5)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_1 - 1} \quad (3.6)$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.7)$$

โดยมี $df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$ (3.8)

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_0 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.9)$$

$$\text{หรือ } F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.10)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.2.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of Variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) คือ อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน โรงงานที่สังกัด ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-way ANOVA

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j, \text{เมื่อ } i \neq j$$

$$; i, j = 1, 2, \dots, k$$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.11)$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	k	คือจำนวนกลุ่ม
	n	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n_j	คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T_j	คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T	คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	x_{ij}	คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.12)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df. = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

3.5.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปแบบคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และทิศทางความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงาน โดยมีการใช้สมมติฐานคือ

สมมติฐาน $H_0 : \rho = 0$

$H_0 : \rho \neq 0$

เมื่อ ρ เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงาน สูตรที่ใช้คำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:144-145:180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.13)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ t คือ ค่าของสมการแจกแจงใน t -distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n \sum XT - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3.14)$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y

X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y

N หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n-2$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่าที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่าหรือเท่ากับที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p -value ถ้าน้อยกว่า α แสดงว่า ตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ถ้า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์.2545:440)

ตารางที่ 3.5 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีเพศแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.7 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 2.1 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.2 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างมีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.3 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกันแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.6 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.7 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 3.1 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 3.2 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างมีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 3.3 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างมีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.4 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.5 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.6 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 3.7 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลา แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่น	Pearson product moment correlation

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพและความสมดุลในชีวิตและงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น

4.2 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงาน

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 167 คน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนกที่สังกัด โรงงานที่ท่านสังกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	125	74.9
หญิง	42	25.1
รวม	167	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	110	65.9
สมรส	57	34.1
รวม	167	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	27	16.2
มากกว่า 25 ปีแต่ไม่ถึง 30 ปี	75	44.9
มากกว่า 30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี	46	27.5
มากกว่า 35 ปี	19	11.4
รวม	167	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	15	9.0
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	97	58.1
มากกว่า 5 ปี	55	32.9
รวม	167	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	39	23.3
มากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	118	70.7
มากกว่า 30,000 บาท	10	6.0
รวม	167	100.0
แผนกที่สังกัด		
สายงานหลัก	149	89.2
สายงานสนับสนุน	18	10.8
รวม	167	100.0
โรงงานที่สังกัด		
ชมรมิท โอโต บอดีอินดัสตรี	46	27.5
ชมรมิท โอโต บอดีอินดัสตรี (อยุธยา)	18	10.8
ชมรมิทอาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์	71	42.5
ชมรมิท แหลมลบัง โอ โต บอดี เวิร์ค (ระยอง)	32	19.2
รวม	167	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 รองลงมาคือเพศหญิงจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 25 ปีแต่ไม่ถึง 30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 อายุมากกว่า 35 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 97คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่ถึง 30,000 บาท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 23.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

แผนกที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแผนกที่สังกัดคือสายงานหลัก จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 รองลงมาคือ สายงานสนับสนุนจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

โรงงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดโรงงานซัมมิตอาร์ท แอนด์ ดี เซ็นเตอร์ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ โรงงานซัมมิต โอโต บอดีอินดัสตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 โรงงานซัมมิต แพลมมบง โอโต บอดี เวิร์ค (ระยอง) จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และ โรงงานซัมมิต โอโต บอดีอินดัสตรี (อยุธยา) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

4.2 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชั่น

จากผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพในบริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชั่น ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น

ความก้าวหน้าในอาชีพ	n=167		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.515	0.693	มาก	3
2. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.731	0.915	มาก	2
3. ท่านพึงพอใจกับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ท่านได้รับจากบริษัท	3.389	0.666	ปานกลาง	4
4. ท่านได้รับการส่งเสริมจากบริษัท ให้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาอาชีพของตนเองอยู่เป็นระยะๆ	2.760	0.893	ปานกลาง	8
5. ท่านได้รับการอบรมเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง	3.048	0.911	ปานกลาง	7
6. งานของท่าน ได้รับ โอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัท	2.515	0.870	ปานกลาง	10
7. ท่านได้รับสนับสนุนจากบริษัทในการทำงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันอย่างเหมาะสม	3.305	0.789	ปานกลาง	5
8. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากหรือท้าทายอยู่เสมอ	3.844	0.744	มาก	1
9. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย	2.737	0.906	ปานกลาง	9
10. ท่านคิดว่าปัจจุบันท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.281	0.791	ปานกลาง	6
โดยรวม	3.213	0.575	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.213 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.575 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากหรือท้าทายอยู่เสมอ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.844 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆ อยู่เสมอ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.731 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.915

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.515 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 4 ท่านพึงพอใจกับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ท่านได้รับจากบริษัท พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.389 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับสนับสนุนจากบริษัทในการทำงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันอย่างเหมาะสม พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.305 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 6 ท่านคิดว่าปัจจุบันท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานที่ท่านรับผิดชอบ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.281 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 7 ท่านได้รับการอบรมเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.048 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.911

ลำดับที่ 8 ท่านได้รับการส่งเสริมจากบริษัทให้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาอาชีพของตนเองอยู่เป็นระยะๆ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.760 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 9 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 10 งานของท่านได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัท พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.515 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรแต่ละคน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของจำนวน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน

จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน (ชั่วโมง)	n=167			
	\bar{X}	S.D.	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
	23.569	23.078	66.00	0.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มชั่วโมงตัวอย่างวิศวกรมีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนสูงสุด 66 ชั่วโมง จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนต่ำสุด 0 ชั่วโมง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.569 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 23.078

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของสมคูลในชีวิต และงาน

ความสมคูลในชีวิตและงาน	n=167		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.ท่านสามารถจัดการกับหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวส่วนตัวโดยไม่กระทบกับการทำงาน	3.826	0.591	มาก	2
2.กรณีที่เกิดปัญหาพร้อมกันทั้งงานและครอบครัวท่านสามารถแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.509	0.735	มาก	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความสมดุลในชีวิตและงาน	n=167		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
3.ภาระหน้าที่ในงาน ไม่ทำให้ท่านมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวน้อยลง	2.868	0.765	ปานกลาง	9
4.ท่านรู้สึกว่าการทำงานไม่ทำให้ท่านมีเวลาให้ตนเองและครอบครัวน้อยลง	2.880	0.956	ปานกลาง	8
5.สัมพันธภาพระหว่างท่านกับสมาชิกในครอบครัวโดยภาพรวมเป็นไปได้ด้วยดี	4.060	0.717	มาก	1
6.ท่านมีเวลาว่างพอในการทำกิจกรรมส่วนตัว	2.850	0.637	ปานกลาง	10
7.ท่านไม่รู้สึเหนื่อยที่ต้องทำงานและดูแลครอบครัวไปพร้อมๆกัน	3.162	0.763	ปานกลาง	6
8.ภาระหน้าที่ทางครอบครัวของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับการทำงานที่บริษัท	3.347	0.639	ปานกลาง	4
9.ท่านมีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำกิจกรรมต่างๆที่น่าสนใจ	2.928	0.765	ปานกลาง	7
10.ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้พอดีได้	3.240	0.754	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.267	0.406	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับสมดุลในชีวิตและงานในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นของวิศวกร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.267 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.406 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างท่านกับสมาชิกในครอบครัวโดยภาพรวมเป็นไปได้ด้วยดี พบว่า สมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.060 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถจัดการกับหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวส่วนตัวโดยไม่กระทบกับการทำงาน พบว่า สมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.826 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.591

ลำดับที่ 3 กรณีที่เกิดปัญหาพร้อมกันทั้งงานและครอบครัว ท่านสามารถแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี พบว่า สมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.509 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.735

ลำดับที่ 4 ภาระหน้าที่ทางครอบครัวของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับการทำงานที่บริษัท พบว่า สมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.347 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.639

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้พอดีได้ พบว่า สมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.240 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.754

ลำดับที่ 6 ท่านไม่รู้สึเหนื่อยที่ต้องทำงาน และดูแลครอบครัวไปพร้อมๆกัน พบว่า สมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.162 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.763

ลำดับที่ 7 ท่านมีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงานต่างๆที่น่าสนใจ พบว่า สมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.928 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

ลำดับที่ 8 ท่านรู้สึกว่าการทำงานไม่ทำให้ท่านมีเวลาให้ตนเองและครอบครัวน้อยลง พบว่า สมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.880 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.956

ลำดับที่ 9 ท่านมีภาระหน้าที่ในงานไม่ทำให้ท่านมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวน้อยลง พบว่า สมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.868 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

ลำดับที่ 10 ท่านมีเวลาว่างพอในการทำกิจกรรมส่วนตัว พบว่า สมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.850 และระดับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานของวิศวกรแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.637

4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 วิศวกรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของ วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามเพศโดยวิธี t-test

ตัวแปร	เพศ (\bar{X})		p-value
	ชาย (n = 125)	หญิง (n = 42)	
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.230	3.160	0.548

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.548 ซึ่งมีความมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ที่ตั้งไว้โดยค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรที่มีเพศชายมีค่าเท่ากับ 3.230 และเพศหญิงมีค่าเท่ากับ 3.160

สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยวิธี t-test

ตัวแปร	สถานภาพสมรส (\bar{X})		p-value
	โสด (n=110)	สมรส (n=57)	
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.255	3.132	0.191

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้วิธี t-test พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.191 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรที่มีสถานภาพโสดมีค่าเท่ากับ 3.255 และสถานภาพสมรสมีค่าเท่ากับ 3.132

สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามอายุโดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปร	อายุ (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n= 27)	มากกว่า 25 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี (n= 75)	มากกว่า 30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี (n= 46)	มากกว่า 35 ปี (n=19)	
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.219	3.309	3.143	2.989	0.130

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.130 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีมีค่าเท่ากับ 3.219 มากกว่า 25 ปีแต่ไม่ถึง 30 ปีมีค่าเท่ากับ 3.309 มากกว่า 30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปีมีค่าเท่ากับ 3.143 และมากกว่า 35 ปีมีค่าเท่ากับ 2.989

สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปร	ประสบการณ์ทำงาน (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี (n=15)	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=97)	มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (n=55)	
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.213	3.251	3.145	0.560

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.560 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน ที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีค่าเท่ากับ 3.213 มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปีมีค่าเท่ากับ 3.251 และมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปีมีค่าเท่ากับ 3.145

สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One - way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท (n=39)	มากกว่า 20,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท (n=118)	มากกว่า 30,000 บาท (n=10)	
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.205	3.245	2.860	0.126

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.205 มากกว่า 20,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.245 และมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเท่ากับ 2.860

สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามแผนกที่สังกัดโดยวิธี t-test

ตัวแปร	แผนกที่สังกัด (\bar{X})		p-value
	สายงานหลัก (n=149)	สายงานสนับสนุน (n=18)	
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.227	3.094	0.358

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยใช้วิธี t-test พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.358 ซึ่งมีมากกว่า 0.05 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดเป็น สายงานหลัก มีค่าเท่ากับ 3.227 และ สายงานสนับสนุน มีค่าเท่ากับ 3.094

สมมติฐานที่ 1.7 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามโรงงานที่สังกัดโดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปร	โรงงานที่สังกัด (\bar{X})				p-value
	ชัมมิต โอโต บอดีอินคัสตรี (n= 46)	ชัมมิต โอโต บอดี อินคัสตรี (อยุธยา) (n= 18)	ชัมมิตอาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์ (n= 71)	ชัมมิต แหลม ฌบั้งโอโต บอดีเวิร์ค (ระยอง) (n=32)	
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.167	3.061	3.276	3.222	0.496

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงงานที่สังกัดโดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.496 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด แยกต่างหาก มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกร โรงงานชัมมิตโอโต บอดีอินดัสตรี มีค่าเท่ากับ 3.167 ชัมมิตโอโตบอดีอินดัสตรี (อูซุยา) มีค่าเท่ากับ 3.061 ชัมมิตอาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์ มีค่าเท่ากับ 3.276 และ ชัมมิตแหลมฉบัง โอโต บอดี เวิร์ค (ระยอง) มีค่าเท่ากับ 3.222

สมมติฐานที่ 2 วิศวกรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมมูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกันมีสมมูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมมูลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมมูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมมูลในชีวิต และ งานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

ตัวแปรตาม	เพศ (\bar{x})		p-value
	ชาย (n=125)	หญิง (n= 42)	
สมมูลในชีวิตและงาน	3.250	3.317	0.362

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมมูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น โดยรวมจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t-test พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.362 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศ แยกต่างหาก มีสมมูลในชีวิตและงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของสมมูลในชีวิตและงานที่มีเพศชายและเพศหญิงซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.250 และ 3.317

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.2 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงาน แตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมคูลในชีวิตและงานจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยวิธี t-test

ตัวแปร	สถานภาพสมรส (\bar{X})		p-value
	โสด (n=110)	สมรส (n=57)	
สมคูลในชีวิตและงาน	3.287	3.228	0.373

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมคูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้วิธี t-test พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.373 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยค่าเฉลี่ยสมคูลในชีวิตและงานของวิศวกรที่มี สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.287 และ 3.228

สมมติฐานที่ 2.3 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงาน แตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับสมดุลในชีวิตและงานจำแนกตามอายุโดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปรตาม	อายุ (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n= 27)	มากกว่า 25 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี (n= 75)	มากกว่า 30 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี (n= 46)	มากกว่า 35 ปี (n= 19)	
สมดุลในชีวิตและงาน	3.356	3.265	3.198	3.316	0.411

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.411 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่อายุแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีค่าเท่ากับ 3.356 อายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี มีค่าเท่ากับ 3.265 อายุมากกว่า 30 ปี มีค่าเท่ากับ 3.198 และอายุมากกว่า 35 ปี มีค่าเท่ากับ 3.316

สมมติฐานที่ 2.4 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน สมดุลในชีวิตและงาน แตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปร	ประสบการณ์ทำงาน (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี (n=15)	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=97)	มากกว่า 5 ปี (n=55)	
สมดุลในชีวิตและงาน	3.400	3.268	3.229	0.354

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.354 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยค่าเฉลี่ยสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเท่ากับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีมีค่า 3.400 มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปีมีค่า 3.268 และมากกว่า 5 ปี มีค่า 3.229

สมมติฐานที่ 2.5 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมมูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท (n=39)	มากกว่า 20,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท (n=118)	มากกว่า 30,000 บาท (n=10)	
สมมูลในชีวิตและงาน	3.267	3.279	3.130	0.541

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมมูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.541 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมมูลในชีวิตและงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยค่าเฉลี่ยของสมมูลในชีวิตและงานของวิศวกรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท เท่ากับ 3.267 รองลงมามากกว่า 20,000 บาทแต่ไม่ถึง 30,000 บาท เท่ากับ 3.279 และมากกว่า 30,000 บาท เท่ากับ 3.130

สมมติฐานที่ 2.6 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมมูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมมูลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชัน ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมมูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยวิธี t-test

ตัวแปร	แผนกที่สังกัด (\bar{X})		p-value
	สายงานหลัก (n= 149)	สายงานสนับสนุน (n= 18)	
สมดุลในชีวิตและงาน	3.264	3.289	0.810

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยใช้วิธี t - test พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.810 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีสมดุลในชีวิตและงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดเป็นสายงานหลักซึ่งมีค่า เท่ากับ 3.264 และ สายงานสนับสนุนมีค่าเท่ากับ 3.289

สมมติฐานที่ 2.7 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด ต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด ต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด ต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานอ่านตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น จำแนกตามโรงงานที่สังกัด โดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปร	โรงงานที่สังกัด (\bar{X})				p-value
	ชัมมิต โอโต บอดีอินคัสตรี (n= 46)	ชัมมิต โอโต บอดีอินคัสตรี (อายุรยา) (n= 18)	ชัมมิตอาร์ แอนด์ ดี เซ็น เตอร์ (n= 71)	ชัมมิต แหลม จบบังโอโต บอดี เวิร์ค (ระยอง) (n=32)	
สมดุลในชีวิตและ งาน	3.296	2.283	3.297	3.150	0.349

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น จำแนกตามโรงงานที่สังกัด โดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.349 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด ต่างกัน มีสมดุลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรที่มีโรงงานที่สังกัด ซึ่งมี ชัมมิต โอโตบอดีอินคัสตรี มีค่าเท่ากับ 3.296 ชัมมิต โอโตบอดีอินคัสตรี (อายุรยา) มีค่าเท่ากับ 2.883 ชัมมิตอาร์แอนด์ดีเซ็นเตอร์ มีค่าเท่ากับ 3.297 และชัมมิตแหลมจบบังโอโตบอดีเวิร์คมีค่าเท่ากับ 3.150

สมมติฐานที่ 3 วิศวกรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกันมีการทำงานล่วงเวลาแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลาไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการทำงานล่วงเวลาแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

ตัวแปรตาม	เพศ (\bar{x})		p-value
	ชาย (n=125)	หญิง (n=42)	
จำนวนชั่วโมงการทำงาน ล่วงเวลาต่อเดือน	26.052	16.179	0.016*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t-test พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.016 ซึ่งมีน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศ ต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรที่มีเพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 26.052 และ 16.179

สมมติฐานที่ 3.2 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยวิธี t-test

ตัวแปร	สถานภาพสมรส (\bar{X})		p-value
	โสด (n=110)	สมรส (n=57)	
จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน	23.550	23.605	0.988

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้วิธี t-test พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.988 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรที่มี สถานภาพโสดและสถานภาพสมรสซึ่งมีค่าเท่ากับ 23.550 และ 23.605 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.3 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการทำงานล่วงเวลาจำแนกตามอายุโดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปรตาม	อายุ (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n= 27)	มากกว่า 25 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี (n= 75)	มากกว่า 30 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี (n= 46)	มากกว่า 35 ปี (n= 19)	
จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน	20.056	25.947	22.587	21.553	0.652

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามอายุโดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.652 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีค่าเท่ากับ 20.056 อายุมากกว่า 25 ปีแต่ไม่ถึง 30 ปีมีค่าเท่ากับ 25.947 อายุมากกว่า 30 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปีมีค่าเท่ากับ 22.587 และมากกว่า 35 มีค่าเท่ากับปี 21.553

สมมติฐานที่ 3.4 วิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปร	ประสบการณ์ทำงาน (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี (n=15)	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (n=97)	มากกว่า 5 ปี (n=55)	
จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน	27.567	24.129	21.491	0.624

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.624 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเท่ากับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปีมีค่า 27.567 มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปีมีค่า 24.129 และมากกว่า 5 ปี มีค่า 21.491 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.5 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท (n=39)	มากกว่า 20,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท (n=118)	มากกว่า 30,000 บาท (n=10)	
จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน	19.872	25.250	18.150	0.338

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.338 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีค่าเท่ากับ 19.872 รองลงมามากกว่า 20,000 บาทแต่ไม่ถึง 30,000 บาท มีค่าเท่ากับ 25.250 และมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเท่ากับ 18.150

สมมติฐานที่ 3.6 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยวิธี t-test

ตัวแปร	แผนกที่สังกัด (\bar{X})		p-value
	สายงานหลัก (n= 149)	สายงานสนับสนุน (n= 18)	
จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน	24.326	17.306	0.224

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยใช้วิธี t – test พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.224 ซึ่งมีมากกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดเป็นสายงานหลักซึ่งมีค่าเท่ากับ 24.326 และ สายงานสนับสนุนมีค่าเท่ากับ 17.036

สมมติฐานที่ 3.7 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด ต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน

H_0 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด ต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด ต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One - way ANOVA

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานอ่านตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามโรงงานที่สังกัด โดยวิธี One - way ANOVA

ตัวแปร	โรงงานที่สังกัด (\bar{X})				p-value
	ชัมมิต โอโต บอดี อินคัสตรี (n= 46)	ชัมมิต โอโต บอดี อินคัสตรี (อยุธยา) (n= 18)	ชัมมิตอาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์ (n= 71)	ชัมมิต แหลม บัง โอโต บอดี เวอร์ค (ระยอง) (n=32)	
จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน	16.957	6.944	27.690	33.281	0.000**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น โดยรวม จำแนกตามโรงงานที่สังกัด โดยใช้วิธี One - way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าวิศวกรที่ประจำโรงงานที่สังกัด ต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนที่มีโรงงานที่สังกัด ชัมมิต โอโต บอดีอินคัสตรีเท่ากับ 16.957 ชัมมิต โอโต บอดีอินคัสตรี (อยุธยา)เท่ากับ 6.944 ชัมมิตอาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์ เท่ากับ 27.690 และชัมมิต แหลมบัง โอโต บอดี เวอร์ค (ระยอง)มีค่าเท่ากับ 33.281

สำหรับจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรที่ประจำโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรที่ประจำโรงงานที่สังกัด ต่างกัน ดังแสดงตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระหว่างค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามโรงงานที่สังกัด ต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	โรงงานที่สังกัด	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
จำนวน ชั่วโมง การ ทำงาน ต่อเดือน	ชมรม โอโต บอดีอินคัสตรี	16.957	1	-	0.100	0.010*	0.001**
	ชมรม โอโต บอดีอินคัสตรี (อยุธยา)	6.944	2	-	-	0.000**	0.000**
	ชมรมทออาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์	27.690	3	-	-	-	0.229
	ชมรม หลอมบั้งโอโต บอดี เวิร์ค (ระยอง)	33.281	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า วิศวกรที่มีโรงงานที่สังกัด คือ ชมรม โอโต บอดีอินคัสตรี มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อเดือน แตกต่างจาก วิศวกรที่มีโรงงานที่สังกัด คือ ชมรมทออาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างจากวิศวกรที่มีโรงงานที่สังกัด คือ ชมรม หลอมบั้งโอโต บอดี เวิร์ค (ระยอง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 วิศวกรที่มีโรงงานที่สังกัด คือ ชมรม โอโต บอดีอินคัสตรี (อยุธยา) มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อเดือน แตกต่างจาก วิศวกรที่มีโรงงานที่สังกัด คือ ชมรมทออาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์ และ ชมรม หลอมบั้งโอโต บอดี เวิร์ค (ระยอง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนวิศวกรที่มีโรงงานที่สังกัดอื่นๆ มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพ และสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกร

สมมติฐานที่ 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัทชมรมทออาร์เปอร์เซ็นต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในอาชีพกับสมคูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น

ตัวแปร	สมคูลในชีวิตและงาน
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.287**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสมคูลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ภาพรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้		
สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน		/

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีแผนกที่สังกัด แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.7 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้		
สมมติฐานที่ 2.1 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2.2 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2.3 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2.4 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2.5 วิศวกรในบริษัท ซัมมิตคอร์เปอเรชั่นที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน		/

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.6 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่นที่มีแผนกที่สังกัด แยกต่างกัันมีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2.7 วิศวกรในบริษัทชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่นที่มีโรงงานที่สังกัด แยกต่างกััน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 3 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่งเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้		
สมมติฐานที่ 3.1 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่งเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 3.2 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่นที่มีสถานภาพสมรส แยกต่างกััน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่งเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 3.3 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่งเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 3.4 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่นที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่งเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 3.5 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่นที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่งเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 3.6 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่นที่มีแผนกที่สังกัด แยกต่างกััน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่งเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน		/

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.7 วิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์ปอเรชั่นที่มีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์ปอเรชั่น	/	

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานในบริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชั่น

จากการศึกษาความคิดเห็นของความก้าวหน้าในอาชีพและความสมดุลในชีวิตและงานในบริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชั่น พบว่าวิศวกรได้เสนอแนะข้อคิดเห็น โดยจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ดังนี้

ความก้าวหน้าในอาชีพ

- ควรให้ความสำคัญการศึกษาคูณานอกสถานที่ และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสถานศึกษา

- ควรให้ความสำคัญการศึกษาโดยวิธีเสนอแนะ จากหัวหน้าผู้ลูกน้อง โดยการรับคำปรึกษาหารือจากหัวหน้างานด้วยการสอนงาน

สมดุลในชีวิตและงาน

ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานรวมถึงการแนวทางการสร้างความสมดุลความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น เรียงตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพโสด อายุมากกว่า 25 ปีแต่ไม่ถึง 30 ปี มีประสบการณ์ทำงานในบริษัท มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปีมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่ถึง 30,000 บาท แผนกที่สังกัดคือสายงานหลักส่วนใหญ่สังกัดโรงงานชัมมิตอาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น

ในภาพรวมความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกร พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 วิศวกรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.2 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัด แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัด แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 วิศวกรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกันมีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกันมีสมคูลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงาน แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกันมีสมคูลในชีวิตและงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกันมีสมคูลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน สมคูลในชีวิตและงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน สมคูลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.7 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีสมคูลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 วิศวกรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกันมีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีเพศแตกต่างกันมีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.2 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอเรชั่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.3 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.4 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.5 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.6 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีการมีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.7 วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ที่มีโรงงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น

ผลการทดสอบ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่น ภาพรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์เปอร์เรชั่นสามารถอภิปรายได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น

ความก้าวหน้าในอาชีพ

วิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากทางบริษัทมีความพยายามที่พัฒนาบุคลากรให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจหรือมีการปรับตัวให้สามารถรับกับสถานการณ์ในปัจจุบันทำให้วิศวกรงานต้องทำงานกันเพิ่มขึ้นเพื่อแข่งขันกับบริษัทที่เป็นคู่แข่งซึ่งสอดคล้องกับสิริพร กุบแก้ว (2552) ที่พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน พนักงานบริษัทญี่ปุ่น และบริษัทสหรัฐอเมริกา/ยุโรปมีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการจัดฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน และการปรับปรุงจุดอ่อนและส่งเสริมจุดแข็งในลักษณะการพัฒนาส่วนบุคคล ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนการวางแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสืบทอดตำแหน่งให้กับพนักงาน ได้รับการฝึกอบรมทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะเทคนิคและมีวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การทำงานล่วงเวลา

จากผลการวิเคราะห์พบว่าวิศวกรในชัมมิตคอร์ปอเรชั่น ที่สังกัดในแต่ละโรงงานมีการทำงานล่วงเวลาเนื่องจากแต่ละโรงงานจะมีการรับคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้าไม่เท่ากันทำให้การทำงานล่วงเวลาแตกต่างกันออกไปซึ่งสอดคล้องกับ กิตติ เลี้ยงใจ (2553) ที่พบว่างานล่วงเวลาของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะเพิ่ม รายได้ให้กับพนักงาน และ ทำให้รายได้โดยรวมของตนเองเพียงพอกับค่าใช้จ่าย

สมดุลในชีวิตและงาน

จากผลการวิเคราะห์พบว่าวิศวกรในชัมมิตคอร์ปอเรชั่นมีความสมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวโดยภาพรวมเป็นไปด้วยดีเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสามารถจัดการกับหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวส่วนตัวโดยไม่กระทบกับการทำงานเนื่องจากบริษัทมีการสนับสนุนวันหยุดตามช่วงเทศกาลให้มีวันหยุดที่ยาวนานขึ้นเพื่อที่พนักงานจะได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวหรือทำกิจกรรมภายในครอบครัวทำให้มีสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวดล วงศ์รัตน์ (2551) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี ผลวิจัย พบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง คือหน้าที่การทำงานที่พนักงานปฏิบัติมีคุณค่ามากต่อชีวิต

ของพนักงาน การใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว จำนวนวันหยุดที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทให้การสนับสนุน

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพ และสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัท ชัมมิตคอร์ปอเรชั่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและสมดุลในชีวิตและอาชีพของวิศวกรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ วิศวกรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน โดยทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากวิศวกรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีหน้าที่รับผิดชอบในงานเท่าเทียมกันและมีโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเท่ากันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ ปรัง ประโคน (2546) ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางบริษัทได้กำหนดคุณภาพชีวิตในโรงงาน โดยรวมไม่แยกเป็นสำหรับชายหรือหญิง ดังนั้นพนักงานไม่ว่าเพศชายหรือหญิงต่างก็มีระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมือนกัน

สถานภาพสมรส วิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน โดยทั้งสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีความก้าวหน้าและสมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก วิศวกรทุกคนต่างอยู่ในกฎระเบียบขั้นพื้นฐานของบริษัททำให้ในการปฏิบัติงานมีความเท่าเทียมกันจึงไม่มีความแตกต่างกันในส่วนของสถานภาพสมรสซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา ปรานี (2552) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานระยอง กล่าวว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนั้น อาจเป็นเพราะเรื่องดังกล่าวเป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของพนักงานเอง ทางบริษัทเป็นผู้กำหนดขึ้น พนักงานทุกคนจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงานตามที่ต้องการ

อายุ วิศวกรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน โดยวิศวกรที่ในท่วงอายุมีความก้าวหน้าและสมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก วิศวกรส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 37 ปี จะถูกเลื่อนตำแหน่งให้เป็นผู้บริหารเนื่องจากการทำงานกับบริษัททุกปีจะมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือโยกย้ายเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา ปรานี (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานระยอง กล่าวว่า อายุของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงใกล้เคียงกันคือ 30 – 35 ปี เป็นส่วนใหญ่ จึงเป็นวุฒิ

ภาวะทางอารมณ์ การมองปัญหาและการปรับตัวใกล้เคียงกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ทำงาน วิศวกรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน โดยวิศวกรที่มีประสบการณ์ทำงานในทุกช่วงมีความก้าวหน้าและสมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก การทำงานของวิศวกรในบริษัทส่วนใหญ่จะทำงานกันเป็นทีมทำให้ประสบการณ์ทำงานไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและความสมดุลในชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าผู้ที่มีการประสบการณ์ที่มากกว่าก็ได้รับส่วนแบ่งในการทำงานเท่ากับผู้ที่มีการประสบการณ์น้อยกว่าเพราะลักษณะงานแต่ละวันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวีระพันธุ์ ทะนันรัมย์ (2556) ที่กล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรแต่ละคนจะได้รับการบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานของตน รวมทั้งได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบนอกจากนั้นการที่วิศวกรมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยจึงไม่ค่อยมีโอกาสประสบปัญหาในการทำงานมากนักส่วนวิศวกรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานยาวนานกว่าแม้จะประสบปัญหามากมายแต่ด้วยประสบการณ์ที่สั่งสมมาทำให้ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดีวิศวกรที่เพิ่งมาปฏิบัติงานใหม่หรือวิศวกรที่ปฏิบัติงานมานานแล้วล้วนได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

แผนกที่สังกัด วิศวกรที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน โดยมีวิศวกรในทุกแผนกมีความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากวิศวกรทุกคนได้รับบรรจุเข้าทำงานตามความสามารถและความถนัดหรือลักษณะงานที่ตัวเองต้องการจะทำงานในบริษัทซึ่งแต่ละแผนกที่สังกัดก็จะมีขอบเขตการทำงานต่างกัน ไปแต่ละแผนกและตามความเหมาะสม ซึ่งทำให้แผนกที่สังกัดไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับวีระพันธุ์ ทะนันรัมย์ (2556) พบว่าลักษณะการทำงานไม่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานลักษณะการทำงานภายในองค์กรจะมีการทำคู่มือวิธีการปฏิบัติงานให้วิศวกรให้รู้ถึงขั้นตอนการทำงานและหากลักษณะงานที่ทำน่าสนใจ และท้าทายวิศวกรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการกำหนดขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม

รายได้ต่อเดือน วิศวกรมีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน โดยวิศวกรทุกระดับรายได้ต่อเดือนมีความก้าวหน้าและสมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ในการทำงานกับบริษัทผู้ที่จบการศึกษาในสาขาวิศวกรส่วนใหญ่มักที่จะเลือกบริษัทชั้นนำเป็นอันดับต้นๆเนื่องจากบริษัทชั้นนำดังกล่าวมีฐานเงินเดือนที่น่าพอใจและยังมีสวัสดิการอื่นๆไว้รองรับเช่น อาหารกลางวันฟรี รถรับส่ง ค่า

รักษาพยาบาล หรือค่าเช่าบ้าน ทำให้รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ ไม่แตกต่างกันในระดับความก้าวหน้า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ไลออน (2552) ที่พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ พบว่า สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ครอบคลุมพนักงานระหว่างที่พักกับที่ทำงานที่มีความเหมาะสม ชุดฟอร์มสำหรับพนักงานเพียงพอกับความ ต้องการ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำและค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้เงินเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตรวมถึงยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถ

โรงงานที่สังกัด วิศวกรมีโรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานแตกต่างกัน โดยวิศวกรในทุกโรงงาน มีความก้าวหน้าและสมดุลในชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากวิศวกรแต่ละโรงงานที่สังกัดมีการลักษณะหน้าที่คล้ายๆกันซึ่งเพียงแต่ละโรงงานที่สังกัดจะตอบสนองการบริการลูกค้าที่แตกต่างกันออกไปทำให้ไม่ว่าวิศวกรที่ประจำอยู่ในแต่ละโรงงานก็จะถูกประเมินผลงานไม่เหมือนกันทำให้ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Jay Heizer , Barry Render (2008) ที่กล่าวว่าบริษัททั้งหลายทั่วโลกต่างตระหนักและให้ความสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกทำเลที่ตั้งสถานที่ประกอบการของกิจการตนเอง เนื่องจากที่ตั้งสถานประกอบการนั้น มีผลโดยตรงต่อต้นทุนคงที่และต้นทุนแปรผันการตัดสินใจเลือกทำเลที่ตั้งนั้นยังมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อความเสี่ยงโดยรวมและผลกำไรของบริษัทซึ่งในบางครั้งต้นทุนอาจสูงถึง 25 % ของยอดขายสินค้านั้นก็คือนั่งในสิ่งของรายได้จากการขายสินค้าทั้งหมด ซึ่งได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าขนส่งวัตถุดิบเข้าสู่สถานประกอบการ และค่าขนส่งสินค้าเพื่อมอบให้กับลูกค้า นอกจากนี้ยังมีต้นทุนอื่นๆ ที่มีผลมาจากทำเลที่ตั้งสถานประกอบการ เช่นภาษี ค่าจ้างแรงงาน ต้นทุนการซื้อวัตถุดิบ และค่าเช่าที่ดิน

5.2.3 อภิปรายความสัมพันธ์ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรในบริษัทซัมมิตคอร์ปอเรชั่น

วิศวกรส่วนใหญ่ต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อรับเทคโนโลยีใหม่ๆที่เข้ามาในโลกอุตสาหกรรมทำให้เกิดการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะแข่งขันกับบริษัทที่เป็นคู่แข่งทางด้านอุตสาหกรรมและเพื่อให้ได้คุณภาพของผลผลิตแต่บางครั้งนโยบายของบริษัทก็สวนทางกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อที่บริษัทจะสามารถอยู่รอดในสถานการณ์ทำให้ความสัมพันธ์ของความก้าวหน้าและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับบุญเชิด ชื่นฤดี (2548) ที่กล่าวว่าพนักงานส่วนใหญ่ ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากไม่มีสิ่งจูงใจให้พนักงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัท กำหนด อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน

มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงทำให้องค์กรต้องมีการปรับกลยุทธ์การบริหารงานใหม่ เพื่อให้องค์กรอยู่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าการณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รอดคนสถานการณ์ปัจจุบันได้ การกำหนดนโยบายการบริหารจึงต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมีการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นและเป้าหมายนี้จะถูกกำหนดไปยังระดับปฏิบัติการจึงทำให้พนักงานรู้สึกหมกมุ่นตั้งใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้ไปสู่เป้าหมายนั้นได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. **ความก้าวหน้าในอาชีพ** จากผลวิจัยพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นแผนกลยุทธ์ ควรหาแนวในการเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น หรือเริ่มเปลี่ยนแปลงมุมมองใหม่ๆ ที่มีผลต่องาน ให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความผูกพันกับบริษัทและเพิ่มกำลังใจในการทำงานของวิศวกร เช่น โดยการเพิ่มค่าตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร
2. **สมดุลในชีวิตและงาน** ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานรวมถึงการแนวทางการสร้างความสมดุลความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมเช่นการลดความเหนื่อยล้าการทำงานซ้ำซ้อนและความเครียดจากการทำงานในชีวิตส่วนตัว การมีเวลาดูแลครอบครัวและการรักษาสัมพันธภาพของตนเองและสังคมรอบข้างได้อย่างเหมาะสม
3. **การทำงานล่วงเวลา** เนื่องจากการลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมของประเทศญี่ปุ่นวิศวกรส่วนใหญ่จึงมีการทำงานล่วงเวลาหรือ OT นั้นเองซึ่งควรทำการวัดประสิทธิภาพของการทำงานล่วงเวลาและเวลาปกติในระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน เช่น ศึกษาการทำงานแบบเป็นช่วงเวลา คือการมีการทำงานล่วงเวลาทุกวันโดยทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์และทำการเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้ในช่วงการทำงานปกติกับประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้หลังจากเลยช่วงเวลาการทำงานปกติ 8 ชั่วโมงไปแล้ว

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกรเท่านั้นทำให้อาจไม่เห็นภาพโดยรวมที่ชัดเจน และควรดำเนินการศึกษาให้มากขึ้น โดยอาจเพิ่มความหลากหลายหรือเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างในทุกตำแหน่งงาน ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นภาพที่ชัดเจนของความก้าวหน้าและความสมดุลในชีวิตและงานได้ดีขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์กับการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มคำถามปลายเปิด ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงาน ลงไปในแบบสอบถามเพื่อจะได้ทราบปัญหาที่บุคลากรกำลังเผชิญอยู่ในองค์กร

บรรณานุกรม

กิตติ เลียงใจ. 2553. “ผลกระทบจากการลดชั่วโมงทำงานที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการจัดการและการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เกษมสิขย์ แก้วเกียรติคุณ. 2551. “สมดุลชีวิตการทำงาน.” วารสารทรัพยากร. 4(1): 36-45

ณัฐวดี พงศ์ศิริ. 2551. The Healthy Workplace : Wellness, Work-Life Balance. สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์.

นฤมล นิราทร. 2534. “ การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในसानอาชีพ. ” งานวิจัยเสริมหลักสูตรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญเชิด ชื่นฤดี. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปวีณา หงสกุล. 2556. สัมมนาวิชาการด้านสตรีและครอบครัว ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน Work-Life Balance. [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.newswit.com/gen/2013-09-03/70bc31ab1d9962355731ce1bc679c88a/> วันที่สืบค้น: 25 กันยายน 2556.

ปานทิพย์ บุญยะสุด. 2540. “ทัศนคติของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. 2549. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. [Online]. เข้าถึงได้จาก : www.ocsc.go.th/ocscms/uploads/Hile/WLB%20_1.pdf วันที่สืบค้น: 25 สิงหาคม 2556.

ภาวณี เพชรสว่าง. 2549. “แนวนโยบายแนวทางปฏิบัติการบริหารสมดุลระหว่างงานและชีวิต.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 26 : 14-15

วีระพันธุ์ ทะนันรัมย์. 2556. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของวิศวกรในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มซัมมิทคอร์ปอเรชั่น” สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ศิริพร กุบแก้ว. 2552. “ความต้องการพัฒนานุเคราะห์และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกายุโรปในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

สมคิด พรหมขี้ และคณะ. 2540. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาการส่งเสริมอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน. นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ลำเนาวิ ขจรศิลป์. 2529. การแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุจิตรา ปราณี. 2552. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานระยอง.” วิทยานิพนธ์เทคโนโลยีอุตสาหกรรมจันทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุรศักดิ์ ไลออน. 2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวิศวกรรมโรงงาน บริษัท พีซีทีที จำกัด.” การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อริวัฒน์ ปรังประโคน. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด.” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

Department of Trade and Industry. 2002a. **UK industry loosing millions without work-life balance.** (Online). Available : <http://164.36.164.20/worklifebalance/press300802.html>, May 15,2007.

Dex, S. and F. Scheibl. 2002. **SMEs and Flexible Working Arrangements.** Bristol : Policy Press and Joseph Rowntree Foundation.

Green, F. 2001. “It’s been a hard day’s night: The concentration and intensification of work in late twentieth-century Britian.” **British Journal of Industrial Relations.** 39 : 53-80. cited in Hughes, J. and N. Bozionelos. 2007. “Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes : an exploratory study on the views of male workers.” **Personal Review** 36(1) : 145-154.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Ginzberg, Eli. 1974. **Counseling for career development**. Boston : Houghton Mifflin.
- Hacker, S.K. & Doolen, T.L. 2003. "Strategies for living : moving from the balance paradigm." **Career development International**. 8(6) : 283-290.
- Hackett, G., and N.K. Cambell. 1981. "Task self-efficacy and task interest as a function of a gender-neutral task." **Journal of Vocational Behavioral**. 30(April) : 203-215.
- Hoppock, Robert. 1967. **Occupational information**. 4th ed. New York : Mc Graw-Hill.
- Super, Donald. E. 1957. **Career pattern as a basic for vocational**. New York : Harper and Brothers.
- Hymen, J. & Summers, J. 2004. "Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy". **Personnel Review**. 23(4) : 418-429.
- Jacobs, and K. Gerson. 2001. "Overworked individuals or overworked families?" **Work & Occupations**. 28(1) : 40-64
- King, S. 1995. "US trends in HR best practice." **Management Development Review**. 8(6) : 34-38.
- Lambert, S.J. 1990. "Processes linking work and family : A Critical review and research agenda." **Human Relations**. 43(3) : 239-257.
- Prebbie, M. & Wagstaff, R. 2005. **Work-life balance : a resource for the state services**. New Zealand : State Service Commission.
- Thompson, J. and J. Bunderson. 2001. "Work-non-work conflict and the phenomenology of time." **Work & Occupations**. 28(1) : 17-40. cited in Hyman, J. and J. Summers. 2004. "Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy." **Personnel Review**. 33(4) : 418-429.
- Tolbert, E.L. 1974. **Counseling for career development**. Boston : Houghton Mifflin.
- White, M. et al. 2003. " High-performance, management practices, working hours and work-life balance." **British Journal of Industrial Relations**. 41(2) : 175-195. cited in Hughes, J. and N. Bozionelos. 2007. "Work-life balance as source of job dissatisfaction and

withdrawal attitudes: an exploratory study on the views of male workers.” **Personnel Review**. 36(1) : 145-154.

Wood, S. 1999. “Family-friendly management : testing the various perspectives.” **National Institute Economic Review**. 168(1) : 99-116. cited in Hyman, J. and J. Summers.
2004. “Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy.” **Personal Review**. 33(4) : 418-429.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

“เรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรใน บริษัทซัมมิตคอร์ปอเรชั่น”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการรวบรวมข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความก้าวหน้าในอาชีพและสมดุลในชีวิตและงานของวิศวกรใน บริษัท ซัมมิตคอร์ปอเรชั่น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อใคร ๆ เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในการวิจัยการเป็นการนำเสนอแบบภาพรวม มิใช่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เนื่องจากทุกคำตอบของท่านมีผลกับความถูกต้องต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ณัฐฉัตร สวัสดิ์

นศ. ระดับ ปริญญาโท

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของวิศวกร

1. เพศ ชาย หญิง

2. สถานภาพ โสด สมรส

3. อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
 มากกว่า 25 ปีแต่ไม่ถึง 30 ปี
 มากกว่า 30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี
 มากกว่า 35 ปี

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี
 มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
 มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
 มากกว่า 20,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท
 มากกว่า 30,000 แต่ไม่ถึง 40,000 บาท
 มากกว่า 40,000 บาท

7. แผนกที่สังกัด

ควบคุมคุณภาพ ซ่อมบำรุง
 วางแผนและจัดส่ง วิศวกรรม
 การตลาด วิศวกรรมการผลิต
 จัดซื้อ จัดหา เทคโนโลยีสารสนเทศ
 แม่พิมพ์และอุปกรณ์จับยึด

8. โรงงานที่ท่านสังกัด

ชัมมิต โอโต บอดีอินดัสตรี ชัมมิต โอโต บอดีอินดัสตรี (อยุธยา)
 ชัมมิตอาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์ ชัมมิต แหลมฉบับัง โอโต บอดี เวิร์ค (ระยอง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามนี้ไปใช้ประโยชน์ในทาง
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงช่อง ที่ตรงกับความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน

ความก้าวหน้าในอาชีพของวิศวกร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆอยู่เสมอ					
3. ท่านพึงพอใจกับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ท่านได้รับจากบริษัท					
4. ท่านได้รับการส่งเสริมจากบริษัทให้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาอาชีพของตนเองอยู่เป็นระยะๆ					
5. ท่านได้รับการอบรมเพื่อเป็นผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง					
6. งานของท่านได้รับโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัท					
7. ท่านได้รับสนับสนุนจากบริษัทในการทำงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันอย่างเหมาะสม					
8. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากหรือท้าทายอยู่เสมอ					
9. ท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย					
10. ท่านคิดว่าปัจจุบันท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานที่ท่านรับผิดชอบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงช่อง ที่ตรงกับความสมดุลในชีวิตและงานของท่าน

ความสมดุลในชีวิตและงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1. ท่านสามารถจัดการกับหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวส่วนตัวโดยไม่กระทบกับการทำงาน					
2. กรณีที่เกิดปัญหาพร้อมกันทั้งงานและครอบครัวท่านสามารถแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
3. ภาระหน้าที่ในงานไม่ทำให้ท่านมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวน้อยลง					
4. ท่านรู้สึกว่าการทำงานไม่ทำให้ท่านมีเวลาตนเองและครอบครัวน้อยลง					
5. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับสมาชิกในครอบครัวโดยภาพรวมดีขึ้นไปด้วยดี					
6. ท่านมีเวลาว่างพอในการทำกิจกรรมส่วนตัว					
7. ท่านไม่รู้สึเหนื่อยที่ต้องทำงานและดูแลครอบครัวไปพร้อมๆกัน					
8. ภาระหน้าที่ทางครอบครัวของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับการทำงานที่บริษัท					
9. ท่านมีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำกิจกรรมต่างๆที่น่าสนใจ					
10. ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว และการทำงานให้พอดีได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่ท่านทำงาน (รวม OT).....
 ชั่วโมง
 จำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่ท่านนำงานจากบริษัทไปทำต่อที่บ้าน
ชั่วโมง

ตอนที่ 4 ท่านต้องการแสดงความคิดเห็นอื่นๆ

.....



ขอขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายณัฐวุฒิ สวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	17 กันยายน 2523
ที่อยู่	51/55 หมู่บ้านพฤษภา 58/2 หมู่ 3 ต.ศรีษะจรเข้ น้อย อ.บางเสาธง จ. สมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยราชธานี
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2550 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 ตำแหน่งวิทยากร พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2550 ตำแหน่ง วิศวกร บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง วิศวกร บริษัท ชัมมิตอาร์ แอนด์ ดี เซ็นเตอร์ จำกัด
E-mail	nattawut.s@live.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้